

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

**RIGORÓZNÍ PRÁCE**

***Pracovní smlouva***  
***Employment contract***

Zpracovatel: **Mgr. Veronika Zavoralová, roz. Forejtová**

Odevzdání: říjen 2013

Chtěla bych touto cestou poděkovat těm, kteří mi byli při zpracování rigorózní práce nápomocni, především mé rodině za podporu a pochopení.

*„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila všechny prameny, z nichž jsem ve své práci čerpala, a to způsobem ve vědecké práci obvyklým. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“*

V Praze, dne: .....

.....  
Mgr. Veronika Zavoralová

## **OBSAH**

<b>I. Úvod .....</b>	<b>6</b>
<b>II. Pojem a předmět pracovního práva .....</b>	<b>9</b>
<b>III. Stručný vývoj pracovní smlouvy a současné právní prameny     pracovního práva .....</b>	<b>14</b>
1. Vývoj pracovní smlouvy.....	14
1.1 Úvod k vývoji pracovní smlouvy .....	14
1.2 Právní pojetí pracovní smlouvy v období Římského impéria .....	14
1.3 Pracovní smlouva v českém státě v období raně feudálním, rozvinutém feudalismu a stavovské monarchie .....	16
1.3.1 Ius regale montanorum.....	16
1.3.2 Čelední, tovaryšské a učednické smlouvy .....	16
1.4 Pracovní právo v českém státě v období feudálního absolutismu .....	17
1.5 Služební smlouva.....	18
1.6 Vývoj pracovního zákonodárství v našich zemích po roce 1918 .....	19
1.7 Pracovní zákonodárství v období od roku 1948 do roku 1989 .....	20
<b>IV. Zákon č. 65/1965 Sb., zákon č. 262/2006 Sb., občanský     „kodex“ a vnitrostátní a mezinárodní prameny práva .....</b>	<b>22</b>
1. Zákoník práce z roku 1965 – obecná charakteristika .....	22
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce .....	25
3. De lege ferenda - Občanský „kodex“ (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) a jeho vztah k zákoníku práce .....	30
4. Vnitrostátní a mezinárodní prameny práva .....	31
4.1 Vnitrostátní prameny pracovního práva .....	31
4.2 Mezinárodní prameny pracovního práva .....	32
<b>V. Úloha smluv (dohod) v pracovněprávních vztazích .....</b>	<b>34</b>
1. Závislá práce .....	34
2. Právní úkony .....	35

<b>VI. Pracovní smlouva</b> .....	36
1. Pracovní smlouva – dvoustranný právní úkon .....	36
2. Pracovní smlouva a pojem pracovní poměr .....	37
3. Proces uzavírání pracovní smlouvy .....	39
3.1 Informace .....	39
3.2 Vznik pracovní smlouvy .....	41
3.2.1 Návrh na uzavření pracovní smlouvy (oferta) .....	42
3.2.2 Přijetí návrhu na uzavření pracovní smlouvy (akceptace) .....	43
4. Forma pracovní smlouvy .....	44
5. Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů – účastníci (subjekty) pracovní smlouvy .....	46
5.1 Zaměstnanec .....	46
5.2 Zaměstnavatel .....	48
5.3 Zastoupení .....	50
6. Náležitosti pracovní smlouvy .....	52
6.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy .....	52
6.1.1 Druh práce .....	53
6.1.2 Místo výkonu práce .....	56
6.1.3 Den nástupu do práce .....	60
6.1.4 Sjednání pracovní smlouvy s odloženým nástupem .....	63
6.1.5 Shrnutí podstatných náležitostí pracovní smlouvy .....	63
6.2 Ostatní náležitosti pracovní smlouvy .....	64
6.2.1 Doba trvání pracovního poměru .....	65
6.2.2 Zkušební doba .....	67
6.2.3 Ujednání o délce pracovní doby .....	70
6.2.4 Ujednání o nároku na délku dovolené .....	72
6.2.5 Mzdová ujednání .....	72
6.2.6 Konkurenční doložka .....	76
6.2.7 Další ujednání v pracovní smlouvě .....	80
7. Změna pracovní smlouvy .....	81
7.1 Změna obsahu pracovní smlouvy .....	81
7.2 Změna subjektu pracovní smlouvy .....	82

8. Zánik pracovní smlouvy .....	83
<b>VII. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovního poměru (po uzavření pracovní smlouvy) .....</b>	<b>86</b>
1. Informování o obsahu pracovního poměru .....	86
2. Povinnosti zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru	87
3. Povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru ...	89
<b>VIII. Jmenování .....</b>	<b>92</b>
1. Obsahové náležitosti jmenování .....	93
2. Formální náležitosti jmenování .....	95
3. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa .....	97
4. Jmenování a pracovní smlouva .....	99
<b>IX. Volba .....</b>	<b>102</b>
<b>X. Manažerská smlouva .....</b>	<b>104</b>
<b>XI. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....</b>	<b>109</b>
1. Odlišnosti pracovněprávních vztahů založených dohodami v porovnání s pracovním poměrem .....	110
<b>XII. Závěr .....</b>	<b>115</b>
<b>Resumé v anglickém jazyce .....</b>	<b>120</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>122</b>
<b>Seznam použitých zkratk .....</b>	<b>125</b>
<b>Klíčová slova .....</b>	<b>126</b>

## I. Úvod

Pracovní právo je specifickou skupinou norem, která reguluje především vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Jako samostatné právní odvětví se vyvíjelo v souvislosti s existencí průmyslové výroby a v důsledku toho vzniklého nárůstu počtu zaměstnanců. Z hlediska regulace společenských vztahů se vyvíjelo na pomezí práva soukromého a veřejného. S ohledem na povahu pracovního práva jej dnes již můžeme s jistotou označit za soukromoprávní odvětví. Z jeho úpravy je však zřejmé, že nezapře ani užití veřejnoprávní metody zejména tam, kde jde o konkretizaci sociální úpravy.

Stěžejním prvkem pracovního práva je vztah zaměstnance a zaměstnavatele při výkonu závislé práce, tj. pracovněprávní vztah. V tomto vztahu je typická nerovnost těchto subjektů. Zaměstnavatel jako vlastník výrobních prostředků má fakticky výhodnější postavení než zaměstnanec, pro kterého je závislá práce často jedinou možností obživy. Ačkoliv je pracovní právo soukromoprávním odvětvím, které je založeno na rovnosti subjektů, hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli je natolik výrazná, že je třeba ji regulovat. Díky tomu také pracovní právo vzniklo. Důvodem byla potřeba chránit slabší stranu tohoto vztahu, tj. zaměstnance. I v současné době je možno ochrannou funkci považovat za nejdůležitější a nejvýraznější funkci pracovního práva.

Pracovněprávní vztahy v České republice se až do konce roku 2006 řídily právní úpravou, která vycházela z roku 1965. Původní zákoník práce<sup>1</sup>, byť mnohokrát novelizován, nezastřel svůj původ za naprosto odlišných společenských podmínek, než které nastaly po listopadu 1989. Odborná i laická veřejnost proto s napětím očekávala změnu.

Nový zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., v platném

---

<sup>1</sup> zákon č. 65/1965 Sb., v posledním platném znění

znění, reguluje společenské vztahy od 1.1.2007. Je tak prvním právním kodexem přijatým v našem právním řádu ve 21. století, dokonce prvním, který byl v České republice přijat od rozpadu federace<sup>2</sup>.

Tato rigorózní práce je rozdělena do několika částí.

K pochopení celkové problematiky týkající se pracovní smlouvy je důležité zabývat se nejprve pojmem a předmětem pracovního práva a dále historickým vývojem pracovní smlouvy ústícím v nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění).

Následuje přehled vnitrostátních i mezinárodních pramenů pracovního práva a poznámka věnující se vztahu nového občanského zákoníku a zákoníku práce de lege ferenda.

V další části se budu zabývat problematikou smluv v pracovněprávních vztazích, rozeberu zde pojem závislé práce.

Stěžejní část této práce je obsažena v části VI. nazvané pracovní smlouva. Zde podrobně rozebírám pojmy pracovní smlouva a pracovní poměr, dále se věnuji procesu uzavírání pracovní smlouvy a formě pracovní smlouvy, smluvním stranám pracovní smlouvy a možnosti zastoupení, a konečně podstatným a vedlejším náležitostem pracovní smlouvy. V posledních oddílech této části pojednám o změně pracovní smlouvy a o jejím zániku.

V části VII. se zabývám právy a povinnostmi zaměstnavatele a zaměstnance po vzniku pracovního poměru.

Další část rigorózní práce bude zaměřena na další způsob vzniku pracovního poměru, a to jmenování. Vzhledem k tématu práce se jedná jen o krátký exkurz do této problematiky, kdy se budu věnovat obsahovým a formálním náležitostem a vztahem pracovní smlouvy a jmenování. Malou poznámku také věnuji v následující kapitole problematice volby jako předpokladu pro vznik pracovní smlouvy.

---

<sup>2</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. str. 5.

Následuje rozbor základního typu nepojmenované smlouvy, která se v praxi často vyskytuje a také bývá laickou veřejností zaměňována za pracovní smlouvu. Jedná se o smlouvu manažerskou.

V závěrečné části rigorózní práce porovnám právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem.

Cílem této rigorózní práce je popsat současný stav právní úpravy pracovní smlouvy, a to také se zdůrazněním změn, které nastaly nabytím účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, srovnáním s předchozí právní úpravou, rozбором názorů odborné veřejnosti a též poukázáním na nedostatky této nové právní úpravy.



## II. Pojem a předmět pracovního práva

Pokud se v této rigorózní práci budu zabývat tematikou pracovní smlouvy, musím nejprve k celému pochopení této problematiky charakterizovat pracovní právo, jakož i jeho obecné postavení a roli v právním řádu našeho státu.

Teorie práva dělí právo na dvě základní systémové oblasti, a to právo veřejné a právo soukromé. Toto rozdělení vychází ze dvou různých hledisek. Prvním z nich je hledisko zájmové pocházející od římského právníka Ulpiána, podle něhož vše, co je zaměřeno na jednotlivce, jeho ochranu, práva a povinnosti, spadá do oblasti práva soukromého, a naproti tomu právo veřejné je zaměřeno na ochranu společenského zájmu a věcí veřejných<sup>3</sup>. Druhým hlediskem je hledisko mocenské, které je zaměřeno na metodu právní regulace, přičemž pro právo soukromé je typická metoda občanskoprávní (soukromoprávní), tedy vzájemná rovnost subjektů, kdežto právo veřejné je charakterizováno vztahy nadřízenosti a podřízenosti mezi jeho subjekty, tedy metodou právní regulace je v tomto případě metoda administrativní (veřejnoprávní)<sup>4</sup>.

Hranice mezi právem soukromým a veřejným je ovšem velmi slabá a těžko bychom hledali právní odvětví, které by vykazovalo pouze prvky soukromoprávní či veřejnoprávní. Zařazení právního odvětví do oblasti práva soukromého či práva veřejného tedy spočívá spíše na jakési relativní převaze těch či oněch prvků a celkové charakteristice příslušného právního odvětví.

Pracovní právo je obecně považováno za součást práva soukromého, nicméně jistým specifikem je jeho výrazně smíšený charakter, projevující se jednak v metodách regulace, ale také v samotné podstatě pracovněprávních vztahů. V pracovním právu lze rozlišit:

---

<sup>3</sup> Publicum ius est, quod ad statum rei romanae spectat; privatum, quod ad singulorum utilitatem

<sup>4</sup> Blíže k tomu Fiala, J. a kol. Občanské právo hmotné. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1998, str. 7 a násl.

a) smluvní (volní) část, spočívající v realizaci autonomie vůle subjektů a smluvního principu, řazenou do práva soukromého a projevující se vedle jednostranných právních úkonů také v uzavírání smluv, ať už pracovních a dalších v rámci individuálního pracovního práva, či kolektivních, spadajících do oblasti pracovního práva kolektivního,

b) ochrannou (regulativní) část, tedy ingerenci státu jakožto suveréna, projevující se stanovením určité míry a mezí chování subjektů pracovněprávních vztahů s ohledem na ochranu zájmů zaměstnance jako jednotlivce v individuálních pracovněprávních vztazích nebo kolektivu zaměstnanců jako celku ve vztazích kolektivních.

Někteří autoři právě z důvodu tohoto charakteru neřadí pracovní právo ani do práva soukromého ani do práva veřejného, ale považují pracovní právo za zcela autonomní právní odvětví<sup>5</sup>.

Pracovní právo je odvětvím českého právního řádu. Pracovní právo můžeme definovat jako **„relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související“**<sup>6</sup>.

Pro pracovní právo je typické, že upravuje ty vztahy, v nichž se vykonává práce, která je:

- svobodná (zaměstnanec ji vykonává dobrovolně),
- závislá (zaměstnanec pracuje podle pokynů zaměstnavatele),
- námezdní (zaměstnanec pobírá mzdu nebo plat),
- a je prováděna osobně (zaměstnanec se nemůže dát zastupovat)<sup>7</sup>.

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v zásadě tři oblasti. Historicky první a současně asi nejdůležitější

---

<sup>5</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2004, str. 364

<sup>6</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 23

<sup>7</sup> Galvas, M., Prudilová, M. Pracovní právo po vstupu ČR do EU. Brno: CP Books, 2005, str. 1

oblastí, která tvoří pracovní právo, je individuální pracovní právo.

Individuální pracovní právo bývá zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby – občana – užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je zpravidla právnická nebo fyzická osoba. Jedná se tedy o vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Těžiště úpravy individuálního pracovního práva je v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Druhou oblastí pracovního práva, která se v řadě případů prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje ho, je kolektivní pracovní právo. Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (zejména odborové organizace a rady zaměstnanců) a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími. Součástí kolektivního pracovního práva je však též soubor norem, které jsou výsledkem smluvněprávních jednání uvedených subjektů kolektivních právních vztahů. Kolektivní právní vztahy jsou právně upraveny jednak přímo v zákoníku práce a jednak v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

Třetí oblastí, která spadá do pracovního práva, je právní úprava zaměstnanosti. Jedná se o regulaci vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle článku 26 Listiny základních práv a svobod. Uvedené vztahy vznikají zejména mezi občany a příslušnými státními orgány (např. úřady práce), mezi zaměstnavateli a státními orgány a také mezi občany a zaměstnavateli. Tyto vztahy však nespádají do působnosti zákoníku práce a jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění<sup>8</sup>.

Pracovní právo má praktický význam pro každodenní život člověka. Přichází s ním do styku prakticky každý občan. V současnosti většina obyvatelstva získává prostředky k obživě tím,

---

<sup>8</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. str. 3 - 4.

že nabízí vlastní pracovní sílu na trhu práce. Význam pracovního práva pro celou společnost je dán tím, že prostřednictvím práce se také dosahuje rozvoje hospodářství země.

Pracovní právo upravuje společenské vztahy, v nichž se spojuje pracovní síla člověka s výrobními prostředky, přičemž vlastnictví pracovní síly a výrobního prostředku je odděleno. Vlastník pracovní síly – zaměstnanec – a vlastník výrobního prostředku – zaměstnavatel se setkávají na trhu práce, kde sjednávají vzájemné spojení pracovní síly a výrobního prostředku.

Funkcí pracovního práva je upevňování souladu v pracovních vztazích v podmínkách faktické nerovnosti a rozporných zájmů účastníků těchto vztahů. V tomto smyslu pracovní právo chrání především zájmy zaměstnance jako strany z různých hledisek slabší. Ochranná funkce se projevuje především v tom, že pracovní právo posiluje právní pozici zaměstnance, dává mu v určitých případech více práv oproti právům zaměstnavatele. Z původního pojetí sociální ochrany zaměstnance před nepříznivými vlivy práce a pracovního prostředí, se postupně vyvinulo širší pojetí, zahrnující nejen ochranu života a zdraví zaměstnanců, ale i jejich dalších zájmů jako například zachování určité sociální úrovně apod. Typickým projevem ochranné funkce jsou veřejnoprávní zásahy (zákazy a příkazy, určování minimálních nebo maximálních mezí pracovních podmínek).

Ačkoliv o ochranné funkci hovoříme zásadně v souvislosti se zaměstnanci, lze v právní úpravě najít i spíše ojedinělé případy, kdy se ochrana týká také zaměstnavatele např. povinnost zaměstnance chránit majetek zaměstnavatele, případně ustanovení o konkurenčních doložkách chránící zájmy zaměstnavatele po skončení pracovního poměru. Nicméně se jedná o výjimky, neboť pracovní právo vzniklo především z potřeby chránit zaměstnance, jako strany z ekonomického hlediska slabší.

Odborná literatura uvádí, že pracovní právo plní tři základní funkce: (i) *ochrannou*, která se, jak výše popsáno, vztahuje

k ochraně zaměstnanců, (ii) *organizační* k ochraně zaměstnavatelů a (iii) *výchovnou*, která slouží ke zvyšování kultury práce<sup>9</sup>.

Projevem organizační funkce pracovního práva je působení norem pracovního práva k zabezpečení náležitého fungování pracovního procesu. Výchovná funkce pracovního práva podobně jako v jiných odvětvích, vede ke zvyšování právního vědomí.

---

<sup>9</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 114

### **III. Stručný vývoj pracovní smlouvy a současné právní prameny pracovního práva**

#### 1. Vývoj pracovní smlouvy

##### 1.1 Úvod k vývoji pracovní smlouvy

Vznik a vývoj zákonodárství o práci byl podmíněn a umocněn nejen rozvojem pracovních vztahů a potřebou regulovat je právem, ale také postupným formováním moderního právního systému. Přestože vývoj tohoto zákonodárství je spojován především s rozvojem kapitalismu, lze se s určitou úpravou výkonu práce setkat podstatně dříve, a to již ve starověkém Římě a ve středověku, zejména v horním právu, v čeledních řádech a cechovních předpisech.

##### 1.2 Právní pojetí pracovní smlouvy v období Římského impéria

Přestože počátek dějin starověkého Říma sahá až do poloviny 8. století před naším letopočtem, stalo se postupně se vyvíjející římské právo neopomenutelným prvopočátkem právní úpravy především soukromého práva, tedy i jakýmsi základem práva pracovního. V římském právu vznikaly některé kontrakty kauzálním prostým souhlasem (*consensum*), pouhou dohodou o typické kauze. Mezi tyto konsensuální kontrakty řadíme mimo jiné *locatio conductio*, a to v jeho třech podobách, *locatio conductio rei* (pacht a nájem), *locatio conductio operis* (smlouva o dílo) a *locatio conductio operarum* (smlouva pracovní). Obecně jsou *locatia conductia synallagmata*, tedy dvoustranné smlouvy rovné (tzn. práva a povinnosti jsou rozděleny rovnoměrně mezi obě smluvní strany, každá smluvní strany má jak práva, tak povinnosti). Předmětem *locatia conductia*, jak vyplývá z výše uvedeného českého

překladau třech typů těchto smluv, je buď úplatné užívání cizí věci anebo cizí pracovní síly, anebo provedení určitého díla. Jedná se tedy o tři samostatné smlouvy. Podrobněji se níže budu věnovat pouze dvěma typům *locatio conductio*, které se svým obsahem nejvíce podobají pracovní smlouvě<sup>10</sup>.

*Locatio conductio operarum* neboli smlouva pracovní či námezdní se v období Římského impéria mohla týkat pouze hrubých prací, hlavně prací manuálních (tzv. *operae illiberales*). Předmětem tohoto konsensuálního kontraktu bylo užívání cizí pracovní síly po sjednanou dobu a za sjednanou mzdu. Námezdní pracovník (*locator*) poskytoval služby a byl činný podle dispozic zaměstnavatele (*conductor*). Práce poskytoval *locator* zásadně osobně a odpovídal za každou nedbalost. *Conductor* potom musel *locatorovi* platit sjednanou mzdu, a to i tehdy, když jeho pracovní síly nemohl užít pro překážky na své straně. Z uvedeného vyplývá, že se pracovní smlouva vyvinula ze smluv o pronájmu otroků a z tohoto důvodu se také nemohla týkat prací vyššího druhu (práce pedagogů, lékařů, umělců apod.). Za tyto odborné práce se pracovníkům poskytovaly odměny, jakési čestné platy (*honoráře*), které se teprve v době císařské staly právně postižitelné. V otrokářském římském právu nenajdeme žádná bližší ustanovení, která by upravovala způsoby užívání najaté pracovní síly a poskytovala by tak pracovníkům určité veřejné záruky<sup>11</sup>.

*Locatio conductio operis* (smlouva o dílo) je dvoustranná smlouva rovná, jejímž předmětem je výsledek užití cizí pracovní síly, nikoli užívání této síly přímo, např. ušití šatů, namalování obrazu, vykopání příkopu apod. Zhotovitel proto zpravidla nemusel pracovat sám, ale provedení práce mohl přenechat jiným, za výsledek ovšem odpovídal jen on a odpovídal tedy i za to, že si vybral pracovníky špatné nebo že nedostatečně jejich práci řídil a

---

<sup>10</sup> Kincl, J. – Urfus, V. – Skřejpek, M., *Římské právo*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 1995, str. 215 - 218

<sup>11</sup> Kincl, J. – Urfus, V. – Skřejpek, M., *Římské právo*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 1995, str. 254 - 255

kontroloval. Příkladem přenechání práce jiným může být situace, ve které mistr zadal vykonání určitého díla svým tovaryšům. Pokud bylo ovšem provedení díla bez účasti objednaného nemyslitelné (např. pozvání zpěváka, aby zazpíval na slavnosti), musel zhotovitel či objednaný samozřejmě „pracovat“ sám<sup>12</sup>.

### 1.3 Pracovní smlouva v českém státě v období raně feudálním, rozvinutém feudalismu a stavovské monarchie

#### 1.3.1 *Ius regale montanorum*

Prvním významným dokumentem na území dnešní České republiky, který obsahoval i právní aspekty výkonu práce byl „*Ius regale montanorum*“ – horní zákoník Václava II. z období let 1300 – 1305. Zákoník obsahoval mimo jiné první protikoaliční předpisy, zakazující horníkům samostatně se organizovat ve spolcích, dále pokroková pravidla zajišťující bezpečnost práce v dolech, a v neposlední řadě také předpis o výplatě mezd, o délce pracovní doby apod<sup>13</sup>.

#### 1.3.2 Čelední, tovaryšské a učednické smlouvy

Pracovní smlouva v období raně feudálním, rozvinutého feudalismu a stavovské monarchie byla omezena pouze na města, kde vystupovala jako smlouva čelední, tovaryšská a učednická.

Již ve středověku byly uzavírány čelední smlouvy, které je možné přirovnat k pracovní smlouvě na dobu určitou. Byly uzavírány mezi vrchností a čeledí, která byla zpravidla v poddanském poměru, a to obvykle na Sv. Martina (11. listopadu) na období jednoho roku. Uzavření čelední smlouvy bylo potvrzeno poskytnutím závdavku čeledínovi, děvečce nebo služce. Odměna za

---

<sup>12</sup> Kincel, J. – Urfus, V. – Skřejpek, M., Římské právo, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 1995, str. 255

<sup>13</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2001, str. 14



vykonanou prací se neposkytovala v průběhu sjednaného období, kdy čeleď většinou pracovala pouze za stravu, oděv a ubytování, ale až po jeho skončení. Pokud jde o čeleď označovanou jako vandrovní či přístavní (to byla ta, která pracovala se souhlasem své vrchnosti), její právní poměry byly od 16. století rámcově upravovány sněmovními čeledními řády, které vyžadovaly k uzavření smlouvy předložení tzv. fedrovního listu, tj. písemného souhlasu vrchnosti, které poddaný patřil. Plnění smlouvy již uzavřené mohlo být na čeledínech trestně vymáháno. Pokud čeledín uzavřel současně smlouvu s jiným zaměstnavatelem či odmítl nastoupit službu, byl trestán vězením, popř. ztrátou mzdy. Čeledín byl tak po dobu trvání čeledního poměru v disciplinární a kázeňské pravomoci zaměstnavatele.

Tovaryšské a uřednické smlouvy byly ve 13. – 14. století upravovány v cechovních řádech, patřily tedy do sféry cechů.

I když v období feudalismu došlo k některým právním úpravám pracovních vztahů a k vytvoření pracovníprávních institutů – zejména smluv, které předcházely pracovní smlouvě, je nutno mít na zřeteli, že úroveň právní úpravy byla ovlivňována a limitována existencí nevolnictví<sup>14</sup>.

#### 1.4 Pracovní právo v českém státě v období feudálního absolutismu

Od počátku 18. století se v českém státě projevovaly tendence podpořit domácí výrobu a její ochranou proti konkurenci zahraničního zboží udržet v zemi co nejvíce kapitálu a tím i podepřít politickou a vojenskou sílu státu. Rozvoj manufaktur se ovšem střetával s nedostatkem volné pracovní síly, která byla svázána v nevolnickém systému na feudální velkostatky. V roce 1791 byl vydán patent o zrušení nevolnictví, kterým bylo zrušeno administrativní připoutání poddaných k půdě a umožněno, aby

---

<sup>14</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2001, str. 15

poddaní odcházeli do měst a tím i došlo k nárůstu volné pracovní síly.

