

Filozofická fakulta Univerzity Palackého

Kontrastivní analýza pracovní smlouvy v angličtině a češtině z hlediska překladu

(Bakalářská práce)

2017

Anna Jasenská

**Filozofická fakulta Univerzity Palackého
Katedra anglistiky a amerikanistiky**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 4. 5. 2016

podpis

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Bc. Ondřeji Klabalovi za pomoc a cenné rady, které mi v průběhu psaní práce poskytl.

Anotace**Autorka:** Anna Jasenská**Studijní obor:** Angličtina se zaměřením na komunitní tlumočení a překlad**Název česky:** Kontrastivní analýza pracovní smlouvy v angličtině a češtině z pohledu překladu**Název anglicky:** Contrastive Analysis of Employment Contract in English and Czech for Translation Purposes**Vedoucí práce:** Mgr. Bc. Ondřej Klabal**Počet stran:** 80 (včetně příloh)**Počet znaků:** 164 864 (včetně příloh)**Počet příloh:** 4

Seznam zkratk

BLD	Black's Law Dictionary (9th ed.)
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČAPS	Česko-anglický právní slovník
DPP	dohoda o provedení práce
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
UK	Spojené království Velké Británie a Severního Irska
US	Spojené státy americké

OBSAH

1	Úvod	7
2	Pracovní smlouvy v kontextu českého a angloamerického práva	9
2.1	Pracovní smlouva v českém právním systému.....	9
2.2	Pracovní smlouva v angloamerickém právním systému	10
2.2.1	Pracovní smlouva v anglickém právním systému.....	11
2.2.2	Pracovní smlouva v americkém právním systému	12
3	Pracovní smlouvy ze stylistického hlediska	14
3.1	Česká tradice	14
3.2	Anglosaská tradice	15
3.3	Zařazení pracovních smluv z hlediska funkčních stylů	17
4	Jazyk právních dokumentů	18
4.1	Český právní jazyk	18
4.2	Anglický právní jazyk	19
5	Praktická část	25
5.1	Vzorek	25
6	Analýza struktury pracovních smluv v češtině a v angličtině	26
6.1	Analýza struktury českých pracovních smluv	26
6.2	Analýza struktury anglických pracovních smluv	28
7	Analýza terminologie pracovních smluv v češtině a v angličtině	32
7.1	Terminologie v pracovních smlouvách psaných v češtině.....	33
7.2	Terminologie v pracovních smlouvách psaných v angličtině	44
8	Analýza jazykových šablon v pracovních smlouvách v češtině a v angličtině 53	
8.1	Jazykové šablony v pracovních smlouvách psaných v češtině	53
8.2	Jazykové šablony v pracovních smlouvách psaných v angličtině	56
9	Závěr	61
10	Přílohy	62
	EMPLOYMENT AGREEMENT	66
	PRACOVNÍ SMLOUVA	69
11	BIBLIOGRAFIE	73
12	Summary	78
13	Anotace	80

1 Úvod

Česká republika je právní stát a právo je tak nedílnou součástí života každého občana naší země. Zasahuje do všech oblastí našeho života, a proto je důležité věnovat mu pozornost, i když nejste právník. Pro překladatele to platí dvojnásob. Administrativní texty, do kterých právní texty podle rozdělení na funkční styly spadají, tvoří v současnosti velkou část překladatelovy práce. Administrativní styl je stylem úředních dokumentů a mezi jeho hlavní znaky se řadí „věcnost, jasnost, jednoznačnost, přehlednost a stručnost“ (Knittlová, 2010, s. 140). Knittlová administrativní styl z těchto důvodů označuje jako „překladatelsky nejméně problematický“ (2010, s. 139).

Osobně s výše uvedeným tvrzením nesouhlasím. Domnívám se, že vzhledem k velkým odlišnostem některých kultur, státních zřízení a systémů a jejich nedostatečnému pochopení často dochází ke zmatení a nepřesnému převedení výchozích textů. A nejvíce právě v oblasti právního jazyka. Chromá (2014b)¹ říká, že překlad právních textů je „mezikulturním převodem určitého sdělení, jež nelze smysluplně provést bez pochopení výchozí právní kultury a tradice a znalosti cílové právní kultury a tradice“. Proto je důležité, aby se překladatelé v této oblasti aktivně vzdělávali a je to jeden z důvodů, proč jsem se rozhodla ve své bakalářské práci zaměřit právě na právní překlad.

Do kategorie právních překladů spadá široké spektrum textů. Pro účely této bakalářské práce však bylo potřeba zvolit jen jeden z nich. To umožní zabývat se danou problematikou v dostatečné míře. Za předmět své bakalářské práce jsem si zvolila pracovní smlouvy.

Galvas (2005, s. 12) uvádí, že „pracovní smlouva je nejčastějším právním základem vzniku pracovního poměru. Je to ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve kterém se sjednávají základní podmínky výkonu práce.“ Proto je pracovní smlouva důležitým právním dokumentem, se kterým se jistě v praxi setká každý dospělý člověk jak v České republice, tak v anglicky mluvících zemích. Na pracovní smlouvy lze bezpochyby nahlížet z mnoha úhlů, tato práce se jimi však bude zabývat především z lingvistického a překladatelského hlediska.

Práce začíná částí teoretickou. Nejprve jsou pracovní smlouvy zasazeny do kontextu v českém a angloamerickém právním systému. Poté se práce zabývá pracovními smlouvami z pohledu stylistického. Věnuje se především zařazení právních textů a pracovních smluv z hlediska funkčních stylů. Teoretickou část uzavírá charakteristika právního jazyka, ve které je kladen důraz především na to, jak se popisované jevy projevují v pracovních smlouvách.

¹ Pravniprostor.cz. *O právním překladu převážně vážně*. [cit. 30. 4. 2017].

Práce pokračuje částí praktickou. Jejím jádrem je kontrastivní analýza vzorku pracovních smluv v češtině a v angličtině. Cílem této práce je zkoumat pracovní smlouvy na všech relevantních jazykových rovinách. Analýza klade důraz zejména na terminologii a frazeologii typickou pro pracovní smlouvy. Úkolem analýzy je identifikovat překladatelsky problematické oblasti a nabídnout jejich možná řešení. Pro účely analýzy byl vytvořen vzorek pracovních smluv psaných v českém a v anglickém jazyce. Analyzovaný vzorek sestává z 9 česky psaných smluv (pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) a 14 anglicky psaných pracovních smluv (7 ze Spojených států amerických a 7 ze Spojeného království). Zdrojem pracovních smluv k analýze byly v případě českých pracovních smluv knihy *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv* od J. Jakubka, *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura* od M. Galvase a internet. Zdrojem anglicky psaných pracovních smluv byl rovněž internet. Kompletní výčet zdrojů se nachází na konci práce. Vzorek všech analyzovaných dokumentů je k této práci přiložen na samostatném CD, které je přílohou této práce.

Nejprve se analýza zabývá strukturou pracovních smluv a poté pokračuje analýzou terminologie a jazykových šablon, které se vyskytují v analyzovaných pracovních smlouvách psaných v češtině a v angličtině. Na základě analýzy vznikl i kolokační glosář, který uvádí kolokace typické pro anglické termíny zkoumané v rámci analýzy.

Součástí praktické části je i vlastní překlad jedné pracovní smlouvy z angličtiny do češtiny a jedné pracovní smlouvy z češtiny do angličtiny. Překlad byl realizován v online překladovém studiu Wordfast Anywhere. Při vlastním překladu vycházím z informací, které poskytla kontrastivní analýza. Sestavila jsem česko-anglický a anglicko-český glosář analyzovaných termínů, který jsem připojila do překladového studia. Během překladu jsem glosáře doplnila o další termíny, které se v překládaných dokumentech vyskytovaly. Překladová paměť a oba glosáře jsou praktickým výstupem této práce. Glosáře a překladové paměti mají základní formu (soubor .txt), aby byla zajištěna kompatibilita se všemi překladatelskými studii. K práci jsou také přiloženy na CD.

2 Pracovní smlouvy v kontextu českého a angloamerického práva

V této části se práce věnuje zařazení pracovních smluv do kontextu českého a angloamerického právního systému.

Pro překlad právních textů je zásadní uvědomit si, že nedochází pouze k převodu textu z výchozího do cílového jazyka, ale i k převodu mezi různými a často i velmi rozdílnými právními systémy. Tento rozdíl je zvláště výrazný, pokud se zároveň jedná o kombinaci právních systémů, z nichž se každý řadí k jinému typu právní kultury. Typem právní kultury je v tomto případě myšlena skutečnost, že se řadí k jinému z velkých právních systémů. Knapp rozlišuje tři základní velké právní systémy, těmi jsou systém kontinentální, angloamerický a systém islámského práva (Knapp, 1996, s. 106). Pro tuto práci jsou relevantní první dva, protože český právní systém se řadí k systémům kontinentálním, zatímco právní systémy většiny anglicky mluvících zemí se řadí k systémům angloamerickým. Kontinentální a angloamerický systém se od sebe liší především prameny práva (viz 2.2).

2.1 Pracovní smlouva v českém právním systému

Právní systém České republiky se řadí mezi systémy kontinentální, jehož pramenem je psané (neboli zákonné) právo a historicky vychází z římského práva (Knapp, 1996, s. 106). Hlavním pramenem práva v České republice je také psané právo ve formě zákonů a dalších právních předpisů (Gerloch, 2004, s. 82).

Pracovní smlouvy v rámci českého právního systému spadají do právního odvětví pracovního práva. Hlavním a nejvýznamnějším zákonem upravujícím pracovní právo v České republice je *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „zákoník práce“).

Jak již bylo řečeno v úvodu, pracovní smlouva je nejčastějším způsobem vzniku pracovního poměru. Pracovní poměr lze definovat jako „smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu“ (Galvas, 2015b, s. 259). Pracovní smlouvu pak Galvas (2015b, s. 284) definuje jako „dvoustranný právní úkon, jehož základem je souhlasný dobrovolný vzájemný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřující ke vzniku pracovního poměru.“ Z těchto definic je možné o pracovní smlouvě říci, že je to smlouva, kterou mezi sebou uzavírají dvě strany, zaměstnanec a zaměstnavatel, a která upravuje jejich vzájemný pracovněprávní vztah, pracovní poměr.

Funkce pracovní smlouvy však není pouze zakládací. Umožňuje také smluvním stranám, aby si samy vymezily podmínky pracovního poměru. Obsah pracovní smlouvy proto může být různorodý. Zákoník práce však jasně uvádí informace, které musí obsahovat každá pracovní smlouva. Těmi jsou podle § 34 zákoníku práce:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Dále § 34 zákoníku práce ustanovuje, že pracovní smlouvu je nutné uzavřít písemně a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení.

Pracovní poměr je však podle § 3 zákoníku práce pouze jedním ze dvou základních pracovněprávních vztahů. Druhým jsou právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi tyto dohody patří dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky na svých stránkách uvádí, že tyto pracovněprávní vztahy mají být pouze alternativou k pracovní smlouvě a existují, aby mohly být vykonávány i „pracovní činnosti menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce“ (www.mpsv.cz)².

Největší rozdíl mezi pracovní smlouvou a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci vymezit pracovní dobu (§ 74 zákoníku práce). Kromě toho se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vyznačují větší smluvní volností, to znamená, že strany mají možnost upravit více skutečností podle svých potřeb (Porubiaková, 2015, s. 127).

Podle § 75 zákoníku práce musí být v dohodě o provedení práce uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá a rozsah práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Dohodu o pracovní činnosti zákoník upravuje v § 76 a musí v ní být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. V § 77 pak zákoník uvádí, že obě dohody musí být uzavřeny písemně a zaměstnanec obdrží jedno vyhotovení.

2.2 Pracovní smlouva v angloamerickém právním systému

Angloamerický právní systém vznikl v Anglii a odtud se díky kolonizaci rozšířil do celého britského impéria. Dodnes je ve většině států bývalých kolonií a členů společenství *Commonwealth* zachován (Knapp, 1996, s. 163). Angloamerický právní systém se člení na několik podsystémů, z nichž nejvýznamnější jsou právo anglické a právo USA (americké).

² MPSV.CZ. *Příručka pro personální a platovou agendu – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. [cit. 10. 3. 2017].

Od systému kontinentálního (a od českého právního systému) se liší především tím, že v něm převažuje právo nepsané. Hlavním pramenem práva jsou rozhodnutí soudců, tzv. precedenty. Gerloch (2004, s. 76) uvádí, že precedent je „soudní rozhodnutí, které je prvním řešením daného případu, dosud právem neupraveného, závazným pro obdobné případy v budoucnosti“. Rozhodnutí soudců jsou jádrem anglického zvykového práva *common law*, a proto se angloamerickému právnímu systému někdy říká *systém common law*³. V současnosti však kromě soudcovského práva existuje i právo psané, nejčastěji ve formě zákonů.

Zatímco v českém právním systému se vyskytují tři možnosti, jak vstoupit do pracovněprávního vztahu, v angloamerickém právním systému se toto vymezení nevyskytuje.

2.2.1 Pracovní smlouva v anglickém právním systému

Anglické právo je právo uplatňované na území Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku (dále jen „Spojené království“). Jeho prameny jsou především právo soudcovské a právo zákonné.

Z psaných zákonů týkajících se pracovního práva jsou pro kontext pracovních smluv významné především *Employment Rights Act 1996*⁴ (dále jen „Employment Rights Act“) a *Trade Union and Labour Relations Act 1992*⁵. Oba zákony zmiňují pracovní smlouvu v definici termínu *zaměstnanec*, což je „osoba, která pracuje nebo pracovala (v případě, že zaměstnání již skončilo) na základě pracovní smlouvy (Employment Rights Act, 2017).⁶“ Pracovní smlouva není v anglickém právu ukotvena tak, jako například česká pracovní smlouva v zákoníku práce. Nejvýznamnější rozdíl oproti české pracovní smlouvě je, že podle anglického práva je možné uzavřít pracovní smlouvu i ústně. Písemná forma tak nemusí vůbec existovat a k uzavření smlouvy stačí souhlas obou stran.

Collins (2010, s. 6) píše, že „pracovní smlouva, stejně jako jiné smlouvy, vyjadřuje dobrovolný souhlas smluvních stran k vytvoření právního vztahu, jehož účelem je vzájemný obchod. V případě pracovní smlouvy se jedná o práci za úplatu. Stejně jako jiné smlouvy je závazná, a její porušení má právní následky“. Obsah pracovní smlouvy nestanovuje ve Spojeném království žádný zákon, a proto si mohou smluvní strany stanovit libovolný obsah a podmínky. Internetový portál vlády Spojeného království (www.gov.uk)⁷ uvádí, že pracovní smlouva by měla obsahovat

³ Knapp (1996, s. 163) poukazuje na to, že toto označení je nepřesné, protože *common law* představuje jen část tohoto systému.

⁴ Zákon o pracovním poměru a právech z něj vyplývajících z roku 1996.

⁵ Zákon o odborových organizacích a pracovním poměru z roku 1992.

⁶ Pokud nebude uvedeno jinak, jedná se o mé vlastní překlady zdrojů psaných v anglickém jazyce.

⁷ GOV.UK. *Employment Contracts – Contract terms*. [cit. 12. 3. 2017].

podmínky, za kterých se uzavírá pracovní poměr a práva a povinnosti zaměstnance. Nakonec ovšem záleží na smluvních stranách, jak se domluví.

Přestože anglické zákony netrvaly na písemné formě pracovní smlouvy, v části první *Employment Rights Act* hovoří o právu zaměstnance na *written statement of employment particulars* (písemná specifikace pracovního poměru). Mezi tyto informace patří: jména smluvních stran, datum nástupu do práce, výše odměny nebo způsob, jakým byla odměna vypočtena, interval vyplácení odměny, podmínky vztahující se k pracovní době, délka výpovědní lhůty, druh nebo krátký popis práce, datum ukončení pracovního poměru v případě smlouvy na dobu určitou, místo výkonu práce, kolektivní smlouvy přímo ovlivňující pracovní podmínky, aj. (§ 1 *Employment Rights Act*). Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci oznámení předat do dvou měsíců od data vzniku pracovního poměru.

V současnosti je písemná pracovní smlouva ve Spojeném království běžná a většina zaměstnavatelů do ní zahrnuje stejné informace jako do *written statement of employment particulars*⁸, obsahem se tedy do značné míry podobá českým pracovním smlouvám.

2.2.2 Pracovní smlouva v americkém právním systému

Americké právo je právo uplatňované na území Spojených států amerických (dále jen „Spojené státy“). Prameny práva jsou stejně jako u práva anglického především právo soudcovské a právo zákonné. Americké právo se od práva anglického liší především skutečností, že Spojené státy jsou federací (Knapp, 1996, s. 171). Znamená to, že právní systém USA je dvouúrovňový. Sestává z federálního práva, které je platné pro všechny členské státy federace, a práva státního, které platí v jednotlivých členských státech. Rose a Wenner (2001, s. 13) navíc uvádějí úroveň třetí, a to úroveň místní. V rámci jednotlivých států federace totiž existuje mnoho oblastí, na které se vztahují právní předpisy s místní působností.

Problematika pracovních smluv je většinou právně upravena zákony jednotlivých států (Rose a Wenner, 2001, s. 18), proto je důležité ve smlouvách uvádět položku „rozhodné právo“ (*governing law*). Stejně jako ve Spojeném království je možné v USA uzavřít pracovní smlouvu jak ústně, tak i písemně⁹.

Významným rozdílem oproti anglickému pracovnímu právu je doktrína *at-will employment*, která umožňuje jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli kdykoliv skončit pracovní poměr (Rose a Wenner, 2001, s. 25). Platnost doktríny je sice všeobecná, ale

⁸ *Written statement of employment particulars* obvykle nahrazuje všechny stávající podmínky pracovního poměru, tím se v podstatě stává pracovní smlouvou.

⁹ Ve většině států dokonce uznávají *contract implied-in-fact* (smlouvu uzavřenou konkludentním jednáním), tj. smlouvu, která vyplývá z existence pracovníprávního vztahu (Rose a Wenner, 2001, s. 25).

ve většině států z ní existují různé výjimky (www.iclg.com)¹⁰. Těmto výjimkám a doktríně *at-will employment* se práce podrobněji věnuje v kapitole 7 v rámci analýzy terminologie.

Z hlediska pracovního práva je ještě důležité zmínit *collective bargaining* (kolektivní vyjednávání). Jedná se o vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi (*trade unions*), které se obvykle týká podmínek pracovního poměru. Obvykle se vyjednává o odměňování, pracovní době, pracovních podmínkách a zaměstnaneckých výhodách pro zaměstnance, kteří jsou členy odborové organizace (Rose a Wenner, 2001, s. 19). Podstata kolektivního vyjednávání je stejná i v anglickém pracovním právu. V České republice se právní úprava pracovněprávních vztahů dělí do dvou částí – na pracovní právo individuální a kolektivní (Stránský, 2015a, s. 719). Protože problematika pracovního práva individuálního a kolektivního je příliš rozsáhlá na to, aby se jí práce mohla v dostatečné míře věnovat, zaměřuje se tato práce pouze na oblast pracovního práva individuálního.

Po obsahové stránce jsou písemné americké pracovní smlouvy podobné smlouvám anglickým a většinou obsahují základní údaje o smluvních stranách, typ pracovního poměru a sjednané pracovní podmínky.

¹⁰ ICLG. *Employment & Labour Law 2017 – USA - International Comparative Legal Guides*. [cit. 16. 4. 2017].

3 Pracovní smlouvy ze stylistického hlediska

Stylistická analýza výchozího textu je často důležitou součástí překladatelského procesu, a proto se práce v následující kapitole věnuje české tradici, která klade důraz na textovou typologii, a anglosaské tradici rejstříků. Poté následuje zařazení pracovních smluv z hlediska funkčních stylů.

3.1 Česká tradice

Knittlová (2010, s. 135) styl definuje jako „způsob cílevědomého výběru, zákonitého uspořádání a využití jazykových prostředků se zřetelem k situaci, funkci, záměru autora a k obsahovým složkám projevu“. Rozlišení stylů je výsledkem působení komunikačních a stýlotvorných faktorů (Minářová, 2010, s. 39). Čechová i Knittlová používají termín slohotvorní činitele. Ti se dělí na objektivní (nezávislé na autorovi) a subjektivní (tvoří individuální styl autora). Podle Čechové (2000, s. 377) se mezi objektivní slohotvorné činitele řadí:

1. funkce projevu (neboli komunikační záměr),
2. forma projevu (mluvená nebo psaná) a forma kontaktu (přítomnost x nepřítomnost komunikantů, typ komunikace – přímá x zprostředkovaná),
3. situace (ovlivňují ji faktory jako místo, čas, prostředí i sociokulturní kontext, případně, zda jde o projev veřejný nebo soukromý),
4. adresát projevu,
5. připravenost x nepřipravenost projevu.

Knittlová (2010, s. 135) podává téměř identický výčet a za nejdůležitější z nich považuje funkci sdělení. Funkce sdělení se odvíjí od funkce jazyka. Právě z funkcí jazyka vycházel B. Havránek, který položil základy teorie funkčních stylů. Havránek vycházel z Bühlerova a Jakobsonova¹¹ pojetí funkcí jazyka a rozlišoval tzv. funkční jazyky: hovorový, pracovní (věcný), vědecký a básnický. Problematikou funkčních stylů se následně zabývalo mnoho autorů, mezi nimi například: J. V. Bečka, K. Hausenblas, M. Jelínek, J. Mistrík a J. Vachek.

