

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

Fakulta bezpečnostně právní

Katedra soukromoprávních disciplín

Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru

Bakalářská práce

Work Contract and Commencement of Employment

Bachelor thesis

VEDOUCÍ PRÁCE

prof. JUDr. Věra ŠTANGOVÁ, CSc.

AUTORKA PRÁCE

Markéta NEDĚLOVÁ

PRAHA

2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Praze, dne 29. 2. 2024

Markéta Nedělová

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá pracovní smlouvou a vznikem pracovního poměru. Klade si za cíl poskytnout čtenáři ucelený vhled do uvedené problematiky a souvisejících institutů pracovního práva. První kapitola práce je věnována teoretickým východiskům – pracovnímu právu jako odvětví práva, jeho pramenům a zásadám. Též vymezuje stěžejní pojem pracovního práva, závislou práci. V druhé kapitole je charakterizován pracovněprávní vztah, jeho subjekty, obsah a objekt a nastíněno dělení základních pracovněprávních vztahů. Stěžejní část práce představují třetí a čtvrtá kapitola věnující se pracovnímu poměru (postupu před jeho vznikem a samotnému vzniku) a pracovní smlouvě (její formě, procesu uzavírání a zejména náležitostem).

KLÍČOVÁ SLOVA

pracovněprávní vztah * pracovní poměr * vznik pracovního poměru * pracovní smlouva * náležitosti pracovní smlouvy * závislá práce

ANNOTATION

The bachelor's thesis deals with the employment contract and the commencement of employment. It aims to provide the reader with a comprehensive insight into the mentioned issue and related institutes of labor law. The first chapter of the work is devoted to theoretical starting points – labor law as a branch of law, its sources and principles. It also defines the key concept of labor law, dependent work. In the second chapter, the employment relationship, its subjects, content and object are characterized and the division of basic employment relationships is outlined. The key part of the thesis is represented by the third and fourth chapters devoted to the employment (procedure before its commencement and its commencement itself) and the employment contract (its form, the process of conclusion and especially the requirements).

KEYWORDS

employment relationship * employment * commencement of employment * employment contract * requirements of employment contract * dependent work

Obsah

Úvod	6
1 Pracovní právo	8
1.1 Charakteristika pracovního práva, jeho součásti a postavení v systému práva	8
1.2 Prameny pracovního práva	12
1.3 Zásady pracovního práva.....	15
1.4 Vymezení závislé práce jakožto předmětu úpravy pracovního práva	18
2 Pracovněprávní vztah a jeho charakteristika	20
2.1 Subjekty, obsah a objekt individuálního pracovněprávního vztahu.....	21
2.1.1 Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu	22
2.1.2 Obsah individuálního pracovněprávního vztahu	25
2.1.3 Objekt individuálního pracovněprávního vztahu.....	26
2.2 Druhy základních pracovněprávních vztahů	26
3 Pracovní poměr	30
3.1 Postup před vznikem pracovního poměru.....	32
3.1.1 Výběr uchazečů o zaměstnání	33
3.1.2 Údaje o uchazeči o zaměstnání	34
3.1.3 Seznámení uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi	35
3.1.4 Pracovnělékařská prohlídka	35
3.2 Vznik pracovního poměru	37
3.2.1 Jmenování	38
3.3 Faktický pracovní poměr	40
4 Pracovní smlouva	42
4.1 Forma pracovní smlouvy	42
4.2 Proces uzavírání pracovní smlouvy	43
4.3 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy	45
4.3.1 Druh práce.....	46
4.3.2 Místo výkonu práce	48

4.3.3	Den nástupu do práce	50
4.4	Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy	52
4.4.1	Zkušební doba.....	53
4.4.2	Doba trvání pracovního poměru	55
4.4.3	Mzda.....	56
4.4.4	Pracovní doba	58
4.4.5	Dovolená	60
Závěr		61
Seznam literatury		63

Úvod

Jen těžko by autorka práce mohla v rámci pracovního práva hledat institut, který by se dotýkal většího počtu osob, než je tomu v případě pracovního poměru a s ním související pracovní smlouvy. Téměř každý člověk se v průběhu svého života stane zaměstnancem a prostředky k uspokojování svých potřeb získává výkonem práce. Pracovněprávní vztah navíc člověka provází po značnou část jeho života a i etapa, která tzv. produktivnímu věku předchází, nebo jej následuje, s pracovním procesem do značné míry souvisí. Zatímco v období dětství, dospívání a mladé dospělosti se člověk prostřednictvím vzdělávání aktivně připravuje na své budoucí povolání, v období důchodového věku využívá prostředky, které v průběhu ekonomicky aktivní fáze svého života získal. Výrazná většina závislé práce je konána právě v pracovním poměru, který vzniká nejčastěji na základě pracovní smlouvy. Je tedy zřejmé, že pracovní poměr a pracovní smlouva jsou stěžejními instituty pracovního práva.

Tato bakalářská práce nesoucí název „Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru“ si klade za cíl poskytnout čtenáři ucelený vhled do uvedené problematiky a souvisejících institutů pracovního práva. Práce je rozčleněna do čtyř kapitol a množství podkapitol. První kapitola je věnována teoretickým východiskům tohoto tématu – pracovnímu právu jako odvětví práva, tj. jeho charakteristice a zasazení do systému práva, pramenům pracovního práva a jeho zásadám. V neposlední řadě též vymezuje důležitý pojem pracovního práva, závislou práci. Druhá kapitola charakterizuje pracovněprávní vztah, jeho subjekty, obsah a objekt. Autorka práce v této kapitole také nastiňuje dělení základních pracovněprávních vztahů (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, pracovní poměr). Stěžejní část práce představují třetí a čtvrtá kapitola práce věnující se pracovnímu poměru (jeho charakteristice, postupu před vznikem pracovního poměru i jeho samotnému vzniku) a pracovní smlouvě (její formě, procesu uzavírání i náležitostem, a to jak podstatným, tak vybraným fakultativním).

Autorka práce při jejím zpracování čerpala zejména z odborné literatury, právních předpisů a ve velké míře také z judikatury obzvláště Nejvyššího soudu.

1 Pracovní právo

1.1 Charakteristika pracovního práva, jeho součásti a postavení v systému práva

Pracovní právo je v rámci českého právního řádu relativně samostatným právním odvětvím, které představuje soubor právních norem upravujících vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce. Jeho smyslem je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Normy pracovního práva na jedné straně poskytují zaměstnavateli „*nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti*“¹ (plní tedy funkci organizační), na druhé straně zajišťují zaměstnanci „*odpovídající podmínky při výkonu práce*“² (plní tedy funkci ochrannou).

Současné pracovní právo je tvořeno třemi oblastmi – individuálním pracovním právem, kolektivním pracovním právem a právní úpravou zaměstnanosti. Právní vztahy vznikající v rámci individuálního pracovního práva představují právní poměry mezi subjekty, jež využívají pracovní sílu jiných subjektů (fyzických osob) za účelem realizace svého předmětu činnosti a nabízí práci, a subjekty, které touto pracovní silou disponují a práci za odměnu vykonávají. Jedná se tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Stěžejní pramen právních norem upravujících tuto oblast pracovního práva představuje zákoník práce. Kolektivní pracovní právo, které oblast individuálního pracovního práva doplňuje a prolíná se s ní, upravuje jednak právní vztahy mezi subjekty zastupujícími zaměstnance (nejčastěji odborovými organizacemi) a zaměstnavateli, jednak pracovní podmínky zaměstnanců (děje se tak zejména prostřednictvím normativních částí tzv. kolektivních smluv uzavíraných mezi uvedenými subjekty). Hmotněprávní úpravu kolektivních pracovněprávních vztahů obsahuje zákoník práce, procesní stránku pak reguluje zákon o kolektivním vyjednávání. Co se právní úpravy zaměstnanosti týká, jedná se o oblast upravující vztahy, které vznikají mezi

¹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 17.

² Tamtéž.

občany a příslušnými státními orgány (Úřadem práce či Ministerstvem práce a sociálních věcí), mezi těmito orgány a zaměstnavateli i mezi občany a zaměstnavateli při realizaci jednoho ze základních práv – práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací (viz čl. 26 LZPS). Právní úprava těchto vztahů je obsažena v zákoně o zaměstnanosti.³

Skutečnost, že pracovní právo tvoří tři shora uvedené, nikoliv oddělené, ale naopak prolínající se oblasti, se projevuje i v právně teoretickém zařazení pracovního práva do subsystému práva veřejného, či práva soukromého. Zatímco individuální pracovní právo a z velké části i kolektivní pracovní právo, které jsou založeny na smluvním uspořádání, vykazují soukromoprávní prvky, oblast zaměstnanosti z důvodu převažující administrativně-právní metody úpravy, a tím pádem i své blízkosti ke správnímu právu, jednoznačně spadá do subsystému veřejného práva. Většinou autorů je však pracovní právo jako celek zařazováno do subsystému práva soukromého, a to zejména z důvodu jeho historického vývoje, kdy vzniklo vydělením z práva občanského. Autorka práce proto považuje za nezbytné se alespoň krátce věnovat též vztahu mezi pracovním a občanským právem, respektive mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem.

Bez pochopení vztahu, respektive podobností a odlišností mezi pracovním a občanským právem není možné porozumět podstatě pracovního práva a jeho legislativnímu vymezení. Je také třeba zdůraznit, že při srovnávání pracovního a občanského práva je porovnáváno nikoliv pracovní právo jako celek, ale především oblast individuálního pracovního práva. Jak již bylo uvedeno výše, právní úprava zaměstnanosti má velmi blízko ke správnímu právu, tudíž veřejnému právu, proto by bylo jen stěží možné hledat podobnosti s občanskoprávní úpravou. Podobně je tomu i v případě kolektivního pracovního práva, které se od občanského práva liší tak zásadně, že jejich porovnávání by bylo patrně zbytečné.

³ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 3–4.

Jedním z prvků pracovního práva, který jej odlišuje od práva občanského, je významné omezení smluvní svobody prostřednictvím veřejnoprávních zásahů do smluvních vztahů, které v rámci pracovního práva vznikají⁴. Tato skutečnost je projevem ochranné funkce pracovního práva, jejímž cílem je chránit ekonomicky slabší subjekt, tj. zaměstnance, před subjektem silnějším, tj. zaměstnavatelem. Podobná omezení smluvní svobody se vyskytují i v právu občanském (např. v právní úpravě nájmu bytu a domu), ne však v takové míře a intenzitě jako v právu pracovním, ve kterém dokonce omezení smluvní svobody představuje jeden ze základních principů. Smluvní svoboda však v pracovním právu není omezena pouze veřejnoprávními zásahy, ale také skrze tzv. kolektivní smlouvy vznikající na základě kolektivní vůle. Tyto smlouvy zpravidla nedovolují sjednat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pro zaměstnance méně výhodné pracovní a mzdové podmínky, než které stanovuje kolektivní smlouva. Opět se tedy jedná o omezení smluvní svobody chránící zaměstnance.⁵

Vedle rozdílu ve způsobu omezení smluvní svobody lze další odlišnosti mezi pracovním a občanským právem nalézt mezi samotnými pracovněprávními a občanskoprávními smlouvami. Zaprvé, významnou charakteristikou pracovněprávních smluv je skutečnost, že upravují tzv. závislou práci (viz dále), a tudíž vytvářejí mezi smluvními stranami, tj. zaměstnancem a zaměstnavatelem, vztah podřízenosti a nadřízenosti. Zadruhé, pracovní právo na rozdíl od občanského práva, které upravuje spíše jednotlivé smluvní typy, reguluje zejména vztah, který na základě pracovní smlouvy vzniká, tj. pracovní poměr. Zatřetí, pracovněprávní smlouvy vytvářejí mezi smluvními stranami speciální osobní vztah, ve kterém mají zaměstnanec i zaměstnavatel zvláštní práva a povinnosti⁶. Začtvrté, pracovní právo umožňuje zaměstnavateli v řadě případů jednostranně, tedy bez ujednání smluvních stran, určovat pracovní podmínky⁷.

⁴ Těmito omezeními se rozumí zejména kogentní úprava minimálních pracovních podmínek, které zaměstnavatel musí dodržovat, např. maximální rozsah pracovní doby, minimální rozsah dovolené, minimální výše mzdy.

⁵ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 6–8.

⁶ Příkladem takové povinnosti na straně zaměstnance je povinnost vykonávat práci osobně (nemožnost nechat se zastoupit), na straně zaměstnavatele pak povinnost chránit bezpečnost a zdraví zaměstnanců při práci.

⁷ Příkladem jednostranně určených pracovních podmínek je stanovení a rozvržení pracovní doby či čerpání dovolené.

Zapáté, vyjednávací síla subjektů, které spolu pracovní smlouvu uzavírají, je nestejná. Jak již bylo řečeno výše, tuto skutečnost se zákonodárce snaží ovlivnit ve prospěch zaměstnance intervencemi, jejichž cílem je zaměstnance chránit před nepříznivými sociálními dopady nerovného postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Konečně, pracovní smlouvy jsou často podřízeny kolektivním smlouvám, na jejichž sjednávání, respektive odsouhlasení, se ani jeden ze subjektů⁸ pracovní smlouvy nemusel podílet. Zbývá dodat, že uvedené odlišnosti pracovněprávních smluv od smluv občanskoprávních nelze chápat jako absolutní, v určité míře se některé z uvedených charakteristik pracovních smluv mohou objevit i u smluv z oblasti občanského práva. Neexistuje však občanskoprávní smlouva, která by naplňovala všechny výše uvedené znaky zároveň.⁹

Co se vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku týká, je vybudován na tzv. principu subsidiarity. To znamená, že k aplikaci občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy dojde v případě, že a) to zákoník práce nevylučuje, b) zákoník práce neobsahuje pro danou situaci použitelné ustanovení, c) způsob aplikace občanského zákoníku neodporuje zásadám pracovního práva uvedeným v § 1a zákoníku práce. K použití občanského zákoníku přitom není třeba zvláštního odkazu v zákoníku práce (viz § 4 zákoníku práce a § 9 odst. 2 občanského zákoníku). Princip subsidiarity se však ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku neuplatňoval vždy. Zákoník práce totiž ve svém původním znění v § 4 zakotvil užití metody delegace. To znamenalo, že zákoník práce přímo odkazoval na použití konkrétních ustanovení občanského zákoníku. Tento způsob však nebral na zřetel existenci systematického zařazení ustanovení v rámci občanského zákoníku a vazby tohoto ustanovení na ustanovení jiná. V roce 2008 byl § 4 zákoníku práce na základě návrhu skupiny poslanců podaného k Ústavnímu soudu zrušen. Ústavní soud při tom argumentoval rozporem s principy právního státu, konkrétně s předvídatelností důsledků právních předpisů a právní jistotou. Odkazy na občanský zákoník v ustanoveních

⁸ Toto platí převážně o zaměstnancích, v případě kolektivních smluv vyššího stupně se však sjednávání nemusel účastnit dokonce ani zaměstnavatel.

⁹ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 8–9.

zákoníku práce totiž nemohou pokrýt všechny situace, které mohou v pracovněprávních vztazích nastat, a tím pádem nemusí být jasné, jakým právním předpisem je nutné se řídit v případě, že zákoník práce pro takovou situaci nebude mít řešení¹⁰.

1.2 Prameny pracovního práva

Některé z pramenů pracovního práva již byly zmíněny v předchozím textu, cílem této podkapitoly je proto přinést jejich stručný, avšak ucelený přehled. Uvedeny při tom budou prameny práva ve formálním smyslu, tedy právní normy, respektive jejich vnější vyjádření ve formě právních předpisů, normativních smluv, mezinárodních smluv apod.

Základní¹¹ normativní prameny tuzemského pracovního práva představují Ústava a Listina základních práv a svobod. Vedle obecných ustanovení Listiny je pro pracovní právo významným čl. 9, který zakotvuje, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. V hlavě čtvrté Listiny jsou pak obsažena hospodářská, sociální a kulturní práva, např. právo na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, právo na stávku atd.

Co se zákonů týká, základním pramenem individuálního pracovního práva je již mnohokrát zmíněný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, přičemž předmět úpravy tohoto právního předpisu je vymezen v § 1¹². Požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích v návaznosti na zákoník práce upravuje zákon č. 309/2006, o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zřízení a postavení orgánů inspekce práce, jejich působnost a příslušnost, práva a povinnosti při kontrole ze strany těchto orgánů

¹⁰ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06, publikován pod č. 116/2008 Sb. [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06_1

¹¹ Z hlediska právní síly a s tím souvisejícího hierarchického uspořádání pramenů práva.

¹² Zákoník práce upravuje mj. a) právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, b) právní vztahy kolektivní povahy, c) právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů.

a sankce za porušení stanovených povinností upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Nelze opomenout ani zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, obecný soukromoprávní předpis, jehož vztah k pracovnímu právu a zákoníku práce byl popsán výše. Pramenem pracovního práva je též zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon. Nejvýznamnějším právním předpisem z oblasti kolektivního pracovního práva je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který upravuje vyjednávání mezi zaměstnavateli, případně jejich organizacemi, a odborovými organizacemi za účelem uzavření kolektivní smlouvy. Pro právní úpravu zajišťování zaměstnanosti má pak význam zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Právní vztahy účasti na výkonu závislé práce upravují také další obecně závazné předpisy, např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání atd.

Z podzákoných právních předpisů lze zmínit nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, či nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců.

Vzhledem k tomu, že Česká republika je od roku 2004 členem Evropské unie, je nutné za prameny českého pracovního práva považovat též unijní předpisy¹³. Evropské unijní právo je členěno do dvou oblastí – oblasti primárního práva, kterou představují mezinárodní smlouvy, a oblasti sekundárního práva, do které spadají právní akty Evropské unie, tj. zejména nařízení, směrnice a rozhodnutí. Z oblasti primárního práva je pro české pracovní právo klíčový čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie, jenž garantuje svobodný pohyb pracovních sil na území Evropské unie a zakazuje jakoukoliv diskriminaci z důvodu státní

¹³ Více ke vztahu vnitrostátního a evropského unijního práva viz TOMÁŠEK, M., TÝČ, V., PETRLÍK, D. a kol. *Právo Evropské unie*. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021. s. 60–90.

příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměňování za práci a jiné pracovní podmínky. Pravomoc a působnost v oblasti pracovního práva a sociální politiky Evropské unie upravují čl. 4, 5, 9, 21, 48 a 151 Smlouvy o fungování Evropské unie. V oblasti sekundárního práva hrají ve vztahu k pracovnímu právu patrně nejvýznamnější roli směrnice, které jsou pro členské státy závazné z hlediska cíle, kterého má být jejich implementací do právního řádu členského státu dosaženo. Možností zvolit si prostředky, jimiž bude tento cíl naplněn, jsou zohledněny případné národní zvláštnosti a zvyklosti uplatňované v právní úpravě dané problematiky. Mezi nejdůležitější směrnice Evropské unie z oblasti pracovního práva patří např. směrnice týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci¹⁴, pracovní doby¹⁵, zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých¹⁶ či agenturního zaměstnávání¹⁷.