Zatímco pracovní poměry na panstvích byly upraveny alespoň rámcově robotními patenty, pracovní poměry v manufakturách a nově zakládaných továrnách byly prakticky ponechány na vůli podnikatelům. Teprve koncem 18. a počátkem 19. století začínají být vydávány předpisy, které mají upravovat pracovní poměry dělníků, zejména pracujících žen a dětí. Například dvorský dekret z roku 1842 povolil zaměstnávat děti až od 9 let (za požadavku, že navštěvovaly alespoň tři léta školu) a od 12 let (pokud školu vůbec nenavštěvovaly). Pracovní doba dle výše uvedeného dekretu pro děti do 12 let byla stanovena na 10 hodin denně a na 12 hodin denně pro děti od 12 do 16 let.

### 1.5 Služební smlouva

První významnou právní normou upravující pracovní právo na smluvním základě v Čechách, na Moravě a ve Slezsku byl Všeobecný rakouský občanský zákoník (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) z roku 1811<sup>15</sup>.

Základním východiskem pro sjednávání pracovních smluv bylo ustanovení § 1151 – 1163 (hlava XXVI. „O smlouvách úplatných v případě služeb a prací“), které pojednávaly o smlouvě námezdní<sup>16</sup>. Ta byla pojímána tak, že zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. V souladu s touto úpravou námezdní smlouva vznikla, pokud se někdo zavázal k poskytnutí služeb nebo zhotovení díla proti odměně v penězích. Třetí novela občanského zákoníku v roce 1916 přinesla změnu XXVI. hlavy Všeobecného rakouského občanského zákoníku. Podle novelizovaného znění došlo k rozštěpení námezdní smlouvy na dva smluvní typy, a to na

---

<sup>15</sup> Vyhlášený císařským patentem ze dne 1.6.1811 č. 946 S.z.s.

<sup>16</sup> Malý K. a kolektiv, Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 2. upravené vydání, Praha, LINDE, 1999, str. 115

smlouvu služební a smlouvu o dílo. Smlouva služební vznikla, pokud se někdo zavázal, že bude jinému po určitý čas konat služby. Pokud ve služební smlouvě nebyla určena žádná úplata ani nebyla smluvena bezplatnost, mělo se za to, že byla smluvena úplata přiměřená. Pokud ze služební smlouvy nebo z okolností nevyplývalo něco jiného, byl zaměstnanec povinen konat službu osobně a nárok na služby byl nepřenositelný. Jestliže nebylo smluveno nic jiného, musel být plat vyplacen poté, co služby byly vykonány. K významné změně oproti původní úpravě, které stanovila, že odměna mohla být vyplacena až po skončení služby, došlo tím, že bylo umožněno vyměřit plat podle měsíců nebo kratšího období. Služební poměr končil, pokud uplynula doba, na kterou byl sjednán. Služební poměr bylo možné sjednat i na zkoušku nebo pouze na dobu přechodné potřeby – v takových případech mohl být v průběhu prvního měsíce z obou stran kdykoli rozvázn. Výpověď byla možná, přičemž výpovědní lhůta byla pro obě strany stejně dlouhá a činila zpravidla 14 dní.

#### 1.6 Vývoj pracovního zákonodárství v našich zemích po roce 1918

Zákonem č. 91/1918 Sb.z.a.n. byla zavedena osmihodinová pracovní doba s tím, že tento zákon přinesl také další výhody, a to především pro mladistvé. Bylo tu např. stanoveno, že děti mladší 16 let nesmí vykonávat noční práce (podobně i ženy). Pro určitý okruh zaměstnanců platilo, že měli dvanáctihodinovou pracovní dobu denně (např. kuchařky, chůvy, vychovatelky). V letech 1918 – 1921 byly vydány předpisy o práci žen a dětí, o ochraně mezd, i placené dovolené, o kolektivních smlouvách atd. Ve dvacátých letech došlo ke všeobecné stagnaci pracovního zákonodárství. Ke zlepšování pracovního zákonodárství došlo jen pro některé skupiny pracovníků (např. platový zákon pro státní zaměstnance z roku 1936).

Velmi závažné zásahy postihly pracovní právo v období

Protektorátu Čechy a Morava. Na základě vládního nařízení č. 193/1939 Sb., působily na území protektorátu pracovní úřady. Nařízeními č. 190/1939 Sb. a 195/1939 Sb. byla uzákoněna všeobecná pracovní povinnost. Pro osoby od 14 let byly zavedeny pracovní knížky, které umožňovaly evidenci pracovních sil<sup>17</sup>. Protektorátní pracovněprávní předpisy připouštěly tzv. totální nasazení práce do Německa. K provedení mimořádně hospodářsky a politicky závažných prací z hlediska říše přikazovaly pracovní úřady všechny obyvatele protektorátu schopné práce ve věku od 18 do 50 let kamkoli v rámci protektorátu, ale i říše. Byly zakázány stávky a provedena restriktivní mzdová opatření. Zároveň také došlo k oslabení postavení odborů. Všechny odborové ústředny byly sloučeny v Národní odborové ústředně zaměstnanecké<sup>18</sup>.

#### 1.7 Pracovní zákonodárství v období od roku 1948 do roku 1989

Právní předpisy z období druhé světové války nebyly po osvobození našich zemí od fašistické okupace uznány za součást československého právního řádu. Ostatní pracovní zákonodárství bylo ponecháno v platnosti s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy. Toto pracovní zákonodárství bylo na některých úsecích poměrně rozvinuté, zvýhodňovalo však některé skupiny pracujících, především státní zaměstnance, soukromé úředníky, redaktory apod.

V době po druhé světové válce bylo vydáno několik důležitých zákonů např. zákon o dovolené na zotavenou, zákon o úpravě pracovní doby v hornictví, zákon o úpravě pracovní doby v pekárnách apod. Pracovní zákonodárství se tak začalo postupně rozvíjet. Cílem tzv. „právníkové dvouletky“<sup>19</sup> byla přestavba

---

<sup>17</sup> Zavedeny vládním nařízením č. 241/1941 Sb.

<sup>18</sup> Malý K. a kolektiv, Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 2. upravené vydání, Praha, LINDE, 1999, str. 392

<sup>19</sup> Období po únoru 1948

právního zákonodárství a přebudování právního řádu podle „socialistických principů“. Tento záměr se uskutečňoval především tak, že se staré zákony nahrazovaly novými, nebo se vyplňovaly mezery ve stávajících zákonech. Charakteristickým znakem pracovního zákonodárství byly úpravy, jež byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru, kladl se tedy důraz na rovné postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. Avšak nadále zůstávaly v platnosti rozdílné právní úpravy týkající se vzniku, změny nebo zániku pracovních poměrů a veškerá pozornost se tedy soustředila na sjednocení této rozdílné právní úpravy. Tento sjednocovací proces vyvrcholil vydáním zákoníku práce roku 1965.

#### **IV. Zákon č. 65/1965 Sb., zákon č. 262/2006 Sb., občanský „kodex“ a vnitrostátní a mezinárodní prameny práva**

##### 1. Zákoník práce z roku 1965 – obecná charakteristika

Právní úprava pracovněprávních vztahů provedená zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník 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. Toto sjednocení bylo důsledkem hospodářského a společenského systému a stejným vztahem všech občanů k výrobním prostředkům, a tím možností stejného postavení občanů v pracovním procesu. Zákoníkem práce byly upraveny téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Ustanovení zákoníku práce byla převážně kogentní povahy, nedovolovala smluvní odchýlení na základě vůle subjektů. Zákoník práce byl oproti předchozí více než stopadesátileté tradici koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. V souvislosti s partikularizací soukromého práva došlo k oddělení pracovního práva od práva občanského. Kromě práva pracovního se rozeznávalo rovněž právo hospodářské a právo zemědělsko – družstevní a pozemkové. V pracovním právu byl upuštěn smluvní charakter právních vztahů typický pro občanské právo a realizoval se úkol pracujících vlastní práci rozvíjet socialistickou společností. Tento vývoj byl vyústěním obecného trendu východoevropských zemí považovat pracovní právo za právo společenské, který se naplňuje budování socialismu. Je potřeba podotknout, že československá právní úprava v té době zašla, zejména v likvidaci soukromého sektoru, mnohem dále, nežli ostatní tehdy socialistické státy. Zákoník práce upravil i obecné otázky právní úpravy, např. právní

subjektivitu, právní úkony, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Mezi hlavní rysy právní úpravy pracovního práva dané tímto zákoníkem práce patřily především jednotnost (jednotná právní úprava mezi zaměstnanci a organizacemi, tj. v podniku, úřadu, ústavu), komplexnost (komplexnost úprav téměř všech oblastí pracovněprávních vztahů), kogentnost (zákoník práce převážně nedovoľoval odchylky od jeho norem ve prospěch či neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů) a konečně osamostatnění (jak je již uvedeno výše, zákoník práce upravil i obecné otázky právní úpravy, jako např. právní úkony, neplatnost, právní subjektivitu apod.). Zákoník práce z roku 1965 se vyznačoval značnou nesvobodou pracovněprávních vztahů, kdy pracovní postup byl některým lidem znemožňován tzv. kádrovými stropy. Nulová nezaměstnanost byla dosahována sociálně nežádoucími jevy a následkem byla nedostatečná produktivita práce, nedostatečná motivace zaměstnanců a neefektivní výroba.

Po roce 1989 dochází vlivem politické a společenské situace 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. Postupně byl omezován zásah státu do pracovněprávních vztahů a byl posilován smluvní charakter těchto vztahů. Kromě postupného, nepříliš rychlého uvolňování kogentnosti zákoníku práce je nejtypičtějším rysem pracovního zákonodárství po roce 1989 připouštění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání<sup>20</sup>. Vydáním Listiny základních práv a svobod je v čl. 26 každému garantováno právo na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a občanům právo na hmotné zajištění v přiměřeném rozsahu, pokud nemohu bez své viny získávat prostředky pro své životní potřeby prací. V oblasti

---

<sup>20</sup> Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2001, str. 22 - 24

kolektivního práva je v čl. 27 zakotveno právo každého se svobodně sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Dále je stanoveno, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu, a to, že omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo odvětví. Dochází tak k omezení ingerencí státu do pracovněprávních vztahů. Odstranění rozdílů v právní úpravě mezi různými formami zaměstnavatelů, zaměstnavateli právnickými a fyzickými osobami bylo provedeno zákonem č. 74/1994 Sb. Postupně se tak rozvíjí tři základní složky pracovního práva – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie byly přijaty mnohé novelizace tohoto zákoníku práce. Mezi nejvýznamnější z nich bych zařadila tzv. „harmonizační novelu“<sup>21</sup> a „38. novelu zákoníku práce“<sup>22</sup>. Hlavním cílem těchto novelizací zákoníku práce bylo promítnutí relevantních směrnic EU do českého pracovního práva s cílem dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem EU, upravujícím tuto problematiku. Novelky se však neomezovaly jen na tento hlavní cíl, ale prováděly také řadu dalších změn, které si vyžádal vývoj trhu práce, např. oblast rovných příležitostí pro muže a ženy, tedy zásada rovného zacházení, oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.

„Harmonizační novela“ především posílila postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích zejména zavedením zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákazem jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích, povinností komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci nebo jejich zástupci bez rozdílu jejich organizovanosti, změny právní úpravy pracovní doby a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za účelem zajištění vyšší úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců.

Dne 1.3.2004 nabyl v naprosté většině svých ustanovení

---

<sup>21</sup> Zákon č. 155/2000 Sb., v platném znění

<sup>22</sup> Zákon č. 46/2004 Sb., v platném znění



účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., kterým se měnil tehdejší zákoník práce. Tato právní úprava, která představovala v pořadí již 38. novelu zákoníku práce, vstoupila v platnost krátce před vstupem České republiky do Evropské unie a přinesla opět řadu zásadních změn, které byly po vzoru předchozích novelizací především důsledkem požadavku slučování našeho práva s právem komunitárním. Po přijetí tzv. „harmonizační novely“ zákoníku práce byly schváleny další směrnice, které se týkaly rovného zacházení, zákazu diskriminace a které bylo nezbytné implementovat do právního řádu ještě před přistoupením České republiky k Evropské unii. Předmětná novela obsahovala zejména novou úpravu problematiky diskriminace a (sexuálního) obtěžování, uzavírání pracovních smluv na dobu určitou, ujednání o konkurenční doložce a několik dalších úprav, které se v zájmu praxe jevily vhodné řešit novelizací tehdejšího zákoníku práce (jako např. zakotvení principu dobrých mravů apod.), a to ještě před zpracováním návrhu nového zákoníku práce<sup>23</sup>.

## 2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V rámci rekodifikace soukromého práva byla řešena otázka vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, a to především z toho důvodu, že pracovní právo zahrnuje normy jak soukromoprávní, tak i veřejnoprávní. Sporné tedy bylo, zda zařadit pracovní právo do sféry veřejnoprávní či soukromoprávní, a zda zachovat samostatný zákoník práce v dnešní podobě, nebo smluvní pracovní právo zařadit do občanského zákoníku<sup>24</sup>. Nakonec bylo rozhodnuto zachovat zákoník práce a rekodifikovat jej.

Od roku 2005 probíhaly přípravy nového zákoníku práce, který byl nakonec v roce 2006 prosazen levicovou vládou, a to i

---

<sup>23</sup> JUDr. Matejka, J. – JUDr. Zachariáš, CSc., J., K 38. Novele zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 5/2004, Praha, LexisNexis, nakladatelství Orac, 2004, str. 2

<sup>24</sup> Konda, A., Ještě jednou k otázkám nové kodifikace soukromého práva v České republice, Právní rozhledy, 1995, č. 11, str. 445 - 448

přes veto prezidenta republiky a záporné ohlasy u opozice. Nový zákoník práce vyšel ve Sbírce zákonů pod číslem 262/2006 a nabyl účinnosti 1.1.2007.

Ještě před nabytím účinnosti byly podány ústavní stížnosti pro rozpor tohoto nového zákoníku s ústavním pořádkem České republiky. Podstatnou změnu pracovního práva přinesl nálezný pléna Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06, který na základě stížnosti skupiny poslanců a skupiny senátorů rozhodoval o zrušení několika ustanovení nového zákoníku práce.

Skupina poslanců požadovala zrušení téměř 30 ustanovení a Ústavní soud jim částečně vyhověl, přičemž některá zrušená ustanovení měla pro nový zákoník práce značný význam, a proto se můžeme setkat s označováním „nový zákoník práce 08“.

Byl-li platný zákoník práce postaven tak, že v četných svých ustanoveních dovolil použití některých obecných institutů občanského práva, zvolil metodu odporující především základním principům zdejšího ústavního pořádku (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky), navíc metodu soukromému právu cizí, experimentální, která nemá obdoby v žádném právním řádu ostatních států Evropského hospodářského prostoru, včetně těch z nich, které pro pracovní právo zvolily zvláštní zákonnou úpravu, označovanou jako zákoník práce.

Jak je již uvedeno výše, na základě návrhu skupiny poslanců a skupiny senátorů tedy Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06 rozhodl o zrušení § 4 a dalších ustanovení zákoníku práce, čímž opustil princip delegace a jednoznačně se přiklonil k principu subsidiarity občanského zákoníku. Ústavní soud tak potvrdil, že princip delegace, jak byl zakotven v § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, není v souladu s principy právního státu.

K přijetí nového řešení nakonec došlo až po poměrně dlouhé časové prodlevě, a to novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna

2012. Jejím prostřednictvím bylo do zákoníku práce vloženo nové ustanovení § 4, které stanoví, že *se pracovněprávní vztahy řídí přednostně zákoníkem práce, ovšem nelze-li tento zákon použít, aplikuje se občanský zákoník.*

Vazba mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem byla tedy výslovně vystavěna na principu zvláštního a obecného předpisu. Zákoník práce k možnosti použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích ještě výslovně doplňuje, že *občanský zákoník nelze použít způsobem, který by znamenal nesoulad se základními zásadami pracovněprávních vztahů*, které jsou pozitivně zakotveny v ustanovení § 1a zákoníku práce. Navíc ještě zákoník práce v ustanovení § 4a výslovně vypočítává některé občanskoprávní instituty, které nelze v pracovněprávních vztazích použít vůbec (např. smlouvu ve prospěch třetí osoby, zadržovací právo, postoupení pohledávky apod.).

V ustanovení § 4b odst. 1 věta první zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZPr“ nebo „zákoník práce“), je potom uvedeno, že *práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit*. Odchylnou úpravu práv a povinností v pracovněprávních vztazích nelze sjednat v taxativně vyjmenovaných ustanovení uvedených v § 363 ZPr, ledaže by se jednalo o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

Mezi nejdůležitější dohody, kde se může uplatnit smluvní volnost, patří pracovní smlouva. Zákoník práce v jejím obsahu vytváří legislativní předpoklady pro uplatnění flexibility pracovněprávního vztahu. V pracovní smlouvě je možné sjednat takové podmínky, které budou vyhovovat nejen zaměstnanci, ale s ohledem na výrobní a podnikatelské záměry zaměstnavatele, také zaměstnavateli. Účastníci si v ní mohou vedle podstatných náležitostí, jako druh a místo výkonu práce a den nástupu do práce,

sjednat i další nároky. Jde např. o úpravu pracovní doby, rozšíření pracovního volna, poskytování různých výhod při zvyšování nebo prohlubování kvalifikace, zvýšení náhrady mzdy nad zákonný limit při pracovní neschopnosti, poskytování odměn, odchodného při skončení pracovního poměru, využívání některých výhod mimo sféru odměňování, jako je používání služebního vozu, poskytování příspěvku na penzijní připojištění, úhradu lékařských prohlídek při nástupu do práce apod. Současná úprava pracovní smlouvy v zákoníku práce se od minulé úpravy liší zejména tím, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně (na rozdíl od minulé právní úpravy, kdy v případě sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc, musela být pracovní smlouva uzavřena písemně jen, jestliže o to zaměstnanec požádal či pokud byl zaměstnanec rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jeho způsobilosti byla rozhodnutí soudu omezena), změny vykazuje také ustanovení týkající se zkušební doby, kdy doba celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a doba celodenní dovolené se na rozdíl od minulé úpravy do zkušební doby nezapočítává vůbec apod.

Vedle pracovní smlouvy budou vhodnými právními nástroji, kde se uplatní smluvní volnost, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, souhrnně označovány jako dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V těchto dohodách se mohou uplatnit flexibilní prvky pracovní činnosti. V dohodě o provedení práce byl zvýšen limit pro tuto práci na maximálně 300 hodin ročně, limit pro dohodu o pracovní činnosti (polovina stanovené týdenní pracovní doby, tedy maximálně 20 hodin týdně) zůstal zachován. Obě dohody bylo možné podle dřívějšího stavu uzavírat, jestliže šlo o práci, jejíž pravidelný výkon nemohl zabezpečit zaměstnavatel v rámci rozvržení pracovní doby nebo jejíž výkon v pracovním poměru by byl pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný. Tyto „omezující“ prvky současný zákoník práce nepřevzal a umožňuje tak zaměstnavatelům zvolit

tuto flexibilní formu pracovněprávního vztahu k zajištění operativních prací nebo k okamžitému řešení podnikatelských potřeb.

Účastníci (smluvní strany) pracovněprávních vztahů mohou využívat pro odchylná ujednání v pracovněprávních vztazích nejen pracovní smlouvu, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kolektivní smlouvu, ale i inominátní (nepojmenovanou) smlouvu uzavíranou podle ustanovení § 51 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „občanský zákoník“), přičemž tato smlouva nesmí odporovat obsahu nebo účelu zákoníku práce. Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

V zákoníku práce se oproti dřívější úpravě soustřeďuje většina ustanovení z dosavadních zákonů o mzdě a o platu, ze zákona o cestovních náhradách a dále přejímá úpravu z některých předpisů k překážkám v práci, k dovolené na zotavenou, k hmotnému zabezpečení v získávání nebo prohlubování kvalifikace apod. Dalo by se říci, že současná úprava zákoníku práce je jakýmsi pracovním kodexem. Pro zaměstnavatele i zaměstnance by používání zákoníku práce v praxi mělo být jednodušší a srozumitelnější i z toho důvodu, že většina pracovněprávních předpisů, včetně mzdových, je v komplexní úpravě. Na druhé straně je ale možné, že toto soustředění většiny předpisů týkajících se pracovního práva do jediného zákona, může naopak způsobit značnou nepřehlednost zákoníku práce a nadbytečnou rozsáhlost tohoto právního předpisu, nehledě na to, že každá dílčí změna tohoto zákona bude vyžadovat novelizaci (a tudíž i celý zákonodárný proces s tím spojený) a je možné, že v budoucnu bude počet novelizací dosahovat astronomickým čísel a přehlednost zákoníku práce bude téměř nulová.

### 3. De lege ferenda - Občanský „kodex“ (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) a jeho vztah k zákoníku práce

Zatímco dnes je vzájemný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku vymezen jen v zákoníku práce (§ 4), tvůrci zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“) si přáli zdůraznit soukromoprávní povahu pracovněprávních smluv, jakož i práv a povinností mezi zaměstnanci i zaměstnavateli, a proto do NOZ začlenili ustanovení § 2401, které vztah obou klíčových právních norem vymezuje.

Podle tohoto ustanovení platí, že *„pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“* To jen jinými slovy potvrzuje již dnes platný princip. I po 1. 1. 2014 tak bude nahlíženo na zákoník práce jako na právní předpis speciální s obecnou a podpůrně použitelnou právní úpravou v kodexu práva občanského.

V citovaném ustanovení NOZ je dále zakotveno důležité pravidlo: *na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení NOZ o ochraně spotřebitele.* Jedná se sice jen o potvrzení dosud obecně existujícího postoje, nicméně nejde o potvrzení zbytečné. Kdo zná složitou úpravu spotřebitelské ochrany, jistě si umí představit, jaké potíže by přineslo, pokud by kohokoliv napadlo uplatňovat tuto regulaci i v pracovněprávních vztazích.

V současné době se připravuje hned několik novel zákoníku práce; některé z návrhů již byly předloženy parlamentu, na jiné si ještě musíme počkat. Zejména by mělo jít o odstranění úpravy, která by byla s ohledem na NOZ v zákoníku práce zdvojená, a odstranění a změnu některých nekoncepčních odchylek. V některých bodech by mohlo dojít i k věcnému posunu, například v otázkách

regulace náhrady škody.

#### 4. Vnitrostátní a mezinárodní prameny práva

##### 4.1 Vnitrostátní prameny pracovního práva

Pracovní právo platné v České republice představuje významnou součást našeho právního řádu a velmi podstatným způsobem se dotýká téměř všech občanů.

Jako vnitrostátní pramen pracovního práva bych nejprve ráda uvedla zákonnou normu, která co se týká právní síly je nejpodstatnější při úpravě pracovního poměru a pracovních smluv. Jedná se o Listinu základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., v platném znění, která patří mezi předpisy tvořící ústavní pořádek České republiky. Tyto předpisy mají největší právní sílu, ostatní vnitrostátní právní prameny (zákony, podzákonné právní předpisy, individuální rozhodnutí apod.) musí být s nimi v souladu. Listina základních práv a svobod v hlavě čtvrté, kterou tvoří hospodářská, sociální a kulturní práva, konkrétně v čl. 26, 28 a 29, deklaruje např. právo každého občana na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvláštní pracovní podmínky apod.

Na pracovněprávní vztahy však dopadá především zákoník práce, ale také mnoho dalších pracovněprávních předpisů, jako např. zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, zákon o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb., v platném znění, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele č. 118/2000 Sb., v platném znění, zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb., v platném znění, občanský zákoník č. 40/1964 Sb., v platném znění, obchodní zákoník č. 513/1991 Sb., v platném znění, a v neposlední řadě také občanský soudní řád č.

99/1963 Sb., v platném znění.

Převážná část výše uvedených právních předpisů a mnohé další bezprostředně souvisejí se vznikem pracovního poměru, resp. aplikují se při uzavírání pracovních smluv podle českého práva.

#### 4.2 Mezinárodní prameny pracovního práva

Pronikání mezinárodního práva do právních úprav vnitrostátních je důsledkem snah upravovat základní sociální práva a jejich záruky na širší než národní bázi a tyto právní úpravy unifikovat s cílem zajišťovat lepší pracovní podmínky pracovníků.