Většina současných českých autorů, kteří se zabývají stylistikou, se shoduje na tom, že funkční styly jsou věc dynamická a neustále se vyvíjející. Jejich počet a jasné vymezení proto nelze definitivně ustanovit. Přestože téměř všichni čeští autoři vycházejí ze stejné koncepce¹², neexistuje ustálená klasifikace.

¹¹ Bühler uvádí tři funkce jazyka – funkci referenční, expresivní a konativní (apelovou). Jakobson navíc rozeznává funkci metajazykovou, básnickou a fatickou.

¹² Současná koncepce funkčních stylů vychází z Havránkovy klasifikace, kterou M. Jelínek rozšířil o samostatný styl publicistický, a klasifikace A. Jedličky. Jedlička rozlišuje styl hovorový, neboli běžnědorozumivací, odborný, publicistický a umělecký.

Knittlová (2010, s. 133 –134) funkční styly dělí na:

- styl administrativní,
- styl vědy a techniky,
- styl publicistický,
- styl umělecký.

Další a podrobnější členění navrhuje Minářová (2010, s. 42):

Styly sdělovací, věcné:

- styl hovorový,
- styl odborný (se všemi dílčími stylovými sférami),
- styl administrativní (s dílčími sférami),
- styl publicistický (s dílčími sférami stylu zpravodajského a publicistického analytického),
- styl řečnický (pouze některé druhy řečnických projevů, např. politické, publicistické, soudní apod.).

Styly esteticky sdělné:

- styl umělecký – styl prózy, poezie a dramatu,
- styl řečnických projevů slavnostních (oslavných, příležitostných),
- styl esejistický (s návazností na styl odborný),
- některé žánry publicistického stylu beletristického.

Minářová uvádí, že rozlišujeme styly základní (primární) a styly odvozené (sekundární)¹³. Stejně tak i Čechová (2008a, s. 99 –100) rozlišuje funkční styly primární a sekundární, a navrhují následující klasifikaci:

- styl prostěsdělovací/běžnědorozumivací,
- styl odborný,
- styl publicistický,
- styl administrativní,
- styl řečnický,
- styl umělecký.

3.2 Anglosaská tradice

Západní stylistika se rozvíjela jinak než stylistika česká. Na styl bylo nahlíženo především jako na individuální styl jednotlivých autorů a byl často zkoumán v rámci uměleckých textů. Následující kapitola se snaží přiblížit některé aspekty anglické stylistiky a zaměří se na autory, kteří se ve svém pojetí blížili české koncepci funkčních stylů.

¹³ Styly sekundární se nacházejí na pomezí dvou nebo několika stylů, sdílí s nimi některé dílčí funkce, vlastnosti i výrazové prostředky (Minářová, 2010, s. 42).

Urbanová v díle *Stylistika anglického jazyka* vychází z teorie G. Leech a uvádí, že komunikace je „komplexní jev, který probíhá na třech jazykových úrovních“ (Urbanová, 2008, s. 10). Urbanová uvádí následující tři jazykové úrovně – roviny (Urbanová, 2008, s. 10):

- rovina diskurzu – zahrnuje účastníky komunikace a okolnosti, za kterých komunikace probíhá,
- rovina sdělení – je ztvárněním myšlenkového obsahu promluvy,
- rovina textu – je jazykovou realizací promluvy v podobě mluvené nebo psané.

Dále na tento koncept navazuje a hovoří o dvou verzích stylistiky – textové a kontextové. Textová stylistika na text nahlíží z pohledu autora textu a všímá si „formálních, především lingvistických, ale také grafických a akustických prvků výstavby textu“ (Urbanová, 2008, s. 11). Kontextová stylistika se naproti tomu zabývá zejména „dekódováním významu textu, který je stylem zprostředkován“ (Urbanová, 2008, s. 11) a zaměřuje se na adresáta a to, jak text vnímá. Pro účely této práce je relevantní především stylistika textová.

Našemu pojetí je nejbližší tzv. funkční přístup ke studiu jazykových prostředků, které jsou stylisticky relevantní (Urbanová, 2008, s. 12). Tento přístup je možné sledovat v díle M. A. K. Hallidaye. Halliday přichází s vlastní koncepcí rejstříků (*registers*). Rejstřík definuje funkční variantu jazyka, která se objevuje v určitém kontextu, a tudíž je pro něj typická (Halliday a Matthiessen, 2014, s. 29). Rejstřík lze charakterizovat pomocí tří kategorií: tématu (*field*), vztahu účastníků komunikace (*tenor*) a způsobu komunikace (*mode*). Knittlová a kol. (2010, s. 137) tvrdí, že našemu pojetí funkčních stylů je nejbližší rozpracování Hallidayovy koncepce rejstříků v díle Crystal a Davyho (1969). Na Hallidayův koncept navazují v rámci svého modelu stylistické analýzy. Některé z jejich závěrů a zjištění týkajících se anglického právního jazyka jsou uvedeny v kapitole 4. Crystal rejstřík definuje jako „jazykovou variantu, která je definována na základě jejího použití v sociálních situacích“ (Crystal, 2008, s. 409).

Urbanová tvrdí (2008, s. 17), že v důsledku nejednotného chápání pojmu styl je potřeba detailnější analýzy užitých stylistických prostředků. Nejdůležitější kritéria, která určují charakter stylistických prostředků, jsou podle ní variantnost, distinktivnost a výběr jazykových prostředků (Urbanová, 2008, s. 17). Variantnost se zabývá užitou jazykovou variantou, distinktivnost souvisí s funkcemi jazyka (Urbanová uvádí Bühlerovo pojetí funkcí jazyka) a výběr jazykových prostředků nám umožňuje lépe rozeznat daný styl. Za relevantní stylistické rysy pak považuje Hallidayovo téma, vztah účastníků komunikace a způsob komunikace (Urbanová, 2008, s. 21). Můžeme si také povšimnout, že tyto stylistické rysy jsou shodné s některými slohotvornými činiteli, které uvádí Čechová.

3.3 Zařazení pracovních smluv z hlediska funkčních stylů

V předchozím textu byla představena česká koncepce funkčních stylů. Je z ní patrné, že se teoretikové ve svém pojetí funkčních stylů neshodují. Proto není zařazení pracovních smluv z hlediska funkčních stylů jednoznačné. Jak bylo řečeno v úvodu, Knittlová řadí právní dokumenty, mezi které se řadí i pracovní smlouvy, ke stylu administrativnímu. Minářová právní texty považuje za stylovou sféru v rámci administrativního stylu a dodává, že má svůj velmi specifický charakter, a proto se někdy hovoří o stylu „administrativněprávním“ (Minářová, 2010, s. 53). Čechová právní texty rovněž řadí ke stylu administrativnímu. Uvádí, že se administrativní styl řadí do „věcných objektivních stylů“ a jeho hlavní funkcí je funkce regulativní a operativní, společně s funkcí sdělovací a zpravovací (Čechová, 2008b, s. 232). Z jeho funkce potom vyplývají „požadavky na charakter textů: věcná správnost spolu s výstižností, snaha po maximální objektivnosti“ (Čechová, 2008b, s. 233). Typickými znaky administrativních textů jsou stručnost, ekonomičnost vyjadřování a jistá šablonovitost, zlepšující přehlednost. Všechny tyto znaky mají zaručit jednotný výklad.

Funkce českých pracovních smluv je jednoznačně regulativní, jelikož upravují pracovní poměr, do kterého smluvní strany vstupují; operativní, neboť slouží jako doklad o vzniku pracovního poměru, a sdělovací, protože slouží jako zdroj informací o smluvních stranách a sjednaných podmínkách pracovního poměru. Na základě toho je lze zařadit ke stylu administrativnímu.

Čechová nicméně uvádí, že administrativní styl je svou funkcí a pojmovým charakterem textů „stále svázan se stylem prakticky odborným, vyděluje se však z něho vyhrocenou funkcí regulativní a operativní“¹⁴, (Čechová, 2008b, s. 232). Proto se lze někdy setkat i se zařazením právních dokumentů ke stylu odbornému. Tomášek (1998, s. 25) hovoří o „funkčním stylu právním“, který se stylem odborným sdílí některé charakteristické znaky, především výskyt odborných termínů a vnitřní strukturu textů reflektující jejich funkci. Minářová (2010, s. 53) také konstatuje, že díky svým vlastnostem se texty administrativní s texty odbornými téměř shodují. Tyto společné vlastnosti jsou podle Minářové (2010, s. 53) „nacionalita projevu, přesnost a konkrétnost údajů, věcná výstižnost, jednoznačnost sdělení a objektivita sdělování.“

Z výše zmíněných skutečností lze dojít k názoru, že právní texty spadají do některého ze sekundárních funkčních stylů, neboť se nachází na pomezí stylu odborného a stylu administrativního. Nabízí se označení administrativně-právní styl, o kterém hovoří Jelínek (1996, s. 240). Administrativně-právní styl je možné považovat za nejvhodnější označení stylu, kam se právní texty, a potažmo i pracovní smlouvy řadí.

¹⁴ Výraz „regulativní“ Čechová užívá ve smyslu řídicí, zatímco výraz „operativní“ v jejím výkladu znamená správní (Čechová a kol., 2008, s. 230).

4 Jazyk právních dokumentů

Jazyk právních dokumentů neboli právní jazyk, je jazykem právní komunikace a je podle Tomáška (1998, s. 22) „součástí každého spisovného jazyka“. Tomášek (1998, s. 22) právní jazyk definuje jako „znakový systém, kde za jednotlivé znaky pokládáme jednotlivá slova (právní termíny), slovní spojení (ustálené obraty – jazykové šablony) nebo celé věty.“ Následující kapitola se bude věnovat charakteristice českého a anglického právního jazyka, který bude ilustrovat na příkladech z analyzovaných pracovních smluv.

4.1 Český právní jazyk

Hlavní znaky českého právního jazyka vyplývají především z požadavků na charakter právních textů, tj. věcná správnost, jasnost a výstižnost, které zaručí jednoznačný výklad. Odráží se v nejtypičtějším znaku českého právního jazyka, kterým je použitá slovní zásoba. Vedle běžné slovní zásoby se v hojné míře objevuje i specifická odborná terminologie. Odborné terminologii v českých pracovních smlouvách a lexikální rovině se podrobněji věnuje kontrastivní analýza.

Po lexikální stránce je pro český právní jazyk ještě typický vysoký výskyt substantiv¹⁵, který je pravděpodobně následkem nominalizace a množství právní terminologie. Slovní zásoba je v případě českých pracovních smluv také do značné míry ovlivněná formulacemi zákoníku práce, ke kterému se v mnoha případech také přímo odkazuje.

Snaha o jasné a jednoznačné vyjadřování se projevuje například zvýšenou mírou explicitnosti. Český právní jazyk se podle Jelínka (1996, s. 244) vyznačuje vysokou mírou obsahové i výrazové explicitnosti. Toto tvrzení platí i pro české pracovní smlouvy, ve kterých je nutné jasně vymezit smluvní podmínky tak, aby nepřipouštěly žádné nepřesnosti a nesrovnalosti. Příklady z analyzovaných pracovních smluv v (1) ukazují explicitní vyjadřování typické pro právní jazyk:

- (1) (a) *Jako den nástupu se sjednává **den** ...*
(b) *Zaměstnavatel bude zaměstnanci poskytovat mzdu **ve výši***
(c) *... byl zaměstnanec seznámen se svými právy a povinnostmi vyplývajícími z **uzavíraného pracovního poměru***

¹⁵ Kořenský, Cvrček a Novák ve výsledcích své kvalitativní analýzy právních textů došli ke zjištění (1999, s. 47), že substantiva jsou nejčastějším slovním druhem, který se v právních textech vyskytuje. Další nejčastější slovní druhy byly: adjektiva, předložky spojky a slovesa. Přestože analýzu prováděli na vzorku právních předpisů a judikátů, dá se její platnost v tomto případě vztáhnout i na pracovní smlouvy, protože se v nich český právní jazyk projevuje téměř identicky.

Další charakteristickou vlastností českého právního jazyka je syntaktická kondenzace. Dosahuje se jí především pomocí pasivních výpovědí a nominalizace. Pasivní výpovědi jsou typické pro český (i anglický) právní jazyk. Podle Jelínka (1996, s. 246) užití pasivních konstrukcí umožňuje odsunutí původce činnosti do pozadí nebo jeho úplnou eliminaci. Pasivní konstrukce také přispívají k odosobnění textu (Tkachuk, 2006, s. 28). Některé pasivní výpovědi z českých pracovních smluv uvádí následující příklad:

- (2) (a) *Tato smlouva **je sepsána** ve dvou vyhotoveních.*
(b) *Tato dohoda může být skončena...*

Nominalizace se v právním jazyce projevuje zejména používáním substantivních adjektivních a adverbálních kondenzátorů (Tkachuk, 2006, s. 24). Tkachuk (2006, s. 24) také tvrdí, že se nominalizace rozšiřuje na „úkor úbytku“ slovesných kondenzátorů, kterými jsou výrazy přechodníkové, participiální a infinitivní. Příklady nominalizace z českých pracovních smluv jsou uvedeny v (3).

- (3) ***okamžité** zrušení, zaměstnanec se dostaví do místa výkonu práce vždy **po předchozí dohodě** se zaměstnavatelem po projednání se zaměstnancem, jednat a rozhodovat se **v souladu s oprávněnými zájmy** zaměstnavatele, příznivé a zdraví **nenarušující** podmínky, vykonávat **sjednaný** druh práce*

Syntax a větná skladba právní češtiny nejsou nijak komplikované. V analyzovaných pracovních smlouvách se vyskytovala především souvětí, ale i věty jednoduché. Jednalo se vždy o věty oznamovací, což je příznačné i pro právní angličtinu.

Poslední charakteristikou českého právního jazyka, kterou se tato práce bude zabývat, je jeho přehlednost. Jelínek (1996, s. 248) uvádí, že ke zpřehlednění textů slouží způsob řazení tematických prvků a užívání slovních a symbolických „orientátorů“ (čísla, písmena, značky). Přehlednost je pro pracovní smlouvy zásadní, a proto obsahují mnoho odkazových prostředků a jsou výrazně graficky členěny. Této problematice se blíže věnuje analýza struktury pracovních smluv v kapitole 6.

4.2 Anglický právní jazyk

Podle Crystala a Davyho (1969, s. 193) je pro tvůrce právních textů zásadní, aby výsledný text přesně vyjadřoval jejich zamýšlený význam, a nezbyl tak žádný prostor pro nepřesnosti. Požadavek přesnosti je společný pro český i anglický právní jazyk. Snaha o dosažení přesnosti se projevuje v mnoha aspektech právní angličtiny. Následující část práce se bude věnovat především těm aspektům právní angličtiny, které se projevovaly v analyzovaných anglicky psaných právních dokumentech, pracovních smlouvách.

Po stránce lexikální je právní angličtina stejně jako český právní jazyk protkaná specifickou slovní zásobou a terminologií. Terminologii a lexikální rovině anglicky psaných pracovních smluv se věnuje kontrastivní analýza. Knittlová (2010, s. 142) považuje právní angličtinu za vysoce nominální a říká, že se v ní vyskytuje velký počet abstrakt, archaismů a formálních slov a frází. Toto tvrzení platí i pro pracovní smlouvy, ve kterých se všechny tyto oblasti slovní zásoby vyskytují. Následující příklad uvádí některé z nich:

- (4) (a) archaismy: *whereof, hereby, hereto*
(b) abstrakta: *conditions, compensation, provisions, activities*
(c) formální slova a fráze: *duly, arising out of, pertaining to*

Dalším typickým znakem právnické angličtiny je výskyt párových synonym a víceslovných složenin. Bázlik a Ambrus (2009, s. 109) v tomto kontextu hovoří o výskytu koordinovaných prvků (*coordinated elements*). Uvádí různé druhy koordinace výrazů, které mají stejný nebo podobný význam, z nichž nejznámější je koordinace dvou či více výrazů stejného slovního druhu (např.: substantiv, adjektiv, sloves, adverbii a předložek). Crystal a Davy (1969, s. 208) tvrdí, že tendence zahrnout všechny alternativy (používání dlouhých výřtů a párových synonym) je důsledkem snahy o co nejpřesnější vyjádření. O dosažení přesnosti a jednoznačnosti použitím synonymních výrazů nebo výrazů s podobným významem hovoří i Chromá (2011, s. 42), která rozlišuje terminologické dublety, triplety a řetězce synonymních výrazů (*terminological dublets, triplets a synonymical chains*). Příklady v (5) uvádí některé dublety, triplety a řetězce synonymních výrazů, které se vyskytovaly v analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách.

- (5) (a) dublety: *terms and conditions, duties and responsibilities, force and effect, sole and entire [agreement], express or implied, reasonable and necessary, any and all, arising out of or relating to, acknowledge and agree, make and enter into, by and between, for and on behalf of*
(b) triplety: *orders advice and direction [of employer], [in any] form fashion or manner*
(c) řetězce synonymních výrazů: *faithfully, industiously, and to the best of [his] ability, experience, and talent [perform]*

Bázlik a Ambrus (2009, s. 28–30) také říkají, že substantiva jsou v právních textech často používaná v kombinaci se sémanticky prázdnými slovesy (*make a contract, give a notice*), někdy dochází k použití nepočitatelných substantiv plurálu a tím se mění jejich význam (*damages* – náhrada škody) a stejně jako Crystal a Davy (a Knittlová) uvádí použití determinátoru *such* bez neurčitého členu jako jeden z nejnápadnějších znaků

právní angličtiny. Příklady výskytu determinátoru *such* bez neurčitého členu jsou uvedeny v (6).

(6) *such employment, such overtime, such persons, such duties*

Dalším znakem právní angličtiny je používání typických koncovek (*-er/-or* a *-ee*) pro pojmenování smluvních stran. Původce se označuje koncovkou *-er* nebo *-or* a příjemce se označuje koncovkou *-ee* (Bázlik a Ambrus 2009, s. 18). Příkladem z analyzovaných dokumentů je *employer* (zaměstnavatel) a *employee* (zaměstnanec).

Knittlová (2010, s. 143) uvádí, že slovesa jsou často volena z omezeného okruhu. V analyzovaných pracovních smlouvách to byla například slovesa: *agree, acknowledge, accept, employ, perform, require, commence, terminate*. Časté opakování lexikálních prvků jako například v textu uvedeném v (7), však podle Crystala a Davyho (1969, s. 202) přispívá ke kohezi celého textu.

(7) *On the termination of her employment, **the Nanny** will be paid any **holiday entitlement** accrued but not taken. If **the Nanny** has taken more days' holiday than her accrued **entitlement**, the Employer will make the appropriate deduction from the **Nanny's** final salary payment (calculated in accordance with Clause 4.3)*

Pro právní jazyk je také typický výskyt kompozit sestávajících z *here* nebo *there* a předložky. Tyto adverbialní proformy (*pro-forms*) jsou ekvivalentní příslušné předložce a *that*, v případě kompozit s *there, thereof* znamená *of that*, nebo *this*, v případě kompozit s *there, hereof* znamená *of this* (Dušková, 2012, s. 162). Často jsou považovány za archaickou část právního jazyka (Knittlová, 2010, s. 143), ale v analyzovaných dokumentech se přesto v hojné míře vyskytovaly. Příkladem kompozit z analyzovaných pracovních smluv jsou: *hereby, hereof, herein, hereafter, hereinafter, hereunder, heretofore, therefore, thereby, thereto, theretofore, therewith, therefrom, thereafter* a *threunder*. Jejich častý výskyt je patrný i z příkladu v (8).

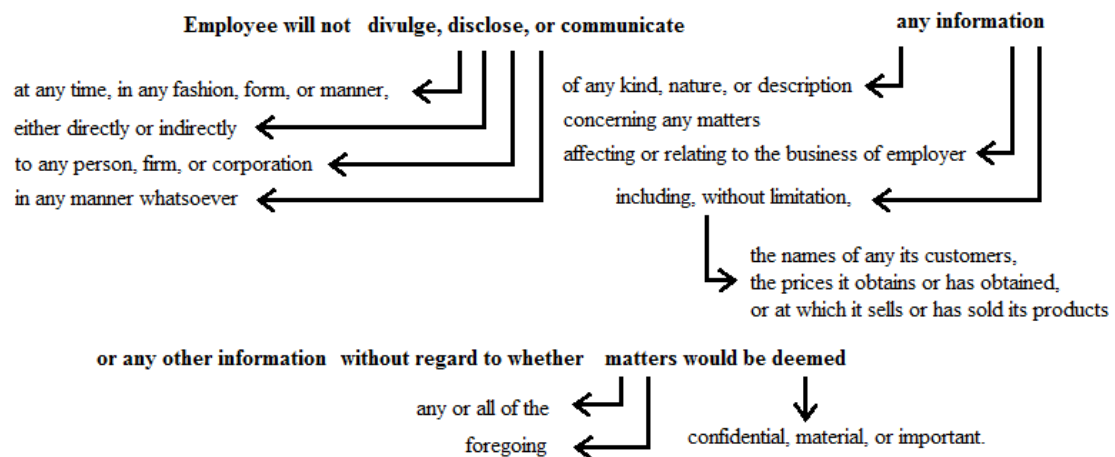
(8) *NOW, THEREFORE, in consideration of the mutual covenants **herein** contained, the parties **hereto hereby** agree as follows:*

Atypické používání velkých písmen je dalším znakem právní angličtiny. Velké počáteční písmeno se používá pro „označení základních položek, které jsou předmětem zájmu sdělení“, ale „někdy se objevuje dost nesystematicky“ (Knittlová, 2010, s. 141). Příkladem je úryvek z jedné z analyzovaných pracovních smluv v (9), na kterém se také projevuje další typický znak právního jazyka, a to výrazná iniciála, která je podle Knittlové (2010, s. 141) „pozůstatkem z dob ručně psaných listin“.