Česká republika je také vázána řadou mezinárodních smluv z oblasti pracovního práva, které jsou na základě čl. 10 Ústavy¹⁸ pramenem práva vnitrostátního. Mezi tzv. obecné mezinárodní smlouvy, upravující celé oblasti právních vztahů, patří např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který občanům zaručuje právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, tj. spravedlivou mzdu, shodné pracovní podmínky pro ženy i muže, bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky aj. (čl. 7), právo na zakládání odborových organizací či právo na stávkou (čl. 8). Charakteristickým pramenem českého pracovního práva jsou dále úmluvy Mezinárodní organizace práce, založené roku 1919 za účelem prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv¹⁹. Výčet úmluv, které Česká republika

¹⁴ Směrnice 89/391/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci, na kterou navazuje několik prováděcích směrnic, např. směrnice 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti.

¹⁵ Směrnice 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

¹⁶ Směrnice 92/85/EHS i sbližování právních předpisů členských států týkajících se zavedení opatření ke zlepšení zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících a směrnice 94/33/ES ze dne 22. 6. 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

¹⁷ Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

¹⁸ Čl. 10 Ústavy: „Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“

¹⁹ HURKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 80.

ratifikovala, je k dispozici na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí²⁰.

Specifický pramen tuzemského pracovního práva představují kolektivní smlouvy, resp. jejich normativní části²¹. Na základě § 23 zákoníku práce je kolektivní smlouvou možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, tj. zejména mzdová (platová) práva, i práva nebo povinnosti smluvních stran takové smlouvy. Není přitom možné kolektivní smlouvou uložit povinnosti nad rámec zákoníku práce nebo zkrátit práva jím stanovená, ledaže zákoník stanoví něco jiného. Teorie rozlišuje kolektivní smlouvy podnikové, uzavírané mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací působící u zaměstnavatele, a kolektivní smlouvy vyššího stupně, uzavírané mezi organizací zaměstnavatelů a odborovou organizací. Vztah těchto dvou druhů kolektivních smluv upravuje § 27 zákoníku práce – jestliže ujednání podnikové kolektivní smlouvy upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, nepřihlíží se k nim.

Za prameny pracovního práva lze považovat také tzv. vnitřní předpisy (vnitropodnikové normativní akty), a to za podmínky, že zakládají mzdová (platová) či ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávním vztahu²². Vnitřní předpisy mají nižší právní sílu než kolektivní smlouvy a zaměstnavatelé jimi mohou stanovit práva zaměstnanců výhodněji, než stanoví obecně závazné právní předpisy.

1.3 Zásady pracovního práva

Základní zásady pracovního práva jsou uvedeny v § 1a zákoníku práce a představují *„významné teoretické východisko při výkladu a použití dalších zvláštních ustanovení zákoníku práce i regulátor použití ustanovení občanského*

²⁰ <https://www.mpsv.cz/umluvy-mop>

²¹ VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. s. 15.

²² PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 46.

*zákoníku na pracovněprávní vztahy*²³. Zároveň vyjadřují smysl a účel zákoníku práce.

První z těchto zásad, zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva a souvisí s postavením zaměstnance jakožto „slabšího“ subjektu pracovněprávního vztahu, který je při výkonu práce organizačně podřízen zaměstnavateli. Tato ochrana je realizována jednak prostřednictvím stanovení pracovních podmínek (např. právo na plat nebo mzdu za vykonanou práci, na dovolenou atd.), jednak snahou o zvýšení stability zaměstnání (např. stanovením výpovědních důvodů, pouze na základě nichž má zaměstnavatel možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr).

Uplatnění druhé zásady, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, je patrné zejména v právní úpravě péče o zaměstnance (např. zakotvení zvláštních pracovních podmínek mladistvých, těhotných žen, osob se zdravotním postižením atd.) a v samotném zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Třetí zásada, spravedlivé odměňování zaměstnance, je promítnuta zejména v § 110 zákoníku práce, který stanovuje, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Hodnota práce se přitom posuzuje podle její složitosti, namáhavosti a množství, pracovních výsledků, odpovědnosti při výkonu práce apod. Princip spravedlivého odměňování je v praxi zajišťován např. prostřednictvím stanovení minimální, resp. zaručené mzdy²⁴, poskytováním minimálních zákonných příplatků za práci přesčas a ochranou mzdy před srážkami z ní²⁵.

²³ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 6.

²⁴ Zatímco minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je zaměstnavatelé povinni vyplácet svým zaměstnancům za práci konanou v pracovněprávním vztahu, zaručenou mzdou je chápána nejnižší přípustná odměna garantovaná při výkonu určitého druhu práce. Minimální i zaručená mzda jsou stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb.

²⁵ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 8.

Zatímco všechny již zmíněné zásady kladly požadavky ohledně určitého způsobu chování a plnění povinností na zaměstnavatele, čtvrtá zásada, řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, představuje jisté vyvážení této „nerovnosti“ a zakládá povinnost naopak na straně zaměstnance. Při posuzování, zda je práce vykonávána řádně, je nutné vycházet ze smluvního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vnitřních předpisů zaměstnavatele a jeho pokynů udílených zaměstnanci ve vztahu ke konání práce. Zaměstnanec je navíc povinen práci vykonávat nejen řádně, ale činit tak zároveň v duchu zásady loajality, tedy v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, kterými mohou být např. realizace jeho činnosti, reprezentace společnosti navenek apod.

Poslední, avšak neméně důležitá zásada ukládá zaměstnavateli povinnost rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Stejné zacházení se ve vztahu k zaměstnancům vyžaduje především při přijímání do pracovněprávního vztahu, odměňování, umožnění kariérního postupu, stanovení pracovních podmínek či odborné přípravě. Zákoník práce v § 16 zakazuje jakoukoliv diskriminaci a ohledně vymezení některých pojmů (např. přímá a nepřímá diskriminace) a případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné, odkazuje na antidiskriminační zákon. Na poli unijní legislativy je rovnému zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace věnováno množství směrnic, které se týkají zejména rovného zacházení mezi muži a ženami v otázkách odměňování za práci, vzdělávání či zaměstnávání, a rovného zacházení bez ohledu na rasu a etnický původ.

Je nutné zmínit, že výše uvedené zásady jsou zásadami speciálními, stěžejními pro pracovní právo. Kromě nich se však v pracovněprávních vztazích na základě principu subsidiarity uplatní také obecné soukromoprávní zásady, např. zásada autonomie vůle, *pacta sunt servanda* (smlouvy se mají dodržovat), *neminem laedere* (nikomu neškodit) a další.

1.4 Vymezení závislé práce jakožto předmětu úpravy pracovního práva

Zákoník práce v § 1 vymezuje předmět jeho právní úpravy (a zároveň pojem pracovněprávního vztahu), přičemž v ustanoveních pod písmeny a)²⁶ a b)²⁷ užívá pojmu závislé práce. Je tedy patrné, že „závislá práce“ je klíčovým pojmem nejen pro vymezení předmětu úpravy pracovního práva, ale správné pochopení její definice je nezbytné také pro určení, zda daný právní vztah lze považovat za pracovněprávní, či nikoli.

Legální definice závislé práce je obsažena v § 2 zákoníku práce a jedná se o práci, která je „*vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“²⁸. Zároveň závislá práce „*musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě*“²⁹. Zjednodušeně lze říci, že v odstavci prvním jsou uvedeny definiční znaky závislé práce, zatímco odstavec druhý stanovuje podmínky jejího výkonu.

Čtveřice znaků závislé práce je však do jisté míry modifikována, resp. rozšiřována rozhodovací praxí soudů. Například úplatnost výkonu práce uvedená jako jedna z podmínek výkonu závislé práce je judikaturou Nejvyššího správního soudu částečně „přeřazována“ z odstavce druhého § 2 zákoníku práce do odstavce prvního, tedy může být v konkrétním případě považována za znak závislé práce a hrát roli při posuzování povahy závislé práce. Dle názoru Nejvyššího správního soudu totiž odměna (mzda, či plat) ukazuje na hospodářskou závislost zaměstnance na zaměstnavateli, tedy existenci vztahu podřízenosti

²⁶ § 1, písm. a) zákoníku práce: „[Tento zákon] upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními“.

²⁷ § 1, písm. b) zákoníku práce: „[Tento zákon] upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními“.

²⁸ § 2 odst. 1 zákoníku práce.

²⁹ § 2 odst. 2 zákoníku práce.

a nadřízenosti. Zároveň však Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku uvádí, že vztah hospodářské závislosti není vytvářen jakoukoli odměnou, nýbrž takovou, která tvoří významný zdroj zaměstnancových příjmů, a jedná se tedy zejména o odměnu opakující se.³⁰ Dalším „doplňkovým“ znakem závislé práce, který Nejvyšší správní soud ve své judikatuře dovodil, je dlouhodobost či soustavnost výkonu práce. V jednom ze svých rozhodnutí Nejvyšší správní soud uvádí, že *„právě soustavnost vykonávané práce totiž může být znakem, na základě něhož lze odlišit závislou práci, respektive nelegální práci, od jednorázové občanské výpomoci, ověřování určitých předpokladů zájemce o práci či jiných druhů činnosti, které není možné za závislou práci považovat“*³¹. V dřívějším, výše uvedeném rozsudku, navíc Nejvyšší správní soud odkazuje na doslovný výklad legální definice závislé práce. Podle názoru Soudu v definici obsažené slovní spojení „[práce] je vykonávána“ podrobené gramatickému výkladu (vid nedokonavý) indikuje, že jedním ze znaků závislé práce je její soustavnost. Je však nutné podotknout, že mezi odbornou veřejností nepanuje ohledně zařazení tohoto znaku mezi definiční znaky závislé práce shoda³².