Ústava České republiky č. 1/1993 Sb., v platném znění, stanoví ve svém čl. 10, že *vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva*<sup>25</sup>. Česká republika je tak vázána většinou smluv uzavřených v rámci Organizace spojených národů (OSN), zejména se jedná o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Dále lze do této kategorie smluv zahrnout úmluvy uzavřené v rámci Mezinárodní organizace práce.

Mezi další dokumenty zabývající se sociálními právy lze zařadit Všeobecnou deklaraci lidských práv, kterou přijalo a vyhlásilo dne 10.12.1948 Valné shromáždění OSN. Deklarace obsahuje vedle politických práv i základní sociální práva včetně těch, které se realizují v pracovněprávních vztazích a v právu sociálního zabezpečení (např. právo na práci bez uplatnění jakékoli diskriminace, právo na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci, na odborové sdružování apod.).

Z úmluv přijatých v rámci Rady Evropy je nutné zmínit

---

<sup>25</sup> čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění



Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod přijatou v roce 1950, která se mimo jiné týká také zákazu nucené práce a svobody odborového sdružování.

## V. Úloha smluv (dohod) v pracovněprávních vztazích

Mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vznikají pracovněprávní vztahy. V obecné rovině platí, že pracovněprávní vztahy jsou vztahy právní, v nichž jejich účastníci (zpravidla zaměstnanci a zaměstnavatelé) vystupují na základě právních skutečností jakožto nositelé subjektivních práv a povinností, které jsou upraveny a zajišťovány normami pracovního práva. Pracovněprávní vztahy jsou tedy právní (právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzitním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti. Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy označuje zákoník práce za vztahy pracovněprávní.

### 1. Závislá práce

Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně **osobní výkon práce** zaměstnance pro zaměstnavatele, **podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu**, plat nebo odměnu za práci, **v pracovní době** nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době, **na pracovišti zaměstnavatele**, popřípadě na jiném dohodnutém místě, **na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost**. Závislá práce tedy může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními předpisy<sup>26</sup> (např. zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, v platném znění).

Pokud by byla práce vykonávána se všemi znaky závislé práce v jiném než pracovněprávním vztahu, jednalo by se o zastřený pracovněprávní vztah, tedy o faktický pracovní poměr. Pokud se ale

---

<sup>26</sup> ustanovení § 3 věta první ZPr

bude jednat o soustavnou činnost prováděnou samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku, tedy o podnikání definované v zákoně č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění, nebude se jednat o pracovněprávní vztah, ale tento vztah bude založen např. smlouvou o dílo. Například stavební firma může svěřit plnění běžných úkolů ku příkladu instalátérské firmě, resp. živnostníkovi – instalatérovi, u něhož tato práce bude předmětem jeho činnosti. Živnostník může tuto činnost vykonávat sám, jestliže jeho práce bude mít znaky podnikání. Pokud by neexistovaly znaky podnikání a živnostník by vykonával práce s převažujícími prvky závislé práce, tedy v podstatě v zastřeném pracovněprávním vztahu (např. práce ve vymezené pracovní době, bez vlastní odpovědnosti a samostatnosti, s nářadím zaměstnavatele), jednalo by se o tzv. Švarc systém. Bude-li tedy osoba plnit svěřené úkoly se znaky podnikání, nejde o tzv. Švarc systém.

Zákoník práce vymezuje základní pracovněprávní vztahy jako pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

## 2. Právní úkony

Stěžejní skupinu právních skutečností v pracovněprávních vztazích představují právní úkony, které spočívají v projevu vůle účastníků pracovněprávních vztahů založit, změnit nebo zrušit pracovněprávní vztah nebo právo nebo povinnost z něho vyplývající. Jedná se o smlouvy, popř. dohody, a to např. o pracovní smlouvu, kolektivní smlouvu, dohodu o skončení pracovního poměru, dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (tzv. dohoda o hmotné odpovědnosti) apod., které jsou dvoustrannými právními úkony.

## VI. Pracovní smlouva

### 1. Pracovní smlouva – dvoustranný právní úkon

Pracovní smlouva je nejčastější subjektivní právní skutečností, která zakládá pracovní poměr. **Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, jehož základem je souhlasný dobrovolný vzájemný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřující ke vzniku pracovního poměru.** Zákoník práce (dále v textu též „ZPr“) zná ještě jedním způsobem vzniku pracovního poměru, a to na základě jednostranného právního úkonu – jmenováním. Dřívější právní úprava obsahovala také volbu jako třetí právní skutečnost vzniku pracovního poměru. Nynější právní úprava upravuje volbu jen jako předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy. Volba se uskuteční, jen jestliže tak vyžaduje zvláštní právní předpis nebo stanovy, aby se tímto způsobem obsadilo pracovní místo.

Pracovní smlouva umožňuje respektovat vůli obou subjektů. Z hlediska zaměstnance vyjadřuje pracovní smlouva svobodu práce, umožňuje zaměstnanci, aby si vybral zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce tak, aby odpovídalo jeho schopnostem, zdravotnímu stavu, kvalifikaci, osobním poměrům a zájmům. Pracovní smlouva je tak z pozice zaměstnance nejlepším vyjádřením ústavních principů zákazu nucené práce a svobodné volby povolání. Ze strany zaměstnavatele pracovní smlouva představuje nástroj, jenž umožňuje zaměstnavateli utvářet takový pracovní kolektiv, jaký potřebuje k zajištění své činnosti.

Smluvní princip jako základ pracovní smlouvy umožňuje rovněž, aby si smluvní strany sjednaly takové podmínky, které jim budou vzájemně vyhovovat. Nelze se samozřejmě domnívat, že pracovní smlouva dovolí optimálně formovat základ pracovního poměru jen podle vůle subjektů. Pracovní smlouva, jak jsem již

avedla výše, je dvoustranný právní úkon, tj. představuje kompromis obou stran, shodu, která je přijatelná pro obě smluvní strany. Pozice smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy je samozřejmě ovlivňována řadou subjektivních a objektivních okolností, přičemž velmi důležitou úlohu bude hrát zejména ekonomická situace zaměstnance i situace na trhu práce.

Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon je založena na rovnosti stran, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Ani jedna ze smluvních stran nemůže přinutit druhou smluvní stranu k uzavření pracovní smlouvy.

Zákoník práce upřednostňuje pracovní smlouvu jako právní skutečnost zakládající pracovní poměr. Pouze v případě, kdy tak stanoví zákon, vzniká pracovní poměr jmenováním. Jmenování je jednostranný právní úkon zaměstnavatele. Jmenováním se zakládá pracovní poměr jen zcela výjimečně, a to v případech uvedených v § 33 odst. 3 ZPr. Pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru v Policii České republiky. Tento výčet je konečný a nepřipouští žádné výjimky. O jmenování blíže pojednám v kapitole VIII. této rigorózní práce.

Právní poměry založené jmenováním nebo volbou dle starého zákoníku práce jsou nyní považovány jako pracovní poměry založené pracovní smlouvou. Toto neplatí v případech, kdy lze pracovní poměry založit jmenováním i dle nynější právní úpravy. Vyplývá to z přechodného ustanovení § 364 odst. 3 zákoníku práce.

## 2. Pracovní smlouva a pojem pracovní poměr

Pojem pracovní smlouva a pracovní poměr nejsou totožné a nemůžeme je dohromady slučovat. Pracovní smlouva jako

subjektivní právní skutečnost zakládá pracovní poměr, ale od této doby již pracovní poměr jde relativně jinou cestou. Pracovní poměr neobsahuje jen ty právní skutečnosti stanovené v pracovní smlouvě, ale také ty, které jsou stanoveny v pracovněprávních předpisech a mají povahu kogentní, relativně kogentní nebo dispozitivní. Pracovní poměr má tudíž širší obsah než samotná pracovní smlouva. Pracovní poměr upravuje i ty skutečnosti, které ve smlouvě nejsou upraveny a ani jí nemohou být vyloučeny. Pracovní smlouva je tedy právní úkon a pracovní poměr právní, resp. pracovněprávní vztah a jejich obsahy se shodují i liší. Strany si vzájemně dohodnou a konkretizují svoje závazky v pracovní smlouvě, zároveň však tím berou na vědomí, že uzavřením pracovní smlouvy, se uvádí v život celá řada dalších práv a povinností, které jsou pro obě strany stanoveny přímo v zákoně, a to v jeho kogentních ustanoveních<sup>27</sup>.

Vztah mezi těmito dvěma pojmy je dynamický. Pracovní poměr a pracovní smlouva se ve všech stádiích pracovněprávního vztahu navzájem ovlivňují, ale pracovní poměr je svým způsobem na pracovní smlouvě závislý. Pracovní smlouva je základním určujícím prvkem, který pracovní poměr zakládá, a ani dále pracovní poměr nemůže trvat bez existence pracovní smlouvy.

Pracovní smlouva převádí obecná pravidla, vyjádřená v pracovněprávních normách, do konkrétního pracovněprávního vztahu. Z toho vyvozujeme, že pracovněprávní normy působí na konkrétní pracovní poměr jen proto, že byla uzavřena pracovní smlouva, a jen potud, pokud je tato smlouva platná a účinná. Pracovní smlouva tedy ovlivňuje pracovní poměr po celou dobu jeho existence<sup>28</sup>.

Současná právní úprava (stejně jako předešlá) ovšem neodpovídá výše uvedenému. Základní rozdíl spočívá v tom, že zákoník práce upravuje vznik pracovní smlouvy a její změnu

---

<sup>27</sup> Pichová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, str. 93

<sup>28</sup> Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 23.

v souvislosti s pracovním poměrem, ale to je vše. Dále už ponechává upravený jen pracovní poměr, zejména tedy změnu a skončení pracovního poměru. O zániku pracovní smlouvy se již nezmiňuje.

### 3. Proces uzavírání pracovní smlouvy

#### 3.1 Informace

Zákoník práce v ustanovení § 1 písm. d) deklaruje, že upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů. Na toto ustanovení navazuje ustanovení § 30 zákoníku práce, které upravuje postup zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru. Zákoník práce rovněž vymezuje základní obecná pravidla pro výběr fyzických osob (zaměstnanců) ucházejících se o konkrétní zaměstnání u zaměstnavatele a postup zaměstnavatele při obsazování pracovního místa. Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků či zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup.

Při přístupu k zaměstnání musí být respektována zásada stejného zacházení pro muže a ženy obsažená ve směrnici Rady č. 76/207/EHS, o realizaci zásady stejného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání a pracovní podmínky. Ve vazbě na Listinu základních práv a svobod proto právo na zaměstnání nelze odepřít občanovi z důvodu příslušnosti k rase, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo

povinností k rodině, s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon, nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný.

Před uzavřením každé pracovní smlouvy je zaměstnavatel podle § 31 zákoníku práce povinen seznámit svého budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na vedoucí pracovní místo, vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Na jednání zaměstnavatele se zájemcem či uchazečem o konkrétní pracovní místo se vztahují také ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, o zajišťování rovného zacházení, zákazu diskriminace a zneužívání práv a povinností na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec by měl být vždy předem informován o tom, za jakých podmínek bude práci vykonávat a co po něm bude zaměstnavatel požadovat.

Naproti tomu zaměstnavatel je oprávněn požadovat od budoucího zaměstnance informace a údaje, které nezbytně potřebuje k rozhodnutí o jeho přijetí do zaměstnání. V případě kladného rozhodnutí bude potřebovat znát i celou řadu dalších osobních údajů zaměstnance. V praxi se nejčastěji vyžaduje vyplněný osobní dotazník (popřípadě včetně životopisu či strukturovaného životopisu), podle charakteru budoucího zaměstnání výpis z rejstříku trestů, doklady o kvalifikaci a dosaženém vzdělání a dosavadní praxi, potvrzení od předchozího zaměstnavatele o zaměstnání při změně zaměstnání (tzv. zápočtový list) a pracovní posudek, popřípadě osvědčení o zdravotní způsobilosti, pokud jej zaměstnavatel požaduje.

Zaměstnavatel smí podle ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nebo před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho



uchází o zaměstnání, nebo od jiných osob, jen ty údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. V souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění, tak zákoník práce ještě před vznikem pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů o budoucím zaměstnanci a tím i jejich možnému zneužití. Osobní nebo také personální evidence o zaměstnanci, která se zakládá před vznikem pracovněprávního vztahu a vede se po celou dobu jeho existence, představuje souhrn informací, kterými musí nebo potřebuje disponovat zaměstnavatel k plnění svých zaměstnavatelských funkcí, a to ve vztahu k sobě samému, k zaměstnancům i orgánům, které jsou oprávněny některé údaje o zaměstnancích - fyzických osobách vyžadovat (např. soudy, policie, finanční orgány, inspekce práce, úřady práce, ale i statistické úřady apod.).

Zaměstnavatel je dle ustanovení § 312 zákoníku práce oprávněn vést po celou dobu trvání pracovního poměru osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou dotčenému nadřízení v linii přímé. Právo nahlížet do osobního spisu má také orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

### 3.2 Vznik pracovní smlouvy

Pracovní smlouvu je třeba nejprve posoudit z hlediska jejího vzniku. Pro zodpovězení této otázky nenajdeme v zákoníku práce žádné bližší pravidlo, a proto je nezbytné pro vznik pracovní

smlouvy použít na základě principu subsidiarity normy občanského práva, a to pochopitelně v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Konkrétně se pro vznik pracovní smlouvy subsidiárně použijí ustanovení § 43a a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění, upravující návrh na uzavření smlouvy a jeho přijetí.

Podle těchto ustanovení smlouva, tedy i pracovní smlouva, vznikne okamžikem, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu.

Smlouva je složena ze shodných projevů vůle účastníků pracovněprávního vztahu (z návrhu smlouvy – oferty a z jejího přijetí – akceptace). Návrh na uzavření smlouvy je třeba považovat za jednostranný právní úkon účastníka pracovněprávního vztahu, kterým navrhovatel jinému účastníku pracovněprávního vztahu navrhuje uzavření smlouvy s obsahem v jejím návrhu uvedeným. Oba projevy vůle účastníků pracovněprávního vztahu (návrh na uzavření smlouvy i akceptace tohoto návrhu) musí naplňovat všechny náležitosti nutné ke vzniku platného (dvoustranného) právního úkonu.

### 3.2.1 Návrh na uzavření pracovní smlouvy (oferta)

Návrh pracovní smlouvy musí být formulován tak, aby splňoval hlediska potřebná k platnosti právního úkonu. Musí obsahovat vše, co hodlá navrhovatel učinit obsahem pracovní smlouvy. Součástí návrhu pracovní smlouvy se též stává obsah kogentních ustanovení právních norem, jestliže se týkají navrhované pracovní smlouvy, popř. dispozitivních norem, pokud navrhovatel v návrhu tyto dispozitivní normy nevyloučí. Návrh pracovní smlouvy nesmí obsahovat výhrady týkající se závaznosti návrhu, protože okamžikem, kdy návrh dojde druhému účastníku, je jím navrhovatel vázán, nemůže jej jednostranně měnit ani od něj odstoupit.

Návrh na uzavření pracovní smlouvy vůči druhému účastníku

je navrhovatel vázán po celou dobu lhůty stanovené pro přijetí. Jestliže jej v průběhu lhůty stanovené pro přijetí druhý účastník bez výhrad přijme, vznikne navrhovaná pracovní smlouva.

Z toho, co bylo uvedeno, je možné dovodit, že návrh na uzavření pracovní smlouvy musí splňovat tyto podmínky:

- vyjadřovat projev vůle účastníka uzavřít pracovní smlouvu,
- obsahovat podstatné (určující) náležitosti pracovní smlouvy,
- být adresován druhému účastníku pracovní smlouvy.

Návrh na uzavření pracovní smlouvy má za následek to, že navrhovatel je jím vůči druhému účastníku vázán. Byl-li tento návrh doručen druhému účastníku, nemůže od něj navrhovatel odstoupit. Do doby než byl návrh doručen, to navrhovatel učinit může. Projev vůle navrhovatele, kterým odstupuje od svého návrhu, je jednostranným právním úkonem. Za předpokladu, že odstoupení od návrhu na uzavření pracovní smlouvy je doručeno druhému účastníku dříve než návrh, nastává ze zákona to, že návrh se tímto projevem ruší a přestává být pro navrhovatele závazný bez ohledu na stanovisko druhého účastníka.

### 3.2.2 Přijetí návrhu na uzavření pracovní smlouvy (akceptace)

Ke vzniku pracovní smlouvy je potřebné přijetí návrhu druhým účastníkem, jemuž byl projev vůle navrhovatelem adresován, to je akceptování návrhu. Přijetí návrhu na uzavření pracovní smlouvy je také právním úkonem, dochází tím k ukončení procesu uzavření pracovní smlouvy. Souhlas účastníků se smluvním obsahem pracovní smlouvy představuje setkání se dvou shodných projevů vůle – smluvní konsensus.

Návrh je nutno přijmout ve stanovené lhůtě, a pokud není stanovena, tak uplynutím doby přiměřené k povaze smlouvy. Po

uplynutí této lhůty pracovní smlouva nevznikne. V případě, kdy druhá strana mlčí či nic nečiní k přijetí návrhu, pak toto jednání neznamená souhlas s tímto návrhem. Jestliže ale přijme návrh s určitými změnami v něm, s dodatky či výhradami, návrh přijat nakonec nebyl, ale byl učiněn návrh nový. V této situaci je proces uzavírání pracovní smlouvy zahájen znovu. Postavení účastníků se ale v této situaci mění. Původní navrhovatel se stává adresátem dalšího (nového) návrhu pracovní smlouvy.

Pracovní smlouva je uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu nabývá účinnosti. Účinnost nastává v okamžiku, kdy vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovateli. Jinými slovy, k uzavření pracovní smlouvy dojde až v případě, kdy se účastníci shodnou bezvýhradně na jejím obsahu<sup>29</sup>.

#### 4. Forma pracovní smlouvy

Pro pracovní smlouvu je důležitá i otázka její formy. V ustanovení § 34 odst. 4 zákoníku práce je stanovena povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně. Povinnost uzavírat pracovní smlouvu písemně se týká všech pracovních poměrů (i na dobu kratší než jeden měsíc). Povinnost písemného provedení pracovní smlouvy je projevem ochranné funkce pracovního práva. Zákon tak předchází sporům o obsahu smlouvy.

Pro uzavření pracovní smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na téže listině. Z hlediska formálních požadavků se tedy jedná o formální (písemný) právní úkon. Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně bez zbytečného odkladu odstraní. Z toho plyne, že pracovní smlouva může být sjednána písemně, ústně nebo

---

<sup>29</sup> JUDr. Kottbauer, A. – JUDr. Týc, J., Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, ANAG, 2001, 1998

konkludentně. Pokud strany dodatečně bez zbytečného odkladu smlouvu sepíší, zhojí tuto vadu a smlouva bude od samého počátku platná. Je třeba také upozornit na to, že neplatnost pracovní smlouvy při nedodržení písemné formy je relativní. To znamená, že pokud se neplatnosti nedovolá ten, kdo je takovým úkonem dotčen (neobráti se se žalobou na soud) bude takový úkon (ač vadný) mít účinky jako platný. Neplatnosti právního úkonu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním<sup>30</sup>.

Nedodržení písemné formy pracovní smlouvy dojde k porušení pracovněprávního předpisu, za což může být inspekci práce uložena pokuta. Dle doprovodné novely zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění může být neuzavření pracovní smlouvy (stejně tak u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) v písemné formě sankcionováno vysokou pokutou. Zaměstnavatel by se totiž podle tohoto zákona dopustil přestupku, resp. správního deliktu pokud by šlo o právnickou osobu a inspekce práce by mu mohla uložit pokutu až do výše 10 milionů Kč.

Vše potvrzuje také judikatura, kdy Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí uvedl: „*V případě nedodržení písemné formy podle ustanovení § 32 odst. 1 zák. práce (dle platné právní úpravy § 34 odst. 4 ZPr) není pracovní smlouva neplatná; k platnému sjednání pracovní smlouvy může dojít nejen písemně, ale i ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit (tj. konkludentně).*“<sup>31</sup>

K uzavření pracovní smlouvy lze použít i předtištěných formulářů. V takovém případě jsou údaje vytištěné i ručně (příp. jinak) doplněné právně rovnocenné.

---

<sup>30</sup> Srov, ustanovení § 20 odst. 2 zákoníku práce

<sup>31</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2455/2002.

## 5. Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů – účastníci (subjekty) pracovní smlouvy

Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů jsou osoby, které v těchto vztazích vystupují. Označují se také jako subjekty pracovněprávních vztahů. Způsobilost být subjektem pracovněprávních vztahů, to je možnost mít práva, povinnosti a odpovědnost z těchto vztahů vyplývající, je pracovněprávní subjektivitou.

Účastníky smluv (dohod) v pracovněprávních vztazích lze obecně rozlišit jednak podle toho, zda jde o smlouvy (dohody) individuální či kolektivní. Jiným rozlišením je rozlišení podle subjektů. Účastníky smluv (dohod) v pracovněprávních vztazích jsou fyzické osoby, právnické osoby, stát (organizační složka státu) a odborové organizace.

Na prvním místě, pokud jde o smluvní strany základních pracovněprávních vztahů, bych se ráda zmínila (stejně jako zákoník práce) o zaměstnancích.

### 5.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem se fyzická osoba (občan) stane až tím, že mu k zaměstnavateli vznikne platný pracovněprávní vztah.

Zákoník práce neřeší obecně subjektivitu jakékoliv osoby v pracovněprávních vztazích, ale zvlášť upravuje subjektivitu zaměstnance a zaměstnavatele.

Právní subjektivita zaměstnance se zásadně řídí podle ustanovení § 6, které stanoví: *„způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakožto i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let*

věku.“ Úprava je jednotná pro všechny druhy pracovněprávních vztahů.

Stanovení věkové hranice odpovídá obecným požadavkům na dosažení potřebné rozumové, mravní a fyzické vyspělosti. Hranicí 15 let věku zaměstnance je vázán i zaměstnavatel, který není oprávněn sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel ukončení povinné školní docházky budoucím zaměstnancem. To však neznamená, že pracovní smlouvu nelze sjednat před dovršením tohoto věku. Naopak je to možné, pouze sjednaný den nástupu do práce nesmí předcházet ukončení povinné školní docházky.

Způsobilost k právním úkonům zaměstnance zahrnuje i deliktní způsobilost, tj. odpovědnost za protiprávní jednání.

Omezení způsobilosti zaměstnance k pracovněprávním úkonům je dána pouze ve dvou případech. Jestliže nedosáhl věku 18 let, nemůže zaměstnanec uzavřít dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle § 252 zákoníku práce ani dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podle § 255 zákoníku práce. Oba tyto zákazy chrání mladistvého zaměstnance před zvýšenou odpovědností za škodu.

Způsobilost k právům a povinnostem je nezadatelná, nezczitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná, což vyplývá z čl. 1 Listiny základních práv a svobod. Proto není možné osobu, jako zaměstnance, která dosáhla 15 let omezit nebo zbavit způsobilosti mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti. Tato způsobilost tedy vzniká v den 15. narozenin a zaniká až smrtí fyzické osoby.

Naproti tomu lze omezit či dokonce zbavit osobu způsobilosti k právním úkonům v pracovněprávních vztazích dle § 10 občanského zákoníku.

Zaměstnancem může být kromě státního občana České republiky také cizinec. Zaměstnávání cizinců v České republice je

upraveno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Cizincem se rozumí osoba, která není státním občanem České republiky a jeho rodinným příslušníkem ani občanem Evropské unie a jeho rodinným příslušníkem. V pracovněprávních vztazích mají stejné postavení jako ostatní zaměstnanci, ovšem mají rozdílné podmínky, za nichž mohou být u nás zaměstnáni.

## 5.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem rozumíme fyzickou nebo právnickou osobu, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Pojmovým znakem zaměstnavatele tak je, že zaměstnává alespoň jednu fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu<sup>32</sup>.

Jedná se o zaměstnavatele (právnické osoby), jak jsou známy z tradičního pojetí (tzv. státní podniky, rozpočtové organizace, příspěvkové organizace, družstva apod.), ale i zaměstnavatele vystupující v pracovněprávních vztazích poměrně krátkou dobu (např. obchodní společnosti) a dále jde o fyzické osoby, které jsou oprávněny podnikat (např. na základě živnostenského listu). V některých případech může být zaměstnavatelem stát. Jedná se o subjekty, které mají charakter státního orgánu – organizační složky státu. Jde např. o ministerstva, úřady práce apod. Za stát v tomto případě jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu s tím, že právní úkony jejím jménem činí vedoucí organizační složky státu (např. ředitel úřadu práce). Vedoucí organizační složky státu může ke všem právním úkonům (kromě těch, jež mu jsou výslovně vyhrazeny, např. odvolání z funkce) nebo jen k některým zmocnit podřízeného zaměstnance.