- (9) ***WHEREAS**, the Company wishes to assure itself of the services of Employee for the period provided in this Agreement, and Employee is willing to serve in the employ of the Company upon the terms and conditions hereinafter provided.*

Davy a Crystal (1969, s. 203) uvádějí, že právní angličtina obsahuje pouze úplné věty a obvykle se jedná o souvětí. Věty jsou hlavně oznamovací, někdy rozkazovací. Věty tázací a zvolací se vyskytují minimálně. Dlouhá a složitá souvětí jsou pro právní angličtinu typická. Často je pro pochopení jejich významu nutné provést syntaktickou analýzu (Bázlik a Ambrus, 2009, s. 100). Příklad v (10) uvádí složité souvětí z jedné z analyzovaných pracovních smluv. Obrázek 1 pak zobrazuje, jak by mohla vypadat syntaktická analýza.

- (10) *Employee will not at any time, in any fashion, form, or manner, either directly or indirectly divulge, disclose, or communicate to any person, firm, or corporation in any manner whatsoever any information of any kind, nature, or description concerning any matters affecting or relating to the business of employer, including, without limitation, the names of any its customers, the prices it obtains or has obtained, or at which it sells or has sold its products, or any other information concerning the business of employer, its manner of operation, or its plans, processes, or other data of any kind, nature, or description without regard to whether any or all of the foregoing matters would be deemed confidential, material, or important.*



Obrázek 1

V právní angličtině se také stejně jako v právní češtině vyskytuje velký počet vět v trpném rodu. Stejně jako v českém právním jazyce je možné jej použít k odsunutí původce činnosti do pozadí nebo jeho úplnou eliminaci. V analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách se vyskytoval velký počet pasivních konstrukcí, jak ukazují příklady v (11).

- (11) (a) *This Agreement **made and entered into***
(b) *It is **agreed that...***

Posledním aspektem anglického právního jazyka, kterým se tato práce bude zabývat, je častý výskyt modálních sloves *shall* a *may* příznačný pro právní angličtinu. Podle Bázlika a Ambruse (2009, s. 65) se *shall* v právní angličtině používá pro vyjádření povinnosti či závazku (12a). V záporu (*shall not*) pak může vyjadřovat absenci závazku (12b) nebo zákaz (12c). V případě, že je *shall* použito v kombinaci s perfektivním infinitivem (12d), může vyjadřovat skutečnost, o které je předpokládáno, že bude uskutečněna v určitém časovém měřítku (Bázlik a Ambrus, 2009, s. 66). Sloveso *shall* se ve všech těchto významech vyskytovalo i v analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách:

- (12) (a) *Unless prevented by illness or injury the Nanny **shall** devote the whole of her time, attention and ability ...*
(b) *The Employee **shall not** be entitled to redundancy compensation.*
(c) *The Employee **shall not** participate, either directly or indirectly, in any business activities that conflict with the interests of the Employer.*
(d) *... employee shall be deemed to have become permanently disabled if ... he **shall have been** continuously unable or unwilling or have failed to perform his duties hereunder for thirty (30) consecutive days.... he **shall have been** unable or unwilling or have failed to perform his duties ...*

Sloveso *shall* se stalo jedním z typických znaků právní angličtiny. Mnoho současných odborníků však s jeho nadužíváním nesouhlasí. „Delete every *shall*,“ vyzývá Garner (2001, s. 105) tvůrce právních textů. Adams (2014, s. 12) hovoří od nadužívání *shall*, které se podle něj používá k vymezení povinností a podmínek, ale také k odkazování na budoucnost (*shall have the right to*). Jako alternativy uvádí nahrazení *shall* slovesem *must* nebo nahrazení *shall* slovesem *will*. Obojí však považuje za problematické zvláště proto, že problémem slovesa *shall* je právě to, že se používá pro vyjádření více významů. Garner (2001, s. 105) uvádí, že *shall* může v závislosti na kontextu mít stejný význam jako slovesa *must*, *may*, *will* nebo *is*. Adamsův návrh používat sloveso *shall* jen pro vyjádření povinnosti ve významu „have a duty to“ (Adams, 2014, s. 13) se tak jeví jako velmi užitečný.

Druhé nejčastější modální sloveso v právní angličtině je sloveso *may*. Používá se k vyjádření povolení a v záporu (*may not*) k vyjádření zákazu (Bázlik a Ambrus, 2009, s. 68). Sloveso *may* se v obou těchto významech vyskytovalo i v analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách:

- (13) (a) ... *this employment **may be** terminated by either party giving one week's notice to the other.*
- (b) *This Agreement is personal as to Employee and **may not** be assigned by Employee without first obtaining the written consent of the Company.*

5 Praktická část

Následující praktická část zkoumá lexikální rovinu pracovních smluv. Zvolenou výzkumnou metodou je kontrastivní (kvalitativní) analýza, která si klade za cíl porovnat pracovní smlouvy psané v češtině a angličtině. Jejím účelem je upozornit na překladatelské problémy vyplývající z rozdílných jazykových a právních systémů a nabídnout jejich možná řešení.

Nejprve bude analyzována struktura pracovních smluv. Poté se analýza bude věnovat terminologii a jazykovým šablonám, vyskytujícím se v pracovních smlouvách psaných v češtině a v angličtině. Na základě terminologické analýzy vznikl česko-anglický a anglicko-český glosář, který jsem použila při vlastním překladu vybraných pracovních smluv, a kolokační glosář anglických termínů, který je přílohou této práce.

Překlad jedné pracovní smlouvy z češtiny do angličtiny a jedné pracovní smlouvy z angličtiny do češtiny byl realizován v online překladovém studiu *Wordfast Anywhere*. Překladová paměť a glosáře doplněné o termíny z překládaných pracovních smluv jsou praktickým výstupem této práce a lze je dále využít při počítačem podporovaném překladu.

5.1 Vzorek

Analyzovaný vzorek sestává z 9 česky psaných smluv (5 pracovních smluv a 4 dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – 2 DPP a 2 DPČ¹⁶) a 14 anglicky psaných pracovních smluv (7 ze Spojených států amerických a 7 ze Spojeného království). Smlouvy k analýze byly vybírány hlavně podle těchto kritérií:

- typ smlouvy (pracovní smlouva, dohoda a smlouva, která vznikla z *written statement of employment particulars*¹⁷)
- typu pracovního poměru, který se smlouvou uzavírá (pracovní poměr na dobu určitou, neurčitou)

Cílem bylo vytvořit reprezentativní vzorek k analýze. Zdrojem dokumentů k analýze byly v případě českých pracovních smluv (a dohod o provedení práce, pracovní činnosti) knihy *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv* od J. Jakubka, *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura* od M. Galvase a internet. Zdrojem anglicky psaných pracovních smluv byl také internet. Kompletní seznam zdrojů pracovních smluv k analýze se nachází na konci práce.

¹⁶ Pokud nebude uvedeno jinak, popisované jevy, které se vyskytují v pracovních smlouvách, se vztahují i na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Pro označení dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti jsou v některých případech používány zkratky DPP a DPČ.

¹⁷ Toto je typický druh pracovní smlouvy pro Spojené království, kdy se z *written statement of employment particulars* stávají podmínky pracovního smlouvy.

6 Analýza struktury pracovních smluv v češtině a v angličtině

Jak bylo uvedeno v rámci charakteristiky právního jazyka v kapitole 4, právní dokumenty, mezi které pracovní smlouvy patří, musí být co nejpřehlednější. K této přehlednosti značně napomáhá jejich vnitřní členění neboli struktura. Van Dijk (1980, s. 3) hovoří v kontextu analýzy textu o globální a lokální struktuře. Argumentuje, že někdy můžeme zkoumat celek pouze tak, že zkoumáme jeho části. Pro účely analýzy diskurzu vytvořil koncept, který operuje se třemi hlavními pojmy – superstruktura, makrostruktura a mikrostruktura. Nekvapil (1982) Van Dijkův koncept shrnuje a uvádí, že superstruktura (*superstructure*) je globální schématická struktura, která určuje uspořádání textu. Obsah a význam tohoto globálního schématu pak tvoří makrostruktura (*macrostructure*). Makrostruktura je hloubková struktura textu, která obsahuje sémantické celky, které vytváří celkový význam textu. Makrostruktura pak dává formu a globální význam jednotlivým mikrostrukturám (*microstructures*), které ji utvářejí (Nekvapil, 1982).

V této práci se analýza struktury pracovních smluv bude zabývat superstrukturou (globálním členěním textu) a markorstrukturou (sémantickými reprezentacemi, které definují význam celku), obě bude souhrnně nazývat strukturou. Následující analýza tedy popíše a porovná strukturu česky a anglicky psaných pracovních smluv.

6.1 Analýza struktury českých pracovních smluv

V České republice neexistuje žádný zákon, který by předepisoval závaznou strukturu pracovních (nebo jiných) smluv. Přesto se však u českých (i pracovních) smluv ustálila jistá struktura. Jakubka (2010, s. 29–30) uvádí následující standartní strukturu smluv:

- označení právního dokumentu jako „Smlouva o...“,
- záhlaví, ve kterém jsou vymezeny a označeny smluvní strany,
- vlastní obsah smlouvy, ve kterém se uvádí předmět smlouvy (tj. plnění, které si smluvní strany vzájemně slibují) a podrobnosti smlouvy (smluvní podmínky),
- závěrečná ustanovení,
- místo a datum uzavření smlouvy a podpis smluvních stran.

Jako další možnou část smlouvy uvádí přílohy, které jsou sepsané mimo vlastní text smlouvy, ale jsou k ní připojené a tvoří s ní dohromady jeden celek (Jakubka, 2010, s. 30). České pracovní smlouvy, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti tuto strukturu respektují a jsou rozděleny do následujících částí.

První částí pracovních smluv je *Vymezení smluvních stran*. Nachází se v záhlaví dokumentu a slouží především k identifikaci smluvních stran. Těmi jsou v případě českých pracovních smluv *zaměstnavatel* a *zaměstnanec* (ve všech analyzovaných smlouvách a dohodách uvedeni v tomto pořadí). Uvádí se u nich různé informace v

závislosti na tom, zda se jedná o fyzickou či právnickou osobu. Informace uvedené u fyzické osoby (zpravidla zaměstnanec, někdy i zaměstnavatel) jsou jméno, příjmení, rodné číslo nebo datum narození, a adresa bydliště. U osoby právnické (zpravidla zaměstnavatel) se uvádí název společnosti, sídlo společnosti (někdy i IČO) a fyzická osoba, která jedná jménem právnické osoby (obvykle se uvádí jméno, příjmení a někdy i pracovní funkce).

Za další část je možné považovat samotný *Název smlouvy*. Většinou jím je „*Pracovní smlouva*“, v případě DPP a DPČ „*Dohoda o provedení práce*“ a „*Dohoda o pracovní činnosti*“. Někdy se v názvu pracovních smluv přímo uvádí i typ pracovního poměru, který se danou smlouvou zakládá. Příkladem je: *Pracovní smlouva na dobu určitou* a *Pracovní smlouva na dobu neurčitou*.

Jako další následuje část *Vlastní obsah smlouvy*, v rámci které je vymezen *předmět smlouvy* a jednotlivé *smluvní podmínky*. Tato část bývá graficky strukturována na jednotlivé body nebo články smlouvy. Body bývají číslovány (pomocí formátování) a každý z nich se zpravidla věnuje vymezení jedné skutečnosti či smluvní podmínky. Články jsou také číslovány, například: „*Článek IV*“ nebo jen „*IV*“, a často bývají i graficky odlišeny (zpravidla zarovnání na střed). Věnují se obvykle širším tematickým oblastem než body. Články i body jsou často dále strukturovány. Grafická úprava pracovních smluv stojí za zmínku především proto, že umožňuje snadnější orientaci v dokumentu a zjednodušuje odkazování na jeho jednotlivé části.

Předmět smlouvy a smluvní podmínky často bývají uváděny společně. Za předmět smlouvy lze u pracovních smluv považovat uzavření pracovního poměru, případně „*práci*“ samotnou. Většinou se v rámci této části uvádí povinné náležitosti pracovní smlouvy (definované v § 34 zákoníku práce), kterými jsou *druh práce*, *místo výkonu práce* a *den nástupu do práce* (nejsou nutně uváděny v tomto pořadí). Pokud by pracovní smlouva tyto tzv. podstatné náležitosti neobsahovala, byla by neplatná. Dále se obvykle uvádí *typ a doba, na kterou se pracovní poměr uzavírá*.

Poté následují doplňující obsahové náležitosti. Obsah pracovního poměru, a zpravidla i pracovní smlouvy, tvoří práva a povinnosti jeho účastníků (Galvas, 2015b, s. 305). V této části se obvykle nacházejí ujednání, jejichž předmětem jsou *odměna a její vyplácení*, *zkušební doba*, *práce přesčas*, *možnost vyslat zaměstnance na pracovní cestu*, *konkurenční doložka* a *ujednání o podmínkách*. Ujednání o podmínkách tvoří především *povinnosti zaměstnance* (např. zachování mlčenlivosti, jednání v souladu se zájmy zaměstnavatele, dodržování a plné využití pracovní doby, dodržování pracovního řádu) a *povinnosti zaměstnavatele* (vytváření pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, seznámit zaměstnance s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, poskytovat zaměstnanci potřebné pomůcky k výkonu práce a zajistit osobní ochranné pracovní prostředky a jednat v souladu s platnými právními předpisy a danou smlouvou). Za porušení smluvních podmínek se někdy stanoví *smluvní pokuta*. Za

smluvními podmínkami nebo v jejich rámci je také uvedena možnost *odstoupení od smlouvy*, která znamená skončení pracovního poměru. *Ostatní práva a povinnosti* se obvykle vymezí použitím následující jazykové šablony: „*Ostatní práva a povinnosti smluvních stran, vyplývajících z tohoto pracovního poměru, se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími obecně závaznými předpisy.*“ Této šabloně se věnuje i analýza v kapitole 8.

Další část lze označit jako *Závěrečná ustanovení*. Nebývá vždy graficky oddělena od smluvních podmínek, její obsah je však ustálený. Patří sem prohlášení, že *smlouva byla sepsána v určitém počtu (zpravidla dvou) vyhotovení, z nichž podle § 34 zákoníku práce každá smluvní strana obdrží jedno*, a prohlášení, že *smluvní strany souhlasí s obsahem dané smlouvy a na důkaz toho připojují své podpisy*.

Následující a závěrečnou částí českých pracovních smluv je část *Datum a podpisy*. Uvádí se v ní místo a datum uzavření smlouvy, za které jsou připojeny podpisy smluvních strany.

6.2 Analýza struktury anglických pracovních smluv

Anglicky psané pracovní smlouvy jsou většinou delší dokumenty, a proto často obsahují více částí než české pracovní smlouvy. Neexistuje jedna ustálená forma, kterou by dodržovaly všechny pracovní smlouvy. Následující text popisuje části anglicky psaných pracovních smluv, které se vyskytovaly ve většině analyzovaných dokumentů, avšak jejich pořadí se může v jednotlivých dokumentech lišit.

Adams (2013, s. 70) uvádí tři hlavní části anglicky psaných smluv¹⁸: *Front of the contract* (úvod), *Body of the contract* (hlavní obsahová část), a *Back of the contract* (závěr). Úvod, *Front of the contract*, začíná částí *Title* (Název dokumentu) a pokračuje částí *Introductory clause* (Úvodní prohlášení). V rámci části *Introductory clause* nebo po ní následuje část *Identifying parties* (Vymezení stran). Následuje část *Recitals* (Úvodní ustanovení) a *Lead-in*. Podle Adamse (2013, s. 123) je *Lead-in* část, která následuje ihned po části *Recitals* a měla by „uvést“ následující část *Body of the contract*. Hlavní část smlouvy, *Body of the contract*, sestává z věcného obsahu smlouvy, tj. z *Terms and Conditions* (Smluvní podmínky), které upravují *Rights and Obligations of the Parties* (Práva a povinnosti smluvních stran). Závěrečná část smluv, *Back of the contract*, se skládá z části *Concluding clause* (Závěrečné prohlášení) a *Signature Blocks* (Podpisy). Po části *Signature Blocks* se někdy připojuje i část *Consents* (Vyjádření souhlasu třetí osoby s obsahem smlouvy). Tato část podle Adamse (2013, s. 330) slouží jako potvrzení, že se třetí osoba seznámila a souhlasí s obsahem smlouvy. Většina smluv však částí *Signature Blocks* končí a následují případné *Attachments* (Přílohy).

¹⁸ Adamsova charakteristika smluv je obecná a vztahuje se na většinu anglicky psaných smluv.

Struktura anglicky psaných pracovních smluv odpovídá výše uvedenému rozložení. Většina pracovních smluv začíná částí *Title* (Název dokumentu). Nejčastěji to bývá „*Contract of Employment*” nebo „*Employment Agreement*” (podrobněji se anglickému názvu pracovních smluv věnuje terminologická analýza). Někdy se do názvu zahrnují i další údaje. Stejně jako u českých pracovních smluv jsou to nejčastěji údaje specifikující daný pracovní poměr, například: *Zero-hour Contract* nebo *Full-time Employment Agreement*.

Jako další může následovat část *Introductory clause*, ve které je obvykle uvedeno datum uzavření pracovní smlouvy, případně jsou představeny jednotlivé smluvní strany. Podrobněji se části *Introductory clause* věnuje kapitola 8 v rámci analýzy jazykových šablon.

Další možností je, že přímo po *Názvu dokumentu* následuje část *Parties to the Contract of Employment*, která odpovídá Adamsově *Identifyng parties* a *Vymezení stran* v českých pracovních smlouvách. Stejně jako v českých pracovních smlouvách se uvádí údaje potřebné pro identifikaci smluvních stran. Smluvní strany se v případě anglicky psaných pracovních smluv nazývají *employee* (zaměstnanec) a *employer* (zaměstnavatel) nebo *company* (společnost). Údaje, které se u smluvních stran uvádí, jsou v anglicky psaných smlouvách stejné jako u smluvních stran v českých pracovních smlouvách. Zaměstnanec bývá zpravidla fyzická osoba a uvádí se u něj jméno, příjmení a adresa bydliště (někdy i číslo identifikačního průkazu), zatímco zaměstnavatel bývá osoba právnická a uvádí se hlavně název společnosti a její sídlo. Právnickou osobu může zastupovat *agent* (zástupce), v tomto případě se uvádí jeho jméno a pozice ve společnosti.

Po této části může následovat část *Recitals* (Úvodní ustanovení). Většinou se v této části uvádí předmět pracovní smlouvy. Nejčastěji má formu prohlášení, že zaměstnavatel si chce zajistit, že mu zaměstnanec bude poskytovat smlouvou vymezené služby po dobu trvání dané smlouvy a zaměstnanec se uvoluje vstoupit do pracovního poměru za daných smluvních podmínek. V českých pracovních smlouvách se tato část samostatně nevyskytuje, specifikace účelu a předmětu smlouvy bývá zahrnuta v části *Vlastní obsah smlouvy* a veškerá prohlášení se obvykle vyskytují až na konci dokumentu v části *Závěrečná prohlášení*.

Adams jako následující část uvádí *Lead-in*, která uvozuje následující část smlouvy. Vyskytuje se jak v anglicky psaných, tak v českých pracovních smlouvách. V rámci analýzy se však ukázalo, že se obvykle jedná o krátkou větu či slovní obrat, proto se *Lead-in* věnuje analýza jazykových šablon v kapitole 8. Příklad v (14) ukazuje, jak může vypadat Introductory clause v anglicky psaných pracovních smlouvách

(14) Vzor *Introductory clause*, která obsahuje i části *Title*, *Recitals* a *Lead-in*:

EMPLOYMENT AGREEMENT

THIS IS AN EMPLOYMENT AGREEMENT, dated the ___ day of _____, 20__ , effective the ___ day of _____, 20__ (“Effective Date“), by and between (“Company“), a _____ corporation with its principal place of business in _____, _____, and _____ (“Employee“), of _____, _____.

WHEREAS, the Company wishes to assure itself of the services of Employee for the period provided in this Agreement, and Employee is willing to serve in the employ of the Company upon the terms and conditions hereinafter provided.

NOW, THEREFORE, in consideration of the mutual covenants herein contained, the parties hereto hereby agree as follows:

Další část, *Body of the Contract*, odpovídá části *Vlastní obsah smlouvy* českých pracovních smluv. Tato část je u každé smlouvy specifická. Jsou v ní vymezeny jednotlivé *terms and conditions* (smluvní podmínky) a *rights and obligations* (práva a povinnosti smluvních stran). Tato část byla v analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách podstatně obsáhlejší než u smluv psaných česky. Podle Adamse (2013, s. 265) je typická svým propracovaným členěním na jednotlivé odstavce, články a body.

Tabulka 1 shrnuje nejčastější oblasti smluvních podmínek a ujednání, vyskytující se v analyzovaných anglicky psaných smlouvách. Uvádí, jestli se dané podmínky vyskytují v amerických (US) a v anglických smlouvách (UK). Porovnává, jestli jsou smluvní podmínky totožné s požadavky na *written statement of employment particulars*¹⁹, a jestli se stejná oblast smluvních podmínek a ujednání vyskytovala v analyzovaných českých pracovních smlouvách. V případě, že ano, je uveden její název. Pořadí uvedených smluvních podmínek se v analyzovaných dokumentech často lišilo. Problematice některých z uvedených smluvních podmínek a ujednání se věnuje terminologická analýza.