Lze tedy shrnout, že podle legální definice je závislou prací taková práce, která je konána: a) osobně, b) jménem zaměstnavatele, c) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, d) podle pokynů zaměstnavatele, a dle judikatury též e) za úplatu, f) soustavně.

³⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35 [online]. [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/PDF/6Ads13_2014_35.pdf.

³¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 9. 2014, čj. 3 Ads 111/2013-31 [online]. [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: https://www.nssoud.cz/stazeni-dokumentu?filepath=SOUDNI_VYKON/2013/0111_3Ads_1300031A_prevedeno.pdf

³² PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 78.

2 Pracovněprávní vztah a jeho charakteristika

Pracovněprávní vztah lze definovat jako „*právem regulovaný společenský vztah, který vzniká mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jeho účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a povinností*“³³. Jedná se tedy o souhrnné označení pro všechny závazky, které jsou upraveny pracovním právem. Právní nauka tradičně dělí závazky, které souvisí s výkonem závislé práce, na individuální a kolektivní, přičemž jejich odlišení spočívá v subjektech, mezi kterými práva a povinnosti vznikají. Jedná-li se o zaměstnance a zaměstnavatele, pak se tento pracovněprávní vztah označuje jako individuální, pokud jde o odborovou organizaci a zaměstnavatele (popř. jejich sdružení), pak je tento pracovněprávní vztah nazýván kolektivním. Následující text se bude věnovat výhradně individuálním pracovněprávním vztahům.

Individuální pracovněprávní vztahy jsou dále členěny na základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy související se základními (též označované jako odvozené či vedlejší). Zákoník práce jsou mezi základní pracovněprávní vztahy řazeny pouze pracovní poměr a pracovněprávní vztahy, které jsou zakládány dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz dále). Jedině na základě těchto vztahů může být vykonávána závislá práce (s výjimkou případů, kdy je zvláštním právním předpisem, např. zákonem o státní službě či zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, upravena možnost vykonávat práci mimo základní pracovněprávní vztah)³⁴. Základní pracovněprávní vztahy vznikají výlučně smluvní cestou. Naproti tomu odvozené pracovněprávní vztahy mohou vznikat nejen na základě konsenzu stran, ale i v důsledku právní události či deliktu. Odvozenými pracovněprávními vztahy jsou zejména vztahy, které základnímu pracovněprávnímu vztahu předcházejí (např. tzv. příslib zaměstnání, v občanském zákoníku upraven jako smlouva o smlouvě budoucí³⁵),

³³ GALVAS, M a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 106.

³⁴ Viz § 3 zákoníku práce.

³⁵ JOUZA, L. Smlouvy a dohody před vznikem pracovního poměru. *epravo.cz* [online]. 26. 3. 2021. [cit. 2023-04-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/smlouvy-a-dohody-pred-vznikem-pracovnepravniho-vztahu-112796.html>

vztahy, které existují vedle základního pracovněprávního vztahu a vytvářejí předpoklad pro jejich trvání (např. uzavření dohody ke zvyšování kvalifikace), a vztahy, jejichž vznik je od základního pracovněprávního vztahu odvozen a které v některých případech mohou základní vztah přetrvat, či na něm být nezávislé (např. pracovněprávní vztahy vznikající v případě odpovědnosti za škodu).

Vedle základních pracovněprávních vztahů a odvozených pracovněprávních vztahů lze rozlišovat také skupinu tzv. dalších právních vztahů účasti na práci, které v sobě kombinují prvky obou výše uvedených druhů pracovněprávních vztahů. „Mezi další právní vztahy účasti na práci se řadí ty právní vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví (přímá působnost) nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy (delegace), a dále ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (subsidiarita).“³⁶ Podmínkou pro to, aby se v konkrétním případě jednalo o další právní vztah účasti na práci, je existence zvláštního právního předpisu, který upravuje specifika takového právního vztahu. V zákoníku práce jsou z této skupiny pracovněprávních vztahů výslovně uvedeny již jen (v porovnání se zněním zákoníků účinným do 31. 12. 2011) vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce (viz § 5 zákoníku práce). Vedle nich však existuje množství dalších pracovněprávních vztahů, které lze podřadit pod množinu dalších právních vztahů účasti na práci, např. pracovněprávní vztahy akademických pracovníků vysokých škol, státních zástupců, úředníků územních samosprávných celků atd.

2.1 Subjekty, obsah a objekt individuálního pracovněprávního vztahu

Každý závazek, tudíž i pracovněprávní vztah, je vymezen třemi prvky – subjekty, obsahem a objektem (předmětem), jejichž prostřednictvím dochází k realizaci objektivního práva. Zatímco subjekty či obsah pracovněprávního vztahu mohou podléhat změnám, objekt je prvkem, u kterého o změně uvažovat nelze (viz dále).

³⁶ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 87.

2.1.1 Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu

Subjekty individuálního pracovního vztahu zákoník práce označuje jako zaměstnance a zaměstnavatele, přičemž zaměstnancem může být pouze osoba fyzická, zatímco zaměstnavatelem jak osoba fyzická, tak i právnická (a to právnická osoba soukromého práva, např. akciová společnost či spolek, právnická osoba veřejného práva, např. obec či příspěvková organizace, zahraniční právnická osoba i stát). Zákoník práce definuje v § 6 zaměstnance jako fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel je § 7 zákoníku práce vymezen jako osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Co se fyzické osoby jakožto zaměstnance týká, tím může být taková fyzická osoba, která je způsobilá jednak mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, tedy má právní osobnost, jednak vlastním právním jednáním tato práva nabývat a brát na sebe tyto povinnosti, tedy je svéprávná. Právní osobnost fyzická osoba dle § 23 občanského zákoníku nabývá narozením. Způsobilost být zaměstnancem (tedy vlastním jednáním nabývat práva a brát na sebe povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu) získává fyzická osoba dle § 35 občanského zákoníku dovršením patnácti let věku³⁷. Jako den nástupu do práce však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Občanský zákoník navíc závislou práci nezletilých mladších patnácti let nebo nezletilých starších patnácti let, kteří neukončili povinnou školní docházku, výslovně v § 34 zakazuje, avšak zároveň uvádí výčet činností, které tito nezletilí za odměnu vykonávat mohou. Jedná se o činnost uměleckou, kulturní, reklamní či sportovní, přičemž bližší podmínky jejího výkonu stanoví zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti³⁸.

³⁷ Občanský zákoník zároveň stanovuje dvě výjimky z tohoto pojetí svéprávnosti – dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (viz § 252 odst. 2 zákoníku práce) a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (viz § 255 odst. 3 zákoníku práce) mohou uzavřít pouze zaměstnanci, kteří dovršili věku osmnácti let.

³⁸ Viz § 121 až § 124 zákona o zaměstnanosti.

Co se fyzické osoby jakožto zaměstnavatele týká, opět je nutné, stejně jako u fyzické osoby-zaměstnance, aby tato osoba měla právní osobnost a byla svéprávná. Člověk se tedy, dle již zmíněného § 23 občanského zákoníku, stává způsobilým být zaměstnavatelem svým narozením a tuto způsobilost (právní osobnost) pozbývá smrtí. Z pohledu pracovního práva a postavení fyzické osoby jakožto zaměstnavatele je nabytí, resp. pozbytí právní osobnosti významné s ohledem na § 342 zákoníku práce, který stanoví, že smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká, s výjimkou situace, kdy se dle živnostenského zákona „pokračovatelem“ v živnosti, a tím pádem i zaměstnavatelem, stane dědic. Jestliže je však dědicem nezletilý, nemůže v pracovněprávních vztazích jednat sám a musí být zastoupen zákonným zástupcem³⁹. V případě svéprávnosti fyzické osoby-zaměstnavatele je třeba vycházet z koncepce občanského zákoníku, který stanoví, že plně svéprávným se člověk stává zletilostí, tj. dovršením osmnáctého roku věku (viz § 30 občanského zákoníku). Zároveň se však má za to, že nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním, jež jsou svou povahou přiměřená rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku (viz § 31 občanského zákoníku). Ustanovení § 32 odst. 1 občanského zákoníku dále stanovuje, že zákonný zástupce může nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti, ve shodě se zvyklostmi soukromého života udělit souhlas k určitému právnímu jednání nebo dosažení určitého účelu, a nezletilý je pak schopen v mezích souhlasu sám právně jednat, pokud to není zákonem zvlášť zakázáno. Zároveň je možné tento souhlas následně omezit nebo zcela odvolat. V souvislosti s tím vyvstává otázka, zda by nezletilý na základě takového souhlasu mohl právně jednat jako zaměstnavatel. K tomu například Stránský, zcela logicky, uvádí, že „vzhledem k závažnosti a významu právního postavení zaměstnavatele lze dospět k názoru, že právně jednat jako zaměstnavatel, zavazovat se v tomto postavení k povinnostem a brát na sebe práva, může až osoba plně svéprávná“⁴⁰. Občanský zákoník však upravuje také situaci, kdy se i osoba nezletilá může stát

³⁹ HURKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 18.

⁴⁰ STRÁNSKÝ, J. in STRÁNSKÝ, J., SAMEK, V., HORECKÝ, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Soudy, s. r. o., 2014. s. 37.

plně svéprávnou, a tedy i plně svéprávným zaměstnavatelem. Jedná se o dva případy – zaprvé, když nezletilá osoba uzavře manželství (viz § 30 odst. 2 občanského zákoníku), zadruhé, když je rozhodnutím soudu nezletilému svéprávnost přiznána (viz § 37 občanského zákoníku). Kromě toho občanský zákoník upravuje ještě jednu specifickou variantu, kdy se nezletilý může stát svéprávným zaměstnavatelem – udělení souhlasu zákonného zástupce k samostatnému provozování obchodního závodu. Na základě § 33 občanského zákoníku může zákonný zástupce nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti, udělit souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, a nezletilý se tak stává (s přivolením soudu) způsobilým k jednáním, jež jsou s touto činností spojena, tedy i k jednáním v oblasti pracovněprávní.