Zaměstnavatelé vystupující v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů, tzn. odpovídají za porušení právních povinností v pracovněprávních

---

<sup>32</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. str. 31.



vztazích.

Na rozdíl od právnických osob zaměstnavatelů, kde obě složky právní subjektivity vznikají současně při vzniku právnické osoby, je způsobilost fyzické osoby zaměstnavatele k právním (či protiprávním) úkonům v pracovním právu vázána na dosažení věkové hranice 18 let. Jde tedy o odlišný způsob než v občanském právu, kde se způsobilosti k právním úkonům nabývá zletilostí, které lze dosáhnout ve stanovených případech i před 18. rokem věku. Pokud by tedy fyzická osoba učinila pracovněprávní úkon jako zaměstnavatel, přičemž by byla zletilá v občanském právu, ale nedosáhla ještě 18 let, šlo by o neplatný pracovněprávní úkon. Jednalo by se však pouze o neplatnost relativní, které by se mohla dovolat pouze strana, která byla takovým úkonem dotčena, tedy zaměstnanec. Zaměstnavatel by byl z tohoto práva vyloučen, protože relativní neplatnosti se nemůže dovolávat osoba, která ji způsobila.

Protože zákoník práce neupravuje jednání za zaměstnavatele, který ještě nedosáhl 18 let, je třeba pomocí subsidiarity využít občanského zákoníku. V takovém případě tedy bude jednat zástupce.

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Na rozdíl od občanského práva nemá tuto způsobilost mít práva a povinnosti jako zaměstnavatel počaté dítě, narodí-li se živé (tzv. nasciturus).

Zákoník práce naopak neřeší otázku zániku subjektivity zaměstnavatele fyzické osoby, je proto třeba subsidiárně využít občanskoprávní úpravy, podle které zaniká způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti smrtí. Tímto okamžikem tedy fyzická osoba jako zaměstnavatel přestane být subjektem pracovněprávních vztahů.

Pro omezení či zbavení způsobilosti fyzické osoby nabývat vlastními úkony práv a povinností jako zaměstnavatel platí

obdobně, co bylo výše řečeno u zaměstnance, takové omezení se tedy bude řídit § 10 občanského zákoníku.

Po tom, co jsem učinila zmínku o způsobilosti zaměstnavatele, je třeba zabývat se tím, kdo je za zaměstnavatele oprávněn uskutečňovat pracovněprávní úkony, např. sjednávat pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, především jeho statutární orgán (př. u společnosti s ručením omezeným je to jednatel, příp. jednatele, u akciové společnosti představenstvo apod.), a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, sám tento zaměstnavatel; místo nich je mohou činit i osoby jimi pověřené, a to na základě písemného pověření zaměstnavatele, aby některý jeho zaměstnanec za něho učinil nějaký konkrétní právní úkon v pracovněprávních vztazích, na základě udělené plné moci či dohody o plné moci nebo konečně rozhodnutí soudu, konkrétně ustanovení opatrovníka.

### 5.3 Zastoupení

Zastoupení v pracovněprávních vztazích se řídí příslušnými ustanoveními občanského zákoníku. Zastoupení je institut, kdy za osobu, která není způsobilá k právním úkonům, jedná její zástupce, anebo tato osoba způsobilá je, jen z určitých důvodů právní úkony činit nemůže či nechce.

Zastoupení v pracovněprávních vztazích může mít dvě podoby:

- smluvní zastoupení (na základě plné moci),
- zákonné zastoupení (na základě zákona nebo rozhodnutí státního orgánu).

Zástupce jedná za zastoupeného jeho jménem a práva a povinnosti vznikají z tohoto jednání přímo zastoupenému. Zástupce

musí jednat osobně. Dalšího zástupce si může ustanovit, jen jestliže je to právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto. I z právních úkonů dalšího zástupce vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

Zastupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného<sup>33</sup>.

Občanský zákoník dále upravuje další podmínky zastoupení. Důležitou součástí úpravy je také ustanovení týkající se překročení rozsahu oprávnění zástupce jednat za zastoupeného. Zastoupený je tímto jednáním vázán, jen pokud ho schválil. Neoznámil-li zastoupený, že s daným jednáním souhlasí bez zbytečného odkladu po tom, co se o něm dozvěděl, má se za to, že souhlasí.

## 6. Náležitosti pracovní smlouvy

Náležitosti obsahu pracovní smlouvy můžeme rozdělit do tří skupin. První skupina zahrnuje kogentní náležitosti uvedené v ustanovení § 34 ZPr. Pokud by pracovní smlouva tyto nezbytné či podstatné náležitosti neobsahovala, byla by neplatná pro rozpor se zákonem. Do druhé skupiny se řadí náležitosti upravené relativně kogentními nebo dispozitivními normami zákoníku práce. V případě relativně kogentních norem je dána smluvním stranám možnost sjednat si náležitosti na základě smluvní volnosti. Existuje ale zákonný rámeček, který smluvní strany nesmí překročit. Pokud se tak stane, platí ustanovení zákoníku práce. V případě dispozitivních norem si smluvní strany opět mohou sjednat náležitosti dle své vůle, ale na rozdíl od relativně kogentních norem zde není žádné omezení. Musí být ale přihlíženo k ustanovením v zákoníku práce o neplatnosti právních úkonů. A konečně do třetí skupiny se řadí náležitosti neupravené normami pracovního práva, tudíž je zde velmi široká smluvní volnost stran. Obsahem pracovní smlouvy

---

<sup>33</sup> ustanovení § 22 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění

může být vše, na čem se stany dohodnou. Opět se ale nesmí zapomínat na ustanovení týkající se neplatnosti právních úkonů.

Jiné členění obsahu pracovní smlouvy uvádí např. M. Kalenská, a to na essentialia negotii - složky podstatné, naturalia negotii – složky pravidelné a konečně actidentialia negotii – složky nahodilé. Toto kritérium pro členění obsahu pracovní smlouvy dle nezbytnosti výskytu obsahových náležitostí smlouvy se poměrně dlouho uplatňovalo i v pracovním právu<sup>34</sup>.

Tato členění však v pracovním právu nejsou vhodná, protože nevystihují skutečnou podstatu a význam náležitostí. Spíše by bylo vhodnější dělit náležitosti pracovní smlouvy na podstatné a ty ostatní. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy, jak jsem již zmínila výše, jsou uvedené v zákoníku práce v ustanovení § 34 odst. 1.

Podle tohoto tedy dělíme náležitosti pracovní smlouvy na:

- náležitosti podstatné a
- náležitosti ostatní.

V případě nedodržení podstatné náležitosti je celý právní úkon neplatný. Naopak neplatnost ostatní náležitosti, kterou lze od zbytku ujednání oddělit, nezpůsobuje neplatnost celé pracovní smlouvy, nýbrž neplatnost jen tohoto konkrétního ujednání.

## 6.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Zákoník práce v ustanovení § 34 odst. 1 stanoví, že pracovní smlouva musí obsahovat:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Přitom musíme přihlížet k tomu, jak vyplývá z judikatury

---

<sup>34</sup> Kalenská M. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1980, str. 111.

Nejvyššího soudu ČR, že není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech smlouvy došlo zároveň (v jediném okamžiku), nebo zda k dohodě o jednotlivých částech pracovní smlouvy došlo postupně<sup>35</sup>.

### 6.1.1 Druh práce

Druh práce je obsahovou náležitostí pracovní smlouvy, která má zásadní význam pro věcné vymezení pracovního závazku zaměstnance. Zaměstnanec má povinnost konat práci druhu, který byl sjednán v pracovní smlouvě. Zároveň má zaměstnanec právo, aby mu zaměstnavatel přiděloval práci sjednaného druhu. Toto ujednání v pracovní smlouvě dále určuje hranice dispoziční pravomoci zaměstnavatele, tj. právo zaměstnavatele disponovat zaměstnancem (přidělovat mu práci) v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a současně i povinnost zaměstnavatele takovou práci přidělovat.

Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, zákoník práce nedefinuje. Nečiní tak ani jiné právní předpisy. Stejně tak není stanoveno, jakým způsobem má být druh práce vymezen. Tento pojem je tedy zákonodárcem považován za obecně známý a je ponecháno zcela na vůli smluvních stran, aby jej v pracovní smlouvě konkrétně vymezip<sup>36</sup>.

Při sjednávání druhu práce se ve značné míře uplatní zásada smluvní volnosti, přičemž je třeba vycházet z potřeb zaměstnavatele a možností zaměstnance. Zaměstnavatel je jediný, kdo je schopen posoudit, zda bude způsobilý sjednanou práci trvale zaměstnanci přidělovat. Přitom by měl vycházet z jemu známých podmínek a provozních potřeb. Naopak u zaměstnance bude třeba posoudit zejména jeho kvalifikaci a fyzickou a duševní kondici. Tyto bude

---

<sup>35</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. Rc 21 Cdo 2455/2002.

<sup>36</sup> Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. 1. vydání. Brno: Masarykova universita, 1998, str. 108.

posuzovat jak zaměstnavatel, zda odpovídají jeho požadavkům, tak zaměstnanec, zda on samotný bude schopen určenou práci vykonávat. Na zaměstnancově straně budou jistě hrát roli i jeho zájmy, příp. i osobní potřeby.

Druh práce je nutné vymezit konkrétně, aby byl pro obě strany určitý a srozumitelný. Obě strany by měly mít shodnou představu o tom, jaká práce bude vykonávána. Běžně se druh práce vymezuje pomocí určité profese či funkce.

Druh vykonávané práce je možné sjednat úzce nebo v rozšířeném rozsahu. Volba bude záležet na konkrétních podmínkách s tím, že příliš úzké vymezení je v neprospěch zaměstnavatele, neboť mu může činit problémy při změně činnosti. Příliš široké vymezení jde naopak proti zájmům zaměstnance, protože umožňuje jeho převedení na široký okruh práce. Dochází tak ke střetu zájmů a je třeba hledat takový kompromis, který bude vyhovovat oběma smluvním stranám. Pokud by byl druh práce vymezen natolik široce, že by v podstatě zahrnoval jakoukoliv práci, jednalo by se o neurčitě formulované ujednání a o neplatný právní úkon. Pracovní smlouva by tak byla neplatná pro její neurčitost.

V pracovní smlouvě je rovněž možné dohodnout dva nebo též více druhů práce, např. v případě prací sezónní povahy nebo s ohledem na menší rozsah určitých prací. Tyto druhy práce se mohou sjednat buď kumulativně, nebo alternativně. Kumulaci můžeme rozdělit na úplnou a částečnou. V případě úplné rozumíme situaci, kdy zaměstnanec bude vykonávat všechny druhy práce v plném rozsahu (př. šatnář a vrátný), u částečné bude vykonávat část každé práce, popř. jednu práci úplně a ostatní částečně (př. asistentka a osobní řidička). V případě sjednání druhu práce alternativně bude zaměstnanec vykonávat plně vždy jeden druh sjednané práce z několika, přičemž je bude měnit podle pokynů zaměstnavatele.

Nesmí být zapomenuto také na ty činnosti, které právní

předpisy vylučují, aby byly vykonávány jednou fyzickou osobou (např. pokladní a revizor daňových dokladů). K neplatnosti může taktéž vést i větší množství druhů práce, a to pro obcházení zákona, pokud by souhrnně druh práce umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci.

Druh práce je rozhodující pro subjekty pracovní smlouvy, protože zaměstnavatel má právo zaměstnance přidělit na jakoukoliv pozici, která odpovídá sjednanému druhu práce, potažmo určuje zaměstnanci jakou práci je povinen vykonávat. Jinými slovy zaměstnanec nemá právo odmítnout práci, která je v mezích sjednaného druhu práce a naopak zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci odpovídající pracovní smlouvě. Pokud by to zaměstnavatel nesplnil, pak by nečinnost na straně zaměstnance byla výsledkem překážky na straně zaměstnavatele, neboť zaměstnanec nemá povinnost si sám práci vyhledávat. V rozsudku Nejvyššího soudu ČR je uvedeno, že: *„Druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel - v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit - přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru“*<sup>37</sup>.

Jedinou možností jak změnit druh vykonávané práce je změna pracovního poměru, tedy dohoda o změně pracovní smlouvy, příp. využití některého ze zákonných důvodů pro převedení na jiný druh práce podle § 41 ZPr. Změna pracovní smlouvy se tak praxi děje zejména číselným dodatkem k pracovní smlouvě, který musí být podepsán oběma smluvními stranami, tedy zaměstnancem i zaměstnavatelem.

Sjednaný druh práce v podstatě určuje možný rozsah tzv. pracovní náplně (někdy také „popis práce“). Tento pojem pracovní právo nezná, v praxi je nicméně často využíván. Obecně jej můžeme vymezit jako konkretizaci určeného druhu práce. Právě proto, že jej

---

<sup>37</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1272/2012, ze dne 18. 12. 2012

zákoník práce nezná, nevyžaduje ho ani jako součást pracovní smlouvy. Toho využívá zaměstnavatel a určuje pracovní náplň svým jednostranným opatřením, které může kdykoliv měnit. Jediným omezením se tak stává skutečnost, že pracovní náplň musí vždy odpovídat druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě<sup>38</sup>. Naopak jestliže bude pracovní náplň uvedena v pracovní smlouvě, půjde o konkretizaci druhu práce a bude ji možné měnit pouze dohodou obou stran. Na tom nic nemění ani případ, kdy bude pracovní náplň určena mimo pracovní smlouvu a zaměstnanec takový dokument podepíše. V takovém případě se dokument nestává součástí pracovní smlouvy, ledaže by to strany zamýšlely. Zaměstnanec pouze dává zaměstnavateli najevo, že je s obsahem práce srozuměn.

Vzhledem k tomu, že nový zákoník práce již nerozlišuje hlavní a vedlejší pracovní poměr, může si zaměstnanec sjednat i několik pracovních poměrů. Jestliže však půjde o shodného zaměstnavatele, pak nelze vykonávat práce, které by byly stejně druhově vymezeny<sup>39</sup>. Toto ustanovení má chránit zaměstnance před obcházením ustanovení o přesčasové práci.

### 6.1.2 Místo výkonu práce

Také místo výkonu práce patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy s tím, že je ujednáním v pracovní smlouvě, které určuje prostorové vymezení pracovního závazku zaměstnance i dispozitivní pravomoci zaměstnavatele. I pro ujednání místa výkonu práce platí obecné náležitosti právního úkonu, tj. zejména že toto ujednání musí být určité, aby o něm nemohly vzniknout žádné pochybnosti. Místo výkonu práce nemůže být platně sjednáno neurčitým způsobem, např. tak, že sjednaná práce bude konána v místě, které určí zaměstnavatel.

---

<sup>38</sup> Jakubka, J. Vzory a metodické pokyny při uzavírání smluv podle zákoníku práce. 1. vydání. Ostrava: ANAG, 2007, str. 66.

<sup>39</sup> ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce



Zákoník práce sám neurčuje, jak má být toto místo vymezeno a ponechává to na volném uvážení smluvních stran pracovní smlouvy. Stejně jako druh práce je možné místo výkonu práce sjednat velmi úzce, tj. zejména ve vazbě na konkrétní pracoviště, nebo naopak velmi široce. Nejčastěji je místo výkonu práce vymezeno právě uvedením obce, ve které má zaměstnavatel sídlo, nebo v níž má zaměstnavatel organizační jednotku. Místo výkonu práce však může být vymezeno také přesněji, a to např. uvedením přesné adresy, na které se nachází sídlo zaměstnavatele, nebo že jím bude konkrétní pracoviště zaměstnavatele. Jako místo výkonu práce může být také sjednána obec, kraj, území ČR, apod. Širší vymezení bude aplikováno zejména v případech, kdy lze rozumně předpokládat, že zaměstnanec bude na takto široce vymezeném místě práci skutečně vykonávat, bude to tedy případ obchodních zástupců, servisní práce či stavební činnost. Lze tak sjednat např. i územní obvod určité společnosti nebo „všechna pracoviště zaměstnavatele“, neboť jde o výraz smluvní volnosti stran a zároveň je pro obě strany dostatečně určitý<sup>40</sup>. Podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4213/2009, ze dne 29. 7. 2010: „*Namítá-li zaměstnanec, že z určení místa výkonu práce „výrobní a obchodní provozovny organizace“ není zřejmé, zda se jedná o všechny výrobně obchodní provozovny zaměstnavatele či pouze některé, zda se jedná o provozovny, které zaměstnavatel měl ke dni podpisu pracovní smlouvy nebo i ty, které vzniknou následně, zda se jedná o provozovny, které zaměstnavatel případně zřídí i mimo území ČR, a jakou činnost by zaměstnanec mohl provádět ve výrobních provozovnách, když byl zaměstnán jako prodavač, pak přehlíží, že definice místa výkonu práce má význam zejména pro určení, zda zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci ve sjednaném nebo v jiném místě, tedy pro posouzení, zda v konkrétním okamžiku je zde soulad mezi sjednaným místem výkonu práce a místem, kde je práce přidělena. Proto zde takto sjednané místo výkonu práce (vzhledem*

---

<sup>40</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 5.8.1994, sp.zn. 6 Cdo 70/93.

*ke své definici) se logicky může měnit podle toho, zda a k jakým změnám v organizační struktuře zaměstnavatele dochází. Řečeno jinak zaměstnanec se dohodl, že bude konat práce v těch místech, kde bude mít zaměstnavatel i kdykoli v budoucnu své výrobní nebo obchodní provozovny“.*

Mantinely pro uplatnění smluvní volnosti, zde představuje zejména neplatnost pro obcházení zákona (§ 39 občanského zákoníku). Pokud tedy bude sjednáno místo výkonu práce velmi široce, např. území ČR nebo území ČR a sousední země, přičemž pro to nebude racionální opodstatnění, pak bude zřejmé, že zaměstnavatelovým cílem byla neomezená možnost překládání zaměstnance bez jeho souhlasu. Takové vymezení očividně obchází zákon a bude relativně neplatné.

Má-li být práce vykonávána na více místech, je třeba sjednat jako místo výkonu práce všechna tato místa. Jestliže nelze předem stanovit, na kterých různých místech bude práce vykonávána, pak se stanoví toto místo jiným způsobem, zejména na základě podmínek, za kterých má být práce vykonávána, např. dojednáním určité části či celého územního obvodu<sup>41</sup>.

Samotné místo by mělo odpovídat potřebám zaměstnavatele a na druhé straně také možnostem zaměstnance. Stejně tak by mělo být stanoveno přiměřeně k povaze stanovené práce. Zaměstnavatel by měl vycházet zejména z potřeby zajištění bezporuchového provozu, tedy vymezit toto místo takovým způsobem, aby v rámci své dispoziční pravomoci mohl přidělovat zaměstnanci práci, kde to vyžadují provozní potřeby, aniž by to vedlo k potřebě přeložení zaměstnance do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě<sup>42</sup>. Při stanovování místa dochází ke střetům zájmů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel se snaží toto místo definovat co nejšířejí, aby mohl přidělovat zaměstnanci práci

---

<sup>41</sup> Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinněprávních. Praha: Nejvyšší soud ČSSR, 1980, str. 397.

<sup>42</sup> Galvas, M. Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. 1. vydání. Brno: Univerzita J. E Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985. str. 85.

na co možná nejvíce pracovištích, kdežto zaměstnanec má zájem o co nejužší vymezení.

Základní význam již byl nastíněn výše – v rámci sjednaného místa výkonu práce je zaměstnavatel oprávněn přidělovat zaměstnanci práci. Jestliže je takových míst více, pak je oprávněn ji přidělovat, na kterémkoliv z nich.

S ohledem na možnost sjednat místo či místa výkonu práce i široce, lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, při cestě mimo obec, kde zaměstnanec převážně vykonává práci. Z tohoto důvodu náleží náhrada cestovních výdajů zaměstnanci nejen při pracovní cestě, ale i při cestě mimo pravidelné pracoviště (ustanovení § 152 písm. b zákoníku práce)<sup>43</sup>.

Pojem pravidelné pracoviště zákoník práce nedefinuje. Rozumějme jím určitý prostor, kde zaměstnanec práci, jež mu zaměstnavatel přidělí zejména (zpravidla) vykonává. V praxi je možné pravidelné pracoviště sjednat v pracovní smlouvě, zejména se tak činí pro účely cestovních náhrad. Jestliže takové místo sjednané není, pak se vychází z právní domněnky, že pravidelným pracovištěm je místo sjednané v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce. Tato domněnka se však uplatní pouze v případě, že místo práce nepřesahuje jednu obec. V opačném případě je za pravidelné pracoviště považováno místo, ze kterého zaměstnanec nejčastěji vyjíždí na pracovní cestu. Problémem ustanovení § 34a ZPr je však skutečnost, že v praxi bývá místo práce sjednáno tak široce, že zaměstnanec v podstatě na pracovní cesty nejedí. V takovém případě je nutné se přiklonit k výkladu, že pravidelným pracovištěm je obec, z níž nejčastěji vyjíždí za výkonem práce<sup>44</sup>.

Pokud je v pracovní smlouvě uvedeno konkrétní místo výkonu práce a zaměstnavatel potřebuje zaměstnance na jiném nesjednaném místě, může se zaměstnancem uzavřít dohodu o změně

---

<sup>43</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. str. 141.

<sup>44</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. str. 141.

pracovní smlouvy, konkrétně o změně místa výkonu práce, nebo ho může přeložit k výkonu práce na jiné místo dle ustanovení § 43 ZPr, ale pouze se zaměstnancovým souhlasem. U obou variant tudíž potřebuje zaměstnavatel souhlas zaměstnance.

### 6.1.3 Den nástupu do práce

Den nástupu do práce jako ujednání v pracovní smlouvě má zásadní význam pro vznik pracovního poměru. Podle ustanovení § 36 zákoníku práce *pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance)*. V této souvislosti je nutné dodat, že pracovní poměr vzniká dnem sjednaným, nikoli dnem skutečného nástupu do práce (pracovní poměr vznikne, i když zaměstnanec do práce skutečně nenastoupí, např. v době pracovní neschopnosti zaměstnance). Tímto dnem zaměstnanec i zaměstnavatel nabývají veškerá svá práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, pracovněprávních předpisů, ale rovněž i předpisů jiných právních odvětví, které se vznikem pracovního poměru souvisí.

Zákoník práce nestanoví, v jakém časovém předstihu před vznikem pracovního poměru musí být sjednána pracovní smlouva. Toto určení je plně v dispozici smluvních stran tím, že ujednávají den nástupu do práce. Pracovní smlouva může být uzavřena i poměrně dlouhou dobu před vznikem pracovního poměru, ale v praxi se obvykle setkáváme s navazujícím uzavřením pracovní smlouvy a vznikem pracovního poměru. Nicméně protože je pracovní smlouva právní skutečností zakládající pracovní poměr, tzn. příčina vyvolávající následek a z logiky věci vyplývá, že příčina vždy musí předcházet následku, nemůže být pracovní smlouva uzavřena až po dni, který je dnem nástupu do práce.

Listina, která by byla označena jako pracovní smlouva, avšak byla mezi účastníky podepsána až později, než nejpozději v den

nástupu do práce, by nebyla pracovní smlouvou, nýbrž jen písemným potvrzením o sjednaných pracovních podmínkách, to je podmínkách, které byly mezi účastníky sjednány ústně. S tím souvisí i sjednání zkušební doby. V případě, že by dané potvrzení o zaměstnání obsahovalo ujednání o zkušební době, byla by tato část neplatná, jelikož zkušební dobu lze sjednat pouze písemně, a to nejpozději v den nástupu do práce.

V době, kdy již byla pracovní smlouva uzavřena, tj. strany se dohodly na celém jejím obsahu, ale ještě nenabyla účinnosti, subjekty této smlouvy jsou jí vázány a mohou ji změnit jen na základě dohody.

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr vzniká dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce bez ohledu na skutečný nástup zaměstnance do práce, mohly by tyto účinky být v některých případech pro zaměstnavatele příliš tvrdé a vést ke vzniku pracovního poměru, kterým by nemohl zajistit potřebu výkonu práce. Proto ustanovení § 34 odst. 2 a 3 zákoníku práce připouští, aby zaměstnavatel mohl právní účinky vzniku pracovního poměru za určitých podmínek odvrátit.

K odvrácení právních účinků vzniku pracovního poměru má zaměstnavatel právo odstoupit od pracovní smlouvy za určitých podmínek:

- zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce a
- v nenastoupení do práce mu nebránila překážka v práci nebo
- sice mu bránila překážka v nastoupení do práce, ale zaměstnanec do týdne (7 kalendářních dnů po sobě jdoucích) zaměstnavatele o této překážce neuvědomil.

Překážkou v práci je třeba rozumět překážku na straně zaměstnance, to je např. překážky z důvodu obecného zájmu, důležité osobní překážky v práci apod. Překážku v práci a její trvání prokazuje zaměstnanec zaměstnavateli.