¹⁹ Údaje, které má obsahovat *written statement of employment particulars*, jsou převzaty z internetového portálu vlády Spojeného království a jsou aktuální k 8. 4. 2017. Celý text je dostupný z: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/183185/13-768-written-statement-of-employment-particulars.pdf

Název podmínky/ujednání v anglických pracovních smlouvách	US	UK	Written statement of particulars	Odpovídající ujednání v českých pracovních smlouvách
Commencement Date	ano	ano	ano	Den nástupu do práce
Position	ano	ano	ano	Druh práce
Term of Employment	ano	ano	ano	Typ pracovního poměru a doba, na kterou se uzavírá
Trial Period	ano	ano	ne	Zkušební doba
Duties and Responsibilities	ano	ano	ne	Povinnosti zaměstnance
Place of Work	ano	ano	ano	Místo výkonu práce
Hours of Work	ano	ano	ano	Pracovní doba
Remuneration	ano	ano	ano	Odměňování
Overtime	ano	ano	ano	Práce přesčas
Employee Benefits	ano	ano	ne	ne
Noncompetition	ano	ano	ne	Konkurenční doložka
Nondisclosure	ano	ano	ne	Zachování mlčenlivosti
Illness or Incapacity	ano	ano	ano	ne
Leave	ano	ano	ano	ne
Governing law	ano	ne	ne	ne
Termination of Employment	ano	ano	ano	Ukončení pracovního poměru
Notices	ano	ano	ano	Výpovědní lhůta
Modification of Contract	ano	ano	ne	Dodatky

Tabulka 1

Jako další může následovat část *Concluding clause* (Závěrečné prohlášení), která odpovídá části *Závěrečná prohlášení* v českých pracovních smlouvách. Tato část obvykle obsahuje prohlášení *This Agreement has been duly signed and executed*, které vyjadřuje, že smlouva byla řádně podepsána a právoplatně vyhotovena.

Následující částí jsou *Signature Blocks* (Podpisy). Tato část je obvykle stejná jako u českých smluv. České i anglicky psané pracovní smlouvy většinou touto částí končí, pokud nemají žádné přílohy. Přílohy se v anglicky psaných smlouvách většinou nazývají *Annex*, *Appendix* a *Attachment*.

7 Analýza terminologie pracovních smluv v češtině a v angličtině

Analýza terminologie je důležitou součástí analýzy výchozího textu při právním překladu (Ramos, 2014, s. 122). Chromá (2014a, s. 47) v kontextu překladatelské analýzy právních textů hovoří o nutnosti srovnání právnělingvistického kontextu výchozího a cílového právního systému a jazyka. Navrhuje provést srovnávací pojmovou analýzu, která umožní dosáhnout požadované míry ekvivalence mezi příslušnými termíny ve výchozím a cílovém jazyce (Chromá, 2014a, s. 47). Ramos (2014, s. 125) rovněž považuje za vhodné, aby byl každý termín zkoumán v kontextu daného právního systému a odvětví. Následující terminologická analýza se proto inspiruje principy srovnávací pojmové analýzy a zkoumá pojmy – termíny vyskytující se v pracovních smlouvách v kontextu pracovního práva a jednotlivých právních systémů (český a angloamerický).

Pro potřeby analýzy je důležité vymežit, co je považováno za termín. Tomášek (1998, s. 44) právní termíny definuje jako „pojmenování právní skutečností, jejichž význam je možné přesně definovat.“ Pojmenování právní skutečnosti podle něj mohou být jednoslovné (zaměstnanec) nebo víceslovné (pracovní poměr). Za termín budou v následujícím textu považovány výrazy odpovídající Tomáškově definici.

Dále je pro účely analýzy důležité vybrat termíny, kterými se bude zabývat. V případě následující terminologické analýzy byly termíny vybrány na základě porovnání všech zkoumaných dokumentů v dané kategorii (české pracovní smlouvy, anglicky psané pracovní smlouvy). Níže zkoumané termíny jsou ty, které se nejčastěji a opětovně objevovaly v analyzovaných dokumentech.

Každý termín je definován v kontextu příslušného právního systému. Na základě této definice a srovnání s kontextem cílového právního systému je navržen vhodný překladový ekvivalent. Zdrojem definic byly v případě českých termínů především zákoník práce, kniha M. Galvase a kol. *Pracovní právo* a příručka V. Porubiakové *Pracovní právo praktické*. V případě definic anglických termínů byly zdrojem slovník BLD (Black's Law Dictionary, 9. vyd.) a online slovník BusinessDictionary. Kompletní výčet konzultovaných slovníků se nachází na konci práce.

U většiny termínů jsou uvedena i slovní spojení, ve kterých se daný termín obvykle vyskytuje. Za slovní spojení budou pro účely této práce považovány „víceslovné výrazy neterminologické povahy, kterými se nepojmenovává právní skutečnost, nýbrž se jimi pouze popisuje“ (Tomášek, 1998, s. 46). Slovní spojení jsou v případě anglických termínů zpracována zvlášť v podobě kolokačního glosáře, který je přílohou této práce.

7.1 Terminologie v pracovních smlouvách psaných v češtině

Následující analýza českých termínů se zaměřuje především na právní termíny, které jsou typické pro české pracovní smlouvy. Termíny pro analýzu byly vybrány na základě jejich častého výskytu v analyzovaných českých pracovních smlouvách a dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Terminologie, která se vyskytuje v pracovních smlouvách, je téměř identická s terminologií v dohodách o práci konané mimo pracovní poměr. V rámci analýzy jsou proto všechny termíny uváděny pouze jednou. Každý termín je nejprve definován a na základě definice je navržen vhodný překladatelský protějšek. Přehled analyzovaných termínů a jejich anglických protějšků uvádí Tabulka 2 na konci této části.

Pracovní poměr

Prvním termínem, který je pro pracovní smlouvy důležitý, je *pracovní poměr*. Pracovní poměr je podle § 3 zákoníku práce základním pracovněprávním vztahem, v rámci kterého může být vykonávána závislá práce. O závislé práci zákoník práce v § 2 říká, že je to práce vykonávaná „ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“, která je vykonávána „za mzdu, plat nebo odměnu za práci.“ Proto lze pracovní poměr definovat jako pracovněprávní vztah, „v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu“ (Galvas, 2015b, s. 259). Nejčastěji se termín *pracovní poměr* vyskytuje ve slovních spojeních *pracovní poměr na dobu určitou* a *pracovní poměr na dobu neurčitou*. S tímto termínem se také často pojí sloveso *sjednat*: *sjednat pracovní poměr*.

Významově českému pracovnímu poměru odpovídá jeden z významů anglického termínu *employment*²⁰, který slovník BLD (2009, s. 604) definuje jako „relationship between master and servant“. U hesla *employment* se ve slovníku BLD nachází odkaz na termín *master and servant* (pán a sluha). Z definice tohoto termínu vyplývá, že vztah mezi pánem (master) a sluhou (servant) funguje na stejném principu jako vztah mezi zaměstnavatelem (employer) a zaměstnancem (employee). V obou případech se jedná o vztah, kdy je jedna strana podřízená straně druhé a vykonává uloženou práci. Zaměstnanec má však větší svobodu, zatímco sluha téměř úplně podléhá vůli svého pána (BLD, 2009, s. 1065). Zatímco starý právní jazyk *common law* používá termíny *master* a *servant*, moderní právnická angličtina používá termíny *employer* a *employee* (BLD, 2009, s. 1402). Podobný význam má i termín *employer-employee relationship*, který je definován jako „the association between a person employed to perform services in the affairs of another, who in turn has the right to control the person's physical conduct in the course of that service“ (BLD, 2009, s. 1402). Tato definice však lépe

²⁰ Termín *employment* má v kontextu pracovních smluv více významů. Podrobněji se jim věnuje analýza termínů v anglicky psaných pracovních smlouvách.

reflektuje význam českého termínu *pracovněprávní vztah*, který je nadřazený termínu *pracovní poměr*. Proto navrhuji pro překlad termínu *pracovní poměr* do angličtiny zvolit termín *employment*.

Pracovní smlouva

Dalším termínem, kterému se bude analýza věnovat, je samotný název dokumentu, *pracovní smlouva*. Pracovní smlouvu lze definovat jako právní dokument, který zakládá pracovní poměr (§ 33 zákoníku práce). Je to smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která obvykle obsahuje povinné údaje stanovené § 34 zákoníku práce (druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce) a ujednání týkající se práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru. Termín *pracovní smlouva* se nejčastěji pojí se slovesy uzavřít a sepsat: *uzavřít pracovní smlouvu*, *sepsat pracovní smlouvu*.

Podobnou funkci jako česká pracovní smlouva má v angloamerickém systému dokument zvaný *Employment contract*. Slovník BLD (2009, s. 369) jej definuje jako „a contract between employer and employee in which the terms and conditions of employment are stated“. Významově tato definice téměř úplně odpovídá obsahu českého termínu *pracovní smlouva*. Česká pracovní smlouva má však na rozdíl od *Employment contract* v českém právu zakládací funkci (zakládá pracovní poměr), zatímco v angloamerickém právu ke vzniku pracovního poměru stačí pouze vzájemná dohoda stran (ústní nebo písemná).

Z analýzy vzorku pracovních smluv však vyplývá, že nejčastějším názvem pracovní smlouvy byl *Employment Agreement*. Jak uvádí Chromá a kol. (2014, s. 147), termíny *contract* a *agreement* mají v kontextu anglicky psaných pracovních smluv stejný význam a jsou vzájemně zaměnitelné. Slovník BLD (2009, s. 365) termín *contract* definuje jako „an agreement between two or more parties creating obligations that are enforceable or otherwise recognizable at law“ a překladové slovníky jej jednoznačně uvádějí jako překladový protějšek slova *smlouva*. Překladovým protějškem slova *dohoda* je pak podle překladových slovníků *agreement*. Definice termínu *Agreement* zní: „a mutual understanding between two or more persons about their relative rights and duties regarding past or future performances; a manifestation of mutual assent by two or more persons“ (BLD 2009, s. 365). Podle Adamse (2013, s. 77) má termín *agreement* v kontextu názvu právního dokumentu „širší význam“ než termín *contract*, což vyplývá i z výše uvedených definic. Tvrzení Porubiakové (2015, s. 127), že dohody umožňují větší „smluvní volnost“ je dalším argumentem, proč *agreement* zvolit jako překladový protějšek termínu *dohoda*. Navrhuji proto termín *Agreement* ponechat pro překlad termínu *dohoda* do angličtiny a termín *pracovní smlouva* do angličtiny překládat jako *Employment Contract*. Možný překlad výše uvedených kolokací *uzavřít pracovní smlouvu* a *sepsat pracovní smlouvu* do angličtiny by mohl znít: *enter into Employment Contract*.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

České pracovní právo kromě pracovních smluv, které zakládají pracovní poměr, rozeznává i pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Hlavním rozdílem mezi pracovním poměrem a pracovněprávními vztahy založenými dohodami je, že zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu. Zaměstnavatel tak může zaměstnanci práci přidělovat podle své aktuální potřeby. Na pracovněprávní vztahy založené dohodami se také vztahují omezení týkající se zákonem povoleného rozsahu práce (počtu odpracovaných hodin). Podle § 77 musí být dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřeny písemně a na práci konanou na jejich základě se vztahuje stejná právní úprava jako na výkon práce v pracovním poměru (kromě výjimek, které uvádí § 77 zákoníku práce)²¹.

Termín *dohoda o provedení práce* lze na základě § 75 zákoníku práce definovat jako dohodu, která se uzavírá na práci o rozsahu menším než 300 hodin v kalendářním roce. Dohoda o provedení práce musí podle § 75 zákoníku práce obsahovat dobu, na kterou dohoda uzavírá.

Termín *dohoda o pracovní činnosti* lze pak na základě § 76 zákoníku práce definovat jako dohodu, která zakládá pracovněprávní vztah v rámci kterého „není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby“. Dohodu o pracovní činnosti může „zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.“ Povinné údaje, které dohoda o pracovní činnosti podle § 76 zákoníku práce musí obsahovat, jsou sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Ve srovnání s dohodou o provedení práce je možné v rámci dohody o pracovní činnosti sjednat podstatně větší rozsah práce. Častými kolokacemi obou termínů jsou *uzavření dohody...*, *porušení dohody...* a *odstoupení od dohody...*

V angloamerickém pracovním právu se toto rozlišení nevyskytuje. Při překladu do angličtiny je ovšem nutno rozdíly mezi pracovní smlouvou a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr vystihnout. Proto je nutné pro jejich překlad do angličtiny zvolit jiný termín než pro překlad termínu *pracovní smlouva*. Vhodný překladový protějšek nelze v tomto případě určit na základě podobné definice existujících termínů v obou právních systémech. Slovník ČAPS (2001, s. 71) navrhuje dohodu o provedení práce překládat jako *Agreement to complete a job* a dohodu o pracovní činnosti překládat jako *Agreement to perform work*. Podívejme se tedy blíže na

²¹ Mezi tyto výjimky patří podle § 77 zákoníku práce: převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní doba a doba odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolená, skončení pracovního poměru, odměňování a cestovní náhrady.

oba navrhované překlady. Český termín *dohoda* byl přeložený jako *Agreement*, což odpovídá závěru, ke kterému analýza došla u přechozího termínu.

Odlišné je pak sloveso použité ve vazbě *complete job* a vazbě *to perform work*. Sloveso *complete* je odvozené od adjektiva *complete*, které znamená „brought to an end“ (Merriam-Webster). Stejný význam má i sloveso *complete*, jehož překladovým protějškem je české sloveso *dokončit*. Sloveso *dokončit* dobře reflektuje povahu dohody o provedení práce, protože se jedná o pracovněprávní vztah sjednaný na dobu určitou, obvykle sjednaný na dobu kratší než dohoda o pracovní činnosti. Naproti tomu sloveso *perform* použité ve slovním spojení *perform work* má v tomto případě význam „carry out, do“ (Merriam-Webster). Celé slovní spojení by šlo do češtiny přeložit jako *výkon práce*, což lépe odráží dlouhodobý charakter dohody o pracovní činnosti v porovnání s dohodou o provedení práce. Další rozdíl je v užití výrazů *job* a *work*. Slovo *job* může mít význam „regular remunerative position“ (Merriam-Webster), ale také „a piece of work“ (Merriam-Webster). Naproti tomu slovo *work* má mnohem obecnější význam. Termín *work* je ve slovníku BLD (2009, s. 1742) definován jako „physical and mental exertion to attain an end especially as controlled by and for the benefit on an employer“. Slovo *job* je navíc na rozdíl od slova *work* počitatelné, a proto se lépe hodí pro označení prací vykonávaných na základě dohody o provedení práce. Rozdíl mezi použitými výrazy *job* a *work* proto dle mého názoru reflektuje dlouhodobější charakter dohod o pracovní **činnosti** oproti dohodám o provedení **práce**.

Na základě výše uvedených skutečností považují termíny *Agreement to complete a job* a *Agreement to perform work* za dobré překladové protějšky českých termínů *dohoda o provedení práce* a *dohoda o pracovní činnosti*. Překlady výše uvedených kolokací (*uzavření dohody...*, *porušení dohody...* a *odstoupení od dohody...*) by na základě kolokací použitých pro termín *contract/agreement* v analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách mohly vypadat následovně: *enter into an Agreement...*, *breach/violation of Agreement...* a *withdrawal from the Agreement...*

Zaměstnanec

Termínem *zaměstnanec* se obvykle označuje jedna ze smluvních stran pracovní smlouvy. Zaměstnancem je podle § 6 zákoníku práce „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Tento termín je také součástí výrazu *práva a povinnosti zaměstnance*, které pracovní smlouva zpravidla upravuje.

V anglicky psaných pracovních smlouvách se strana zavazující se k výkonu práce nejčastěji označuje termínem *employee*, který je definován jako „a person who works in the service of another person (the employer) under an express or implied contract for hire, under which the employer has the right to control the details of work performance“ (BLD, 2009, s. 602). Místo termínu *zaměstnanec* se v anglicky psaných pracovních

smlouvách může vyskytovat i termín *independent contractor*. BLD (2009, s. 831) jej definuje jako „one who is entrusted to undertake a specific project but who is left free to do the assigned work and to choose the method for accomplishing it.“ Rose a Wenner (2001, s. 64) uvádějí, že *independent contractor* (nezávislý dodavatel) je většinou najímán k práci na dobu určitou a obvykle pracuje na zakázkách pro několik zaměstnavatelů zároveň. České pracovní právo pracuje s pojmem závislá práce, což je práce vykonávaná v základních pracovněprávních vztazích. Kromě toho lze vykonávat i práci nezávislou ve formě samostatně výdělečné činnosti (SVČ)²². V kontextu SVČ je důležitý termín osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ). Podle *zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů* je OSVČ osoba, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti nebo osoba, která ukončila povinnou školní docházku a dosáhla aspoň 15 let věku (www.cssz.cz)²³. *Independent contractor* v angloamerickém právu zpravidla operuje jako živnostník (BusinessDictionary), proto je důležité odlišit ho od českého termínu *zaměstnanec*, se kterým pracuje české pracovní právo. Ten lze na základě výše uvedených definic do angličtiny překládat jako *employee*.

Zaměstnavatel

Termín *zaměstnavatel* označuje druhou smluvní stranu pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je definován v § 7 zákoníku práce jako „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Je to tedy smluvní strana, která zaměstnance zaměstnává.

V anglicky psaných pracovních smlouvách se tato smluvní strana nejčastěji označuje termínem *employer*. Jeho definice zní: „A person who controls and directs a worker under an express or implied contract of hire and who pays the worker's salary or wages“ (BLD, 2009, s. 604). Tento termín lze na základě výše uvedené definice označit jako vhodný překladový protějšek českého termínu *zaměstnavatel*. V anglicky psaných pracovních smlouvách se místo termínu *employer* někdy vyskytuje výraz *company*. V tomto případě by vhodným překladem mohl být český termín *zaměstnavatel*.

²² Za samostatně výdělečnou činnost je podle *zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů* považováno: podnikání v zemědělství, provozování živnosti, činnost společníka veřejné obchodní společnosti nebo komplementáře komanditní společnosti vykonávaná pro tuto společnost, výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti na základě autorskoprávních vztahů, výkon jiné činnosti konané výdělečně na základě oprávnění podle zvláštních předpisů, výkon činnosti mandátáře a výkon jiných činností, vykonávaných vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení příjmu (Česká správa sociálního zabezpečení – www.cssz.cz).

²³ ČSSZ. *Druhy SVČ - Česká správa sociálního zabezpečení*. [cit. 29. 4. 2017].

Druh práce

Dalším termínem, zvoleným pro analýzu je *druh práce*. Je jednou z podstatných náležitostí, které dle § 34 zákoníku práce musí obsahovat každá pracovní smlouva. Žádný právní předpis však nestanovuje, jakým způsobem má být vymezen (Porubiaková, 2015, s. 26). Porubiaková (2015, s. 26) uvádí tři způsoby pojmenování druhu práce: *zaměstnanec bude pracovat na pozici* (uvede se název pozice), *zaměstnanec bude vykonávat práci jako* (uvede se označení práce) a pouze prosté *označení pozice* bez dalšího textu. Jak by mohlo pojmenování druhu práce v praxi vypadat, uvádí následující příklad:

- (15) (a) zaměstnanec bude pracovat na pozici **administrativní pracovnice**
(b) zaměstnanec bude vykonávat **administrativní práce**
(c) druh práce (funkce): **administrativní pracovnice**

Termín „*druh práce*“ se často v pracovních smlouvách vůbec nevyskytuje. Nejčastěji se při vymezení druhu práce používá termín *pracovní místo*. Stejný význam má v kontextu vymezení druhu práce i termín *pracovní pozice*.

V anglicky psaných pracovních smlouvách se druh práce také většinou vyskytuje, ovšem jeho specifikace je stejně jako u českých pracovních smluv různá. Nejčastěji je označen termínem *position*, který je možné definovat jako „an employment for which one has been hired“ (Merriam-Webster). Významově mu odpovídá český termín *pracovní místo*. V analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách se vyskytoval i termín *job title*, který byl použit ve stejném významu jako termín *position*. Pokud se jedná o překlad termínu *druh práce*, navrhuji jako překladový protějšek zvolit termín *position*, protože se v analyzovaných anglických pracovních smlouvách vyskytoval ve stejném významu, jaký má český termín *druh práce*.

Místo výkonu práce

Další z podstatných náležitostí českých pracovních smluv je *místo výkonu práce*. Místo výkonu práce „určuje, kde bude zaměstnanec práci vykonávat“ (Galvas, 2015b, s. 293). Obvykle se místo výkonu práce vymezí pomocí obratu: *Místem výkonu práce je/se stanoví...*

V anglicky psaných pracovních smlouvách bývá místo výkonu práce také specifikováno, tento údaj však není povinný. V analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách se ve stejném kontextu vyskytovaly termíny *place of work* a *workplace*. BLD (2009, s. 1745) termín *workplace* definuje jako „a person’s place of employment or work setting in general“. Na základě této definice se termín *workplace* jeví jako dobrý překladový protějšek českého termínu *místo výkonu práce*.

Porubiaková (2015, s. 27) uvádí, že místo výkonu práce je v podstatě pracovištěm zaměstnance. Přesto však může nastat situace, kdy se v pracovní smlouvě rozlišuje mezi termínem *místo výkonu práce* a termínem *pracoviště*. V tomto případě navrhuji termín *pracoviště* překládat pomocí termínu *workplace* a pro termín *místo výkonu práce* využít termínu *place of work*, který se v analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách používal ve stejném významu a kontextu jako termín *místo výkonu práce* v českých pracovních smlouvách.

Den nástupu do práce

Posledním termínem, který je podstatnou náležitostí českých pracovních smluv, je termín *den nástupu do práce*. Podle § 36 zákoníku práce pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Proto musí být uveden ve všech českých pracovních smlouvách. Nejčastěji se den nástupu do práce uvádí pomocí obratu *zaměstnanec nastoupí do práce dnem (uvede se datum)* nebo *jako den nástupu do práce se sjednává (uvede se datum)*.