Právníckou osobu, která může být s ohledem na osobní charakter výkonu práce v pracovněprávním vztahu pouze zaměstnavatelem, občanský zákoník v § 20 definuje jako organizovaný útvar, o němž zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právní osobnost má tedy právnícká osoba po dobu své existence – ode dne jejího vzniku do dne jejího zániku. Podobně je tomu i v případě způsobilosti právníckých osob k právnímu jednání, neboť rozsah právní osobnosti (subjektivity) a způsobilosti právně jednat se u právníckých osob kryje⁴¹. Právní osobnost, a tím pádem ani způsobilost být zaměstnavatelem, naopak nemají různé organizační složky či jednotky právníckých osob a odštěpné závody⁴². Co se státu, jenž se v oblasti soukromého práva považuje za právníckou osobu (viz § 21 občanského zákoníku), jakožto zaměstnavatele týká, zákoník práce v § 9 stanoví, že za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu. Ta také jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Zákoník práce zároveň

⁴¹ ZOULÍK, F. in DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 264–265.

⁴² Vedoucí odštěpného závodu zapsaný v obchodním rejstříku je však oprávněn zastupovat právníckou osobu, o jejíž odštěpný závod se jedná, ve všech záležitostech odštěpného závodu a z jeho jednání (včetně jednání v pracovněprávních vztazích) vznikají práva a povinnosti též právnícké osobě, nikoli jen odštěpnému závodu.

odkazuje na zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve kterém je vymezen pojem organizační složky státu a upraveno vystupování státu v právních vztazích. Zbývá dodat, že vedle občanského zákoníku upravuje další podmínky vzniku, fungování a vnitřní uspořádání právnických osob, které jsou nejvýznamnějšími zaměstnavateli, tedy obchodních společností a družstev, také zákon o obchodních korporacích.

Jak již bylo naznačeno v úvodu této podkapitoly, subjekt individuálního pracovněprávního vztahu může být za trvání takového vztahu změněn. S ohledem na osobní charakter výkonu práce však pouze na straně zaměstnavatele. K přechodu práv a povinností dochází například tehdy, kdy z jedné právnické osoby-zaměstnavatele rozštěpením vznikají nové právnické osoby, v případě výše zmíněného pokračování v životnosti po smrti fyzické osoby-zaměstnavatele či v dalších zákoníkem práce a jinými zákony stanovených případech (např. pacht závodu).

2.1.2 Obsah individuálního pracovněprávního vztahu

Jak již bylo naznačeno výše, většina individuálních pracovněprávních vztahů má charakter závazku, tedy představuje vztah mezi věřitelem a dlužníkem. V § 1721 občanského zákoníku je věřitel vymezen jako ten, kdo má vůči dlužníkovi právo na určité plnění, a dlužník jako ten, který je povinen věřitelovo právo uspokojit. Obsahem závazku, tedy i individuálního pracovněprávního vztahu, jsou proto práva a jim odpovídající povinnosti jeho subjektů.⁴³

Hlavní povinností zaměstnance je konat sjednanou práci dle pokynů zaměstnavatele, čemuž odpovídá právo zaměstnavatele výkon práce po zaměstnanci vyžadovat a udílet mu k tomu potřebné pokyny. Základní povinností zaměstnavatele je poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci mzdu, plat nebo odměnu, čemuž odpovídá právo zaměstnance tuto úplatu po zaměstnavateli požadovat. Vedle těchto základních práv a povinností mají

⁴³ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 102–103.

zaměstnanec i zaměstnavatel v pracovněprávním vztahu také řadu dalších – zaměstnanec je například k zaměstnavateli po dobu trvání pracovního poměru vázán povinností loajality, zaměstnavatel má naopak povinnost péče (musí brát ohled na ochranu zdraví zaměstnance a jeho bezpečnost při práci).⁴⁴

Také obsah individuálního pracovněprávního vztahu může být předmětem změny. Děje se tak nejčastěji dohodou subjektů tohoto vztahu, ale i jednostranným právním jednáním (např. převedení zaměstnance na jinou práci). Obsah pracovněprávního vztahu může být změněn též v důsledku právní události (např. změna práv a povinností při rozvržení pracovní doby poté, co mladistvý zaměstnanec dovrší 18 let věku), změny právní úpravy (např. zvýšení zákonné výměry dovolené) či úředního rozhodnutí (např. povinnost provádět na základě tohoto rozhodnutí srážky ze mzdy).

2.1.3 Objekt individuálního pracovněprávního vztahu

Předmětem závazků vzniklých na základě pracovní smlouvy nebo dohody o výkonu práce mimo pracovní poměr je výkon závislé práce. Pojem závislé práce a jejího výkonu byl již rozebrán v jedné z předcházejících podkapitol, není tedy nutné objektu individuálního pracovněprávního vztahu, jakožto jednomu ze tří prvků tohoto vztahu, věnovat další pozornost. Zbývá jen dodat, že na rozdíl od předchozích dvou prvků pracovněprávního vztahu nemůže jeho objekt podlehnout změně. Práce jiné povahy než závislé totiž nepodléhá úpravě zákoníku práce, a není tedy předmětem pracovního práva

2.2 Druhy základních pracovněprávních vztahů

Mezi základní pracovněprávní vztahy řadí zákoník práce pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Všechny tyto pracovněprávní

⁴⁴ HURKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 65–66.

vztahy vznikají výhradně na základě konsenzu zaměstnance a zaměstnavatele⁴⁵ a umožňují zaměstnavateli za odměnu užívat pracovní sílu zaměstnance k výkonu závislé práce, tedy zakládají pracovní závazek. Pracovnímu poměru bude věnována celá příští kapitola, následující text se proto bude zabývat pouze dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce.

Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr představují prostředek, kterým zaměstnavatelé mohou zajistit plnění svých úkolů i jinými zaměstnanci než těmi v pracovním poměru. Důvodem je zejména skutečnost, že přijmout na danou pozici zaměstnance v pracovním poměru by bylo neúčelné či ne hospodárné. Dohoda o pracovní činnosti i dohoda o provedení práce mají vůči pracovnímu poměru doplňkový charakter, který je vyjádřen přímo v zákoníku práce v § 74 odst. 1, z něhož vyplývá, že zaměstnavatel má k plnění svých úkolů využívat primárně zaměstnance v pracovním poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyznačují větší flexibilitou (zejména co se právní úpravy jejich sjednávání, průběhu i rozvazování týká) a jsou ovládány větší autonomií vůle než pracovní poměr. To se však promítá do slabší ochrany zaměstnance, jemuž nejsou garantována některá práva, která náleží zaměstnancům v pracovním poměru (např. právo na odstupné, dovolenou, cestovní náhrady), a je ponecháno na uvážení zaměstnance a zaměstnavatele, zda si tato práva nad rámec zákonného minima sjednají. Dalšími charakteristickými znaky dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce je omezený rozsah výkonu práce a skutečnost, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu. Taková právní úprava umožňuje zaměstnavateli flexibilně měnit pracovní dobu a přidělovat zaměstnanci práci dle aktuální potřeby.⁴⁶

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jimi založených pracovněprávních vztahů je obsažena zejména v části třetí zákoníku práce, konkrétně v § 74 až § 77. Nelze se však omezovat pouze na jejich ustanovení,

⁴⁵ Na základě konsenzu vzniká pracovní poměr i v případě jmenování, neboť zaměstnanec se jmenováním musí vyslovit souhlas, a právním důvodem vzniku pracovního poměru je tedy smlouva.

⁴⁶ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 505–510.

nýbrž je nutné aplikovat též právní úpravu pro výkon práce v pracovním poměru, s výjimkou ustanovení uvedených v § 77 odst. 2 zákoníku práce. Na práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce se tedy nevztahují například ustanovení týkající se odstupného, pracovní doby a doby odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 po sobě jdoucích hodin), dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) atd. Jak již bylo uvedeno výše, nic však nebrání tomu, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel na použití některých vyloučených ustanovení dohodli.

Dohoda o pracovní činnosti je upravena v § 76 zákoníku práce, který v odstavci druhém stanovuje, že na základě dohody o pracovní činnosti je možné vykonávat práci, jejíž rozsah v průměru nepřesáhne polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržení nejvýše přípustného rozsahu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda sjednána, maximálně však za dobu 52 týdnů (viz § 76 odst. 3 zákoníku práce). Znamená to tedy, že v některých týdnech může vykonávaná práce přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby, ale průměrná doba výkonu práce za celé období, na které byla dohoda sjednána, nesmí nejvýše přípustný rozsah překročit. V § 76 odst. 4 jsou stanoveny podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti, kterými jsou uvedení sjednaných prací, sjednaného rozsahu pracovní doby a doby, na kterou se dohoda uzavírá (tj. na dobu určitou i neurčitou).

Dohodu o provedení práce upravuje zákoník práce v § 75 a stanovuje, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce, přičemž se do tohoto rozsahu započítává také práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele koná v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Jedinou podstatnou náležitostí dohody o provedení práce, kterou zákoník práce ve větě třetí § 75 požaduje, je uvedení doby, na kterou se dohoda uzavírá. Kromě této podstatné náležitosti dohody o provedení práce lze však dovodit další, v zákoníku práce neuvedené – vymezení druhu vykonávané práce a její rozsah. „Dohodu o provedení práce lze

sjednat jak pro výkon individuálně určeného úkolu (překlad textu, zhotovení fotodokumentace, přednáška), tak i na činnost opakující se“⁴⁷.