Odstoupení od pracovní smlouvy je jednostranný právní úkon zaměstnavatele, kterým se sjednaná pracovní smlouva ruší od

samého počátku (s účinky ex tunc). Ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce pak upřesňuje, že od pracovní smlouvy lze odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Jestliže tedy zaměstnanec do práce nastoupil a pak nastaly překážky v práci na jeho straně, nepřichází odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy v úvahu.

Zákoník práce neuvádí, jak má být den nástupu do práce v pracovní smlouvě vyjádřen. Nejčastěji se v praxi vyskytuje stanovení pevného data (kalendářního dne). To ovšem neznamená, že nejsou přípustné i jiné způsoby. Nesmí však způsobit pochybnosti o tomto dni, a že vůbec někdy nastane. Např. je možno se dohodnout na dni následujícím po ukončení povinné školní docházky nebo dni následujícím po odchodu dosavadní zaměstnankyně do důchodu. Den nástupu do práce nemůže být sjednán ve formě podmínky v právním úkonu, a to především z toho důvodu, že znak podmínky je její nejistota, pokud jde o to, zda nastane a zejména kdy nastane. Ujednání dne nástupu do práce musí být podle obecných náležitostí také určité, protože na tento den je vázán významný právní následek, a to již výše zmíněný vznik pracovního poměru. Nejvyšší soud ČR vyjádřil tyto skutečnosti v rozsudku ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002: *„Den nástupu do práce může být proto dohodnut nejen přímým časovým údajem, jak se z obsahu rozhodnutí odvolacího soudu naznačuje, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.“*

Pokud by byl sjednán den nástupu do práce první den v měsíci a ten by připadl na den pracovního klidu či svátek, pracovní poměr by vznikl i v tento den sjednaný v pracovní smlouvě.

#### 6.1.4 Sjednání pracovní smlouvy s odloženým nástupem

Přestože to není v zákoníku práce výslovně stanoveno, je v něm vytvořen prostor k tomu, aby si smluvní strany budoucího pracovního poměru mohly smluvně zajistit, že v budoucnu mezi nimi vznikne pracovní poměr. Tak např. účastníci uzavřou pracovní smlouvu dne 10. prosince 2012 s tím, že v ní jako den nástupu do práce uvedou 1. únor 2013. V této souvislosti hovoříme o tzv. odloženém nástupu do práce.

Z povahy takového ujednání je patrné, že představuje zvýšenou míru právní jistoty mezi zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatel je tím silnějším účastníkem pracovního poměru a rozhoduje o potřebě přijmout zaměstnance, lze za situace, kdy existuje určitá míra nezaměstnanosti, která může být regionálně i dosti značná, doporučit sjednání pracovní smlouvy s odloženým nástupem spíše budoucímu zaměstnanci. Jedině tak má totiž právně zajištěno, že ho nový zaměstnavatel např. po uplynutí výpovědní doby v předchozím pracovním poměru do nového zaměstnání skutečně přijme.

Povinnosti vyplývající z budoucího pracovního poměru mezi jeho smluvními stranami však nastanou až ode dne, kdy vznikne pracovní poměr.

#### 6.1.5 Shrnutí podstatných náležitostí pracovní smlouvy

Výše uvedené obsahové náležitosti jsou objektivní nezbytné obsahové náležitosti, tedy takové, které jsou stanoveny přímo zákoníkem práce. Ze smluvního charakteru pracovní smlouvy však vyplývá, že smluvní strany mohou svým projevem vůle k těmto objektivním nezbytným obsahovým náležitostem přiřadit i náležitosti další, jestliže některá ujednání považují za tak důležitá, že bez dohody o nich pracovní smlouvu neuzavřou.

## 6.2 Ostatní náležitosti pracovní smlouvy

Z hlediska zásady smluvní volnosti lze v pracovní smlouvě sjednat vše, co není zákonem zakázáno. V případě, že je této možnosti zaměstnancem a zaměstnavatelem v pracovní smlouvě využito, představují taková ujednání ostatní náležitosti pracovní smlouvy.

Přestože v zákoníku práce nejsou tyto další náležitosti uvedeny, lze z dalších ustanovení zákoníku práce vyvodit nejčastější ujednání v pracovní smlouvě. Mezi tyto ostatní náležitosti pracovní smlouvy by se daly mimo jiné zařadit:

- ujednání o době trvání pracovního poměru,
- ujednání o zkušební době,
- ujednání o délce pracovní doby, resp. stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby,
- ujednání o nároku na délku dovolené,
- ujednání mzdová, tzn. údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termíny výplaty mzdy, místu a způsobu vyplacení mzdy,
- údaj o výpovědních dobách,
- ujednání o konkurenční doložce,
- ujednání o povinnosti mlčenlivosti, atd.

Ostatní (smluvní) náležitosti dohromady s náležitostmi podstatnými tvoří celkovou obsahovou stránku pracovní smlouvy. Na rozdíl od zákonných (podstatných) náležitostí, však smluvní náležitosti v pracovní smlouvě být obsaženy nemusí, aby pracovní smlouva byla platná. Záleží pouze na stranách, zda do této smlouvy tyto ujednání zahrnou či nikoli. Kromě výše uvedených si mohou zaměstnavatel se zaměstnancem ujednat cokoli jiného na základě zásady „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno“, přičemž jsou omezeny pouze obecnými pravidly pro pracovněprávní úkony, případně kogentními či relativně kogentními ustanoveními. Další



výklad je ale zaměřen pouze na ty nejfrekventovanější ostatní náležitosti v pracovněprávních vztazích.

### 6.2.1 Doba trvání pracovního poměru

Dle ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce, je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba jeho trvání. Z uvedeného lze dovodit, že zákoník práce preferuje pracovní poměr na dobu neurčitou, neboť v případě, kdy v pracovní smlouvě není údaj o době trvání pracovního poměru, platí nevyvratitelná právní domněnka, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Jinými slovy, pokud chtějí smluvní strany sjednat pracovní poměr na dobu neurčitou, otázka trvání pracovního poměru nemusí být vůbec předmětem ujednání v pracovní smlouvě. A naopak, chtějí-li účastníci sjednat pracovní poměr na dobu určitou, musí být doba určitá výslovně v pracovní smlouvě sjednána, jak vyplývá rovněž z judikatury<sup>45</sup> a ze znění § 39 odst. 1 ZPr. Preference pracovního poměru na dobu neurčitou pak vyplývá i z ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce, kde je uvedeno, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. I v tomto případě se jedná o nevyvratitelnou právní domněnku.

Do zákoníku práce byly zapracovány předpisy Evropského společenství týkající se pracovního poměru na dobu určitou, a to do ustanovení § 39 odst. 2 až 5. Pramenem je směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, kterou byla uvedena v účinnost rámcová dohoda uzavřená mezi organizacemi ETUC<sup>46</sup>, UNICE<sup>47</sup> a CEEP<sup>48</sup> o pracovních smlouvách na dobu určitou. Rámcová dohoda požaduje jednak umožnit zaměstnavatelům plně využívat smlouvy

---

<sup>45</sup> např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000

<sup>46</sup> The European Trade Union Confederation

<sup>47</sup> Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

<sup>48</sup> European Centre of Employers and Enterprises providing Public services

na dobu určitou způsobem, který bere v úvahu specifické odvětvové požadavky, a přitom současně zabraňovat zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakováním uzavírání či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou)<sup>49</sup>.

V zájmu ochrany zaměstnanců je v ustanovení § 39 odst. 2 ZPr upravena maximální doba trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami. Je stanoveno, že doba trvání pracovního poměru mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží, tzn., že tyto smluvní strany mohou opět sjednat pracovní poměr na dobu určitou v maximální délce 3 let. Uvedeným ustanovením není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu (např. cizincům Úřad práce vydá povolení k zaměstnání nejdéle na dobu 2 let).

V případě, že sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s ustanovení § 39 odst. 2 ZPr, a oznámí-li zaměstnanec (ještě před skončením pracovního poměru) písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dál zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou uplatnit u soudu návrh na určení, zda byly splněny podmínky dané zákoníkem práce při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Musí však dokázat, že pracovní poměr na dobu určitou byl či nebyl sjednán dle zákona a existují či neexistují

---

<sup>49</sup> Jouza, L., Nový zákoník práce v praxi, Bulletin advokacie, 2007, č. 5, str. 16

důvody pro takový postup. Uvedená dvouměsíční lhůta je prekluzivní, proto po uplynutí této lhůty, právo podat návrh na určení zaniká.

Tato všechna omezení se nevztahují na pracovní poměry na dobu určitou sjednané mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Agenturní zaměstnanci a agentury práce tedy mohou využívat titulu doby určité bez omezení a oboustranně vstupovat do pracovních poměrů na dobu určitou bez omezujících podmínek a limitů doby trvání pracovního poměru.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být stanovena uvedením přesného data, ke kterému má pracovní poměr skončit nebo i jinak vymezeným časovým obdobím (uvedením počtu dnů, měsíců nebo let), nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených, objektivně zjištěných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí<sup>50</sup>.

### 6.2.2 Zkušební doba

Zkušební doba je zvláštním časovým obdobím od vzniku pracovního poměru, které trvá vymezenou dobu. Během tohoto omezeného časového období mají obě smluvní strany možnost ověřit si, zda jim bude sjednaný pracovní poměr vyhovovat. Pokud zaměstnavatel nebo zaměstnanec dospěje k závěru, že pracovní poměr neodpovídá jejich představám, může velmi jednoduše pracovní poměr ve zkušební době ukončit jednostranným právním úkonem, a to zrušením pracovního poměru ve zkušební době dle ustanovení § 66 zákoníku práce. Právě proto, že během zkušební doby je existence a další trvání pracovního poměru značně nejisté,

---

<sup>50</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000

zákoník práce stanoví poměrně přísná pravidla pro sjednání tohoto institutu.

Pokud má vzniknout pracovní poměr se zkušební dobou, musí být zkušební doba výslovně sjednána, a to výhradně v písemné formě. Písemná forma sjednání zkušební doby je nutná i u pracovních smluv sjednaných ústně. Zkušební doba může být sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo také v jakékoliv jiné smlouvě (dřívější právní úprava umožňovala sjednat zkušební dobu jen v pracovní smlouvě).

Zkušební doba musí být sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Dle mého názoru je ovšem nejvhodnější variantou sjednat zkušební dobu při uzavírání pracovní smlouvy, tj. přímo v pracovní smlouvě. Předjde se tak případným komplikacím a nedorozuměním mezi smluvními stranami pracovního poměru. Po vzniku pracovního poměru však již zkušební dobu sjednat nelze.

Zkušební doba je dobou „právní nejistoty“ jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Proto zákonodárce musel určitým způsobem její maximální dobu omezit, aby nedocházelo k situacím sjednávání zkušební doby i na několik let. V průběhu vývoje pracovního práva se délka zkušební doby měnila. V současné době je v ustanovení § 35 odst. 1 zákoníku práce omezena délka zkušební doby tak, že právní úprava stanoví její maximální délku na 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a na 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.

Současně zákoník práce připouští možnost sjednat délku zkušební doby kratší. Pokud však byla využita tato realitně kogentní norma a byla sjednána zkušební doba kratší než 3 měsíce (příp. 6 měsíců), nelze dodatečně délku zkušební doby prodlužovat, byť by se na tom obě smluvní strany dohodly (nelze tedy např. sjednat zkušební dobu na jeden měsíc, a poté ji dodatečně prodloužit o další

měsíc; dodatečné prodloužení sjednané zkušební doby by bylo neplatné).

Pokud by byla zkušební doba sjednána delší, než uvádí zákon, nebylo by neplatné celé ujednání o zkušební době, pouze ta část, která převyšuje tuto hranici.

K případu, kdy byla sjednána zkušební doba bez doby trvání, se vyjádřil Nejvyšší soud ČR<sup>51</sup> následovně: „*V případě, že účastníci při sjednání zkušební doby vůbec neurčili, jak dlouho má trvat, je třeba z ustanovení § 31 odst. 1 zák. práce (dle platné právní úpravy ust. § 35 odst. 1 ZPr) dovodit, že zkušební doba činí tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Není proto správný názor dovolatele, že sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě bez uvedení délky jejího trvání je neplatné.*“

Vzhledem k tomu, že zkušební doba je obdobím, kdy si smluvní strany mají ověřit, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat, bylo by zcela zjevně proti smyslu tohoto institutu, kdyby zkušební doba proběhla např. tak, že po celou sjednanou zkušební dobu by byl zaměstnanec práce neschopný pro nemoc. Proto je stanoveno, že o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje, do zkušební doby se tedy tato doba nezapočítává. Jedná se o docela výraznou změnu oproti předchozí úpravě, kdy se doba, kdy zaměstnanec nevykonával práci, započítávala do zkušební doby, avšak maximálně v délce 10 pracovních dní.

U zkušební doby je specifickým znakem snadné ukončení pracovního poměru v jejím průběhu. Během sjednané zkušební doby může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr doručením písemného oznámení o zrušení pracovního poměru druhé smluvní straně, a to i bez uvedení důvodu (nebo z jakéhokoli důvodu). Pouze zaměstnavatel nesmí ukončit pracovní poměr ve zkušební době během prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do

---

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.

31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance (ust. § 66 ZPr). Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení pracovního poměru, případně dnem, který je v písemném zrušení uveden jako den zrušení pracovního poměru, tento den musí být ovšem pozdější než den doručení. V případě nedodržení písemné formy zrušení pracovního poměru ve zkušební době, zákoník práce nepostihuje tento úkon sankcí neplatnosti.

Zneužití zkušební doby například u krátkodobých zaměstnání (např. letních brigád studentů) řeší novela zákoníku práce omezením délky zkušební doby v návaznosti na délku trvání pracovního poměru. V praxi se často objevovala ujednání v pracovních smlouvách, která znevýhodňovala zaměstnance. Byl-li například sjednán pracovní poměr na dobu určitou dva měsíce, a současně zkušební doba na dva měsíce, zaměstnanec měl velkou nejistotu s ohledem na zaručenou dobu trvání takto sjednaného pracovního poměru a na možnost zaměstnavatele snadno tento pracovní poměr ukončit zrušením ve zkušební době. V důsledku těchto praktik bylo do zákoníku práce zapracováno omezení trvání zkušební doby především s ohledem na tato krátkodobá zaměstnání. Zkušební dobu proto nesmí zaměstnavatel od 1.1.2012 sjednat delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

### 6.2.3 Ujednání o délce pracovní doby

V pracovní smlouvě je také možné sjednat délku pracovní doby, zejména se v praxi často objevuje ujednání o sjednání kratší pracovní doby než je stanovená týdenní pracovní doba, stejně tak jako ustanovení o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby.

Definici pracovní doby obsahuje zákoník práce v ustanovení § 78 odst. 1 písm. a). Jedná se o dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů

zaměstnavatele. Tato definice je úplnou transpozicí čl. 2 odst. 1 směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2003/88/EC, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně s tím, že tato doba je u určitých skupin zaměstnanců snížena (např. u osob pracujících v podzemí při těžbě uhlí).

Ujednání o kratší pracovní době je založeno na smluvním principu, tzn., že jeho sjednání závisí na dosažení smluvního konsensu obou smluvních stran pracovní smlouvy.

Určitým zásahem do smluvního základu kratší pracovní doby je ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, které ukládá zaměstnavateli povinnost sjednat kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, jestliže o to požádá zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Odmítnout sjednat kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby může zaměstnavatel, jen brání-li tomu vážné provozní důvody.

V České republice je možností sjednat kratší pracovní dobu využíváno daleko méně než v zahraničí. Tato úprava je vhodná zejména pro ženy, které se vrací po mateřské (či rodičovské) dovolené, pro studenty nebo pro pozvolný odchod zaměstnance do důchodu. Pozitivním důsledkem pro zaměstnavatele je vyšší produktivita a efektivita práce<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> Valentová, K. Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby. Právní rádce, 2007, č. 4, str. 35.

#### 6.2.4 Ujednání o nároku na délku dovolené

Ujednání o nároku na délku dovolené v pracovní smlouvě se jeví účelným zejména v těch případech, kdy zaměstnavatel prodlužuje zaměstnanci dovolenou o další dny či týdny nad výměru uvedenou v ustanovení § 213 odst. 1 zákoníku práce, tedy nad výměru čtyř týdnů. Přizná-li ovšem zaměstnavatel nad rámec základní zákonné výměry zaměstnanci např. o jeden týden dovolené navíc, a zároveň učiní-li to v pracovní smlouvě, pak následně, například v rámci krizových opatření, nemůže zaměstnavatel zaměstnanci nárok odebrat, pokud s tím zaměstnanec nebude souhlasit ve smyslu uzavření dodatku k pracovní smlouvě, který toto zrušení bude upravovat. Bude-li však zvýšený nárok na dovolenou za kalendářní rok obsahovat informace zaměstnavatele či směrnice zaměstnavatele, může ji zaměstnavatel jednostranným právním úkonem změnit a dovolenou „zkrátit“ na základní výměru stanovenou zákoníkem práce<sup>53</sup>.

Nicméně v praxi se velmi často setkáme i s ujednáním v pracovní smlouvě, které pouze „konstatuje“ zaměstnancův nárok na dovolenou v základní výměře, případně i způsob čerpání této dovolené bez ohledu na to, že se jedná o kogentní ustanovení zákoníku práce a není proto nutné je v pracovní smlouvě výslovně uvádět.

#### 6.2.5 Mzdová ujednání

Jedním ze základních charakteristických znaků pracovního poměru je jeho úplatnost. Je to zakotveno také přímo v zákoníku práce v ustanovení § 2 odst. 2, kdy závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci.

Hlavním důvodem, pro který zaměstnanec vstupuje do

---

<sup>53</sup> Ing. Nešćáková, L., MBA – JUDr. Jakubka, J., *Zákoník práce 2013 v praxi*, Praha, Grada publishing, a.s., 2013, str. 94



pracovního poměru, je tedy jeho odměna. Této skutečnosti využívá zaměstnavatel k tomu, aby zaměstnance motivoval k lepším pracovním výsledkům. Oba tedy mají své důvody pro sjednání pro ně co nejvýhodnějších mzdových podmínek.

Zákoník práce stanoví, že za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody (ustanovení § 109 odst. 1 zákoníku práce).

Od 1. 1. 2007 je problematika odměňování zaměstnanců komplexně upravena v zákoníku práce, a to v části šesté. Nadále však zůstávají v zákoníku práce odděleny úpravy o mzdě a o platu z důvodu rozdílné charakteristiky zdrojů finančních prostředků.

Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Plat náleží zaměstnancům u zaměstnavatelů tzv. nepodnikatelské sféry (ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce). Jedná se o zaměstnavatele, jejichž zdroje prostředků na odměňování jsou vázány na veřejné rozpočty (stát, územní samosprávné celky, státní fondy, příspěvkové organizace, jejíž 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, školské právnické osoby zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení).

Plat není možné určit dohodou. Jeho výši stanoví zaměstnavatel podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, případně vnitřního předpisu (ustanovení § 122 odst. 1 zákoníku práce). Uvedení platových podmínek v pracovní smlouvě by tak mělo pouze informativní charakter.

V třetí skupině jsou zaměstnavatelé v podnikatelské sféře, kteří musí všechny peněžité prostředky sloužící k odměňování

zaměstnanců zajistit podnikatelskou činností.

Jelikož v pracovní smlouvě lze sjednat pouze ujednání o mzdě, nikoliv o platu, který je stanoven právními předpisy, budu se dále věnovat pouze mzdě a její úpravě v zákoníku práce.

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci<sup>54</sup>. Pokud zaměstnavatel stanoví mzdu zaměstnance, není omezován při její tvorbě a skladbě zákonem, může tedy volit jakoukoli její formu. Zda zvolí hodinovou, měsíční, úkolovou mzdu je jen v kompetenci zaměstnavatele. Rovněž tak její výše je smluvní. Jediným závazným požadavkem na výši mzdy zaměstnance takto stanovené je respektování institutu minimální a zaručené mzdy. Při sjednávání mzdy je nutno respektovat ustanovení § 111 ZPr, které se věnuje minimální mzdě. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávních vztazích. Dohodnutá mzda nesmí být tedy menší než tato minimální mzda, kterou stanovuje vláda nařízením. Horní hranice stanovena není, a proto se jedná o relativně kogentní ustanovení.

Zákoník práce se ještě zmiňuje v ustanovení § 112 o tzv. zaručené mzdě. Tou se rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy opět stanoví vláda nařízením.

Další složky mzdy ve smyslu odměn, bonusů, prémie a dalších zvýhodnění zaměstnance je rovněž v dikci zaměstnavatele. Také prvotní stanovení pevné a pohyblivé složky mzdy určuje zaměstnavatel. V zásadě jsou tři možnosti.

První možností je stanovení pevné částky. Toto je ale značně nevýhodné pro zaměstnavatele, jelikož zaměstnanec poté nemá žádnou motivaci ke kvalitnímu výkonu práce, ale naopak výhodou pro zaměstnance, který má zajištěnou stejnou výši mzdy nezávisle na odvedené práci.

---

<sup>54</sup> Ustanovení § 109 odst. 2 zákoníku práce

Opakem stanovení pevné částky je částka závislá zcela na kvalitě a kvantitě odvedené práce. Zaměstnanec je motivován k nejlepším výsledkům práce, jakých je schopen a zaměstnavatel má jistotu, že vynaložil své peněžní prostředky správně. Na druhé straně neví nikdy dopředu mzdu, kterou bude muset zaměstnanci vyplatit.

Třetí možnost je kombinace dvou předchozích. V pracovní smlouvě se stanoví pevná část a pohyblivá část mzdy. Podle mého názoru je to ta nejlepší varianta ze všech, neoptimálnější pro obě smluvní strany. Zaměstnanec má zaručenou určitou mzdu a zároveň je motivován k lepším výsledkům práce, v případě že by chtěl tuto částku navýšit. Zaměstnavatel pro změnu zná přibližnou částku potřebnou na odměnu každý měsíc a má větší pravděpodobnost, že odvedená práce bude podle jeho představ z motivačního důvodu.

Při změně výše mzdy v době trvání pracovního poměru záleží na tom, zda mzdové podmínky určil zaměstnavatel jednostranným právním úkonem, či zda byly sjednány oboustranně, např. právě v pracovní smlouvě. Mzda se:

- oboustranně sjednává v pracovní, kolektivní či jiné smlouvě,
- jednostranně stanoví vnitřním předpisem zaměstnavatele (ust. § 305 zákoníku práce)
- jednostranně určí mzdovým výměrem.

Mzda i plat se poskytují na základě toho, jak je posouzena náročnost, složitost a odpovědnost práce, včetně posouzení pracovních podmínek, za kterých je práce konána. Do mzdy i platu se také promítá zhodnocení pracovní výkonnosti a dosahování pracovních výsledků konkrétního zaměstnance.

Zaměstnavatel při stanovení mzdy musí respektovat zásadu rovného zacházení, tedy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty náleží zaměstnancům vykonávajícím tuto práci stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Mzda musí být dle ustanovení § 113 odst. 3 ZPr sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má

tato mzda příslušet. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§ 113 odst. 4 ZPr).

Mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo právo zaměstnance na mzdu nebo na některou jejich složku. Pravidelný termín splatnosti mzdy, tzv. „výplatní termín“ musí zaměstnavatel oboustranně se zaměstnancem sjednat, nebo jednostranně stanovit vnitřním předpisem, anebo jednostranně určit.

Mzda (nebo plat) jsou vypláceny v zákonných penězích a je zaokrouhlována na celé koruny směrem nahoru. Pracuje-li zaměstnanec v zahraničí, je možné po vzájemné dohodě poskytovat tomuto zaměstnanci mzdu, plat nebo jejich část v cizí měně.

#### 6.2.6 Konkurenční doložka

Dalším institutem, který si mohou smluvní strany sjednat, je konkurenční doložka. Zákoník práce ji upravuje v ustanovení § 310 a § 311. Na rozdíl od většiny ustanovení obsažených v zákoníku práce, slouží tato ustanovení k ochraně zaměstnavatele. Konkurenční doložkou se rozumí dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Součástí této dohody pak musí být závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se

smluvní strany nedohodli na jiné době splatnosti (ust. § 310 odst. 1 ZPr).

Předmětem právního vztahu založeného konkurenční doložkou je ochrana zaměstnavatele po skončení pracovněprávního vztahu smluvních stran před činností zaměstnance, která by vůči němu měla soutěžní povahu. Účel konkurenční doložky spočívá v tom, aby byl zaměstnavatel chráněn před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého pracovního poměru seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo jsou takového charakteru, že jsou způsobilé získat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu.