V anglicky psaných pracovních smlouvách se v kontextu vymezení data nástupu do práce objevovaly výrazy *commencement date* a *date of commencement*. Oba výrazy mají stejný význam, tj. „contracted date when activities begin; when actions begin pertaining to a contract“ (BusinessDictionary, 2017). Substantivum *commencement* je odvozené od slovesa *commence*, jehož význam je „to have or make a beginning“ (Merriam-Webster). Toto sloveso se často používá k vymezení dne nástupu do práce, jak je možné sledovat na příkladu z analyzovaných anglicky psaných pracovních smluv v (16a). V (16b) je uveden i jeho možný překlad do češtiny.

(16) (a) *The employment will **commence** on (date).*

(b) *Jako **den nástupu do práce** se sjednává (uvedeme datum).*

Na základě výše uvedené definice a jejich obvyklého použití ve stejném kontextu jako český termín *den nástupu do práce* lze výrazy *commencement date* a *date of commencement* považovat za dobré překladové protějšky a pro překlad do angličtiny je lze použít oba.

Pracovní doba

Dalším termínem, který se v pracovních smlouvách vyskytuje, je *pracovní doba*. Tímto termínem se označuje smluvená doba výkonu práce. Stránský (2015b, s. 400) uvádí, že se během trvání pracovního poměru „střídají časové úseky pracovní a mimopracovní doby (doby odpočinku)“. Podle § 78 zákoníku práce je „pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“. Nejčastějšími slovními spojeními jsou v případě termínu *pracovní doba* spojení *týdenní pracovní*

doba, stanovená pracovní doba, kratší/zkrácená pracovní doba, pružná pracovní doba, rozvržení pracovní doby a plně využívat pracovní doby.

V analyzovaných anglicky psaných smlouvách se v kontextu vymezení pracovní doby vyskytovaly výrazy *working time, working hours* a *hours of work*. Slovník Cambridge Dictionary (2017) definuje *working hours* jako „the amount of time someone spends at work during a day“. Stejný význam mají i výrazy *working time* a *hours of work*. Na základě jejich stejného významu, jako má termín pracovní doba v českých pracovních smlouvách, je možné všechny tyto výrazy považovat za vhodné překladové protějšky českého termínu *pracovní doba*.

Zkušební doba

Dalším termínem, který se v českých pracovních smlouvách vyskytuje, je *zkušební doba*. Zkušební doba je časově omezené období, které slouží k tomu, aby si smluvní strany ověřily, zda jim bude sjednaný pracovní poměr vyhovovat (Galvas, 2015b, s. 295). Zkušební dobu upravuje § 35 zákoníku práce. Většina ustanovení se týká délky zkušební doby, kterou lze sjednat. V § 35 zákoníku práce je také uvedeno, že zkušební dobu je nutné sjednat písemně. Součástí ujednání o zkušební době je obvykle i možnost zrušení pracovního poměru. Podle § 66 zákoníku práce se jedná o možnost zrušení pracovního poměru „z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu“, kterou mají obě smluvní strany po celou dobu trvání zkušební doby. Termín *zkušební doba* se nejčastěji vyskytuje společně se slovesem sjednat: *sjednat zkušební dobu*.

V analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách se v kontextu sjednání zkušební doby objevoval termín *probationary period* a *trial period*. Tento termín se ve slovníku BLD vyskytuje v definici termínu *probationary employee* (zaměstnanec ve zkušební době). Tato definice zní „a recently hired employee whose ability and performance are being evaluated during a trial period of employment“ (BLD, 2009, s. 602). Z uvedené definice vyplývá, že termín *trial period* znamená „time when a recently hired employee is being evaluated based on his performance and abilities“. Termín *trial period* lze také definovat jako „a period during which someone or something is tested“ (Lingea Lexicon 5). Český termín *zkušební doba* má stejný význam, protože během ní si obě strany mohou vyzkoušet, zda jim sjednaný pracovní poměr vyhovuje. Oba termíny, *trial period* a *probationary period*, lze na základě výše uvedených definic a jejich použití ve stejném kontextu určit jako vhodné překladatelské protějšky českého termínu *zkušební doba*. Slovní spojení *sjednat zkušební dobu* by pak bylo možné přeložit jako *agree on trial period* nebo *require the employee to serve a probationary period*.

Mzda/plat/odměna z dohody

Termín *mzda* je pro kontext pracovních smluv důležitý, protože snad každá pracovní smlouva obsahuje ujednání o odměňování za práci. Podle § 109 zaměstnanci za vykonanou práci přísluší „mzda, plat nebo odměna z dohody“. Kromě termínu *mzda* je tedy nutné rozlišovat mezi dalšími dvěma termíny *plat* a *odměna z dohody*.

Termín *mzda* lze na základě § 109 zákoníku práce definovat jako „peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda²⁴) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ Českému termínu *mzda* v konzultovaných překladových slovnících odpovídá anglický termín *wage* (Lingea Lexicon 5), který je možné definovat jako „payment for labor or services, usually based on time worked or quantity produced“ (BLD, 2009, s. 1716). Definice pokračuje komentářem: „Wages include every form of remuneration payable for a given period to an individual for personal services, including salaries, commissions, vacation pay and the reasonable value of board, lodging, payments in kind, tips, and any similar advantage received from the employer.“ (BLD, 2009, s. 1716).

Termín *plat* je v § 109 zákoníku práce definovaný jako „peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková 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), školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, nebo regionální rada regionu soudržnosti.“ Jako slovníkový protějšek českého termínu *plat* se uvádí termín *salary* (Lingea Lexicon 5), který slovník BLD (2009, s. 1454) definuje jako „an agreed compensation for services – especially professional or semiprofessional services – usually paid at regular intervals on a yearly basis, as distinguished from an hourly basis.“

Rozdíl mezi *platem* a *mzdou* tedy v českém pracovním právu spočívá především „v rozdílném charakteru zaměstnavatele“ (Hrabcová, 2015, s. 483). Rozdíl mezi jejich slovníkovými protějšky *wage* a *salary* však v angloamerickém systému leží spíše v intervalu, ve kterém se platby uskutečňují. Zatímco *wage* se obvykle vyplácí podle počtu odpracovaných hodin (*wage rate per hour/day/week/month*), *salary* se většinou vyplácí v intervalech na roční bázi (*annual salary*). Dalším rozdílem mezi *wage* a *salary* je, že *salary* obvykle pobírají zaměstnanci, kteří nevykonávají těžké či manuální

²⁴ Jako naturální mzdu je podle § 119 zákoníku práce možné poskytovat výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby. Zaměstnavatel může naturální mzdu poskytovat „jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám.“

práce (Chromá a kol., 2014, s. 150). Pokud s jistotou nevíme, v jakém časovém intervalu bude zaměstnanec odměňován, je lepší pro překlad do angličtiny zvolit jiný termín. V angloamerickém pracovním právu se v kontextu odměňování zaměstnanců používá výraz *pay*, který znamená „salary or wage“ (BusinessDictionary, 2017). Na základě výše uvedené úvahy a definice lze výraz *pay* zvolit jako vhodný překladový protějšek českých termínů *plat* a *mzda*.

Termínem *odměna z dohody* se podle § 109 zákoníku práce rozumí „peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“ Českému pojmu *odměna* významově odpovídá anglický termín *remuneration*, který znamená „payment, compensation“ (BLD, 2009 s. 1409). Má obecnější význam než předchozí dva termíny, stejně jako český výraz *odměna*. Protože se jedná o odměnu z dohody, je potřeba tento termín doplnit o termín *dohoda*, který je možné přeložit termínem *Agreement*. Termín *odměna z dohody* je pak možné přeložit do angličtiny jako *remuneration pursuant to an Agreement*.

Pracovní cesta

Dalším termínem zvoleným pro analýzu je termín *pracovní cesta*. Tento termín upravuje § 42 zákoníku práce a uvádí, že „pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce“. Dále § 42 zákoníku práce říká, že „zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním“. Právě z tohoto důvodu bývá pracovní cesta často zmiňována přímo v pracovní smlouvě. Nejčastěji se termín *pracovní cesta* pojí se slovesem vyslat: *vyslat na pracovní cestu*.

V analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách se v kontextu pracovních cest vyskytoval termín *business trip*. Překladové slovníky tento termín rovněž nabízejí jako vhodný překlad termínu *pracovní cesta*. Slovník Merriam-Webster *business trip* definuje jako „a trip made as a part of one's work“. Přesně tento význam má v kontextu českých pracovních smluv termín *pracovní cesta*. Výraz *business trip* je proto možné považovat za jeho vhodný překladový protějšek. Slovní spojení vyslat na pracovní cestu pak lze přeložit jako *send on a business trip*.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Dalším termínem, který se často vyskytuje v pracovních smlouvách je *bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. Zákoník práce v § 101 zaměstnavateli ukládá povinnost „zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.“ Termín *bezpečnost a ochrana zdraví při práci* je možné definovat jako „stav pracovních podmínek, které vylučují působení nebezpečných a škodlivých faktorů pracovního procesu na zaměstnance“ (Galvas, 2015a, s. 607). Zákoník práce však upravuje jen

zásadní otázky týkající se BOZP (například obecné zásady BOZP, prevence rizik, základní povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů, osobní ochranné pracovní prostředky). Podrobněji se BOZP věnuje *zákon č. 309/2006 Sb., zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Nejčastěji se termín *bezpečnost a ochrana zdraví při práci* vyskytuje ve slovním spojení *pravidla BOZP, předpisy k zajištění BOZP*. Pojí se s ním sloveso *zajistit, seznámit se a dodržovat: zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, seznámit se s pravidly BOZP a dodržovat pravidla BOZP*.

V angloamerickém systému je BOZP také významnou součástí pracovního práva, přesto se o něm, na rozdíl od analyzovaných českých pracovních smluv, v analyzovaných anglicky psaných smlouvách příliš nehovořilo. Českému termínu BOZP je významově nejbližší termín *occupational health and safety*, který lze definovat jako „prevention of death, injury and ill health arising out of work activities“ (IATE)²⁵. Tento termín má ve Spojeném království nejčastěji podobu *health and safety at work* (www.hse.gov.uk)²⁶. V kontextu pracovního práva Spojených států se pak obvykle vyskytuje *occupational safety and health* (www.osha.gov)²⁷. Navrhovaným překladovým protějškem termínu *bezpečnost a ochrana zdraví při práci* je tedy podle výše uvedené definice a skutečnosti, do které cílové kultury (Spojeného království nebo Spojených států) se termín překládá, buď *health and safety at work* nebo *occupational safety and health*. Překlad výše uvedených kolokací tohoto termínu by mohl vypadat následovně (překlad do americké angličtiny): *pravidla BOZP a předpisy k zajištění BOZP - occupational safety and health regulations, zajistit BOZP – ensure occupational safety and health, seznámit se s pravidly BOZP – get acquainted with the occupational safety and health regulations, a dodržovat pravidla BOZP – comply with the occupational safety and health regulations*.

Zachování mlčenlivosti

Posledním termínem, kterému se bude analýza českých termínů věnovat, je *zachování mlčenlivosti*. Ujednání o zachování mlčenlivosti se v pracovních smlouvách běžně objevuje. Termín *mlčenlivost* lze definovat jako povinnost zaměstnance nesdělovat jiným osobám informace, které se při výkonu práce dozvěděl.

Stejný význam má anglický termín *confidentiality*, který je definován jako „secrecy, the state of having the dissemination of certain information restricted“ (BLD 2009 s. 339). Termín *confidentiality* je součástí dalšího právního termínu, a to termínu *confidentiality clause*. Slovník BLD (2009, s. 285) jako jeho definici uvádí: „a clause

²⁵ IATE. [cit. 21. 4. 2017]

²⁶ HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. [cit. 28. 4. 2017].

²⁷ OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION. [cit. 28. 4. 2017].

prohibiting the parties to an agreement from disclosing to nonparties the terms of the agreement and, often, anything related to the formation of the agreement, also termed nondisclosure clause“. Právě termín *nondisclosure* se jeví vhodný pro překlad termínu zachování mlčenlivosti, protože je antonymem termínu *disclosure*, který znamená „the act or proces of making something known that was previosly unknown, a revelation of facts“ (BLD, 2009, s. 531). Opačný význam termínu *disclosure* odpovídá významu českého termínu *zachování mlčenlivosti*, a proto je termín *nondisclosure* jeho vhodným překladovým protějškem.

Český termín	Překladový protějšek
Pracovní poměr	Employment
Pracovní smlouva	Employment Contract
Dohoda o provedení práce	Agreement to complete a job
Dohoda o pracovní činnosti	Agreement to perform work
Zaměstnanec	Employee
Zaměstnavatel	Employer
Druh práce	Position
Místo výkonu práce	Place of work
Den nástupu do práce	Commencement date
Pracovní doba	Working time/hours of work
Zkušební doba	Trial period
Mzda	Pay
Plat	Pay
Odměna	Remuneration
Odměna z dohody	Remuneration pursuant to an Agreement
Pracovní cesta	Business trip
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	Health and safety at work (UK) occupational safety and health (US)
Zachování mlčenlivosti	Nondisclosure

Tabulka 2

7.2 Terminologie v pracovních smlouvách psaných v angličtině

Anglicky psané pracovní smlouvy jsou delší, a proto se v nich zákonitě vyskytuje větší počet termínů. Analyzované české pracovní smlouvy tyto termíny neobsahují, ale často jsou předmětem dodatků pracovních smluv nebo jsou upravovány zákoníkem práce, jehož ustanovení se v České republice vztahují na každý pracovněprávní vztah. Stejně jako u předchozí části se na konci analýzy nachází Tabulka 3, která uvádí všechny analyzované anglické termíny a jejich překladové protějšky.

Employment

Prvním termínem je *employment*. Tento termín se v anglicky psaných pracovních smlouvách vyskytuje v hojné míře. V kontextu pracovního práva (a pracovních smluv) může mít termín *employment* několik významů. Při překladu je proto důležité uvědomit si v jakém významu byl použit a na základě toho zvolit odpovídající překladatelský protějšek.

Prvním z významů termínu *employment* je „the relationship between master and servant“ (BLD 2009, s. 604). Pokud je termín *employment* použit v tomto významu, lze jej do češtiny překládat jako *pracovní poměr*. Příklady, kdy je termín *employment* použit v tomto významu, jsou uvedeny v (17).

(17) (a) *The term of **employment** shall be...*

(b) *The Employee will commence full-time **employment** with the Employer on...*

Druhý význam termínu *employment*, který slovník BLD pro termín *employment* uvádí (2009, s. 604) je „the act of employing“. Pokud má termín tento význam, je možné jej překládat jako *zaměstnání*. Termín *employment* se však v tomto významu v analyzovaných pracovních smlouvách téměř vůbec nevyskytoval. Vždycky se jednalo spíše o první zmíněný význam, který odpovídá významu českého termínu *pracovní poměr*.

Dalším významem, který může termín *employment* mít, je „work for which one has been hired and is being paid by an employer“. V závislosti na kontextu jej lze do češtiny překládat jako *práce* nebo *zaměstnání*²⁸. Příklady, kdy je termín *employment* použit v tomto významu, jsou uvedeny v (18).

(18) (a) *during the first four weeks of **employment**...*

(b) *After six months' continuous **employment**...*

Poslední definicí termínu *employment*, kterou slovník BLD (2009, s. 604) uvádí, je „the state of being employed“ (BLD 2009, s. 604). Stejný význam má český termín *zaměstnanost*. Termín *zaměstnanost* se v češtině také používá v kontextu státní politiky, protože je jednou z oblastí státní politiky České republiky (Chromá a kol., 2014, s. 140). V analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách se termín *employment* v tomto významu téměř vůbec nevyskytoval.

²⁸ Český termín *zaměstnání* se vztahuje na všechny základní pracovněprávní vztahy, tedy nejen na pracovní poměr, ale i na vztahy založené dohodami o pracovní činnosti a provedení práce (Galvas, 2015, 298).

Employment Contract/Agreement

Jak již bylo zmíněno v předchozí části práce, termínům *Employment Contract* a *Employment Agreement* odpovídá český termín *pracovní smlouva*.

Employer/employee

Stejně jako u předchozího termínu byla problematika smluvních stran pracovní smlouvy rozebírána v rámci analýzy českých termínů. Na základě podobných definic lze termín *employer* překládat jako *zaměstnavatel* a termín *employee* jako *zaměstnanec*.

Term (of employment)

Důležitým termínem z hlediska pracovních smluv je termín *term*. Tento termín má v kontextu smluv hned několik významů (BLD, 2009, s. 1608):

1. a word or phrase esp. an expression that has a fixed meaning in some field
2. a contractual stipulation (condition)
3. (pl) provisions that define an agreement's scope; conditions or stipulations
4. a fixed period of time

Významu v bodě 1 odpovídá český termín *pojem*. Vymezení termínů je součástí většiny pracovních smluv, protože značně zjednodušuje způsob vnitřního odkazování na jednotlivé skutečnosti. V českých smlouvách bývají minimálně smluvní strany označeny jako zaměstnanec a zaměstnavatel (často pomocí výrazu „dále jen“). V anglických pracovních smlouvách také bývají termíny definovány, většinou hned na začátku dokumentu.

Významy v bodech 2 a 3 jsou velmi podobné. Pokud je termín *term* v množném čísle, tak má obvykle význam v bodě 3, a nejčastěji se vyskytuje ve slovním spojení *terms and conditions*, které odpovídá českému slovnímu spojení *smluvní podmínky*. Samostatně termín *term* definovaný v 2. znamená jednu konkrétní podmínku, což by se přeložilo jako *smluvní podmínka*.

Nejčastěji se však termín *term* v pracovních smlouvách vyskytuje v rámci termínu *term of employment*. V tomto případě jeho význam odpovídá definici v 4. Je doplněn o termín *employment*, který má v tomto význam „the relationship between master and servant“ (BLD 2009, s. 604). Lze jej tudíž do češtiny překládat termínem *pracovní poměr*. Celý termín *term of employment* tak lze přeložit jako *doba trvání pracovního poměru*. Pokud má termín *term* stejný význam jako v 4., může se také jednat o *term of contract*, tj. dobu trvání celé smlouvy, pak by se termín *term* překládal jako *doba trvání (smlouvy)*. V kontextu pracovních smluv je však doba trvání smlouvy shodná s dobou trvání pracovního poměru, proto je vhodné používat při překladu termín *doba trvání pracovního poměru*.

Place of work

Termín *place of work* byl již předmětem analýzy v předchozí části práce a v češtině mu odpovídá termín *místo výkonu práce*.

Working time/working hours/hours of work

Stejně jako předchozí termín byl termíny *working hours/hours of work* rozebírány v předchozí části práce a analýza došla k závěru, že je lze do češtiny překládat pomocí termínu *pracovní doba*.

Overtime

Termín *overtime* je v anglicky psaných pracovních smlouvách poměrně častý. Znamená „the hours worked by an employee in excess of a standart day or week“ (BLD, 2009, s. 1214).

V českém pracovním právu se vyskytuje termín *práce přesčas*. Ujednání o práci přesčas jsou běžnou součástí českých pracovních smluv. Práci přesčas upravuje zákoník práce a v § 78 ji definuje jako „práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn“. Na základě této definice je možné termín *práce přesčas* považovat za vhodný překladový protějšek termínu *overtime*.

Employee benefits

Slovník BLD (2009, s. 117) uvádí, že termín *benefit* znamená „advantage; priviledge“. V anglicky psaných pracovních smlouvách se objevuje zejména ve slovním spojení se slovem *plan*. Slovník BLD (2009, s. 602) definuje termín *employee benefit plan* jako „a written stock-purchase, savings, option, bonus, stock-appreciation, profit-sharing, thrift, incentive, pension, or similar plan solely for employees, officers, and advisers of a company“.

Termín *employee benefits* vyjadřuje výhody, které jsou poskytovány zaměstnancům. Do češtiny lze tento termín přeložit doslovně jako *zaměstnanecké výhody*. Místo slova *výhody* se často používá i výraz *benefity*. Koncept zaměstnaneckých výhod je v České republice celkem běžný a často je součástí podnikové sociální politiky. Do podnikové sociální politiky spadají především opatření, která zaměstnavatel činí ve prospěch zaměstnance, tzv. péče o zaměstnance, možnost poskytnutí odměny, zaučení a zaškolení a prohlubování kvalifikace (Galvas, 2015a, s. 625–627). Tyto aspekty podnikové sociální politiky upravuje zákoník práce. Zaměstnanecké výhody však předmětem právní úpravy nejsou, a tak je jejich koncepce čistě na zaměstnavateli. Mezi časté zaměstnanecké výhody – benefity v současnosti patří stravenky či možnost závodního stravování, 5 nebo 6 týdnů dovolené, kratší

pracovní doba, prodloužení rodičovské dovolené nebo příspěvek zaměstnavatele na důchod, penzijní připojištění a soukromé životní pojištění (www.fbadvokati.cz)²⁹. Koncept zaměstnaneckých výhod je stejně široký jako spektrum, které pokrývá *employee benefit plan* a potažmo i termín *employee benefits*. Proto navrhuji tento termín do češtiny překládat jako *zaměstnanecké výhody*.

Noncompetition

Dalším termínem, který se v anglických smlouvách hojně vyskytuje, je *noncompetition*. Ve slovníku BLD se u hesla *noncompetition* nachází odkaz na termín *noncompetition covenant*, který je definován jako „a promise usually in a sale-of-business, partnership, or employment contract, not to engage in the same type of business for a stated time in the same market as the buyer, partner, or employer“ (BLD, 2009, s. 420). Slovník dodává, že se tento termín také vyskytuje pod názvy *noncompetition agreement*, *covenant not to compete*, *noncompete covenant* a *promise not to compete* (BLD, 2009, s. 420).