Co se odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr týká, zákoník práce v § 138 zaměstnanci a zaměstnavateli ukládá, aby si její výši a podmínky pro její poskytování sjednali v dohodě o provedení práce, resp. dohodě o pracovní činnosti. Nejvyšší soud České republiky k tomu uvádí, že ujednání o odměně z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr není podstatnou náležitostí této dohody, ani její nezbytnou součástí a může být předmětem jakéhokoliv dvoustranného právního jednání subjektů pracovněprávního vztahu (například dodatku k původní dohodě o odměně). Dokonce není nutná ani písemná forma tohoto ujednání. Odměna však nesmí být nižší než minimální mzda⁴⁸ a musí respektovat zásadu rovnosti v odměňování (viz § 110 odst. 1 zákoníku práce).⁴⁹

⁴⁷ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. s. 178.

⁴⁸ V opačném případě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k odměně ve výši rozdílu mezi sjednanou odměnou připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální mzdou.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2020, čj. 21 Cdo 4008/2020-302 [online]. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-4008-2018>

3 Pracovní poměr

Pracovní poměr je nejvýznamnějším prvkem z množiny základních pracovněprávních vztahů, kam se vedle něj řadí již zmíněné pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Postavení pracovního poměru ve skupině základních pracovněprávních vztahů je s ohledem na objem práce, která je na jeho základě konána, zcela dominantní⁵⁰. Zákoník práce (ani občanský zákoník) však pracovní poměr přímo nedefinuje, vymezuje pouze jeho jednotlivé prvky – subjekty, objekt a obsah (viz výše).

Pracovní poměry lze na základě různorodých kritérií třídit na druhy. Toto dělení má význam s ohledem na obsah pracovního poměru, tedy vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, neboť z aplikace příslušných částí právních norem, které tomuto zařazení odpovídají, mohou vyplývat konkrétní práva a povinnosti subjektů pracovního poměru.

Patrně nejběžnějším je členění pracovních poměrů na základě doby jejich trvání. Podle tohoto kritéria jsou rozlišovány pracovní poměry na dobu určitou a na dobu neurčitou. Dle § 39 odst. 1 zákoníku práce je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba jeho trvání. Zákoník práce dále v § 39 odst. 2 stanovuje, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakován, či prodloužen maximálně dvakrát. Zároveň však platí, že k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž zaměstnancem a zaměstnavatelem se nepřihlíží, pokud od skončení tohoto pracovního poměru uplynuly alespoň tři roky. Zaměstnanec tedy pro téhož zaměstnavatele může na základě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou pracovat maximálně po dobu devíti let. Zákoník práce však umožňuje několik výjimek z tohoto pravidla.

⁵⁰ Kromě pracovněprávních vztahů, které se zcela řídí zákoníkem práce, je pracovní poměr využíván také k výkonu práce v rámci tzv. dalších právních vztahů účasti na práci, na než se kromě obecné pracovněprávní úpravy vztahují také ustanovení dalších právních norem. Formou pracovního poměru jsou tedy zaměstnávání např. i akademičtí pracovníci vysokých škol, státní zástupci atd.

Sjednat pracovní poměr na dobu určitou překračující maximální rozsah stanovený v § 39 odst. 2 zákoníku práce je možné, zaprvé, jestliže se na základě ustanovení některého ze zvláštních právních předpisů předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu⁵¹ (§ 39 odst. 3 zákoníku práce); zadruhé, jestliže jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce⁵² (§ 39 odst. 4 zákoníku práce); zatřetí, jestliže se jedná o agenturní zaměstnávání realizované agenturou práce (§ 39 odst. 6 zákoníku práce); začtvrté, jestliže je tak stanoveno nařízením vlády⁵³ pro pracovní poměry zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí (§ 346 zákoníku práce).

Dalším možným dělením druhů pracovních poměrů je členění podle charakteru zaměstnavatele. Lze tak odlišovat skupinu pracovních poměrů, kde je zaměstnavatelem buď fyzická osoba-podnikatel, nebo právnická osoba soukromého práva, od skupiny pracovních poměrů, kde na straně zaměstnavatele vystupuje právnická osoba veřejného práva, či stát. V praxi se toto členění projevuje zejména v šíři obsahu případně uzavírané kolektivní smlouvy, neboť v soukromém sektoru, nezávislém na finančních možnostech veřejných rozpočtů, může být kolektivní smlouva obsahově mnohem rozsáhlejší. Další odlišnost představuje možnost založit pracovní poměr některých zaměstnanců ve veřejném sektoru jmenováním, rozšířit okruh povinností, které jim ukládá zákoník práce (viz § 303 zákoníku práce) atd., což v soukromé sféře nelze.⁵⁴

Dle kritéria způsobu vzniku pracovního poměru lze pracovní poměry členit na poměry vzniklé na základě pracovní smlouvy, tj. dvoustranného právního jednání, a poměry vzniklé na základě jmenování, tj. v důsledku právního jednání jednoho subjektu (zaměstnanec však se jmenováním musí vyslovit souhlas). Více k této problematice viz dále.

⁵¹ Tato výjimka dopadá například na zaměstnávání cizinců, kterým je dle § 92 zákona o zaměstnanosti povolení k zaměstnání vydáváno nejdéle na dobu dvou let.

⁵² Tato situace nastává například u sezónních zaměstnání.

⁵³ Nařízení vlády ze dne 28. června 2010 o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí. Dostupné např. z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-227>.

⁵⁴ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 186.

Podle místa výkonu práce je možné rozlišovat pracovní poměry, na základě kterých je práce konána na pracovišti zaměstnavatele, a pracovní poměry zaměstnanců, kteří nepracují na zaměstnavatelově pracovišti, nýbrž pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, jež si sami rozvrhují. Na ně se pak nevztahují některá ustanovení zákoníku práce (viz § 317 zákoníku práce).

Pracovní poměry lze dále podle pramenů jejich právní úpravy dělit na pracovní poměry, jejichž právním pramenem je pouze zákoník práce, a pracovní poměry, jejichž právní úpravu může obsahovat také jiný právní předpis. Význam tohoto dělení spočívá v odlišném obsahu takto upravených pracovněprávních vztahů, neboť práva a povinnosti vyplývající z pracovních poměrů upravených pouze zákoníkem práce se liší od práv a povinností zaměstnanců v pracovních poměrech spadajících do skupiny tzv. dalších právních vztahů účasti na práci.

Posledním z nejčastěji uváděných členění pracovních poměrů je dělení podle kritéria rozsahu pracovní doby. Rozlišují se tak pracovní poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměry sjednané s kratší pracovní dobou. Pro druhou jmenovanou skupinu pracovních poměrů jsou zákoníkem práce stanoveny některé odchylky týkající se např. práce přes čas, kdy se u zaměstnance s kratší pracovní dobou prací přesčas rozumí práce, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu, a zároveň těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídít (viz § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce).

3.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Proces, který předchází vzniku pracovního poměru, má významný vliv na konečnou podobu pracovní smlouvy, která je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavírána a na základě níž pracovní poměr vzniká. Toto tzv. předsmluvní stádium může být velmi různorodé v závislosti na obsazované pozici, požadavcích zaměstnavatele apod. V jeho průběhu zaměstnavatel zjišťuje, zda je zaměstnanec schopen dostát nárokům, které na něj budou kladeny,

a zaměstnanec, zda jsou pro něj zaměstnavatelovy pracovní podmínky přijatelné. Lze tedy říci, že se jedná o proces vyměňování informací a jejich hodnocení, na jehož konci, jestliže má být pracovní smlouva uzavřena, stojí rozhodnutí mající formu právně závazného konsenzu⁵⁵.

Zákoník práce upravuje postup před vznikem pracovního poměru spíše okrajově, omezuje se pouze na problematiku stanovení obecného pravidla výběru budoucích zaměstnanců (viz § 30 odst. 1 zákoníku práce), vymezení okruhu údajů, které zaměstnavatel může po zaměstnanci v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru požadovat (viz § 30 odst. 2 zákoníku práce), stanovení zaměstnavatelovy povinnosti seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi vyplývajících z případně uzavřené pracovní smlouvy, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování (viz § 31 zákoníku práce) a stanovení povinnosti zaměstnavatele zajistit v určitých případech budoucímu zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku (viz § 32 zákoníku práce).

3.1.1 Výběr uchazečů o zaměstnání

Zákoník práce poskytuje zaměstnavateli při výběru fyzických osob ucházejících se o zaměstnání značnou volnost, když v § 30 odst. 1 stanovuje, že tento výběr je z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností v působnosti zaměstnavatele, pokud ze zvláštního právního předpisu nevyplývá jiný postup. Zaměstnavatel má tedy možnost vybrat si například formu, kterou bude zaměstnání nabízeno (inzerát, zprostředkování agenturou apod.), způsob, kterým budou potenciální zaměstnanci vybíráni (konkurz, pohovor, test apod.), či pravidla případného výběrového řízení. Volnost zaměstnavatele ve výběru budoucích zaměstnanců však může být omezena zvláštním právním předpisem, např. tzv. lustračním zákonem⁵⁶. Zaměstnavatel zároveň pro určitá povolání nebo funkce může vybírat pouze z uchazečů, kteří splňují předpoklady pro výkon

⁵⁵ GALVAS, M. *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985. s. 45.

⁵⁶ Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.

takové profese stanovené speciálními předpisy (toto omezení se týká např. zaměstnávání lékařů, úředníků, státních zástupců). V neposlední řadě se zaměstnavatel při výběru uchazečů o zaměstnání musí vyvarovat jakékoliv diskriminace⁵⁷.