Nemůže být žádná pochybnost o tom, že v případě konkurenčních doložek uzavřených podle ustanovení § 310 zákoníku práce je třeba mít na zřeteli zájem na zachování rovnosti účastníků v jejich právu na svobodnou volbu povolání a právu podnikat, garantované čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, a z toho vyplývající požadavek na vyváženost vzájemných práv a povinností, které účastníkům z konkurenční doložky vyplývají. Konkurenční doložku je proto třeba vždy chápat spíše jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si účastníci bývalého pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli, neboť jen tak lze vyjádřit závazek zaměstnance o tom, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a závazek zaměstnavatele o tom, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání (kompenzaci), za každý měsíc plnění závazku. Nejedná se tedy o klasicky uplatňovaný princip ochrany zaměstnance<sup>55</sup>.

Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat

---

<sup>55</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.4.2007, sp. zn. 21 Cdo 1679/2006

s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při dané výdělečné činnosti by mohla zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost (ustanovení § 310 odst. 2 ZPr).

Součástí konkurenční doložky může být také ujednání o smluvní pokutě. Tu je povinen zaměstnanec zaplatit v případě, kdy poruší závazek vyplývající z konkurenční doložky. V okamžiku zaplacení smluvní pokuty závazek zaměstnance zanikne. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek, které k jejímu sjednání vedly (např. charakter informací, délka závazku apod.). V praxi se zpravidla jedná o částku, kterou by zaměstnavatel měl poskytnout zaměstnanci při dodržení dohody.

Konkurenční doložka může být sjednána jak v pracovní smlouvě, tak i v jiné samostatné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (např. manažerská smlouva nebo přímo dohoda o konkurenční doložce), a to kdykoli za trvání pracovního poměru. V praxi jsem se setkala také se sjednanou konkurenční doložkou v dohodě o rozvázání pracovního poměru.

Konkurenční doložku lze sjednat rovněž i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr ve smyslu ustanovení § 74 a násl. zákoníku práce, neboť v souladu s ustanovením § 77 odst. 2 zákoníku práce „se vztahuje na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ Vzhledem k tomu, že zákoník práce v ustanovení § 310, který upravuje konkurenční doložku, ani na jiném místě zákoníku práce uzavření konkurenční doložky v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevyklučuje, lze dovodit, že konkurenční doložka může být též součástí dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti či jiné dohody vztahující se k výkonu práce na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Aby byla konkurenční doložka platně sjednána, vyžaduje

písemnou formu. Ta je vyžadována taktéž u odstoupení od této dohody, které může učinit zaměstnavatel, ale pouze za trvání pracovního poměru. Stejně tak je písemná forma vyžadována u výpovědi, ke které je oprávněn zaměstnanec, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil alespoň část peněžitého vyrovnání do 15 dnů od splatnosti.

Konkurenční doložku není možné využít u některých zaměstnanců podle ustanovení § 311 ZPr (př. pedagogičtí pracovníci škol zřizovaných obcí, krajem).

Dovolím si zde uvést jeden zajímavý případ z praxe týkající se odstoupení od konkurenční doložky. Konkurenční doložka byla sjednána v dohodě o rozvázání pracovního poměru s tím, že tento pracovní poměr měl skončit za cca pět měsíců od uzavření této dohody. V ustanovení této dohody o rozvázání pracovního poměru týkající se konkurenční doložky si smluvní strany sjednaly, že zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit, a to z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Účastníci dohody o rozvázání pracovního poměru se tedy shodli na tom, že není potřeba důvod odstoupení od konkurenční doložky uvádět. Zaměstnavatel využil smluvního ujednání a ještě za trvání pracovního poměru zaměstnanci písemně sdělil, že od dohody o konkurenční doložce odstupuje s tím, že důvody odstoupení neuvedl. Zaměstnanec poté (7 měsíců po skončení pracovního poměru; závazek z konkurenční doložky měl zaměstnanec dodržovat po dobu 6 měsíců) podal na zaměstnavatele žalobu, kterou se domáhal zaplacení peněžitého vyrovnání vyplývajícího z dodržování konkurenční doložky s tím, že toto: *„odstoupení bylo neplatné pro rozpor s účelem právní úpravy konkurenční doložky, když nebylo odůvodněné“*. V rámci celého soudního sporu se tedy řešila a stále řeší otázka nutnosti odůvodňovat odstoupení od konkurenční doložky, když si smluvní strany sjednaly, že tento důvod být uveden nemusí. Domnívám se, že pokud smluvní strany srozumitelně a určitě projeví svoji vůli, že zaměstnavatel může odstoupit od konkurenční doložky, a to

z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to také s odvoláním na ustanovení § 310 zákoníku práce, kdy tento žádné další náležitosti odstoupení nestanoví, není možné mít k tíži zaměstnavatele, že tento důvod neuvedl. Smluvní strany se shodly na tom, že není potřeba důvod odstoupení od konkurenční doložky uvádět a to z toho důvodu, že zákoník práce žádné takové náležitosti nepředepisoval a jistě také z toho důvodu, že v podstatě existuje pouze jediný důvod, pro který zaměstnavatel odstoupí od konkurenční doložky, a to skutečnost, že již nemá zájem na jejím dodržování. Důležité je znovu poukázat na skutečnost, že účelem konkurenční doložky je ochrana zaměstnavatele, a proto je logické, že zákon dává zaměstnavateli také možnost vzdát se tohoto zvýhodnění, a to v podobě odstoupení od konkurenční doložky. Ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce omezuje zaměstnavatele "v právu odstoupit od uzavřené konkurenční doložky pouze z hlediska času, nikoliv co do důvodů odstoupení", a nezakládá ani jeho povinnost odstoupení od konkurenční doložky "jakkoli odůvodňovat". Zaměstnavatel pouze "využil svého práva zaručeného v ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce". Jak je z výše uvedeného zřejmé, v rámci tohoto sporu jsem zastupovala zaměstnavatele s tím, že v současné době je u Městského soudu v Praze jako soudu dovolacího podáno dovolání zaměstnavatele.

#### 6.2.7 Další ujednání v pracovní smlouvě

V pracovní smlouvě se mohou vyskytnout mnohá další ujednání, jako např. údaj o výpovědních dobách, ustanovení o tom, kdy a za jakých podmínek je možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, údaj o povinnosti mlčenlivosti zaměstnance, údaj o tom, že byl zaměstnanec seznámen s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, možnost vysílání zaměstnance na pracovní cestu, závazek zaměstnance k doplnění kvalifikace apod.



## 7. Změna pracovní smlouvy

Podmínky sjednané v pracovní smlouvě jsou závazné pro zaměstnance i zaměstnavatele po celou dobu trvání pracovního poměru. Toto pojetí má zajistit stabilitu pracovněprávního vztahu. Někdy to však nebude možné vzhledem k subjektivním či objektivním okolnostem některého z účastníků (př. zdravotní důvody).

V obecném smyslu se rozumí změnou pracovní smlouvy změna některého z jejích prvků (pojmových znaků). Změny pracovní smlouvy se mohou týkat pouze subjektu nebo obsahu pracovní smlouvy, objektem pracovní smlouvy je závislá práce, tu z povahy věci měnit nelze. Změna pracovní smlouvy neznamená zánik původního pracovního poměru a vznik nového. Pouze dochází k jeho jakési obměně.

### 7.1 Změna obsahu pracovní smlouvy

Podle ustanovení § 40 odst. 1 zákoníku práce je možné obsah pracovního poměru změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Dle tohoto ustanovení je tedy možné měnit i obsah pracovní smlouvy.

Za určitých okolností může dojít ke změně obsahu pracovního poměru, aniž by došlo ke změně pracovní smlouvy. Toto se může dít např. i jednostranným úkonem ze strany zaměstnavatele, např. převedením na jinou práci dle ust. § 41 zákoníku práce nebo vyslání na pracovní cestu dle ust. § 42 zákoníku práce. Z ustanovení § 44 zákoníku práce vyplývá, že se nejedná o změnu pracovní smlouvy, neboť toto ustanovení říká, že po odpadnutí důvodů, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato

změna sjednána, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

Pracovní smlouvu lze měnit vždy pouze písemně, avšak stejně jako přímo u pracovní smlouvy není nedodržení formy stíháno neplatností. Měnit lze jednak ta ujednání, která jsou ve smlouvě, lze také doplnit další ujednání, avšak některé části pracovní smlouvy změnit nelze. Například jak již bylo řečeno výše, není možné prodlužovat délku zkušební doby. To znamená, že pokud byla zkušební doba sjednána na měsíc, nelze ji posléze prodloužit do nejdelší zákonné délky tří měsíců.

I na případy změny obsahu pracovní smlouvy dopadají obecná pravidla pro tvorbu právních úkonů. Změna obsahu pracovní smlouvy se tak zejména nesmí přičít zákonu, obcházet jej nebo se přičít dobrým mravům.

Za změnu pracovní smlouvy je nutno považovat jakýkoliv její dodatek (nejde tedy o součást smlouvy, ale její změnu).

## 7.2 Změna subjektu pracovní smlouvy

Změna subjektu pracovní smlouvy je možná pouze na straně zaměstnavatele. Změna na straně zaměstnance je vyloučena pro požadavek osobního výkonu závislé práce, která je objektem pracovní smlouvy. Oporu pro toto tvrzení nalezneme v ustanovení § 2 odst. 1 a také např. v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Může-li zaměstnanec vykonávat práci jen osobně, je logické, že nemůže svá práva a povinnosti z pracovní smlouvy žádným způsobem zcizit, nemůže se ani při realizaci pracovní smlouvy nechat zastoupit<sup>56</sup>.

Oproti tomu změna subjektu jako zaměstnavatele možná je a to dle části třinácté, hlavy patnácté zákoníku práce. Zákoník práce

---

<sup>56</sup> Galvas, M., Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. 1. vydání. Brno: Univerzita J. E Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985. str. 100.

jasně stanoví, že v případě, kdy dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Přejímajícímu zaměstnavateli se tak zajišťuje potřebná pracovní síla a zaměstnanci mají právní jistotu na zachování jejich pracovního poměru.

## 8. Zánik pracovní smlouvy

Existence pracovní smlouvy je bezprostředně spojená s existencí pracovního poměru. Nový zákoník práce, stejně jako předcházející zákon, upravuje pracovní smlouvu pouze v souvislosti se vznikem pracovního poměru a dále se věnuje již jen pracovnímu poměru, jeho změnám a skončení. Celá konstrukce vztahu pracovní smlouvy a pracovního poměru je nevyvážená, pracovní smlouva ustupuje do pozadí. Většina ustanovení zákoníku práce se totiž týká pracovního poměru.

Pracovní smlouva může dle zákoníku práce zaniknout pouze dvěma způsoby, a to

- odstoupením od smlouvy dle ustanovení § 34 odst. 2, 3 zákoníku práce nebo
- skončením pracovního poměru dle ustanovení § 48 a násl. zákoníku práce.

V souvislosti se zánikem pracovní smlouvy zákoník práce upravuje pouze institut odstoupení od pracovní smlouvy. Současné právní úpravě odstoupení od pracovní smlouvy jsem se blíže věnovala v kapitole 6.1.3 týkající se dne nástupu do práce, zde uvedu jen stručné shrnutí a ohlédnutí za minulou problematickou právní úpravou.

Zákoník práce upravuje situaci, kdy zaměstnavatel může od smlouvy odstoupit, a to v ustanovení § 34 odst. 3 tohoto zákona:

*„Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.“*

Zaměstnavateli se poté nabízejí dvě možnosti. Ta první je, že na existenci pracovního poměru bude trvat, přičemž zaměstnanec nenastoupením do práce porušil své pracovní povinnosti, a ta druhá je, že od smlouvy odstoupí a tato pracovní smlouva se zruší od počátku (s právními účinky ex tunc). Na tuto pracovní smlouvu se dále hledí jako by vůbec nevznikla<sup>57</sup>.

Od pracovní smlouvy může zaměstnavatel odstoupit jen do doby, než začne zaměstnanec pracovat. Pokud zaměstnanec začne vykonávat práci a odpracuje třeba jen kousek pracovní směny, tak zaměstnavatel odstoupit již nemůže a pracovní poměr trvá dál.

V obecné rovině bylo možno odstoupit od pracovní smlouvy dle ustanovení § 48 a § 49 občanského zákoníku, na které odkazovalo ustanovení § 18 zákoníku práce. Právě tento způsob odstoupení od pracovní smlouvy byl však odbornou veřejností značně diskutován, až skupina poslanců a senátorů podala návrh k Ústavnímu soudu, aby ustanovení § 18 ZPr ve slovech „48, 49“ zrušil. Někteří představitelé právní teorie uváděli, že sjednávání odstoupení od pracovní smlouvy není možné, neboť by se tím rozšiřovaly formy a důvody skončení pracovního poměru, které jsou v zákoníku práce dány taxativním výčtem, jiní se zase odvolávali na zásadu dobrých mravů<sup>58</sup>.

Jestliže totiž ust. § 48 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že pracovní poměr může být rozvázán jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době, lze z použité dikce „může jen“ a contrario vyvodit, že se jedná o kogentně stanovený taxativní výčet právních úkonů směřujících k ukončení

---

<sup>57</sup> Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde, 2008, str. 148

<sup>58</sup> Jouza, L., Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Bulletin advokacie, 2008, č. 1-2, str. 47

pracovního poměru, který nelze smluvním ujednáním smluvních stran rozšiřovat o jiné právní úkony, tedy ani o případné odstoupení od smlouvy. Takové ujednání by totiž bylo pro rozpor se zákonem neplatné.

Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12.3.2008<sup>59</sup> dovedil, že *použití institutu odstoupení od smlouvy upraveného v ustanoveních občanského zákoníku pro možnost odstoupení od právních úkonů v pracovním právu, konkrétně od pracovní smlouvy, s sebou přináší vysokou míru sociální nejistoty. Umožňuje obcházet právní úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu jako jednu ze základních zásad, která ovládá možnost skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu.* Z těchto důvodů Ústavní soud ustanovení § 18 ZPr ve slovech „48,49“ zrušil<sup>60</sup>. Strany pracovněprávního vztahu si tedy nemohou mezi sebou dohodnout odstoupení od pracovní smlouvy.

Domnívám se, že možnost odstoupení od smlouvy dle ustanovení občanského zákoníku způsobovalo právní nejistotu smluvních stran, jelikož odstoupením se pracovní smlouva rušila a pracovní poměr zanikl od počátku. Jinými slovy v případě zákonného odstoupení od pracovní smlouvy by bylo na tuto smlouvu nahlíženo jako by nikdy nebyla uzavřena, což je velkým zásahem do právní jistoty stran této smlouvy, a to jak v oblasti pracovního práva, tak i v oblasti důchodového a sociálního zabezpečení.

V případě, že dojde k zániku pracovního poměru, a to jakýmkoli způsobem, zaniká vždy i pracovní smlouva.

---

<sup>59</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 82/06

<sup>60</sup> Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde, 2008, str. 149

## **VII. Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovního poměru (po uzavření pracovní smlouvy)**

### **1. Informování o obsahu pracovního poměru**

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru. Tato informační povinnost mimo jiné vyplývá ze směrnice Rady č. 91/553/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, která se uplatňuje především v zemích Evropské unie, kde není stanovena povinnost uzavírat pracovní smlouvy písemně.

Informace musí obsahovat název a sídlo zaměstnavatele, pokud je zaměstnavatel právnickou osobou, nebo jméno, příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o délce dovolené, popř. způsob určování dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy, údaj o kolektivních smlouvách a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Nejsou-li tyto údaje obsaženy přímo v pracovní smlouvě, je zaměstnavatel povinen informovat o nich písemně zaměstnance, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, tedy ode dne nástupu zaměstnance do práce. Tato povinnost zaměstnavatele se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než jeden měsíc.

Při nástupu do práce musí být také zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci

dodržovat.

## 2. Povinnosti zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru

V souladu se zákoníkem práce je zaměstnavatel ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, především povinen:

### **a) přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy**

Dispoziční pravomoc zaměstnavatele lze definovat jako oprávnění zaměstnavatele řídit pracovní činnost zaměstnance a činnost s ní související ve smyslu zadávání a konkretizace podmínek výkonu práce, a to v mezích daných platnými právními předpisy, pracovní smlouvou a vnitřními předpisy zaměstnavatele.

Pracovní právo je založeno na zásadě zákazu nucené práce a této zásadě by se přičilo, kdyby měl zaměstnavatel možnost přidělovat zaměstnanci práci jinou, než si sjednali při uzavírání smlouvy. Stejně tak by bylo s touto zásadou v rozporu, kdyby bylo zaměstnanci nařizováno vykonávat práci nad rozsah dohodnuté práce nebo dokonce nad rozsah, jenž je stanoven právním předpisem. Zaměstnavatel má tedy možnost disponovat se zaměstnancem v určitém rámci, který je dán zákonem a smlouvou. Konat práce jiného druhu zaměstnanec zásadně není povinen s výjimkou případů, kdy zákoník práce výjimečně umožňuje převést zaměstnance na jinou práci (srov. § 41 zákoníku práce)<sup>61</sup>.

Povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy je také prostorově a časově vymezená. K výkonu práce dochází v místě sjednaném v pracovní smlouvě a během sjednané pracovní doby, kterou zaměstnavatel fyzické osobě rozvrhne. Zaměstnavatel by měl při přidělování práce brát v úvahu také zdravotní stav zaměstnance. Přidělí-li zaměstnanci práci, která sice spadá do druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, avšak zaměstnanec není schopen ji vzhledem ke svému zdravotnímu stavu

---

<sup>61</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha, C. H. Beck, 2010. str. 151

dlouhodobě vykonávat, nejedná se zde o porušení povinnosti zaměstnance, jestliže ten odmítne takovou práci vykonat. Musí se však samozřejmě jednat o objektivní posouzení zdravotního stavu lékařem a ne jen o subjektivní tvrzení zaměstnance. V takovém případě, kdy se stane zaměstnanec dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý konat dosavadní práci sjednanou v pracovní smlouvě, zaměstnavatel mu již nemůže takovou práci přidělovat a má naopak povinnost převést zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Převedení probíhá v rámci sjednaného druhu práce. Až v případě, že to není možné, může zaměstnavatel převést zaměstnance i na práci jiného druhu, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

**b) platit mu za vykonanou práci mzdu (plat)**

Pracovní poměr je vztahem závazkovým a úplatným. Zaměstnanec se v něm zavazuje osobně vykonávat práci pro zaměstnavatele a ten, jako protiplnění, se zavazuje platit zaměstnanci mzdu, plat nebo odměnu z dohod. Pro člověka je mzda základním motivem pro hledání zaměstnání a pro vykonávání závislé práce pro jinou osobu.

**c) vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem**

Právo na uspokojivé pracovní podmínky plyne pro zaměstnance již z čl. 28 Listiny základních práv a svobod a naopak jako povinnost zaměstnavatele je uvedena v zákoníku práce. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je upravena v zákoníku práce v samostatné části páté.

Zaměstnavatel by měl svým zaměstnancům poskytnout takové prostředí pro výkon práce, které by neohrožovalo jejich zdraví nebo dokonce život a přispívalo by k lepšímu a odpovědnějšímu přístupu k práci. Tyto podmínky zabezpečuje zejména vhodnou organizací



bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Většina ustanovení upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci má zejména preventivní charakter. Slouží k tomu, aby zaměstnavatel pečoval o své zaměstnance a jednal tak, aby nedocházelo při práci k úrazům, aby nebylo ohroženo zdraví ani život osob na pracovišti a aby byla eliminována všechna možná rizika.

### 3. Povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru

Základní povinnosti zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru jsou stanoveny v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a § 301 a násl. zákoníku práce jako modelové okruhy, přičemž jejich konkretizace je předmětem pracovních řádů, interních směrnic, technických norem, norem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, konkrétních pokynů zaměstnavatele apod.

Mezi tyto základní povinnosti zahrnujeme:

#### **a) povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat práci osobně dle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době**

Pojem závislá práce je definován v ustanovení § 2 odst. 1, 2 zákoníku práce. Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Zaměstnanec je povinen konat práci osobně a v pracovní době. Osobní výkon práce je projevem zvláštního osobního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem založeného pracovní smlouvou, kdy zaměstnanec se nezavazuje pouze

k výsledku své práce, ale k výkonu práce jako takové. Z toho logicky plyne, že zaměstnanec se nemůže nechat při výkonu závislé práce zastoupit jinou osobou.

**b) dodržovat ostatní povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru**

- povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,

Tato povinnost zahrnuje povinnost plnění pracovních úkolů v nejlepší kvalitě, kterou je zaměstnanec schopen vykonat. Dále je zaměstnanec povinen vynaložit na pracovní činnost své znalosti a schopnosti, aby výsledek jeho práce byl efektivní, také je povinen poslouchat pokyny nadřízených pracovníků.

- povinnost plně využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,

Za zaměstnance seznámeného s právními předpisy týkajícími se pracovněprávních povinností se považuje zaměstnanec, který byl řádně poučen a proškolen zaměstnavatelem či vedoucím zaměstnancem. Nestačí tedy jen informace, kde si dané předpisy má najít a sám si je má prostudovat, jelikož určitá problematika může být pro nového zaměstnance složitá na pochopení. Hrozí tudíž, že by si ji zaměstnanec mohl vyložit chybně. Je tedy nutné, aby si daný předpis zaměstnanec přečetl a následně byl jinou osobou poučen o dané problematice, kterou předpis upravuje, aby nedocházelo k nedorozuměním a následně k nechtěnému porušení či ohrožení sebe i jiných zaměstnanců.

- povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek

zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím a také nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,

Tato povinnost klade důraz na mravnost zaměstnance, která ve svém obsahu vyjadřuje určitou loajalitu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zároveň znamená povinnost zaměstnance být ohleduplný k majetku a k oprávněným zájmům zaměstnavatele. Jedná se o vyžadování určité úrovně chování zaměstnance. Zákon ukládá zaměstnanci, aby svým chováním spjatým s pracovním vztahem nezpůsobil škodu zaměstnavateli, a to jak majetkovou, tak i morální.

## VIII. Jmenování

Pracovní poměr se podle právního stavu ke dni 31.12.2006 zakládal pracovní smlouvou, volbou a jmenováním. S novým zákoníkem práce účinným od 1.1.2007 dochází v právní úpravě vzniku pracovního poměru k zásadní změně. Nový zákoník práce předpokládá, že pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy a jen výjimečně jmenováním. Volbu jako způsob založení pracovního poměru už nový zákoník práce nezná.

Jmenováním se zakládá pracovní poměr zcela výjimečně, a to v případech uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 ZPr: „*Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem<sup>62</sup>; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru v Policii České republiky.*“ Tento výčet je konečný a nepřipouští žádné výjimky. To znamená, že např. v obchodní společnosti se nemohou zakládat pracovní poměry jmenováním, i kdyby si to společnost sama stanovila v pracovním řádu nebo v jiném firemním opatření<sup>63</sup>.

Dle přechodného ustanovení § 364 odst. 3 zákoníku práce se pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů jmenováním považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou. To samozřejmě neplatí tam, kde nový zákoník práce i nadále předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním. To ve svém důsledku znamená, že po 1.1.2007 není možno bez dalšího takového vedoucího pracovníka odvolat z funkce, jako tomu bylo

---

<sup>62</sup> Např. zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, v platném znění.

<sup>63</sup> Jouza, L. Nový zákoník práce v praxi. Bulletin advokacie, 2007, č. 5, s. 17.

dosud, ledaže zaměstnavatel a pracovník využijí nového ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce, který umožňuje takový postup s pracovníkem výslovně sjednat.

Jmenování provádí ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, kterým je např. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění nebo zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění. V případě neexistence zvláštní právní úpravy bude určující ustanovení § 33 odst. 4 písm. a) až g) ZPr.

Vedoucím místem se dle ustanovení § 73 odst. 3 ZPr, tj. u zaměstnavatelů - právnických osob jiných než uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 ZPr a u zaměstnavatelů – fyzických osob, rozumí místo:

- v přímé řídicí působnosti
    - statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
    - zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
  - v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného
    - statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
    - zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba
- za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

### 1. Obsahové náležitosti jmenování

Zatímco vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy je v zákoníku práce upraven poměrně podrobně, právní úprava jmenování je pouze rámcová a obecná. Úprava pracovního poměru založeného jmenováním tak bohužel i nadále zůstala v

zákoníku práce jen velmi kusá. Zákoník práce výslovně nestanoví ani základní obsahové náležitosti jmenování, ani jeho formu.

Ustanovení § 36 zákoníku práce pouze stanoví, že pracovní poměr vzniká dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Z tohoto ustanovení tedy vyplývá, že jmenování musí obsahovat takovéto určení dne jmenování na pracovní místo.