V kontextu českého pracovního práva se vyskytuje termín *konkurenční doložka*. Je jedním z nejčastějších ujednání českých pracovních smluv. Jedná se o dohodu, podle které se zaměstnanec po určitou dobu po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu“ (Galvas, 2015, 298). Na základě podobné definice lze termín *konkurenční doložka* označit za vhodný překladový protějšek termínu *noncompetition*.

Nondisclosure

Z analýzy českých termínů v předchozí části vyplývá, že termínu *nondisclosure* na základě podobné definice odpovídá český termín *zachování mlčenlivosti*.

Termination (of employment)

Pro kontext pracovních smluv je důležitý i termín *termination*, stejně jako u termínů *term* a *employment*, může mít tento termín v kontextu smluv (včetně pracovních) několik významů. Může se jednat o „the act of ending something; extinguishment“ (BLD, 2009, s. 1609). Definicí termínu *extinguishment* je „the cessation or cancellation of some right or interest“ (BLD, 2009, s. 664). Na základě významu by se tak dal do češtiny přeložit jako *zrušení*.

Další defínicí termínu *termination* je „the end of something in existence; conclusion or discontinuance“ (BLD, 2009, s. 1609). V tomto významu se termín *termination* může vztahovat jak na celou smlouvu, tak i na pracovní poměr. Pokud se

²⁹ Frank Bold advokáti, s.r.o. *Pracovněprávní benefity a právní otázky s nimi spojené*. [cit. 16. 4. 2017].

vztahuje pouze ke smlouvě, je nejvhodnějším překladem do češtiny *ukončení*. V praxi se však termín *termination* většinou stejně jako termín *term* vztahuje na obojí zároveň. V anglicky psaných pracovních smlouvách se proto hovoří o *termination of employment*. Definice tohoto termínu zní: „the complete severance of an employer-employee relationship“ (BLD, 2009, s. 1609). Tého definici nejvíce odpovídá český termín *skončení pracovního poměru*. Skončení pracovního poměru v českém pracovním právu upravuje zákoník práce. Zákoník však v § 48 pracuje hned se třemi termíny – *rozházání pracovního poměru*, *skončení pracovního poměru* a *zánik pracovního poměru*. Zachovalová (2015, s. 322) je vymezuje následovně:

Rozvázání pracovního poměru nastane v případě, kdy „pracovní poměr končí na základě subjektivních právních skutečností – právních jednání konkrétních stran pracovního poměru“. Mezi subjektivní právní skutečnosti patří dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Skončení pracovního poměru nastane v případě, kdy pracovní poměr skončí „uplynutím sjednané doby a na základě úředních rozhodnutí (jde-li o cizince nebo osoby bez státní příslušnosti)“.

Zánik pracovního poměru nastane v případě, kdy pracovní poměr skončí „smrtí zaměstnance či zaměstnavatele“.

Toto rozdělení bude nutné při překladu do angličtiny reflektovat. Příklady v (19) uvádí, jak by mohl vypadat překlad výše uvedených českých termínů do angličtiny.

- (19) (a) **rozházání pracovního poměru** – *termination by agreement* (dohoda), *termination by notice of termination* (výpověď), *immediate termination* (okamžité zrušení pracovního poměru) a *termination during trial period* (zrušení pracovního poměru ve zkušební době).
- (b) **skončení pracovního poměru** – *termination upon expiry of agreed period* (uplynutím sjednané doby) nebo *termination by operation of law* (na základě úředních rozhodnutí, jde-li o cizince nebo osoby bez státní příslušnosti)
- (c) **zánik pracovního poměru** – *termination by death (of employee/employer)*

Na překlad z angličtiny však vliv nemá. Ze zákoníku práce i odborné literatury vyplývá, že termín *skončení pracovního poměru* je nadřazeným termínem rozvázání a zániku pracovního poměru, a proto je nejvhodnějším překladovým protějškem anglického termínu *termination of employment*.

Employment at-will

Uplatňování doktríny *at-will employment* je jedním z rozdílů mezi americkými a anglickými pracovními smlouvami. Doktrína *at-will employment* a výskyt termínu *employment at-will* jsou pro americké pracovní smlouvy typické. Jedná se o způsob skončení pracovního poměru, kdy mají obě strany (zaměstnanec i zaměstnavatel) možnost kdykoliv skončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Většina amerických států platnost doktríny *at-will employment* respektuje. Existují však různé výjimky, kdy je skončení pracovního poměru na základě doktríny *at-will employment* neplatné. Výjimka může nastat například v závislosti na tom, zda se jedná o smlouvu v písemné formě či smlouvu konkludentní, v případě nedodržení zásady ochrany dobré víry a rovného postavení subjektů nebo v situaci, kdy by zrušení na základě doktríny bylo zároveň porušením platných právních předpisů (www.iclg.com)³⁰. Závisí pak na jednotlivých státech, zda tyto nebo jiné výjimky respektují či ne (Rose a Wenner, 2001, s. 63). Samotný termín *employment at-will*, který se někdy vyskytuje i ve formách *at-will employment* a *employment terminable at-will*, je definován jako „employment that is usually undertaken without a contract and that may be terminated at any time, by either the employer or the employee, without cause“ (BLD, 2009, s. 604).

V češtině neexistuje termín se stejným významem, proto je potřeba navrhnout vhodný ekvivalent. Je několik možností, jak při překladu postupovat. První z nich je odkázat se na doktrínu *at-will employment*, což ale v praxi znamená, že termín nebude přeložen. Druhá možnost je přeložit termín opisem na základě jeho významu. Nejblíže konceptu *employment at-will* je v českém pracovním právu možnost okamžitého zrušení pracovního poměru během zkušební doby. Při okamžitém zrušení pracovního poměru během zkušební doby také není nutné, aby zaměstnanec a zaměstnavatel udávali důvod. Navrhují použít opis *skončení pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu* jako ekvivalent anglického termínu *employment at-will*. Další možností je za tento ekvivalent do závorek dát i anglický název termínu, tj. (*employment at-will*), což umožní dohledání příslušné koncepce ve zdrojovém právním systému.

Notice

Ve slovníku BLD je termín *notice* definován jako (2009, s. 1164) „legal notification required by law or agreement, or imparted by operation of law as a result of some fact (such as the recording of an instrument); actual legal cognizance, actual or constructive, of an existing right or title“.

³⁰ ICLG. *Employment & Labour Law 2017 – USA - International Comparative Legal Guides*. [cit. 16. 4. 2017].

Této definici v českém právu odpovídá termín *výpověď*. V pracovním právu je podání výpovědi jednou z možností skončení pracovního poměru. Tento termín lze definovat jako „jednostranné adresované právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru“ (Zachovalová, 2015, s. 327). Právní účinky výpovědi však nastávají až po uplynutí výpovědní doby (Zachovalová, 2015, s. 327). Na základě výše uvedené definice je termín *notice* možné do češtiny přeložit jako *výpověď*. Termín *výpovědní doba* (někdy se používá i termín *lhůta*) je v českých pracovních smlouvách častý, stejně jako jeho překladový protějšek *notice period* v anglicky psaných pracovních smlouvách.

Governing law

Posledním termínem, kterým se bude analýza anglicky psaných pracovních smluv zabývat je *governing law*. Tento termín se nachází pouze v amerických pracovních smlouvách. Má podobný význam jako termín *choice of law*, který BLD (2009, s. 275) definuje jako „the question of which jurisdiction’s law should apply in a given case“. Jediným rozdílem je, že v případě termínu *governing law* se určuje právo federálního státu, kterým se daná smlouva řídí.

Překladové slovníky navrhují termín *governing law* do češtiny překládat jako *rozhodné právo*. Tento termín se v českém právu používá především v oblasti mezinárodních smluv k určení státu, jehož předpisy se daný právní dokument bude řídit. *Rozhodné právo* lze tedy považovat za vhodný ekvivalent termínu *governing law*.

Anglický termín	Překládový protějšek
Employment	Pracovní poměr
Employment	Zaměstnanost
Employment	Práce/Zaměstnání
Employment Contract/Agreement	Pracovní smlouva
Employer	Zaměstnavatel
Employee	Zaměstnanec
Terms and conditions	Smluvní podmínky
Term (of contract)	Doba trvání (smlouvy)
Term (of employment)	Doba trvání pracovního poměru
Place of Work	Místo výkonu práce
Working hours/working time/hours of work	Pracovní doba
Overtime	Práce přesčas
Employee benefits	Zaměstnanecké výhody
Noncompetition	Konkurenční doložka
Nondisclosure	Zachování mlčenlivosti
Termination (of employment)	Skončení pracovního poměru
Termination (of contract)	Ukončení
Employment at-will	Skončení pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (employment at-will)
Notice	Výpověď
Notice period	Výpovědní doba
Governing law	Rozhodné právo

Tabulka 3

8 Analýza jazykových šablon v pracovních smlouvách v češtině a v angličtině

Kromě termínů a slovních spojení se v právních dokumentech objevují i určité celky, které lze na základě jejich opakovaného výskytu z textu vyčlenit a považovat za samostatné jednotky. Tyto samostatné jednotky, které vznikly kombinací termínů a slovních spojení s prvky běžné slovní zásoby, se nazývají jazykové šablony a jsou druhou oblastí slovní zásoby, která bude předmětem analýzy. Man (1969, s. 106) uvádí, že jazyková šablona je „ustálený, standardní právní obrat (spojení slov, ale i celá věta), daný v právní oblasti konvencí, který vstupuje do právního projevu jako ústrojný a konstrukčně hotový“. Tomášek (1998, s. 47) dodává, že jazykové šablony se vyznačují svou ustáleností a úkonností a plní v textu zejména funkci stylistickou³¹.

Jazykové šablony se vyskytují i v anglicky psaných právních dokumentech. Crystal a Davy (1973, s. 194) je ve své analýze právního jazyka označují jako „*linguistic formulae*“. Tvrdí, že autoři právních textů je používají především proto, že jsou ustálené a spolehlivé. Mohou se spolehnout, že při jejich použití nebude pozměněn zamýšlený význam. V praxi to vede k šablonovitému charakteru anglických právních textů (Crystal a Davy, 1973, s. 194).

Následující analýza se zaměřuje na jazykové šablony vyskytující se v česky a anglicky psaných pracovních smlouvách. Jazykové šablony budou pro účely analýzy vymezeny jako obraty, které se opakovaně vyskytovaly v analyzovaných dokumentech a odpovídají výše uvedené charakteristice. Stejně jako v předchozí terminologické analýze, budou i v této části práce navržena vhodná překladová řešení jednotlivých šablon.

8.1 Jazykové šablony v pracovních smlouvách psaných v češtině

V českých pracovních smlouvách se vyskytují jazykové šablony, které odpovídají výše uvedené definici. Zároveň splňují kritéria ústrojnosti, ustálenosti a úkonnosti. Ze vzorku analyzovaných dokumentů vyplývá, že většina pracovních smluv se inspiruje formulacemi zákoníku práce, a proto mají výsledné dokumenty značně „šablonovitý“ charakter.

³¹ Man i Tomášek jazykové šablony třídí do kategorií podle jejich struktury a funkce. Man (1969, s. 107–109) rozlišuje jazykové šablony podle struktury na nevětné (slovní, lexikální), větné a konstrukční šablony, a podle funkce na obsahové (jejich obsah se liší podle situace, kterou popisují) a poziční (podle pozice, ve které se daném právním textu vyskytují). Tomášek (1998, s. 49) je dle strukturálního hlediska dělí na lexikální, větné a konstrukční. Z funkčního hlediska pak rozlišuje šablony uvozovací, závěrečné a vnitřní.

Vymezení podstatných podmínek

Prvním typem jazykových šablon, kterým se práce věnuje, jsou obraty, pomocí kterých se v českých pracovních smlouvách uvádějí dané § 34 zákoníku práce (druh práce, místo práce a den nástupu do práce). Příklady v (20) ukazují, že toto vymezení má většinou formu definice. Pro české pracovní smlouvy je typické, že tyto tři podmínky bývají vymezeny v přímém sledu. Obvykle je také každá podmínka vymezena samostatnou větou, někdy se používá i souvětí, v rámci kterého je vymezeno podmínek více.

- (20) (a) *Zaměstnanec bude u zaměstnavatele pracovat jako ...*
- (b) *Zaměstnanec bude vykonávat práci ...*
- (c) *Místem výkonu práce se stanoví*
- (d) *Místem výkonu práce je ...*
- (e) *Jako den nástupu do práce se sjednává den ...*
- (f) *Zaměstnanec nastoupí do práce dnem ...*

V anglicky psaných pracovních smlouvách se tyto údaje obvykle také vyskytují, často ale bývají začleněny do obsahové části smlouvy a nejsou vyděleny tak, jak je tomu u českých pracovních smluv. Možné překlady příkladů v (20) vycházející z terminologické analýzy v předchozí kapitole jsou uvedeny v (21).

- (21) (a) *The employee will **work as***
- (b) *The employee will hold the **position** of*
- (c) ***The place of employment** will be*
- (d) *The employment will **commence on***

[pracovat, vykonat práci] svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností

Tato jazyková šablona se vyskytovala ve většině analyzovaných českých pracovních smluv. Je to jedna z obvyklých povinností zaměstnance, ke kterým „se zavazuje“. Formulace obratu je variací ustanovení v § 301 zákoníku práce, které říká, že „zaměstnanci jsou povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci“. Příklad (22) ukazuje, jak byl tento obrat použit v analyzovaných pracovních smlouvách.

- (22) (a) *Zaměstnanec se zavazuje pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností.*
- (b) *Zaměstnanec je povinen vykonat práci svědomitě, podle svých sil a schopností.*

V analyzovaných anglicky psaných smlouvách se vyskytovaly obraty s podobným významem a funkcí (23). Je proto možné se jimi při překladu do angličtiny inspirovat a přeložit tento obrat pomocí slovesa *perform* jako *perform faithfully, industriously and to the best of [his/her] strength, knowledge and abilities*.

- (23) (a) *Employee shall at all times faithfully, industriously, and to the best of his ability, experience, and talent, perform all duties ...*
(b) *... honestly, diligently, competently, and in good faith fulfil [his/her] duties and responsibilities*

Ostatní práva a povinnosti

Tato šablona se obvykle vyskytuje na konci českých pracovních smluv, často v rámci části *Závěrečná ustanovení*. Její funkcí je upozornit na to, že každý základní pracovněprávní vztah (tedy i pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti) se v České republice řídí ustanoveními zákoníku práce. Příklady této šablony jsou uvedeny v (24).

- (24) (a) *Ostatní práva a povinnosti smluvních stran, vyplývající z tohoto pracovního poměru, se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími obecně závaznými právními předpisy.*
(b) *Ostatní práva a povinnosti vyplývající z této dohody se řídí ustanoveními zákoníku práce.*

V anglicky psaných pracovních smlouvách se odkaz na český zákoník práce samozřejmě nevyskytuje. Anglický překlad příkladů v (24) může vypadat následovně:

- (25) (a) *Other rights and responsibilities of the parties arising out of this Contract are to be interpreted pursuant to the Czech Labour Code.*
(b) *Other rights and responsibilities of the parties arising out of this Agreement are to be interpreted pursuant to the Czech Labour Code.*

Vyhotovení

Poslední jazykovou šablonou vyskytující se v českých pracovních smlouvách, kterou se tato práce bude zabývat, jsou obraty, pomocí kterých je uveden počet vyhotovení a potvrzen fakt, že každá strana (nebo jen zaměstnanec) obdržela jedno z nich. Tato šablona se obvykle vyskytuje na úplném konci dokumentu před částí *Datum a Podpisy*. Její obsah výslovně uvádí, že smluvní strany dodržují ustanovení § 34 zákoníku práce, které říká: „Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.“ Příklady v (26) uvádějí, jak může tato šablona v českých pracovních smlouvách vypadat.

- (26) (a) *Tato smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.*
- (b) *Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec.*
- (c) *Tato dohoda byla sepsána ve dvou stejnopisech, z nichž jeden převzal zaměstnanec a jeden zaměstnavatel.*

V analyzovaných anglicky psaných smlouvách se podobný obrat nevyskytoval, přestože je v angloamerickém smluvním právu běžné uvádět na konci dokumentu počet vyhotovení a smluvní strany, které je obdrží. V tomto kontextu se používá termín *counterpart*, který znamená „one of two or more copies or duplicates of legal instrument“ (BLD, 2009, s. 403). Má tedy stejný význam jako české *vyhotovení*. Celý obrat by šlo s použitím tohoto termínu přeložit jako: *This contract has been drawn up in two counterparts, one of which belongs to the respective parties.*

8.2 Jazykové šablony v pracovních smlouvách psaných v angličtině

V anglicky psaných pracovních smlouvách se jazykové šablony také vyskytují. Ze vzorku analyzovaných pracovních smluv vyplývá, že nejvíc nápadné šablony se objevují na začátku a na konci dokumentů a jsou to šablony, které jsou charakteristické nejen pro pracovní smlouvy, ale i pro smlouvy obecně.

Introductory clause

Za první jazykovou šablonu, která se často vyskytuje v anglicky psaných pracovních smlouvách, lze považovat samotnou část *Introductory clause*. Jejím úkolem je uvést druh právního dokumentu (smlouva), případně identifikovat smluvní strany nebo datum uzavření smlouvy (u pracovních smluv totožné s datem uzavření pracovního poměru). Typické je, že tato šablona začíná obratem **THIS IS AN EMPLOYMENT AGREEMENT**, který slouží k označení právního dokumentu, tedy faktu, že se jedná o smlouvu. Hned poté obvykle dochází k vymezení smluvních stran, případně data uzavření smlouvy. Obvykle je tato šablona navíc graficky odlišená od zbytku smlouvy. Jak vypadala v analyzovaných pracovních smlouvách, ukazují příklady v (27).

(27) (a) Introductory clause

THIS IS AN EMPLOYMENT AGREEMENT, dated the ___ day of _____, 20 __, effective the ___ day of _____, 20__ (“Effective Date“), by and between (“Company“), a _____ corporation with its principal place of business in _____, _____, and _____ (“Employee“), of _____, _____.

(b) Introductory clause + Lead-in

This contract of employment is entered into between _____ (hereinafter referred to as 'Employer') and _____ (hereinafter referred to as 'Employer') under the term and conditions below:

(c) Introductory clause

THIS AGREEMENT is between

(1) [Company name] whose Registered Office is at [Registered address of the company], ("the Employer") and

(2) [Name of employee] of [Address of employee] ("the Employee")

V českých pracovních smlouvách se podobná šablona nevyskytuje. Obvykle jsou v nich pod sebou uvedeny obě strany a fakt, že společně uzavírají smlouvu. Poté v nich následuje část *Vlastní obsah smlouvy*. Překlady příkladů v (27) mohou vypadat následovně:

(28) (a) Introductory clause

TATO PRACOVNÍ SMLOUVA se uzavírá dne _____ 20__ a je účinná od _____ 20__ („Datum účinnosti“). Smlouva se uzavírá mezi _____ (dále jen „zaměstnavatel“) s hlavním sídlem _____, _____, a _____, („dále jen zaměstnanec“) bytem _____, _____.

(b) Introductory clause + Lead-in

Tato pracovní smlouva se uzavírá mezi _____ (dále jen „zaměstnavatel“) a _____ (dále jen „zaměstnanec“), kteří se dohodli na následujících smluvních podmínkách:

(c) Introductory clause

TATO PRACOVNÍ SMLOUVA se uzavírá mezi

(1) [Název společnosti] se sídlem [Sídlo společnosti], (dále jen „zaměstnavatel“) a

(2) [Jméno zaměstnance] bytem [Adresa zaměstnance] (dále jen „zaměstnanec“)

Agree as follows/on the following terms and conditions

Jak bylo uvedeno v rámci analýzy struktury anglických pracovních smluv, část Lead-in slouží k uvedení obsahové části smlouvy (*Body of contract*). Bývá to většinou jedna věta a často se vyskytuje jako závěrečná část *Introductory clause*. V anglicky psaných pracovních smlouvách se používá obratu *parties agree as follows* nebo *It is agreed that ... on the following terms and conditions*. Oba mají za úkol sdělit, že následující část smlouvy (smluvní podmínky) jsou předmětem vzájemné dohody

smluvních stran. Příklady v (29) ukazují, jak vypadal *Lead-in* v analyzovaných anglicky psaných pracovních smlouvách.

(29) (a) For the reasons set forth above, and in consideration of the mutual covenants and promises of the parties hereto, employer and employee covenant and **agree as follows:**

(b) **IT IS AGREED that** the Employer will employ the Employee and the Employee will work for the Employer **on the following terms and conditions:**

V českých pracovních smlouvách se také nachází část, která má stejnou funkci jako *Lead-in*. Obsahem se však od výše uvedených příkladů liší. Většinou je to pouze konstatování, že zaměstnavatel a zaměstnanec uzavírají pracovní smlouvu. Po tomto obratu obvykle následuje *Název smlouvy*. Část plnící funkci *Lead-in* může v českých pracovních smlouvách vypadat následovně:

(30) (a) *Zaměstnavatel ... a zaměstnanec ... uzavřeli tuto PRACOVNÍ SMLOUVU*

(b) *Zaměstnavatel ... a zaměstnanec ... uzavírají tuto dohodu o provedení práce*

(c) *Zaměstnavatel ... a zaměstnanec ... uzavírají podle § 74 a násl. zákoníku práce Dohodu o provedení práce*

Význam příkladů v (30) neodpovídá významu slovního obratu *agree as follows* a *It is agreed that ... on the following terms and conditions*, proto je potřeba přeložit tyto obraty do češtiny jinak. Možným překladem těchto obrátů do češtiny je: „*Smluvní stany se dohodly na následujících podmínkách:*“.