3.1.2 Údaje o uchazeči o zaměstnání

Aby mohl zaměstnavatel rozhodnout o tom, že uchazeč o zaměstnání je osobou vhodnou pro obsazení dané pracovní pozice a uzavřít s ním pracovní smlouvu, potřebuje o potenciálním zaměstnanci znát určité informace. Okruh informací, které zaměstnavatel smí po uchazeči o zaměstnání v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru požadovat, je zákoníkem práce (§ 30 odst. 2) omezen jen na takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. O jaké údaje by se mohlo jednat, může napovědět § 316 odst. 4 zákoníku práce. Ten sice uvádí demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel od zaměstnance nesmí vyžadovat v době trvání pracovního poměru, lze však dovodit, že sdělení takových údajů zaměstnavatel nemůže požadovat od uchazeče o zaměstnání ani v souvislosti s jednáním o uzavření pracovní smlouvy. Jedná se například o informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti či trestněprávní bezúhonnosti. Zákaz vyžadovat tyto údaje však není absolutní a v případě informací o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti lze jejich sdělení od uchazeče o zaměstnání přiměřeně vyžadovat, jestliže je pro to důvod, který spočívá v povaze nabízené práce, nebo pokud tak stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Stejně tak si lze představit situaci, kdy zaměstnavatel bude po osobě ucházející se o pozici spojenou s hmotnou odpovědností za větší obnos peněžní hotovosti vyžadovat výpis z rejstříku trestů, a stále bude jednat v souladu

⁵⁷ Problematikou diskriminace, tedy méně příznivého zacházení s osobou z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání apod., před vznikem pracovního poměru se zabývají ustanovení zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) i antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb.).

s § 30 odst. 2 zákoníku práce⁵⁸. Je také nutné dodat, že zaměstnavatel se při shromažďování a zpracování osobních údajů o svých budoucích zaměstnancích ocitá v postavení správce osobních údajů a musí s nimi nakládat v souladu s příslušnými předpisy o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů. Těmi jsou zejména Obecné nařízení o ochraně osobních údajů⁵⁹ a zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.

3.1.3 Seznámení uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi

Ustanovení § 31 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost seznámit uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něj vyplývaly z uzavřené pracovní smlouvy, případně ze jmenování na dané pracovní místo. Zaměstnavatel musí potenciálního zaměstnance obeznámit také s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování a případně s dalšími povinnostmi, které pro budoucího zaměstnance vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k jím konané práci. Obdobnou informační povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci také po založení pracovního poměru (viz § 37 zákoníku práce). Zatímco pro sdělení informací uvedených v § 37 odst. 1 zákoníku práce je stanovena písemná forma, pro seznámení s právy a povinnostmi, pracovními podmínkami, podmínkami odměňování atd. před uzavřením pracovní smlouvy zákoník práce formu nestanovuje.

3.1.4 Pracovnílékařská prohlídka

Dle § 32 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se uchazeč o zaměstnání podrobil před vznikem pracovního poměru vstupní lékařské prohlídce, jestliže tak stanoví zvláštní právní předpis. Tímto předpisem je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který ukládá podrobit se

⁵⁸ JOUZA, L. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Advokátní deník* [online]. 21. 5. 2022 [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/05/21/ochrana-osobnosti-zamestnance-v-pracovnepravnich-vztazich/>

⁵⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

vstupní lékařské prohlídce každé osobě ucházející se o zaměstnání v pracovním poměru⁶⁰. Pracovnílékařskou prohlídku provádí poskytovatel pracovnílékařských služeb, tedy lékař v oboru všeobecného praktického lékařství nebo pracovního lékařství, se kterým má zaměstnavatel za tímto účelem uzavřenou písemnou smlouvu. Náklady na vstupní lékařskou prohlídku hradí uchazeč o zaměstnání. Pokud je s ním však následně uzavřena pracovní smlouva, náklady za vyšetření jsou hrazeny zaměstnavatelem⁶¹. Zaměstnavatel dále ze zákona vstupní lékařskou prohlídku vždy hradí mladistvým (viz § 247 odst. 1 písmeno a) zákoníku práce) a osobám ucházejícím se o zaměstnání k práci v noci (viz § 94 odst. 2 zákoníku práce ve spojení s § 59 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách).

Lékař po provedení vstupní lékařské prohlídky vypracuje pro zaměstnavatele posudek, ve kterém uchazeče o zaměstnání shledá k výkonu daného druhu práce způsobilým, nebo k výkonu daného druhu práce způsobilým s určitou podmínkou, nebo k výkonu daného druhu práce nezpůsobilým. Za nezpůsobilého se uchazeč o zaměstnání považuje také v případě, že se vstupní lékařské prohlídce nepodrobí (viz § 59 odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách). Je však nutné zmínit, že uvedené ustanovení představuje vyvratitelnou domněnku, a na zaměstnance, který vstupní lékařskou prohlídku neabsolvuje, je třeba hledět jako na zdravotně nezpůsobilého jen do okamžiku, než se podrobí prohlídce se závěrem o jeho zdravotní způsobilosti k výkonu daného druhu práce⁶². *„Vyvratitelná domněnka tak umožňuje zhojit chybu, ke které mezi stranami pracovněprávního vztahu došlo pozdějším absolvováním vstupní prohlídky, pokud zdraví zaměstnance výkonu práce objektivně nebrání“*⁶³.

⁶⁰ Povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce dopadá také na osoby před vznikem vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu (např. služební vztah příslušníků bezpečnostních sborů) a za určitých podmínek též na osoby před vznikem právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz § 59 odst. 1 písm. b) bod 2. zákona o specifických zdravotních službách).

⁶¹ Uchazeč o zaměstnání se také může se zaměstnavatelem dohodnout na úhradě vstupní lékařské prohlídky zaměstnavatelem i v případě neuzavření pracovněprávního nebo obdobného vztahu (viz § 59 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách).

⁶² TOMŠEJ, J. *Pracovnílékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 63–64.

⁶³ RŮCKLOVÁ, K. Vstupní prohlídka a důsledky jejího neprovedení. *Právní prostor* [online]. 25. 2. 2021 [cit. 2024-02-12]. Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vstupni-prohlidka-dusledky-jejeho-neprovedeni#note-7>

3.2 Vznik pracovního poměru

Pro vznik pracovního poměru jsou stanoveny určité předpoklady, které právní nauka dělí na obecné a zvláštní. Obecným předpokladem vzniku pracovního poměru je existence právní normy, která tento vztah upravuje, stanovuje jeho subjekty, upravuje jeho obsah a určuje právní skutečnosti, které jej zakládají. Jako zvláštní předpoklad je pak chápána konkrétní právní skutečnost, se kterou právní norma spojuje vznik pracovního poměru.⁶⁴

Obecným předpokladem vzniku pracovního poměru je tedy zákoník práce, subsidiárně však mohou jako tento předpoklad vystupovat i další právní normy, např. zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách apod.

Zákoník práce v § 33 rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru – na základě pracovní smlouvy a jmenováním. Tyto právní skutečnosti jsou tedy zvláštními předpoklady vzniku pracovního poměru. Předchozí právní úprava, tj. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, umožňovala vznik pracovního poměru také na základě volby⁶⁵. Současný zákoník práce však považuje zvolení, je-li volba pro obsazení určitého pracovního místa vyžadována zvláštním právním předpisem či stanovami, pouze za předpoklad předcházející sjednání pracovní smlouvy (viz § 33 odst. 2 zákoníku práce).

Je také nutné dodat, že *„pracovní poměr může vzniknout pouze se souhlasem zaměstnavatele (fyzické či právnické osoby) a fyzické osoby (zaměstnance); této zásadě odpovídá nejen založení pracovního poměru pracovní smlouvou (tedy právním jednáním dvou stran), ale i založení pracovního poměru jmenováním, které sice zákoník práce pojímá jako právní jednání jedné strany (zaměstnavatele), které však zakládá pracovní poměr jen souhlasem (jmenovaného) zaměstnance“*⁶⁶.

⁶⁴ GALVAS, M a kol. *Kurz základů pracovního práva* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2003 [cit. 2024-02-13]. s. 33–39. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/>

⁶⁵ Viz § 27 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

⁶⁶ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 215.

Pracovní smlouvě bude věnována celá samostatná kapitola, následující text se tedy bude věnovat pouze jmenování, jakožto jednomu ze způsobů vzniku pracovního poměru.

3.2.1 Jmenování

Pracovní poměr je zakládán jmenováním pouze u úzké skupiny pracovních pozic vedoucích zaměstnanců buď stanovených zvláštními právními předpisy, nebo taxativně vymezených v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Mezi zvláštní právní předpisy, které stanovují jmenování na vedoucí pracovní místo jako způsob založení pracovního poměru, patří např. zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (tzv. školský zákon), či zákon č. 483/1991 Sb., o České televizi. Rozsáhlý, avšak pouze demonstrativní výčet těchto zvláštních předpisů je obsažen v poznámce pod čarou 16a) v § 33 odst. 3 zákoníku práce. Vedoucími pracovními místy, u kterých se pracovní poměr zakládá jmenováním nikoliv z titulu speciálního zákona, ale protože tak stanovuje přímo zákoník práce, jsou pozice vedoucích organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru v Policii České republiky⁶⁷. V jiných případech, než které jsou stanoveny zvláštními právními předpisy nebo § 33 odst. 3 zákoníku práce, není možné pracovní poměr jmenováním založit. Obdobně platí, že pracovní poměr u vedoucích pracovních míst uvedených ve zvláštních předpisech nebo v § 33 odst. 3 zákoníku práce nelze založit pracovní smlouvu.