Dále dle zákoníku práce pro pracovní poměr založený jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou<sup>64</sup>. Na základě výše uvedeného lze tedy analogicky použít ustanovení zákoníku práce o obsahu pracovní smlouvy. Při jmenování by měl tedy být kromě určení dne jmenování na pracovní místo, stanoven i druh práce, do které je zaměstnanec jmenován a místo, kde bude práce (funkce) vykonávána. Bez stanovení těchto tří podstatných náležitostí, které jsou nezbytné pro uzavření pracovní smlouvy, by těžko mohl vedoucí zaměstnanec vykonávat svoji práci.

V rámci jmenování mohou být samozřejmě sjednány i další náležitosti pracovního poměru. Rovněž jmenování může být sjednáno na dobu určitou nebo neurčitou, může být sjednána kratší pracovní doba, případně další pracovní podmínky.

Určení dne jmenování na pracovní místo, místa výkonu práce a druhu práce, příp. dalších pracovních podmínek může být obsaženo přímo ve jmenovacím úkonu (nejčastěji bývá tento právní úkon nazýván jmenovací dekret či rozhodnutí o jmenování) nebo upřesněno samostatně nebo musí vyplývat z podmínek výkonu funkce, resp. z organizačních předpisů platných pro zaměstnavatele, u něhož je funkce vykonávána. Vždy je však třeba, aby tyto podmínky byly upřesněny a nezakládaly do budoucna pochybnosti při provádění dalších následných úkonů, souvisejících s existencí a průběhem takto vzniklého pracovního poměru.

---

<sup>64</sup> ustanovení § 38 odst. 2 zákoníku práce

Pochybnosti může vyvolávat a také vyvolává možnost sjednat zkušební dobu. Tato možnost bude přicházet v úvahu pouze při založení pracovního poměru jmenováním, nikoliv při případné změně sjednaných pracovních podmínek, je-li do funkce jmenován zaměstnanec, který již v pracovním poměru u zaměstnavatele je. V takovém případě nedochází totiž ke vzniku nového pracovního poměru, ale ke změně stávajícího pracovního poměru, a proto ani není možné stejně tak jako v případech změny pracovní smlouvy, zkušební dobu sjednat. Zkušební doba může být totiž sjednána v souladu s ustanovením § 35 odst. 3 ZPr nejpozději v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, resp. zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

## 2. Formální náležitosti jmenování

Zákoník práce neupravuje ani žádné formální náležitosti jmenování. Jmenování tedy můžeme považovat za neformální právní úkon, který může být učiněn písemně i ústně.

Dle názoru odborné veřejnosti<sup>65</sup> je však z povahy věci vyloučeno jmenování formou konkludentního jednání.

Problematikou formálních náležitostí jmenování se rovněž zabýval Nejvyšší soud ČR. V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.2.2006, sp.zn. 21 Cdo 1082/2005 je mimo jiné uvedeno, že *„pracovní poměr lze platně založit jmenováním i tehdy, bylo-li jmenování provedeno ústně, případně i konkludentně. Platný vznik pracovního poměru jmenováním je rovněž podmíněn souhlasem občana (fyzické osoby) se svým jmenováním, který taktéž může být projeven jakoukoliv formou, ať již výslovně, nebo jiným způsobem*

---

<sup>65</sup> Galvas M. Jmenování jako způsob vzniku pracovního poměru v praxi. Právo a zákonnost, 1991, č. 7, str. 406,

Píchová , I.K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, str. 169

*nezbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl účastník projevít. “*

Domnívám se, že v zájmu zabezpečení právní jistoty zaměstnanců a předcházení zbytečných budoucích nejasností je třeba jmenování do funkcí provádět písemnou formou a výslovné ustanovení v zákoníku práce by jistě bylo jedině přínosem.

Nejčastěji bývá jmenování v praxi prováděno písemně jmenovacím dekretem. Konkrétní pojmenování tohoto úkonu jmenování však nebudou mít právní význam. Zaměstnavatelé někdy používají označení „pověření vedoucí funkcí“ nebo „ustanovení do funkce“ apod. I takový úkon, bude-li se jednat o vedoucí funkci v ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce stanovenou, je jmenováním dle zákoníku práce se všemi důsledky z toho plynoucími. V této souvislosti je však nutné zmínit, že od jmenování, kterým se zakládá pracovní poměr, je třeba odlišit pověření funkcí, které se v praxi používá k obsazování funkcí, u nichž se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou, nejedná se tedy o okruh vedoucích funkcí taxativně stanovených v zákoníku práce. Nevzniká zde tudíž nový pracovní poměr, ale dochází ke změně dosavadního pracovního poměru, a to ke změně druhu sjednané práce. V podstatě se tedy jedná o dohodu o změně pracovní smlouvy, avšak formálně je takováto dohoda prezentována jako „jmenování do funkce“ nebo „pověření funkcí“.

Touto problematikou se také zabýval výše zmíněný judikát Nejvyššího soudu ČR, kde je uvedeno, že *„o jmenování zaměstnance do funkce ve smyslu ustanovení § 27 odst. 4 zákoníku práce (dle platné právní úpravy ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce) jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle takto označí. Za jmenování do funkce lze považovat též takový projev vůle zaměstnavatele, kterým zaměstnance "pověřuje" určitou funkcí (ať dočasně či trvale), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti), které vyplývá z vnitřních předpisů zaměstnavatele a které zaměstnavatel "pověřovací listinou" jen potvrzuje.“*



Jmenování můžeme považovat za jednostranný právní úkon zaměstnavatele, kterým se zakládá pracovní poměr. Jmenování však přesto nemá všechny charakteristické rysy jednostranného právního úkonu, neboť nenabývá účinnosti v okamžiku, kdy je doručen druhému účastníku bez ohledu na vůli tohoto účastníka. Pracovní poměr na základě jmenování nevznikne, pokud ten, komu je adresován, tedy zaměstnanec, s tímto jednostranným právním úkonem nevyjádří souhlas. Smluvní princip při jmenování se musí určitým způsobem uplatnit, neboť v opačném případě by se jednalo o nucenou práci.

Zaměstnanec tedy musí se jmenováním vyjádřit souhlas. Zákoník práce však nikterak neupravuje formu tohoto souhlasu. V zájmu vyloučení pochybností s ohledem na to, že jednostranný právní úkon obvykle souhlas druhé strany nevyžaduje ani nepředpokládá, by bylo zřejmě vhodné, aby zákoník práce výslovně formu souhlasu zaměstnance se jmenováním stanovil. Bylo by tedy v praxi žádoucí, aby jmenování bylo prováděno jmenovacím dekretem, v rámci kterého zaměstnanec svým podpisem potvrdí svůj souhlas s tímto úkonem. S ohledem na to, že forma souhlasu se jmenováním není stanovena, může být učiněn písemně i ústně a domnívám se, že v tomto případě není z povahy věci vyloučeno ani konkludentní vyjádření, a to takovým způsobem, že zaměstnanec začne vykonávat funkci, do níž byl jmenován.

### 3. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a vzdání se tohoto místa

Pracovní poměr založený jmenováním je pozoruhodný nejen svým vznikem, ale i jeho skončením. V souladu s ust. § 73 odst. 1 zákoníku práce může být jmenovaný vedoucí zaměstnanec z pracovního místa odvolán, rovněž se může vedoucí zaměstnanec tohoto místa vzdát.

Odvolání z funkce nebo vzdání se funkce musí být písemné,

přestože nemusí být uvedeny žádné důvody takového opatření, tzn. je možné z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo se vzdání pracovního místa uveden den pozdější.

U funkcí, kde jmenováním vzniká pracovní poměr, umožňuje zákoník práce provést jmenování na dobu určitou, jejímž uplynutím pracovní poměr skončí. Jinak pracovní poměr nekončí a zaměstnavatel musí po odvolání nebo vzdání se pracovní pozice vedoucího zaměstnance podat zaměstnanci návrh na jeho další pracovní zařazení odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel takovou práci nemá nebo jí má, ale zaměstnanec ji odmítne, je dán výpovědní důvod pro nadbytečnost<sup>66</sup> a současně vzniká po čas výpovědní doby překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží až do skončení pracovního poměru podle ustanovení § 208 ZPr náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku<sup>67</sup>.

Okruh jmenovaných funkcí byl novým zákoníkem práce značně zúžen, aby ovšem i zaměstnavatelé, u nichž se pracovní poměr nebude ve vymezených funkcích zakládat jmenováním, měli možnost obměny svého managementu, umožňuje jim nový zákoník práce sjednání tzv. odvolatelnosti vedoucích zaměstnanců.

U zaměstnavatelů, u kterých nelze jmenováním založit pracovní poměr, je nově v ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce uvedeno, že lze s vedoucím zaměstnancem možnost jeho odvolání z pracovního místa (funkce) dohodnout za předpokladu, že bude současně dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

Pracovní poměr takového zaměstnance bude tedy založen

---

<sup>66</sup> Srov. ust. § 52 písm. c) ZPr

<sup>67</sup> Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, 2007, str. 148.

pracovní smlouvou, kde bude obsažena dohoda, že může být zaměstnanec z pracovního místa odvolán a že se zaměstnanec může tohoto pracovního místa vzdát.

Tato odvolatelnost však nemůže být sjednána s každým zaměstnancem, ale pouze s vedoucím zaměstnancem, jejichž okruh je blíže v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce vymezen (viz výše).

Okruh těchto vedoucích zaměstnanců nelze rozšířit ani se nelze od tohoto ustanovení odchýlit. Pokud by zákonodárce chtěl, aby výše uvedení zaměstnavatelé mohli možnost odvolání dohodnout i v jiných případech, přesně by neuváděl, o jaké vedoucí zaměstnance se jedná.

Pro upevnění právní jistoty lze doporučit, aby zaměstnavatel měl přesně vymezen okruh svých vedoucích funkcí (např. v pracovním řádu, organizačním řádu apod.), u kterých by bylo možné sjednat odvolatelnost z funkce.

V případě takového smluvního ujednání o odvolatelnosti a vzdání se pracovního místa bude režim odvolání zaměstnance z pracovního místa nebo vzdání se pracovního místa shodný s režimem odvolání a vzdání se pracovního místa zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl v souladu s ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce založen jmenováním.

Odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně tento zaměstnavatel.

#### 4. Jmenování a pracovní smlouva

V praxi mohou při jmenování do funkce nastat dvě základní situace, a to:

- 1) do funkce bude jmenována fyzická osoba, která před jmenováním do funkce nebyla v pracovním poměru k zaměstnavateli, u něhož má na základě jmenování vykonávat

funkci; zpravidla však tato fyzická osoba byla či je v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, potom:

- pracovní poměr u tohoto zaměstnavatele buď rozváže a poté bude jmenována do funkce u nového zaměstnavatele, nebo
- vznikne jí na základě jmenování další pracovní poměr; zaměstnanec tak může být zaměstnán u jednoho zaměstnavatele v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy a u jiného zaměstnavatele v pracovním poměru na základě jmenování (není však samozřejmě možné, aby zaměstnanec vykonával práci ve dvou pracovních poměrech sjednaných na stanovenou týdenní pracovní dobu, půjde tedy o pracovní poměry s různě stanovenou pracovní dobou)<sup>68</sup>.

2) do funkce bude jmenován zaměstnanec, který je již v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele, u kterého má na základě jmenování vykonávat funkci; může se jednat o pracovní poměr založený pracovní smlouvou, ale také ojediněle o pracovní poměr založený jmenováním (např. situace kdy vedoucí organizační jednotky státního podniku bude jmenován ředitelem státního podniku), potom:

- zaměstnanec může se zaměstnavatelem rozvázat pracovní poměr a vykonávat práci v pracovním poměru pouze na základě jmenování, nebo
- zaměstnanec původní pracovní poměr nerozváže, (tento případ není v zákoníku práce upraven). Domnívám se, že tím, že zaměstnavatel zaměstnance jmenuje do funkce, a ten se jmenováním vysloví souhlas a začne práci vykonávat, zůstává jeho pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy dále zachován a jmenováním se pouze mění jeho obsah, zejména druh práce, popř. místo výkonu práce a podle okolností i další ujednání. Dochází tak ke změně obsahu

---

<sup>68</sup> Pozn. zákoník práce již ale v této situaci nerozlišuje pracovní poměr hlavní a vedlejší jako tomu bylo v předchozí právní úpravě.

existujícího pracovního poměru. Pracovní smlouva je tak prakticky částečně nahrazena aktem jmenování.

## IX. Volba

Pracovní poměr dle právní úpravy účinné do 31.12.2006 bylo možné založit pracovní smlouvou, jmenováním a volbou.

Nový zákoník práce výčet způsobů vzniku pracovního poměru zužuje a mění. Zatímco institut založení pracovního poměru jmenováním nový zákoník práce zachovává u určité skupiny nepodnikatelských subjektů, potom se vznikem pracovního poměru volbou nepočítá již vůbec. Zákoník práce předpokládá, že pracovní poměr bude vznikat na základě pracovní smlouvy a jen výjimečně (ve stanovených případech) jmenováním.

Volba tedy dle právního stavu ke dni 31.12.2006 představovala jednostranný právní úkon, kterým vznikal pracovní poměr. Právní skutečností, na jejímž základě pracovní poměr v tomto případě vznikal, byl akt volby jako jednostranný právní úkon orgánu k tomu zmocněného. Volbou se pracovní poměr dle ust. § 27 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce zakládal v případech stanovených zvláštními předpisy, popřípadě stanovami nebo usnesením příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů podle zvláštního zákona. Pracovní poměr založený volbou se tedy v praxi příliš často nevyskytoval.

Volba již dle nového zákoníku práce není samostatným způsobem založení pracovního poměru. Pokud zvláštní právní předpis nebo stanovы sdružení občanů podle zvláštního právního předpisu<sup>69</sup> vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, je vlastní volba a zvolení předpokladem, který předchází sjednání pracovní smlouvy<sup>70</sup>.

Jinými slovy to znamená, že pokud například ve stanovách společnosti je jako podmínka vzniku pracovního poměru finančního ředitele stanovena jeho volba valnou hromadou, bude tato volba finančního ředitele podle stanov uskutečněná valnou hromadou

---

<sup>69</sup> Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění

<sup>70</sup> Ust. § 33 odst. 2 ZPr

považována za jakousi interní podmínku možnosti sjednat s finančním ředitelem pracovní smlouvu, nikoli za úkon mající za následek přímo vznik pracovního poměru.

Zákoník práce neupravuje obsah ani formu dokumentu osvědčujícího akt zvolení jako podmínky pro uzavření pracovní smlouvy.

Dle přechodného ustanovení § 364 odst. 3 zákoníku práce se pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou.

## **X. Manažerská smlouva**

Tato kapitola je zaměřena na základní typ nepojmenované smlouvy, která se v praxi často vyskytuje a která je také často laickou veřejností nesprávně zaměňována za pracovní smlouvu. Jedná se o tzv. manažerskou smlouvu.

Definici manažerské smlouvy v zákonku práce nenajdeme, ale dalo by se říci, že se jedná o innominální (netypovou) smlouvu, která nezakládá pracovní poměr (nenahrazuje smlouvu pracovní), nýbrž si v ní zaměstnavatel a zaměstnanec (obvykle manažer) sjednávají určité další podmínky pracovního poměru - nejčastěji povinnost mlčenlivosti, mzdu a další požitky spojené s výkonem funkce (cestovní náhrady, výdaje na reprezentaci, poskytnutí služebního automobilu, telefonu, apod.).

Vzhledem k tomu, že současná právní úprava výraz manažerská smlouva nezná a ani takový smluvní typ neupravuje, vznikají někdy pochybnosti o tom, pod které právní odvětví příslušnou smlouvu, jež je označena jako manažerská, podřadit.

V současné praxi, pokud strany mezi sebou učiněná ujednání označí jako smlouvu manažerskou, nutno podle obsahu smlouvy určit, zda se jedná z hlediska práva o innominální smlouvu či zda lze použít některý pojmenovaný smluvní typ obsažených zejména v občanském zákoníku, obchodním zákoníku či zákoníku práce<sup>71</sup>.

Občanskoprávní a obchodněprávní aspekty ponechám stranou a vzhledem k tématu této práce se budu v následujícím výkladu zabývat pouze manažerskou smlouvou v rámci práva pracovního.

Manažerskou smlouvu v podstatě vytvořila praxe, zákoník práce ani žádný jiný pracovněprávní předpis tento výraz neobsahuje ani nedefinuje. Jedná se tedy o smlouvu innominální. Pracovněprávní úprava s ní ale v jistém smyslu počítá, předvídá ji, a to v ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že

---

<sup>71</sup> Pelikán, M. Několik poznámek k pracovnímu právu. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2, str. 4



*„mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě.....“* Touto jinou smlouvou bývá zpravidla právě smlouva manažerská.

Manažerská smlouva se v praxi vyskytuje v podstatě ve dvou podobách. Jednak se může jednat o manažerskou smlouvu, jakožto smlouvu nepojmenovanou, upravující mzdové, popř. další pracovní podmínky, ať už v případě pracovního poměru založeného jmenováním či pracovní smlouvou. Druhou variantou potom je, že se výrazu manažerská smlouva použije pouze jako určitého módního označení pro pracovní smlouvu. Jedná se tedy o případy, kdy by měla být uzavřena smlouva pracovní, ale subjekty sjednají smlouvu, již nazvou smlouvou manažerskou. Tato dohoda obsahuje veškeré náležitosti, které ze zákona musí obsahovat smlouva pracovní, s tím, že strany mají v úmyslu založit pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že právní úkon se posuzuje dle obsahu, nikoli dle pojmenování právního úkonu, jedná se ve skutečnosti o smlouvu pracovní, pouze jinak označenou, nikoli o smlouvu manažerskou. Ust. § 33 zákoníku práce taxativně vyjmenovává právní skutečnosti, na jejichž základě může vzniknout pracovní poměr – jsou to pracovní smlouva a jmenování. Z toho vyplývá, že manažerskou smlouvou pracovní poměr založit nelze. Manažerská smlouva nemůže nahradit pracovní smlouvu, nemůže existovat místo ní, nemůže jako zvláštní smluvní typ založit pracovní poměr. Zároveň je však nutno říci, že sám název smlouvy nemůže způsobit její neplatnost. Tedy v případě, že by smlouva označená jako manažerská obsahovala všechny podstatné náležitosti uvedené v ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce, potom by mohl být pracovní poměr založen i takovou smlouvou<sup>72</sup>.

Nejčastěji se manažerská smlouva uzavírá s vedoucími zaměstnanci, jejichž pracovní poměr je založen jmenováním. Může však existovat i vedle pracovní smlouvy, i když je to v podstatě

---

<sup>72</sup> Bognárová, V., Manažerská smlouva. Právo a zaměstnání, 1998, č. 7-8, str. 5

zbytečné, neboť jak mzdové, tak i další pracovní podmínky lze sjednat přímo v pracovní smlouvě. V případě jmenování vedoucích zaměstnanců však bude uzavření manažerské smlouvy, v níž budou dohodnuty mzdové a další specifické pracovní podmínky, praktické, jelikož jmenování je jednostranný právní úkon, navíc neformální, přestože v praxi bývá vypracován písemný jmenovací dekret, který však obsahuje jen základní náležitosti stanovící kdo, kde a od kdy má příslušnou funkci vykonávat. Další podmínky je třeba sjednat ve dvoustranném právním úkonu, kterým je zpravidla manažerská smlouva.

Obsah manažerských smluv může být různorodý. Obsahem manažerské smlouvy jsou zejména ujednání, na nichž mají strany zájem, která však nemohou v případě jmenování dojednat v pracovní smlouvě.

V manažerských smlouvách bývají zpravidla sjednávány:

- mzdové podmínky
- další peněžité plnění, jako např. odměny, prémie, bonusy, odchodné apod.
- povinnost mlčenlivosti
- konkurenční doložka
- požitky spojené s výkonem funkce – používání služebního automobilu, služebního telefonu, služebního notebooku apod.

Pravidelnou součástí manažerských smluv bývá sjednání mzdových podmínek. Tyto podmínky mohou být sjednány v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě stanoveny vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. U pracovních poměrů založených pracovní smlouvou bude praktické sjednání těchto podmínek přímo v pracovní smlouvě, nicméně vzhledem k tomu, že nejsou její nezbytnou náležitostí, mohou být upraveny i ve smlouvě jiné. U vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr je založen jmenováním, je možné uzavřít dohodu o mzdě či právě manažerskou smlouvu.

Především u vedoucích zaměstnanců (manažerů) bývají

součástí manažerské smlouvy vedle sjednané mzdy též další peněžitá plnění, např. různé odměny, prémie, bonusy, odstupné či odchodné. Zákoník práce v ust. § 140 upravuje odměnu za pracovní pohotovost, veškeré jiné odměny záleží na dohodě stran. V rámci manažerských smluv jsou proto častá ujednání vymezující podmínky poskytování různých odměn. Mohou tak být sjednány odměny nárokové, jež zaměstnavatel zaměstnanci při splnění daných podmínek musí poskytnout, či nenárokové, jejichž poskytnutí závisí na vůli zaměstnavatele. V této souvislosti můžeme také hovořit o pevné a pohyblivé složce mzdy.

V rámci ust. § 67 a ust. § 68 zákoníku práce jsou kogentně stanoveny podmínky, kdy náleží zaměstnanci ze zákona odstupné a jeho minimální výše. Odstupné v nižším rozsahu tedy sjednat nelze. Samozřejmě však lze sjednat odstupné ve vyšším rozsahu, lze stanovit podmínky pro jeho přiznání a sjednat tak odstupné i pro jiné případy než v zákoně stanovené.

Další pravidelnou náležitostí těchto smluv je ujednání o povinnosti mlčenlivosti, ať už po dobu výkonu práce či zpravidla i po jejím skončení, o skutečnostech, se kterými se zaměstnanec seznámil v souvislosti s výkonem zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám. Zákoník práce obecně zaměstnancům povinnosti mlčenlivosti neukládá, s výjimkou zaměstnanců uvedených v ustanovení § 303 odst. 1 zákoníku práce<sup>73</sup>. Je tedy na zaměstnavateli, zda tuto povinnost se zaměstnancem sjedná, v opačném případě se může domáhat pouze ochrany obchodního tajemství podle předpisů obchodního práva.

V manažerských smlouvách bývá zpravidla rovněž dohodnuta konkurenční doložka, tedy závazek zaměstnance, že se po určité době po skončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Tento závazek zaměstnance může trvat nejdéle jeden rok a zaměstnavateli vzniká

---

<sup>73</sup> Např. zaměstnanci v Policii ČR, ozbrojených silách ČR, kanceláři prezidenta republiky apod.

v takovém případě závazek poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, přičemž je třeba respektovat ustanovení § 310 zákoníku práce. O konkurenční doložce již bylo více pojednáno v kapitole 6.2.6. této rigorózní práce.

V manažerské smlouvě mohou být sjednány i jiné pracovní podmínky, na kterých mají strany pracovního poměru zájem, ovšem stále je třeba respektovat kogentní ustanovení zákoníku práce. Manažerská smlouva tak doplňuje právní skutečnost zakládající pracovní poměr, není ale rozhodující pro vznik pracovního poměru.

Pokud jde o formální náležitosti, je manažerská smlouva obecně právním úkonem neformálním, jelikož není normami pracovního práva upravena, není ani její forma nikterak stanovena. V praxi se budeme setkávat s formou písemnou, platná však budou i ujednání ústní. Pokud však bude součástí manažerské smlouvy konkurenční doložka, musí být alespoň tato část písemná, jinak by byla manažerská smlouva v této části neplatná.

Manažerská smlouva se začala jako určitý módní prvek objevovat v našem pracovním právu a postupně si v praxi získala své místo, i když normami pracovního práva upravena není. Její používání však vede k pozitivnímu širšímu uplatňování smluvní volnosti v našem pracovním právu<sup>74</sup>.

---

<sup>74</sup> Píchová, I., K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, str. 185

## **XI. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Tuto kapitolu věnuji dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr z toho důvodu, že dle ustanovení § 3 zákoníku práce musí být závislá práce zaměstnance vykonávána pro zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu. Kromě pracovního poměru obsahuje zákoník práce ve své části třetí úpravu ještě dalších základních pracovněprávních vztahů, a sice pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce upravuje dva typy pracovněprávních vztahů mimo pracovní poměr, a to prostřednictvím dvou smluvních typů, které lze k jejich založení uzavřít. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Pracovněprávní vztahy založené dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti jsou v praxi poměrně rozšířené, ovšem přesto je řadíme mezi pracovněprávní vztahy atypické<sup>75</sup>. Základním a typickým pracovněprávním vztahem totiž zůstává pracovní poměr, což vyplývá i z ustanovení § 74 odst. 1 zákoníku práce, podle něž má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Pracovněprávní vztahy založené dohodami by tedy ve vztahu k pracovnímu poměru měly mít spíše doplňkový charakter. Nejčastěji proto bývají využívány k výkonu krátkodobých, nárazových nebo sezónních prací.