Agreement to employ and be employed

Tato jazyková šablona se vyskytovala v některých amerických pracovních smlouvách. Většinou se jednalo o celý bod smlouvy, který vyjadřuje vůli smluvních stran uzavřít spolu pracovní poměr (31).

(31) (a) *Employee is willing to be employed by employer, and employer is willing to employ employee, on the terms and conditions hereinafter set forth.*

(b) *The Company hereby employs Employee, and Employee hereby accepts such employment by the Company, upon the terms and conditions herein provided.*

V analyzovaných českých pracovních smlouvách se podobná formulace samostatně vůbec nevyskytovala. Po uvedení smluvních stran bylo pouze řečeno, že strany „*uzavírají [tuto] Pracovní smlouvu*“, a poté následoval vlastní obsah smlouvy (nejprve se obvykle uváděly podstatné náležitosti). Překladem výše uvedeného obratu do češtiny může být: *Zaměstnanec a zaměstnavatel spolu uzavírají pracovní poměr, jehož podmínky upravuje tato smlouva.*

notwithstanding

Výraz *notwithstanding* podle slovníku BLD (2009, s. 1168) znamená „despite in; spite of“. V analyzovaných pracovních smlouvách se také objevoval v obratu *notwithstanding anything in this agreement to the contrary*. Adams (2013, s. 734-735) uvádí, že pokud je tento obrat použit na začátku ustanovení, obvykle to značí, že platnost daného ustanovení má přednost před platností jiných ustanovení, které upravují stejnou skutečnost. Příklady použití *notwithstanding* z analyzovaných pracovních smluv jsou uvedeny v (32). Do češtiny je možné tento obrat přeložit jako: *Bez ohledu na ustanovení této smlouvy, která by tvrdila opak...*

- (32) (a) *Not withstanding anything in this agreement to the contrary, ...*
- (b) *Anything herein contained to the contrary notwithstanding, ...*
- (c) *Notwithstanding the above, ...*
- (d) *In such a case, notwithstanding the fact that ...*

[constitute] the sole and entire agreement

Tato jazyková šablona se nacházela ve většině analyzovaných anglicky psaných pracovních smluv. Vyjadřuje, že všechny podmínky týkající se pracovního poměru jsou uvedeny v dané smlouvě (33).

- (33) (a) *This written agreement contains the sole and entire agreement between the parties.*
- (b) *This fixed-term employments agreement and any exhibit attached constitute the sole and entire agreement between the parties with regard to the subject matter hereof.*

V českých pracovních smlouvách se podobné obraty nevyskytují, naopak obvykle obsahují prohlášení, že „ostatní práva a povinnosti se řídí ustanoveními zákoníku práce“. Překlad obratu *[constitute] the sole and entire agreement* do češtiny by mohl znít následovně: *[tato pracovní smlouva] uvádí všechny smluvní podmínky, na kterých se strany dohodly.*

[duly] executed

Poslední jazykovou šablonou, kterou se tato práce bude zabývat, je obrat *duly executed*. V anglicky psaných pracovních smlouvách se objevuje především ve dvou kontextech, a to v kontextu doručování (34a) a vyhotovení/podepsání smlouvy (34b). V případě (34b) je výraz *executed* synonymní s výrazem *signed* (34c).

(34) (a) *No waiver or modification ... shall be valid unless in writing and duly executed by ...*

(b) *Executed on the date first above written.*

(c) *Signed at _____ on this _____ day of _____ 20____*

Termín *execution*, od kterého je sloveso *execute* odvozené, znamená ve smluvním kontextu „validation of a written instrument, such as contract or will, by fulfilling the necessary legal requirements“ (BLD, 2009, s. 650). Adjektivum *duly* pak znamená „in a due manner or time; properly“ (Merriam-Webster).

Do češtiny je možné výraz *duly executed* na základě výše uvedených definic překládat jako *řádně vyhotoven a podepsán*. Tento překlad vyhovuje oběma kontextům, protože jak v případě (pracovní) smlouvy, tak v případě výpovědi je obvykle nutné, aby měly písemnou formu a byly podepsány.

9 Závěr

Právní překlad je důležitou oblastí překladatelské práce, ve které by se překladatelé měli aktivně vzdělávat. Proto jsem se ve své práci zaměřila právě na právní překlad. Cílem práce bylo srovnat pracovní smlouvy v češtině a v angličtině z hlediska překladu.

Práce je rozdělená na dvě části, teoretickou a praktickou

První kapitola teoretické části se věnuje zasazení pracovních smluv do kontextu v příslušném právním systému. Následující kapitola se na pracovní smlouvy dívá z pohledu stylistického. Důraz je kladen především na zařazení právních textů a pracovních smluv z hlediska funkčních stylů. Poslední kapitola teoretické části se zabývá charakteristikou právního jazyka a jeho projevů v pracovních smlouvách.

Následuje část praktická. Jejím jádrem je kontrastivní analýza vzorku pracovních smluv v češtině a v angličtině. Analýza se zaměřuje zejména na terminologii a frazeologii typickou pro pracovní smlouvy. V rámci analýzy byly identifikovány překladatelsky problematické oblasti a nabídnuty jejich možná řešení. Analýza byla realizována na vzorku česky a anglicky psaných pracovních smluv. Analyzovaný vzorek čítal 9 česky psaných smluv a 14 anglicky psaných pracovních smluv (7 ze Spojených států amerických a 7 ze Spojeného království).

Jako první je analyzována a porovnána struktura česky a anglicky psaných pracovních smluv. Poté se analýza zaměřuje na terminologii typickou pro pracovní smlouvy v obou jazycích. Závěr analýzy se věnuje jazykovým šablonám, které se vyskytovaly v analyzovaných dokumentech. Součástí analýzy je i kolokační glosář anglických termínů, který je přílohou této práce. Na základě terminologické analýzy byl sestaven česko-anglický a anglicko-český glosář, který jsem použila při vlastním překladu jedné pracovní smlouvy z angličtiny do češtiny a jedné pracovní smlouvy z češtiny do angličtiny. Překlad byl realizován v online překladovém studiu *Wordfast Anywhere*. Během překladu byly glosáře doplněny o termíny z překládaných textů a společně s překladovými paměťmi jsou praktickým výstupem této práce. K práci jsou přiloženy na samostatném CD ve formě souborů .txt, aby byla zajištěna kompatibilita se všemi překladatelskými studii.

Práce může být přínosná pro překladatele ať už díky kontrastivní analýze, která se věnuje problematice pracovních smluv a může jim pomoci při hledání vhodného překladatelského řešení, nebo díky kolokačnímu glosáři, česko-anglickém a anglicko-českém glosáři či překladové paměti. Jejich elektronická forma umožňuje využití při počítačem podporovaném překladu, který se v současnosti stává upřednostňovanou formou překladatelské práce.

10 Přílohy

Příloha 1 – Kolokační glosář

EMPLOYMENT

- - at-will, permanent -, seasonal -, full-time -, primary -, secondary -, temporary - , continuous -,
- duration of - , period of -, commencement of - , terms of - , termination of -,
- commence -, terminate -, leave -,

EMPLOYMENT CONTRACT/AGREEMENT

- full-time -, part-time, fixed-term, temporary-,
- binding on/upon -, effective -, enforceable -,
- terms and conditions of -, term of -, duration of -, modification of -, breach of -,
- make and enter into - , enter into -, sign - , execute -, sign and execute -, terminate -, breach -,

EMPLOYER

- orders, advice and direction of -, responsibilities of -,
- satisfaction of -, interests of -, business of -,
- good faith of -, good name of -,
- accept from-,

EMPLOYEE

- part-time -, temporary -,
- rights and obligations of -, services of -,
- loyalty of -, performance of -, duties of -,
- hire -, employ -, remunerate -, pay -, protect -, reimburse -,

TERMS (OF CONTRACT)

- implied -, express -, agreed on -,
- violation of -, breach of-,
- negotiate -, agree to -, comply with -, establish -, violate -,

TERM (OF EMPLOYMENT)

- fixed -, definite -, indefinite -,

WORKING HOURS/WORKING TIME/HOURS OF WORK

- during -,

OVERTIME

- compensation for - , payment for - ,
- reasonable amount of - ,
- to authorize - , work - , pay for- , require to work - ,

EMPLOYEE BENEFITS

- be entitled to - ,

NON-COMPETITION

- - agreement, - clause,

NONDISCLOSURE

- - of information, - of sensitive information,
- - agreement, - clause,

TERMINATION

- wrongful - , later - , earlier - , prior - ,
- - during trial period, - at any time, - on reasonable grounds,
- - of employment, - agreement - of contract
- event of - , the date of - , cause for - ,
- - due to abscondment, - for poor performance, - due to failure to perform, - for absence, - for the reason of redundancy,
- - by death, - due to illness or incapacity, for discontinuance of business, - for misconduct, - due to conviction of crime,
- lead to - ,

NOTICE

- written - , reasonable - , a week's - , proper - ,
- - of termination, length of - ,
- give - , deliver - , terminate by - .

Příloha 2 – Překlad česky psané pracovní smlouvy

Výchozí text – převzato ze *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce* (JAKUBKA, 2010)

Zaměstnavatel se sídlem
.....,

a

zaměstnanec, pan, rodné číslo,
bytem
.....,

uzavírají tuto

Pracovní smlouvu na dobu určitou

1. Zaměstnanec nastoupí do práce dnem a bude u zaměstnavatele vykonávat práci
 2. Místem výkonu práce je
 3. Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou, a to na dobu, dokud bude zaměstnankyně, která je jinak zařazena na toto pracovní místo, čerpat mateřskou dovolenou, kterou nastoupila dne, a dále rodičovskou dovolenou.
 4. Po opětovném nástupu zaměstnankyně, kterou zaměstnanec po dobu její dočasné nepřítomnosti nahrazuje, do práce, skončí pracovní poměr zaměstnancetřetím pracovním dnem po jejím nástupu.
 5. Zkušební doba se nesjednává.
 6. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci tarifní mzda ve výšiKč měsíčně a pohyblivá složka mzdy – prémie – od do Kč. Zaměstnanec souhlasí s tím, že mzda mu bude vyplácena bezhotovostní platbou na účet u banky
 7. Před uzavřením pracovní smlouvy byl zaměstnanec seznámen se svými právy a povinnostmi a s pracovními a mzdovými podmínkami, jakož i s předpisy a pokyny, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
 8. Zaměstnanec souhlasí s tím, že bude konat v rámci své pracovní činnosti u zaměstnavatele na základě jeho pokynů nezbytné pracovní cesty.
 9. Jestliže zaměstnankyně nenastoupí zpět do zaměstnání po skončení mateřské, popřípadě rodičovské dovolené, mění se tento pracovní poměr na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.
- V dne

.....
zaměstnanec

.....
zaměstnavatel
(podpis oprávněného zaměstnance)

Cílový text

Employer, with the principal place of business in

and

Employer, with birth certificate no.
of

enter into this

Fixed-term Employment Contract

1. The employment will commence on and the Employee will work as
2. The place of work is
3. This is a fixed-term Employment Contract. The term of employment is set on the period in which, the female employee who otherwise holds this position, takes maternity leave, commencing on, and subsequent parental leave.
4. The employment terminates on, the third working day after, the female employee, reassumes the which the Employee held in her place.
5. No trial period is stipulated.
6. The Employee is entitled to fixed monthly wage amounting toKč and variable wage components (bonus) from to Kč. The wage is payable by direct wire transfer to account no. held at
7. The Employee was acquainted with his rights and obligations, working and wage conditions, and rules and regulations regarding occupational safety and health protection, prior to entering into this Employment Contract.
8. The Employee agrees to go on a business trip for a necessary period and perform work according to instructions and on the behalf of the Employer.
9. The term of employment stipulated in this Employment Contract will change to indefinite term if, the female employee, does not reassume her position after the end of maternal or alternatively parental leave.

Signed at on

.....
Employee

.....
Employer
(signed by an authorized employee)

Příloha 3 – Překlad anglicky psané pracovní smlouvy

Výchozí text – převzato z www.lectlaw.com

EMPLOYMENT AGREEMENT

This Agreement made and entered into this _____ day of _____, 20____, by and between _____ ("employer"), and _____ ("employee"). The parties recite that:

A. Employer is engaged in _____ and maintains business premises at _____.

B. Employee is willing to be employed by employer, and employer is willing to employ employee, on the terms and conditions hereinafter set forth. For the reasons set forth above, and in consideration of the mutual covenants and promises of the parties hereto, employer and employee covenant and agree as follows:

1. AGREEMENT TO EMPLOY AND BE EMPLOYED

Employer hereby employs employee as _____ at the above-mentioned premises, and employee hereby accepts and agrees to such employment.

2. DESCRIPTION OF EMPLOYEE'S DUTIES

Subject to the supervision and pursuant to the orders, advice, and direction of employer, employee shall perform such duties as are customarily performed by one holding such position in other businesses or enterprises of the same or similar nature as that engaged in by employer. Employee shall additionally render such other and unrelated services and duties as may be assigned to him from time to time by employer.

3. MANNER OF PERFORMANCE OF EMPLOYEE'S DUTIES

Employee shall at all times faithfully, industriously, and to the best of his ability, experience, and talent, perform all duties that may be required of and from him pursuant to the express and implicit terms hereof, to the reasonable satisfaction of employer. Such duties shall be rendered at the abovementioned premises and at such other place or places as employer shall in good faith require or as the interests, needs, business, and opportunities of employer shall require or make advisable.

4. DURATION OF EMPLOYMENT

The term of employment shall be _____ years, commencing on _____, 19____, and terminating _____, 20____, subject, however, to prior termination as otherwise provided herein.

5. COMPENSATION; REIMBURSEMENT

Employer shall pay employee and employee agrees to accept from employer, in full payment for employee's services hereunder, compensation at the rate of _____ Dollars (\$_____) per annum, payable _____. In addition to the foregoing, employer will reimburse employee for any and all necessary, customary, and usual expenses incurred by him while traveling for and on behalf of the employer pursuant to employer's directions.

6. EMPLOYEE'S LOYALTY TO EMPLOYER'S INTERESTS

Employee shall devote all of his time, attention, knowledge, and skill solely and exclusively to the business and interests of employer, and employer shall be entitled to all benefits, emoluments, profits, or other issues arising from or incident to any and all work, services, and advice of employee. Employee expressly agrees that during the term hereof he will not be interested, directly or indirectly, in any form, fashion, or manner, as partner, officer, director, stockholder, advisor, employee, or in any other form or capacity, in any other business similar to employer's business or any allied trade, except that nothing herein contained shall be deemed to prevent or limit the right of employee to invest any of his surplus funds in the capital stock or other securities of any corporation whose stock or securities are publicly owned or are regularly traded on any public exchange, nor shall anything herein contained be deemed to prevent employee from investing or limit employee's right to invest his surplus funds in real estate.

7. NONDISCLOSURE OF INFORMATION CONCERNING BUSINESS

Employee will not at any time, in any fashion, form, or manner, either directly or indirectly divulge, disclose, or communicate to any person, firm, or corporation in any manner whatsoever any information of any kind, nature, or description concerning any matters affecting or relating to the business of employer, including, without limitation, the names of any its customers, the prices it obtains or has obtained, or at which it sells or has sold its products, or any other information concerning the business of employer, its manner of operation, or its plans, processes, or other data of any kind, nature, or description without regard to whether any or all of the foregoing matters would be deemed confidential, material, or important. The parties hereby stipulate that, as between them, the foregoing matters are important, material, and confidential, and gravely affect the effective and successful conduct of the business of employer, and its good will, and that any breach of the terms of this section is a material breach of this agreement.

8. OPTION TO TERMINATE ON PERMANENT DISABILITY OF EMPLOYEE

Notwithstanding anything in this agreement to the contrary, employer is hereby given the option to terminate this agreement in the event that during the term hereof employee shall become permanently disabled, as the term "permanently disabled" is hereinafter fixed and defined. Such option shall be exercised by employer giving notice to employee by registered mail, addressed to him in care of employer at the above stated address, or at such other address as employee shall designate in writing, of its intention to terminate this agreement on the last day of the month during which such notice is mailed. On the giving of such notice this agreement and the term hereof shall cease and come to an end on the last day of the month in which the notice is mailed, with the same force and effect as if such last day of the month were the date originally set forth as the termination date. For purposes of this agreement, employee shall be deemed to have become permanently disabled if, during any year of the term hereof, because of ill health, physical or mental disability, or for other causes beyond his control, he shall have been continuously unable or unwilling or have failed to perform his duties hereunder for thirty (30) consecutive days, or if, during any year of the term hereof, he shall have been unable or unwilling or have failed to perform his duties for a total period of thirty (30) days, whether consecutive or not. For the purposes hereof, the term "any year of the term hereof" is defined to mean any period of 12 calendar months commencing on the first day of _____ and terminating on the last day of _____ of the following year during the term hereof.

9. DISCONTINUANCE OF BUSINESS AS TERMINATION OF EMPLOYMENT

Anything herein contained to the contrary notwithstanding, in the event that employer shall discontinue operations at the premises mentioned above, then this agreement shall cease and terminate as of the last day of the month in which operations cease with the same force and effect as if such last day of the month were originally set forth as the termination date hereof.

10. EMPLOYEE'S COMMITMENTS BINDING ON EMPLOYER ONLY ON WRITTEN CONSENT

Employee shall not have the right to make any contracts or other commitments for or on behalf of employer without the written consent of employer.

11. CONTRACT TERMS TO BE EXCLUSIVE

This written agreement contains the sole and entire agreement between the parties, and supersedes any and all other agreements between them. The parties acknowledge and agree that neither of them has made any representation with respect to the subject matter of this agreement or any representations inducing the execution and delivery hereof except such representations as are specifically set forth herein, and each party acknowledges that he or it has relied on his or its own judgment in entering into the agreement. The parties further acknowledge that any statements or representations that may have heretofore been made by either of them to the other are void and of no effect and that neither of them has relied thereon in connection with his or its dealings with the other.

12. WAIVER OR MODIFICATION INEFFECTIVE UNLESS IN WRITING

No waiver or modification of this agreement or of any covenant, condition, or limitation herein contained shall be valid unless in writing and duly executed by the party to be charged therewith. Furthermore, no evidence of any waiver or modification shall be offered or received in evidence in any proceeding, arbitration, or litigation between the parties arising out of or affecting this agreement, or the rights or obligations of any party hereunder, unless such waiver or modification is in writing, duly executed as aforesaid. The provisions of this paragraph may not be waived except as herein set forth.

13. CONTRACT GOVERNED BY LAW

This agreement and performance hereunder shall be construed in accordance with the laws of the State of _____.

14. BINDING EFFECT OF AGREEMENT

This agreement shall be binding on and inure to the benefit of the respective parties and their respective heirs, legal representatives, successors, and assigns.

Executed on the date first above written.

_____, Employer

_____, Employee

Cílový text

PRACOVNÍ SMLOUVA

Tato pracovní smlouva se uzavírá _____ 20___, mezi _____ (dále jen zaměstnanec) a _____ (dále jen zaměstnavatel). Smluvní strany prohlašují, že:

A. Činností zaměstnavatele je _____ se sídlem na _____.

B. Zaměstnanec a zaměstnavatel spolu uzavírají pracovní poměr, jehož podmínky upravuje tato smlouva. Strany se společně dohodly na následujících smluvních podmínkách:

1. ZAMĚSTNÁNÍ

Zaměstnanec souhlasí, že jej zaměstnavatel zaměstná jako _____ a že místem výkonu práce bude výše uvedená adresa.

2. POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

Zaměstnanec se zavazuje vykonávat práci pod dohledem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Povinnosti zaměstnance odpovídají povinnostem, které obvykle vykonává osoba na stejné pozici v oblasti stejné s oblastí působnosti zaměstnavatele. Zaměstnanec souhlasí, že na přání zaměstnavatele bude vykonávat další práce nad rámec těchto povinností.

3. PLNĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH POVINNOSTÍ

Zaměstnanec se zavazuje pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, na základě výslovných i konkludentních podmínek této smlouvy ke spokojenosti zaměstnavatele. Zaměstnanec bude pracovat na výše uvedené adrese či jiných místech, která zaměstnavatel v dobré víře určí nebo bude v zájmu své činnosti či potřeb a příležitostí pro jeho činnost vyžadovat.

4. DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Doba trvání pracovního poměru je stanovena na _____ let. Dnem vzniku pracovního poměru je _____ a dnem skončení pracovního poměru je _____. Pracovní poměr může skončit i dříve, ale pouze na základě ustanovení této smlouvy.

5. ODMĚŇOVÁNÍ A CESTOVNÍ NÁHRADY

Zaměstnanci za vykonanou práci náleží odměna ve výši _____ amerických dolarů (\$_____) ročně, splatná na účet č. _____. Zaměstnavatel navíc zaměstnanci poskytne náhrady za všechny nutné a obvyklé výdaje spojené s vysláním zaměstnance na pracovní cestu.

6. JEDNÁNÍ V ZÁJMU ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnanec se zavazuje pracovat řádně podle svých znalostí a schopností a věnovat veškerý svůj čas a pozornost výhradně činnosti a zájmům zaměstnavatele. Zaměstnavatel je oprávněn užívat všech výhod a zisku plynoucí ze zaměstnancovy práce, poskytovaných služeb či doporučení. Zaměstnanec prohlašuje, že po dobu trvání pracovního poměru nebude přímo či nepřímo působit ani žádným jiným způsobem zastávat pozici akcionáře, poradce, zaměstnance či jinou pozici, ve společnosti, která provozuje podobnou činnost jako zaměstnavatel, nebo se uplatňuje ve stejné oblasti jako společnost zaměstnavatele. Žádná ustanovení této smlouvy však neomezují

zaměstnancovo právo na investici vlastních finančních prostředků do akcií a cenných papírů, jejichž vlastníkem je společnost, která vlastní akcie a cenné papíry obchodované na veřejných burzách. Zároveň neomezují ani jeho právo na investici vlastních finančních prostředků do nemovitostí.

7. ZACHOVÁNÍ MLČENLIVOSTI

Zaměstnanec se zavazuje, že za žádných okolností ani žádným způsobem, nevyzradí třetí straně informace či údaje, které se týkají činnosti zaměstnavatele, včetně jmen zákazníků, údajů o kupních a prodejních cenách produktů, které zaměstnavatel poskytuje, a dalších informací vztahujících se na činnost zaměstnavatele, způsob jejího provozu, strategie, postupy, či jiné informací, bez přihlídnutí ke skutečnosti, zda se jedná o citlivé, podstatné či důležité informace. Smluvní strany prohlašují, že obsah této smlouvy a závazky, které na jeho základě vznikají, jsou považovány za důležité, podstatné a citlivé, a závažně ovlivňují výnosný a úspěšný provoz činnosti zaměstnavatele a její dobrou pověst. Porušení podmínek stanovených v tomto bodě bude považováno za podstatné porušení pracovní smlouvy.

8. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V PŘÍPADĚ TRVALÉ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNANCE

Bez ohledu na ustanovení této smlouvy, která by tvrdila opak, má zaměstnavatel možnost skončit pracovní poměr v případě, že se zaměstnanec během doby trvání pracovního poměru stane trvale neschopným. Termín „trvale neschopný“ je definován níže, v rámci tohoto ustanovení. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci na výše uvedenou adresu či jinou adresu, kterou si zaměstnanec písemně stanoví, zaslat písemnou výpověď, ve které oznámí svůj úmysl skončit pracovní poměr na základě trvalé neschopnosti zaměstnance k poslednímu dni měsíce, ve kterém byla písemná výpověď zaslána. V případě, že tak zaměstnavatel učiní, končí doba platnosti pracovní smlouvy a pracovní poměr posledním dnem měsíce, ve kterém byla písemná výpověď zaslána, a to se stejnou platností, jako kdyby končila datem, které bylo původně stanoveno jako den skončení pracovního poměru. Pro účely této smlouvy je zaměstnanec považován za trvale neschopného v případě, že během doby jednoho roku trvání pracovního poměru bude dlouhodobě neschopný, neochotný nebo pokud se mu nepodaří plnit závazky, vyplývající z této smlouvy, po dobu třiceti (30) po sobě následujících dnů, a v případě, že během doby jednoho roku trvání pracovního poměru bude dlouhodobě neschopný, neochotný nebo pokud se mu nepodaří plnit závazky, vyplývající z této smlouvy, po dobu třiceti (30) dnů, ať už po sobě následujících či ne. Pro účely této smlouvy je termín „doba jednoho roku trvání pracovní doby“ definován jako doba 12 kalendářních měsíců, začínající prvním dnem měsíce _____ a končící posledním dnem měsíce _____ následujícího roku po dobu platnosti pracovní smlouvy.

9. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V PŘÍPADĚ UKONČENÍ ČINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Bez ohledu na ustanovení této smlouvy, která by tvrdila opak, končí doba platnosti pracovní smlouvy v případě ukončení činnosti zaměstnavatele, kterou provozuje na výše uvedené adrese, posledním dnem měsíce, ve kterém zaměstnavatel činnost ukončil, a to se stejnou platností, jako kdyby končila datem, které bylo původně určeno jako den skončení pracovního poměru.

10. OPŘÁVNĚNÍ ZAMĚSTNANCE JEDNAT JMÉNEM ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnanec není oprávněn jménem zaměstnavatele sjednávat žádné smlouvy ani jiné závazky bez jeho písemného souhlasu.

11. EXKLUZIVITA SMLUVNÍCH PODMÍNEK

Tato pracovní smlouva uvádí všechny smluvní podmínky, na kterých se strany dohodly, a je nadřazená všem ostatním smlouvám, které spolu smluvní strany uzavřely. Smluvní strany prohlašují, že neučinily žádná prohlášení, týkající se předmětu této smlouvy, nebo prohlášení, která by vedla k jejímu uzavření, kromě prohlášení výslovně uvedených v této smlouvě. Tato smlouva je pak projevem jejich svobodné vůle. Smluvní strany dále prohlašují, že všechna tvrzení a prohlášení, která si navzájem učinily před uzavřením této smlouvy, jsou neplatná a při uzavření této smlouvy na ně nebyl brán zřetel.

12. VZDÁNÍ SE PRÁV A ZMĚNY MOŽNÉ JEN PÍSEMNOU FORMOU

Vzdání se práv vyplývajících z ustanovení a podmínek této smlouvy či jakékoliv změny jsou možné pouze v písemné formě a musí být řádně vyhotoveny, podepsány a zaslány druhé smluvní straně. Vzdaní se práv a změny této smlouvy nebudou brány na zřetel jako důkaz v případě soudního řízení, rozhodčího řízení či řešení sporů, vzniklých na základě ustanovení této smlouvy a práv a povinností z ní vyplývajících, pokud nebudou mít písemnou formu a nebudou řádně vyhotoveny, podepsány a doručeny výše uvedeným způsobem. Vzdaní se práv, vyplývajících z ustanovení v 12. této smlouvy je možné pouze výše uvedeným způsobem.

13. ROZHODNÉ PRÁVO

Tato pracovní smlouva a pracovní poměr, který upravuje, se řídí zákony státu _____ a v souladu s nimi bude vykládána.

14. ZÁVAZNÝ CHARAKTER SMLOUVY

Tato pracovní smlouva je pro obě strany závazná a účinná v jejich prospěch a prospěch jejich dědiců, zákonných zástupců, nástupců a nabyvatelů.

Pracovní smlouva byla řádně vyhotovena a podepsána k výše uvedenému datu.

_____, Zaměstnavatel

_____, Zaměstnanec

Příloha 4 – CD

Příložené CD obsahuje následující soubory:

PS_CSEN_GLO	česko-anglický terminologický glosář
PS_ENCS_GLO	anglicko-český terminologický glosář
PS_CSEN_TM	překladová paměť
PS_ENCS_TM	překladová paměť
ČJ_vzoreksmluv	vzorek česky psaných pracovních smluv
AJ_vzoreksmluv	vzorek anglicky psaných pracovních smluv

11 BIBLIOGRAFIE

- ADAMS, Kenneth A. 2013. *A Manual of Style for Contract Drafting*. [e-kniha]. American Bar Association. Dostupné prostřednictvím Scribd z: <https://www.scribd.com/read/237807392/A-Manual-of-Style-for-Contract-Drafting>
- ADAMS, Kenneth A. 2014. *Banishing Shall from Business Contracts: Throwing the Baby Out with the Bathwater*. *The Australian Corporate Lawyer*, roč. 24, č. 3, s. 12–13.
- BÁZLIK, Miroslav a Patrik AMBRUS. 2009. *Legal English and its grammatical structure*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR.
- COLLINS, Hugh. 2010. *Employment law*. 2nd ed. New York: Oxford University Press.
- CRYSTAL, David. 2008. *A dictionary of linguistics and phonetics*. 6th ed. Oxford: Blackwell Pub.
- CRYSTAL, David a Derek DAVY. 1969. *Investigating English Style*. Harlow: Longman Inc.
- ČECHOVÁ, Marie. 2000. Komunikát a text. In: ČECHOVÁ, Marie a kol. *Čeština - řeč a jazyk*. 2., přeprac. vyd. Praha: ISV, s. 346–382.
- ČECHOVÁ, Marie. 2008a. Teorie funkčních stylů. In: ČECHOVÁ, Marie a kol. *Současná stylistika*. Vyd. 1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, s. 93–105.
- ČECHOVÁ, Marie. 2008b. Regulativní a operativní funkce jako konstituující faktor projevu. Funkční styl administrativní. In: ČECHOVÁ, Marie a kol. *Současná stylistika*. Vyd. 1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, s. 230–243.
- DUŠKOVÁ, Libuše. 2012. *Mluvnice současné angličtiny na pozadí češtiny*. 4. vyd. Praha: Academia.
- GALVAS, Milan. 2005. *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Vyd. 1. Brno: CP Books.
- GALVAS, Milan. 2015a. Podniková sociální politika. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, s. 623–636.
- GALVAS, Milan. 2015b. Pracovní poměr. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, s. 259–306.
- GARNER, Bryan A. 2001. *Legal writing in plain English: a text with exercises*. Chicago, Ill.: University of Chicago Press.
- GERLOCH, Aleš. 2004. *Teorie práva*. 3. rozš. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk.
- HALLIDAY, M. A. K. a Christian M. I. M. MATTHIESSEN. 2014. *Halliday's introduction to functional grammar*. 4th ed. New York: Routledge.
- HRABCOVÁ, Jana. 2015. Odměňování práce. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, s. 482–539.
- CHROMÁ, Marta. 2011. *Synonymy and Polysemy in Legal Terminology and Their*

Applications to Bilingual and Bijural Translation. Research in Language. roč. 9, č. 1, s. 31–50,

Dostupné

z:

https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwivqoP8jMfTAhWIJZoKHU6lAY4QFgggMAE&url=http%3A%2F%2Fcejsh.icm.edu.pl%2Fcejsh%2Felement%2Fbwmeta1.element.hdl_11089_9580%2Fc%2Fv10015-011-0004-2.pdf&usq=AFQjCNEA16VywDLcx6jquC6el_IB2TcV9g&sig2=q0wWBvq9iyDvFZVqCCvLpQ

CHROMÁ, Marta. 2014a. *Právní překlad v teorii a praxi: nový občanský zákoník*. Vyd. 1. Praha: Karolinum.

CHROMÁ, Marta, Jana DVOŘÁKOVÁ a Sean W. DAVIDSON. 2014. *New introduction to legal English: revised edition*. Praha: Karolinum.

JAKUBKA, Jaroslav. 2010. *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG.

JELÍNEK, Milan. 1996. Styl administrativně-právní. In: NEBESKÁ, Iva a Alena MACUROVÁ. *Jazyk a jeho užívání. Sborník k životnímu jubileu prof. O. Uličného*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, s. 240–250.

KNAPP, Viktor. 1996. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck.

KOŘENSKÝ, Jan, František CVRČEK a František NOVÁK. 1999. *Juristická a lingvistická analýza právních textů: (právněinformatický přístup)*. Praha: Academia.

KNITTLOVÁ, Dagmar. Funkční styl a překlad. In: KNITTLOVÁ, Dagmar, Bronislava GRYGOVÁ a Jitka ZEHNALOVÁ. 2010. *Překlad a překládání*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, s. 133–201.

MINÁŘOVÁ, Eva. 2010. *Stylistika češtiny*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita.

MAN, Oldřich. 1969. *Jazykové šablony v odborném stylu*. In *Acta Universitatis Carolinae, Philologica 4 – 5, Slavica Pragensia XI*. Praha: Carolinum.

NEKVAPIL, Jiří. 1982. Od generativní textové gramatiky k interdisciplinární vědě o textech. *Slovo a slovesnost*. [online]. 1982, roč. 43, č. 3, s. 229–236. [cit. 26. 4. 2017].

Dostupné z: <http://sas.ujc.cas.cz/archiv.php?art=2838>

PORUBIAKOVÁ, Václava. 2015. *Pracovní právo praktické*. Praha: Academia.

RAMOS, Fernando Prieto. 2014. Parameters for Problem-Solving in Legal Translation: Implications for Legal Lexicography and Institutional Terminology Management. In: CHENG, Le, King Kui SIN and Anne WAGNER. *The Ashgate handbook of legal translation*. Farnham, Surrey: Ashgate, s. 121–134.

ROSE, Kenneth, J. a WENNER, Scott, J. United States of America. In: JEFFERS, Raymond. *International handbook on contracts of employment*. The Hague: Kluwer Law International, 2001, s. 1–204.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. 2015. Kolektivní pracovní právo. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 719–773.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. 2015. Pracovní doba. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 400–444.

TKACHUK, Tatiana. 2006. *Jazyk a styl právní češtiny*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita. Fakulta filozofická. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/23289/ff_m_b1/Diplomka_pdf.pdf

TOMÁŠEK, Michal. 1998. *Překlad v právní praxi*. Praha: Linde.

URBANOVÁ, Ludmila. 2008. *Stylistika anglického jazyka*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister.

VAN DIJK, Teun A. 1980. *Macrostructures: an interdisciplinary study of global structures in discourse, interaction, and cognition*. Hillsdale, N. J.: L. Erlbaum Associates.

ZACHOVALOVÁ, Jana. 2015. Skončení pracovního poměru. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, s. 321–378.

Slovníky

AČPS (200. Anglicko-český právní slovník

CHROMÁ, Marta. 1997. *Anglicko-český právní slovník. 2., upr. vyd.* Voznice: Leda.

BLD (2009). Black's Law Dictionary

GARNER, Bryan A. a Henry Campbell BLACK. 2009. *Black's law dictionary*. 9th ed. St. Paul, MN: West.

BusinessDictionary. [online]. ©2017 WebFinance Inc. Dostupné z: www.businessdictionary.com

Cambridge Dictionary. [online]. ©2017 Cambridge University Press. Dostupné z: www.dictionary.cambridge.org

ČAPS. Česko-anglický právní slovník

CHROMÁ, Marta. 2001. *Česko-anglický právní slovník s vysvětlivkami*. Praha: Leda.

Dictionary and Thesaurus: Merriam-Webster Online. [online]. ©2017 Merriam-Webster, Inc. Dostupné z: www.merriam-webster.com

Lingea Lexicon 5, ver. 5. 1. 0. 5. [počítačový program] Copyright ©2014 Lingea s. r. o.

Thesaurus. [online]. ©2016 Dictionary.com, LLC. Dostupné z: www.thesaurus.com

Zákony

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů*. [online]. Portal.gov.cz. Ministerstvo vnitra: ©2017. [cit. 29. 4. 2017].

Dostupné z:
<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40374&nr=586~2F1992&rpp=15#local-content>
ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.* [online]. Portal.gov.cz. Ministerstvo vnitra: ©2017. [cit. 29. 4. 2017]. Dostupné z:
<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=43085&nr=155~2F1995&rpp=15#local-content>
ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.* [online]. Mpsv.cz. MPSV/TREXIMA s. r. o.: ©2017. [cit. 4. 4. 2017]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006o
SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Employment Rights Act 1996.* [online]. Legislation.gov.uk. The National Archives. [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>
SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. *Trade Union and Labour Relations Act 1992.* [online]. Legislation.gov.uk. The National Archives. [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52>

Internetové zdroje

ČSSZ. *Druhy SVČ - Česká správa sociálního zabezpečení.* [online]. Csz.cz. ©2017. [cit. 29. 4. 2017]. Dostupné z: <http://www.csz.cz/cz/pojisteni-osvc/druhy-svc/>
Frank Bold advokáti, s.r.o. *Pracovněprávní benefity a právní otázky s nimi spojené.* [online]. Frank Bold Advokáti: ©2017. [cit. 16. 4. 2017]. Dostupné z: <http://www.fbadvokati.cz/novinky/podnikani-inovace/pracovnepravni-benefity-moznosti-rizika-pohledem-pravnicky>
GOV.UK. *Employment Contracts – Contract terms.* [online]. Gov.uk. Government Digital Service: ©2017. [cit. 12. 3. 2017]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/contract-terms>
GOV.UK. *Written statement of employment particulars.* [pdf online]. Gov.uk. Government Digital Service: ©2017. [cit. 8. 4. 2017]. Dostupné z: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/183185/13-768-written-statement-of-employment-particulars.pdf
HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. [online]. Hse.gov.uk. ©2017. [cit. 28. 4. 2017]. Dostupné z: <http://www.hse.gov.uk/index.htm>
CHROMÁ, Marta. 2014b. *O právním překladu převážně vážně.* [online]. Pravniprostor.cz. ATLAS consulting spol. s r. o. ©2014. [cit. 30. 4. 2017]. Dostupné z: <http://www.prapniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/o-pravnim-prekladu-prevazne-vazne>

IATE. *Interactive Terminology for Europe*. [online]. iate.europa.eu. European Union ©1995-2014. [cit. 21. 4. 2017] Dostupné z:

<http://iate.europa.eu/FindTermsByLilId.do?lilId=927611&langId=en>

ICLG. *Employment & Labour Law 2017 – USA - International Comparative Legal Guides*. [online]. Iclg.com. Global Legal Group: ©2017. [cit. 16. 4. 2017]. Dostupné z: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-law/employment-and-labour-law-2017/usa>

MPSV.CZ. *Příručka pro personální a platovou agendu – Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. [online]. Mpsv.cz. Infogram: ©2017. [cit. 10. 3. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION. [online]. Osha.gov. United States Department of Labor: ©2017. [cit. 28. 4. 2017]. Dostupné z: <https://www.osha.gov/>

Zdroje česky psaných pracovních smluv

JAKUBKA, Jaroslav. 2010. *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: zákon, komentáře, vzory, judikatura*. Brno: CP Books, 2005. Právo pro denní praxi (CP Books).

www.pracepropravniky.cz

www.zbynekmlcoch.cz

Zdroje anglicky psaných pracovních smluv

www.abdo.org.uk

www.erg.org

www.documatica-forms.com

www.free-legal-document.com

www.freelegalforms.uslegal.com

www.gimmelaw.com

www.human-resource-solutions.co.uk

www.lectlaw.com

www.nibusinessinfo.co.uk

www.nannyjob.co.uk

www.teachers.org.uk

12 Summary

Legal translation has always been a part of the translator's job. Therefore it is important that translators are educated in and keep up with current legal context. It is also the reason why my thesis focuses on legal translation. As the subject-matter of my research and subsequent analysis I have chosen Employment Contracts. I consider Employment Contracts a relevant topic as they are part of most people's everyday life. The aim of this thesis is to present a translation-oriented comparison of Employment Contracts in Czech and English.

The thesis consists of two parts. The first part is theoretical. It begins with chapter 2 in which Employment Contracts are put into according legal context of respective Czech and English legal systems. The following chapter examines Employment Contracts from stylistic point of view with its main focus on their classification within the Czech functional styles system. The last chapter of the theoretical part investigates the specific language of legal documents concentrating mainly on the phenomena observed on and characteristic for the analysed Employment Contracts.

The next part is a practical one. In its center lies the contrastive analysis itself. For the purposes of the analysis a proportional sample of Employment contracts written in Czech and English was put together. The sample consists of 9 Czech contracts and 14 English contract (7 from the United Kingdom and 7 from the United States of America). The analysis points out aspects that may be problematic for translation and proposes their possible solutions.

Firstly, the analysis focuses on the structure of Czech and English Employment Contracts and compares them. The following chapters consist of terminological analysis and the analysis of linguistic formulae re-occurring in analyzed sample of Employment Contracts. As a part of the analysis a glossary of collocations typical for Employment Contracts written in English was compiled.

The practical part then continues with my own translation of one Employment Contract from English to Czech and vice versa. From analysed terms I compiled a Czech-English and English-Czech glossary which I used when translating. I worked with *Wordfast Anywhere*, a free online translation tool. Both glossaries (improved during translation by addition of relevant terminology) and translation memories are a practical output of my thesis and are stored in the attached CD.

The thesis may prove useful to other translators. The contrastive analysis dealing with the terminological issues and the glossary of collocations of English terms may help them in finding the appropriate translation solutions. The Czech-English and English-Czech glossaries and translation memories may also prove convenient as they were saved as .txt files to ensure their compatibility with the CAT tools that are currently very popular with the translators.

13 Anotace

Anotace v ČJ

Tématem bakalářské práce je kontrastivní analýza textového typu pracovní smlouva v češtině a angličtině z pohledu překladu. Základem práce je kvalitativní analýza vzorku pracovních smluv v angličtině a v češtině a vlastní překlad vybrané pracovní smlouvy z angličtiny do češtiny a z češtiny do angličtiny. V rámci teoretické části jsou pracovní smlouvy zasazeny do příslušného právního kontextu v českém a angloamerickém právním systému. Jsou charakterizovány jakožto svébytný textový typ na všech relevantních jazykových rovinách, přičemž je kladen zvláštní důraz na typickou terminologii a frazeologii. Analýza upozorní na překladatelské problémy vyplývající z rozdílných jazykových a právních systémů a nabídne možná řešení. Součástí práce jsou kolokační glosář zaměřený na kolokace typické pro pracovní smlouvy v angličtině, a česko-anglický a anglicko-český terminologický glosář.

Klíčová slova: pracovní smlouva, pracovní právo, právní překlad, právní jazyk, kontrastivní analýza

Anotace v AJ

The subject-matter of this thesis is the contrastive analysis of Employment Contract in English and Czech for translation purposes. The thesis main focus is the qualitative analysis of the representative sample of Employment Contracts written in English and Czech and the translation of one Employment Contract from English to Czech and vice versa. In theoretical part, Employment Contracts are put into according legal context of respective Czech and English legal systems. Then, they are described as the distinctive text types on all relevant language levels. The emphasis is put on quintessential terminology and phraseology. The analysis will point out problematic aspects for translation arising out of differences between concerned legal systems and propose possible solutions. A glossary of collocations typical for Employment Contracts in English is a part of the thesis along with Czech-English and English-Czech glossary of analyzed terms.

Key words: employment contract, labour law, legal translation, legal language, contrastive analysis