Zvláštnost pracovněprávních vztahů založených dohodami oproti pracovnímu poměru spočívá také v tom, že se na ně nevztahuje úprava některých práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, které se v pracovním poměru uplatňují. Vztahy založené dohodami se i v důsledku toho vyznačují oproti pracovnímu poměru mnohem vyšší mírou uplatnění smluvní svobody a celkově volnějším vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Právní postavení zaměstnance vykonávajícího

---

<sup>75</sup> Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo, Brno, Masarykova univerzita, 2012, str. 589

práci na základě dohody je oproti zaměstnanci v pracovním poměru mnohem méně chráněno.

### 1. Odlišnosti pracovněprávních vztahů založených dohodami v porovnání s pracovním poměrem

Základní rozdíl mezi pracovním poměrem a vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívá v právní úpravě obsahu těchto závazkových vztahů, tedy práv a povinností smluvních stran. Zákon ke stanovení těchto odlišností přistupuje tak, že pro pracovněprávní vztahy založené dohodami vylučuje uplatnění některých oblastí právní úpravy platné pro pracovní poměr. Tato vyloučená pravidla pak buď nahrazuje zvláštní úpravou, aplikovatelnou právě jen na pracovněprávní vztahy založené některou z dohod, anebo ponechává dotčenou oblast práv a povinností autonomii vůle smluvních stran.

Určitá práva a povinnosti jsou tedy totožná jak pro zaměstnance a zaměstnavatele v pracovním poměru, tak i v pracovněprávním vztahu založeném dohodou. Některé instituty právní úpravy pracovního poměru se ovšem na vztahy založené dohodami nevztahují vůbec, a to v některých případech i navzdory tomu, že odrážejí požadavky kladené na českou právní úpravu ze strany práva Evropské unie. I tato skutečnost vypovídá o zjevné zastaralosti úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a nutnosti jejího budoucího přehodnocení.

Výchozí pravidla, která řeší odlišnosti mezi pracovním poměrem a vztahy založenými některou z dohod, jsou obsažena v ustanovení § 77 zákoníku práce. Podle něj platí, že není-li stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Naznačené výjimky pak představuje právní úprava

- převedení na jinou práci a přeložení,

- dočasného přidělení,
- skončení pracovního poměru a odstupného,
- pracovní doby a dob odpočinku,
- překážek v práci na straně zaměstnance,
- dovolené,
- odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a
- cestovních náhrad.

Obecná právní úprava těchto institutů se tedy pracovněprávních vztahů založených dohodami vůbec netýká, ledaže by se tam, kde je to možné, na uplatnění některých jejích aspektů zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli nebo tak zaměstnavatel stanovil.

Z výchozího pravidla, podle něž se úprava pro výkon práce v pracovním poměru na vztahy založené dohodami aplikuje, není-li stanoveno jinak, lze nicméně dovodit, že se všechna ostatní pravidla týkající se pracovního poměru i ve vztazích založených dohodami uplatní. Konkrétně lze poukázat na celou oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odpovědnost za škodu, nebo některé základní zásady pracovněprávních vztahů, jako například zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení<sup>76</sup>.

Z výše uvedených výjimek zde rozeberu ty podle mého názoru nejzajímavější z nich.

Podle ustanovení § 77 odst. 1 písm. c) a g) zákoníku práce se na pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nevztahuje právní úprava skončení pracovního poměru a odstupného. Způsob jak postupovat při skončení pracovněprávních vztahů založených dohodami tedy ponechává zákoník práce v dispozici jejich subjektů. Určitá pravidla jsou sice předeepsána ve vztahu ke skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti<sup>77</sup> (např. zrušení dohodou smluvních stran nebo jednostranným zrušením s 15ti denní výpovědní dobou), ovšem jedná se o dispozitivní úpravu, která se

<sup>76</sup> Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo, Brno, Masarykova univerzita, 2012, str. 592

<sup>77</sup> Viz ust. § 76 odst. 5 zákoníku práce

použije jen tehdy, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou jinak. Z uvedeného je zřejmé, že míra ochrany zaměstnance před skončením zaměstnání je v případě pracovněprávních vztahů založených dohodami oproti pracovnímu poměru nesrovnatelně nižší.

Ve vztazích založených dohodami se podle zákoníku práce neuplatní právní úprava pracovní doby a dob odpočinku. Zákoník práce tuto velmi zásadní odlišnost pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr předznamenává již v ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce, podle nějž není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracujícímu na základě některé z dohod pracovní dobu. Mimo jiné to znamená, že zaměstnanec může v rámci vztahů založených dohodami pracovat i bez předem vypracovaného rozvrhu směn podle nárazové potřeby zaměstnavatele (tzv. práce na zavalanou).

Kromě povinnosti předem rozvrhnout pracovní dobu do směn, kterou musí zaměstnavatel plnit vůči svým zaměstnancům v pracovním poměru, se na pracovněprávní vztahy založené dohodami nevztahují ani pravidla týkající se nejdelší přípustné délky směny, minimálních odpočinků mezi směnami a v týdnu, přestávek v práci, atd. Obecná úprava pracovní doby a dob odpočinku, která se vztahuje na výkon práce v pracovním poměru, přitom v řadě svých aspektů vychází z požadavků kladených na českou právní úpravu ze strany práva Evropské unie, konkrétně směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Minimální standardy upravené směrnicí o pracovní době jsou ovšem směrnicí bezpochyby pojaty tak, aby se vztahovaly na všechny zaměstnance, kteří vykonávají závislou práci v pracovněprávním vztahu. Stav, kdy zákoník práce aplikaci těchto pravidel z pracovněprávních vztahů založených dohodami vylučuje, proto zakládá neobhájitelný rozpor s komunitárním právem.

Dobou odpočinku svého druhu je i dovolená. Podle



ustanovení § 77 odst. 2 písm. f) zákoníku práce se úprava dovolené ve vztazích založených dohodami neuplatní. Podle následujícího odstavce je možné právo zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti sjednat nebo upravit ve vnitřním předpise. Pokud ale k takovému sjednání nebo stanovení práva na dovolenou nedojde, pak zaměstnanci v pracovněprávním vztahu založeném dohodou právo na dovolenou vznikat nebude. Se zřetelem k tomu, že směrnice o pracovní době garantuje právo na dovolenou všem zaměstnancům, i zde spatřuji rozpor českého pracovního práva s právem Evropské unie. Zákoník práce totiž připouští, aby zaměstnanec vykonával závislou práci, aniž by mu přitom vznikalo právo na dovolenou, k čemuž pak v praxi velmi často dochází.

Na pracovněprávních vztahy založené dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se podle ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce dále nevztahuje obecná právní úprava odměňování platná pro pracovní poměr. Zákoník práce tomuto pravidlu přizpůsobil i terminologii, když pro peněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci vykonanou na základě některé z dohod nepoužívá pojmu mzda nebo plat, nýbrž odměna z dohody.

Obecná pravidla odměňování obsažená v části šesté zákoníku práce se tedy v pracovněprávních vztazích založených dohodami neaplikují s výjimkou těch norem, které odměnu z dohody výslovně zmiňují. Patří mezi ně mimo jiné institut minimální mzdy, upravený v ustanovení § 111 zákoníku práce. Podle druhé věty jeho prvního odstavce totiž nejen mzda a plat, ale ani odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.

Na odměnu z dohody pamatuje také ustanovení § 110, které stanoví podrobnosti pro uplatnění zásady rovného zacházení v oblasti odměňování. Podle jeho odstavce prvního platí, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem

zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Četnost uzavírání těchto pracovněprávních vztahů svědčí o značné oblíbenosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi zaměstnavateli i zaměstnanci. Mezi důvody této oblíbenosti dohod bezesporu patří v porovnání s pracovním poměrem volnější vazba mezi smluvními stranami a nižší míra právní regulace.

Výše uvedená odlišná pravidla upravující práci na základě dohod spolu s obecným principem rovného zacházení při výkonu závislé práce vedou k úvahám o tom, zda by neměla být pravidla výkonu práce na základě dohod určitým způsobem přepracována, či zda by dokonce neměla právní úprava pracovněprávních vztahů tyto atypické formy výkonu práce definitivně opustit.

Moderním trendům pracovního práva, stejně jako principu rovného zacházení by spíše odpovídalo, pokud by dostatečný prostor pro uplatnění smluvní svobody, vyhovující i potřebám krátkodobého pracovněprávního vztahu, otevíral sám pracovní poměr jako základní a výchozí forma výkonu závislé práce.

## **XII. Závěr**

Pracovní právo vznikalo a vyvíjelo se jako ochranné zákonodárství, jehož úkolem bylo chránit pracovní sílu, která vykonávala námezdní práci proti tvrdým pracovním podmínkám. Vyvíjelo se původně uvnitř občanského práva tak, že vznikaly samostatné právní předpisy, které vymezovaly některé pracovní podmínky (např. omezovaly délku pracovní doby, možnost zaměstnávání dětí apod.). Tato rozvíjející se potřeba právní regulace různých vztahů vznikajících při výkonu práce nakonec dospěla až ke konstituování pracovního práva jako samostatného právního odvětví. Za jeho východisko a základ bylo nicméně i nadále považováno obecné smluvní právo občanské, které mělo být podpůrně aplikováno tehdy, kdy speciální pracovněprávní úprava nestanovila jinak<sup>78</sup>.

V rámci vývoje českého pracovního práva ovšem došlo, pokud jde o vztah k občanskému právu, k velmi zásadnímu a v evropském kontextu zcela nevídanému zlomu. Pracovní právo bylo totiž od práva občanského zcela odtrženo a izolováno, a to prostřednictvím přijetí kodexu, zákona č. 65/1965 Sb. Tento zákoník práce byl totiž konstruován tak, aby obsáhl veškeré základní aspekty právní úpravy pracovněprávních vztahů zcela nezávisle na tehdy již účinném občanském zákoníku z roku 1964 (včetně právní úpravy právních úkonů, počítání času, způsobilosti k právům a povinnostem a k právním úkonům, doručování apod.). Tradiční a historická vazba mezi pracovním a občanským právem tím tedy byla v našich podmínkách zpřetrhána.

Úvahy směřující k reintegraci pracovního práva do systému práva občanského a opuštění stavu, kdy zákoník práce vůči občanskému zákoníku duplicitně upravuje i některé obecné soukromoprávní instituty, se objevily poměrně záhy po převratu na konci roku 1989, a to v souvislosti s rozvíjející se diskuzí o potřebě

---

<sup>78</sup> Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo, Brno, Masarykova univerzita, 2012, str. 36

konceptně přepracovat a rekodifikovat soukromé právo jako takové. Výsledkem počáteční fáze těchto úvah byl návrh koncepce nového občanského zákoníku<sup>79</sup>, která ve vztahu k pracovnímu právu počítala s tím, že bude pracovní smlouva vřazena do systému občanskoprávního závazkového práva jako jeden ze smluvních typů. Občanský zákoník měl upravovat pouze „soukromoprávní“ část individuálního pracovního práva a veřejnoprávní pravidla a úprava kolektivních pracovněprávních vztahů měla být obsažena ve zvláštních předpisech<sup>80</sup>. Nastíněná koncepce vztahu občanského a pracovního práva se nicméně nedočkala realizace.

Nový věcný záměr občanského zákoníku, publikovaný v roce 2001<sup>81</sup> počítal s tím, že vedle nového občanského zákoníku bude zachován samostatný zákoník práce s tím, že bude vybudováno jeho propojení s občanským zákoníkem. Základní koncepční východisko bylo takové, že by měl být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován subsidiárně jako *lex generalis*. Ačkoli byla tato koncepce poměrně široce akceptována a respektována jako rozumné východisko, realizována nebyla.

K překonání izolace pracovního a občanského práva došlo, a to v souvislosti s rekodifikací pracovního práva, která byla provedena přijetím nového zákoníku práce, jenž s účinností od 1. ledna 2007 nahradil dosavadní kodex. Navzdory předpokladu, podle něžž měl být občanský zákoník aplikovatelný v pracovněprávních vztazích podpůrně, byla ovšem za účelem propojení občanského zákoníku a zákoníku práce zvolena legislativní metoda delegace. Výchozí bod delegační metody byl v zákoníku práce zakotven v jeho ustanovení § 4. Zde bylo stanoveno, že se občanský zákoník v pracovněprávních vztazích použije pouze tehdy, jestliže na jeho použití zákoník práce výslovně odkáže. Tento princip delegace byl

---

<sup>79</sup> Viz. Koncepce nového občanského zákoníku, *Právní praxe*, 1996, č. 5 – 6, str. 253 - 380

<sup>80</sup> Srov. Zoulík, F., Průvodní zpráva k materiálu „Koncepce nového civilního kodexu“, *Právní praxe*, 1996, č. 8 – 9, str. 603

<sup>81</sup> Eliáš, K. Zuklínová, M., *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*, Praha, Linde, 2001, str. 302

ale značně problematický, neboť v zákoníku práce často chyběly ony odkazy na použití občanského zákoníku v situacích, kdy zákoník práce danou situaci neupravoval. Například byla v zákoníku práce zmínka o osobě blízké a zároveň jsme nikde nenalezli definici tohoto pojmu ani odkaz na občanský zákoník. V této souvislosti se musel subsidiárně použít občanský zákoník, který tento pojem v ust. § 116 definuje, ačkoli princip subsidiarity nebyl v zákoníku práce zakotven.

Delegace byla jako princip zvolený zákonodárcem pro aplikaci občanskoprávních pravidel v pracovněprávních vztazích podrobena značné kritice ze strany odborné veřejnosti. Bylo poukazováno na to, že se jedná o netradiční a v porovnání s obvyklou metodou subsidiarity „nešťastnou“ koncepcí<sup>82</sup>. Tyto výše uvedené nejasnosti a kritické ohlasy se ukázaly natolik závažné, že spolu s několika dalšími zavadly podnět k vypracování a podání návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem České republiky.

Ústavní soud rozhodl o této ústavní stížnosti nálezem ze dne 12. března 2008<sup>83</sup> a návrhu na zrušení ustanovení § 4 zákoníku práce v něm vyhověl. Propojení občanského zákoníku a zákoníku práce prostřednictvím odkazů bylo totiž podle jeho názoru v rozporu s principy právního státu. Ústavní soud konstatoval, že občanské právo má být výchozím soukromoprávním odvětvím, čemuž má odpovídat i jeho vztah ke kodexům jiných soukromoprávních odvětví, jako je i pracovní právo. Občanský zákoník má být proto základním a obecným soukromoprávním předpisem, použitelným v právních vztazích regulovaných kodexy a dalšími předpisy subsidiárně. Ústavní soud vyslovil i názor, podle kterého podpůrná aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích nemusí být založena právní normou, neboť se rozumí sama sebou již na

---

<sup>82</sup> Srov. např. Bělina, M. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva, In České pracovní právo v kontextu českého práva, Praha, Karolinum, 2008, str. 126

<sup>83</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn .Pl. ÚS 83/06

základě principu obecné subsidiarity občanského práva a občanského zákoníku<sup>84</sup>.

Nález Ústavního soudu měl pro budoucí vývoj vztahu pracovního a občanského práva zásadní význam. Bezprostředně po jeho vstupu v účinnost vznikla poněkud nejasná situace, kdy v zákoníku práce chyběla obecná norma, která by stanovila, jakým způsobem má být v pracovněprávních vztazích aplikován občanský zákoník, ale přetrvávala v něm ustanovení odkazující na vybrané normy v občanském zákoníku. Zákonodárce byl proto postaven před úkol tento stav napravit a přijmout nové a ústavně konformní řešení vzájemné vazby mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem.

K přijetí tohoto nového řešení nakonec došlo až po poměrně dlouhé časové prodlevě, a to novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012. Jejím prostřednictvím bylo do zákoníku práce vloženo nové ustanovení § 4, které (obdobně jako např. ustanovení § 1 odst. 2 obchodního zákoníku) stanoví, že se pracovněprávní vztahy řídí přednostně zákoníkem práce, ovšem nelze-li tento zákon použít, aplikuje se občanský zákoník.

Vazba mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem byla tedy výslovně vystavěna na principu zvláštního a obecného předpisu. Zákoník práce k možnosti použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích ještě výslovně doplňuje, že občanský zákoník nelze použít způsobem, který by znamenal nesoulad se základními zásadami pracovněprávních vztahů, které jsou pozitivně zakotveny v ustanovení § 1a zákoníku práce. Navíc ještě zákoník práce v ustanovení § 4a výslovně vypočítává některé občanskoprávní instituty, které nelze v pracovněprávních vztazích použít vůbec (např. smlouvu ve prospěch třetí osoby, zadržovací právo, postoupení pohledávky apod.).

Nový občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, potom ještě zdůrazňuje soukromoprávní povahu pracovněprávních smluv, jakož i práv a povinností mezi

---

<sup>84</sup> Viz bod č. 209 odůvodnění výše citovaného nálezu

zaměstnanci i zaměstnavateli vznikajících, a proto je do tohoto nového občanského zákoníku začleněno ustanovení § 2401, které vztah obou klíčových právních norem vymezuje, a to tak, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. To jen jinými slovy potvrzuje již dnes platný princip. I po 1. 1. 2014 tak bude nahlíženo na zákoník práce jako na právní předpis speciální s obecnou a podpůrně použitelnou právní úpravou v kodexu práva občanského.

## **Resumé v anglickém jazyce**

This rigorous thesis deals with the employment contract as the most typical legal fact, which establishes the employment.

We can define the employment contract as the bilateral legal act between employer and employee, whose basic principle is voluntariness and leads to the establishing of the employment.

An employment contract is important for both parties to contract. An employee concludes a labour contract firstly because he obtains a salary or a wage for performed work, which is important for means of livelihood and for satisfying his and his family's needs. An employer concludes a labour contract for operation and development of his business activity or his company and reaches profit thanks to it.

The rigorous thesis describes the current legal situation with consideration on "new" Labour Code No. 262/2006 Coll. which replaced the old one from the year 1965 and comes up the main changes between these two codes. The law came into force on the date of its publication in Collection and became effective on 1st January 2007. Thus it is the first legal code admitted in our system of law in the 21<sup>st</sup> century, even the first admitted from the break up of the federation in Czech Republic.

Further rigorous thesis is divided to several parts. On the beginning of this work I deal with concept and object of labour law and historical development of labour law and its sources. I also compared legislation of Labour code No. 65/1965 Coll. with Labour code No. 262/2006 Coll. with a note of a new civil code.

In the next chapter I analyze the role of treaties in labour relations and define the concept of dependent work.

The main part of this work describes the problems of employment contract. Employment contract is the legal act and the most typical employment facts which create employment relationship. Employment contract is a bilateral legal act when the



base is consisted on voluntary reciprocal minds between employee and employer drifting formation employment relationship.

Content of the employment contract isn't left on the will of the parties. Labour Code appoints certain necessary elements which must negotiate the parties of industrial relationships. With the exception of these elements the parties can agree on other thing in employment contract too. The essential elements of employment contract are kind of work which employee must do for employer, place or places of work and the date of the commencement of employment.

Agreement about employment relationship duration, agreement about probationary period, agreement about remuneration, agreement about short hours of work, agreement about competitive clause are the most frequent another elements of employment contract. These arrangement don't have to be contained in a employment contract or there can be only some of them there. It only depends on contractual parties, i.e. employee and employer.

The title of the next chapter is "Rights and obligations of employers and employees arising from employment". As suggested by the title of chapter I summarize there, the rights and obligations of employees and on the other hand, the rights and obligations of the employer before and after the commencement of employment.

Another note is paid appointment as a further way of creation of employment.

The final part of this work deals with the managerial point agreement and compared it with an employment contract and also agreements on work performed outside employment.

## **SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:**

### **Knižní literatura:**

- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008
- Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C. H. Beck, 2001
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2004
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář 2. vydání. Praha, C. H. Beck, 2010
- Bělina, M. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva, In České pracovní právo v kontextu českého práva, Praha, Karolinum, 2008
- Eliáš, K. Zuklínová, M., Principy a východiska nového kodexu soukromého práva, Praha, Linde, 2001
- Fiala, J. a kol. Občanské právo hmotné. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1998
- Galvas, M. a kol Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004
- Galvas, M., Prudilová, M. Pracovní právo po vstupu ČR do EU. Brno: CP Books, 2005
- Galvas, M. Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. 1. vydání. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985
- Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo, Brno, Masarykova univerzita, 2012
- Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde, 2008
- Jakubka, J. Vzory a metodické pokyny při uzavírání smluv podle zákoníku práce. 1. vydání. Ostrava: ANAG, 2007

- Kalenská M. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1980
- Kincl, J. – Urfus, V. – Skřejpek, M., Římské právo, 2. vydání, Praha, C. H. Beck, 1995
- JUDr. Kottnauer, A. – JUDr. Týc, J., Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, ANAG, 2001
- Malý K. a kolektiv, Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 2. upravené vydání, Praha, LINDE, 1999
- Ing. Nešćáková, L.. MBA – JUDr. Jakubka, J., Zákoník práce 2013 v praxi, Praha, Grada publishing, a.s., 2013
- Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998
- Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce s komentářem. Praha, ASPI, 2007

#### **Články a další dokumenty:**

- Bognárová, V., Manažerská smlouva. Právo a zaměstnání, 1998, č. 7-8
- Galvas M., Jmenování jako způsob vzniku pracovního poměru v praxi. Právo a zákonnost, 1991, č. 7
- Jouza, L., Nový zákoník práce v praxi, Bulletin advokacie, 2007, č. 5
- Jouza, L., Nový zákoník práce v praxi. Bulletin advokacie, 2007, č. 5 Bulletin advokacie, 2008
- Jouza, L., Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.
- Konda, A., Ještě jednou k otázkám nové kodifikace soukromého práva v České republice, Právní rozhledy, 1995, č. 11
- Koncepce nového občanského zákoníku, Právní praxe, 1996, č. 5 – 6
- JUDr. Matejka, J. – JUDr. Zachariáš, CSc., J., K 38. Novele zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 5/2004, Praha, LexisNexis, nakladatelství Orac, 2004, str. 2
- Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních. Praha,

Nejvyšší soud ČSSR, 1980

- Pelikán, M., Několik poznámek k pracovnímu právu. Právo a zaměstnaní, 2001, č. 2
- Valentová, K., Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby. Právní rádce, 2007, č. 4
- Zoulík, F., Průvodní zpráva k materiálu „Koncepte nového civilního kodexu“, Právní praxe, 1996, č. 8 – 9

**Zákony, jiné právní předpisy, judikatura:**

- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v posledním platném znění
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění
- Zákon č. 118/2000 Sb., o odměně zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele, v platném znění
- Zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, v platném znění
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Směrnice Rady 99/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi UNICE, CEEP a EKOS
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2455/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1272/2012, ze dne 18. 12. 2012

- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 5.8.1994, sp.zn. 6 Cdo 70/93
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.4.2007, sp. zn. 21 Cdo 1679/2006
- Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

**Webové stránky:**

- [http://profipravo.cz/index.php?page=article&id\\_category=50&id\\_article=256038&csum=06a57467](http://profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=50&id_article=256038&csum=06a57467)
- [http://www.profipravo.cz/index.php/index.php?page=article&id\\_category=69&id\\_article=256624&csum=5f85a9a7](http://www.profipravo.cz/index.php/index.php?page=article&id_category=69&id_article=256624&csum=5f85a9a7)
- [http://www.profipravo.cz/index.php?page=article&id\\_category=73&id\\_article=256599&csum=75dbd7b7](http://www.profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=73&id_article=256599&csum=75dbd7b7)
- [http://profipravo.cz/index.php?page=article&id\\_category=11&id\\_article=247529&csum=5e4196d7](http://profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=11&id_article=247529&csum=5e4196d7)

**SEZNAM POUŽÍTÝCH ZKRATEK:**

<i>apod.</i>	<i>a podobně</i>
<i>ČR</i>	<i>Česká republika</i>
<i>např.</i>	<i>například</i>
<i>cit.</i>	<i>cituji</i>
<i>odst.</i>	<i>odstavec</i>
<i>pozn.</i>	<i>poznámka</i>
<i>příp.</i>	<i>případně</i>

<i>resp.</i>	<i>respektive</i>
<i>srov.</i>	<i>srovnej</i>
<i>str.</i>	<i>strana</i>
<i>tj.</i>	<i>to je</i>
<i>tzv.</i>	<i>takzvaná</i>
<i>ust.</i>	<i>ustanovení</i>
<i>viz.</i>	<i>podívej se</i>
<b>OZ</b>	<i>zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění</i>
<b>NOZ</b>	<i>zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník</i>
<b>ZPr</b>	<i>zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění</i>

**Klíčová slova- key words**

Pracovní smlouva – Employment contract

Zaměstnavatel – Employer

Zaměstnanec - Employee