Jak již bylo uvedeno výše, pracovní poměr může vzniknout pouze se souhlasem zaměstnance, a to i v případě založení pracovního poměru jmenováním, které je svou povahou jednostranným právním jednáním zaměstnavatele. Judikatura v této souvislosti dokonce dovozuje, že souhlas může být vyjádřen pouze konkludentně – prostým výkonem práce na dané (jmenované) pracovní pozici⁶⁸.

⁶⁷ § 33 odst. 3 zákoníku práce.

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1082/2005 ze dne 2. 2. 2006 [online]. [cit. 2024-02-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-1082-2005>

Podstatné náležitosti jmenování ani jeho forma nejsou zákoníkem práce upraveny, lze však dovodit, že jmenovací dekret, jmenovací dopis či rozhodnutí o jmenování⁶⁹ by měly, podobně jako pracovní smlouva, obsahovat druh vykonávané práce (tedy na které vedoucí místo byl zaměstnanec jmenován), den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance a místo výkonu práce (není-li místo výkonu práce výslovně uvedeno a nevyplývá-li z okolností jmenování, či není-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno, lze dovozovat, že jím je sídlo zaměstnavatele⁷⁰). Jmenování může být učiněno nejen písemně (jak bylo naznačeno výše), ale také ústně, případně konkludentně⁷¹.

Co se týká osob, které jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo provádí, ty jsou opět stanoveny buď zvláštními právními předpisy⁷², nebo § 33 odst. 4 zákoníku práce⁷³.

Stejně jako v případě pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, lze pracovní poměr jmenováním založit na dobu určitou i neurčitou. U pracovního poměru založeného jmenováním na dobu určitou je pak nutné respektovat zákonná omezení stanovená pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou (tj. pracovní poměr nesmí přesáhnout tři roky, jestliže § 39 zákoníku práce nestanoví jinak, a lze jej opakovat nejvýše dvakrát) a zároveň mít na zřeteli, že některé zvláštní právní předpisy u vedoucích pracovních míst, u kterých se pracovní poměr zakládá jmenováním, stanovují funkční období v delším rozsahu.

Mzdové a další pracovní podmínky výkonu práce „jmenovaných“ zaměstnanců jsou v praxi často upraveny inominační smlouvou, obvykle nazývanou manažerskou. Obsahově se taková smlouva podobá běžné pracovní smlouvě.

⁶⁹ Z pohledu práva není podstatné, jak je forma právního jednání, kterým se pracovní poměr v případě jmenování zakládá, označena. Uvedená pojmenování jsou v praxi nejtypičtější.

⁷⁰ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 221.

⁷¹ Více viz Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1082/2005 ze dne 2. 2. 2006.

⁷² V případně vedoucích pracovních míst obsazovaných jmenováním na základě zvláštního právního předpisu.

⁷³ V případě vedoucích pracovních míst taxativně vymezených v § 33 odst. 3 zákoníku práce.

Tou však není, i kdyby ji zaměstnavatel a zaměstnanec takto nesprávně označili, a pracovní poměr byl založen již jmenováním.⁷⁴

3.3 Faktický pracovní poměr

Institut faktického pracovního poměru není zákoníkem práce nijak upraven a v tuzemském právním prostředí je dotvářen zejména judikaturou. Zřejmě nejvýstižněji a nejpodrobněji faktický právní poměr definoval Nejvyšší soud v jednom ze svých rozhodnutí. „O tzv. *faktický pracovní poměr se jedná za situace, kdy fyzická osoba sice začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, avšak v důsledku toho, že pracovní smlouva nebyla sjednána (jmenování nebylo učiněno) platně, nebyl zde právní úkon ve smyslu ustanovení § 27 Zpr1965⁷⁵ způsobilý založit pracovní poměr. Pouze za tohoto stavu, kdy pracovní smlouva není sjednána (jmenování není učiněno) platně (kupř. proto, že v rozporu se zákonem byl se ženou sjednán druh práce ženám zakázaný), nevzniká pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právně neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovní právními předpisy a který není třeba rozvazovat, protože právně neexistuje.*“⁷⁶

Zaměstnanci tedy i v případě faktického pracovního poměru náleží rozsáhlý soubor práv a povinností, který je spojen s „řádným“ pracovním poměrem. Zaměstnanci zejména náleží za výkon práce ve faktickém pracovním poměru odměna. Nejvyšší soud tuto skutečnost odůvodnil tak, že vzhledem k neexistenci pracovní smlouvy vzniká zaměstnavateli bezdůvodné obohacení představované prací, kterou pro zaměstnavatele s jeho souhlasem fyzická osoba vykonala. Výše bezdůvodného obohacení se posuzuje podle mzdových podmínek platných u zaměstnavatele v době, kdy byla práce zaměstnancem vykonána, tedy

⁷⁴ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 225.

⁷⁵ Znění § 27 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, přibližně odpovídá znění § 33 současného zákoníku práce.

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4689/2008 ze dne 9. 2. 2010 [online]. [cit. 2024-02-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-4689-2008>

odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel zaměstnanci za skutečně vykonanou práci plnit, kdyby byla pracovní smlouva platně uzavřena.⁷⁷

Právům fyzické osoby pracující na základě faktického pracovního poměru se věnuje také nálezný Ústavního soudu I. ÚS 615/17. Vedle práva na mzdu zaměstnanci přiřkl také „*právo na dovolenou, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, právo na náhradu škody, za niž odpovídá zaměstnavatel (včetně odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), povinnost nahradit škodu, kterou způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním apod.*“⁷⁸.

V případě faktického pracovního poměru se naopak neuplatní ustanovení o skončení pracovního poměru, délce výpovědní doby apod.⁷⁹, a to proto, že tento faktický vztah právně neexistuje, a není jej tedy potřeba ukončovat. Dle rozsudku Nejvyššího soudu se faktický pracovní poměr ukončuje pouze bezformálně⁸⁰.

Od faktického pracovního poměru je nutné odlišovat situaci, kdy se zaměstnanec a zaměstnavatel na podmínkách výkonu práce dohodli pouze ústně a neuzavřeli písemnou pracovní smlouvu. V takovém případě by pracovní poměr platně vznikl, byť na základě pracovní smlouvy, u které nebyla dodržena zákonem předepsaná forma⁸¹. Nejvyšší soud k této problematice uvádí, že „*o tzv. faktický pracovní poměr se nejedná [...] tehdy, jestli se účastníci na základních podmínkách pracovní smlouvy dohodli, faktickou cestou.*“⁸²

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2014/2000 ze dne 29. 8. 2001 [online]. [cit. 2024-02-21]. Dostupné z: <https://kraken.slv.cz/21Cdo2014/2000>

⁷⁸ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17 [online]. [cit. 2024-02-21]. Dostupné z: https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezy/2017/I._US_615_17_an.pdf

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2014/2000 ze dne 29. 8. 2001 [online]. [cit. 2024-02-21]. Dostupné z: <https://kraken.slv.cz/21Cdo2014/2000>

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 ze dne 15. 6. 2010 [online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-2029-2009>

⁸¹ Viz § 20 zákoníku práce.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 ze dne 19. 8. 2014 [online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo30422013>

4 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva představuje nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranné právní jednání, při kterém uchazeč o zaměstnání (budoucí zaměstnanec) a zaměstnavatel souhlasně projevují vůli dát vzniknout pracovnímu poměru. Prostřednictvím pracovní smlouvy je realizován princip svobodné volby zaměstnání zaměstnancem a svobodné volby zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr s konkrétní fyzickou osobou.

Uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnanec a zaměstnavatel zavazují k plnění řady práv a povinností, jež jsou stanoveny pracovněprávními předpisy. Základní povinnosti vyplývající z uzavření pracovního poměru jsou vymezeny v § 35 odst. 1 zákoníku práce. Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle ve smlouvě sjednaného druhu práce, poskytovat mu za vykonanou práci odměnu, vytvářet podmínky pro plnění zaměstnancových pracovních úkolů a dodržovat další pracovní podmínky vyplývající z právních předpisů, pracovní smlouvy nebo vnitřních předpisů. Zaměstnanec je naproti tomu povinen osobně a podle pokynů zaměstnavatele konat práci, která byla sjednána v pracovní smlouvě, a to v rozvržené týdenní pracovní době, a dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Soubor těchto základních zaměstnavatelových a zaměstnancových povinností lze nazvat pracovním závazkem.

4.1 Forma pracovní smlouvy

Zákoník práce v § 34 stanovuje, že pracovní smlouva musí obsahovat uvedené základní (podstatné) náležitosti (viz dále) a musí být uzavřena písemně. V případě, že písemná forma pracovní smlouvy nebude dodržena, je taková smlouva neplatná, ledaže tato vada bude ve smyslu § 582 odst. 1 občanského zákoníku dodatečně zhojena, tedy smlouva bude později písemně vyhotovena. Komentář k zákoníku práce (ve smyslu § 20 zákoníku práce) uvádí, že neplatnosti pracovní smlouvy, která nebyla uzavřena v předepsané formě, se nelze dovolat,

jestliže již bylo započato s plněním (realizací vzájemných práv a povinností smluvních stran)⁸³. Je nutné zmínit, že zaměstnavatel se v případě nevyhotovení pracovní smlouvy v písemné podobě dopouští přestupku a vystavuje se riziku pokuty ve výši až deseti milionů korun, která mu může být udělena orgánem inspekce práce⁸⁴. Zákoník práce pak písemnou formu vyžaduje i pro odstoupení od pracovní smlouvy, jinak se k němu nepřihlíží. V souvislosti s písemnou formou pracovní smlouvy je dále stanoveno, že každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy⁸⁵.

Písemnou formou pracovní smlouvy, respektive jejím nedodržením, se zabýval také Nejvyšší soud, který uvedl, že *„nedostatek písemné formy pracovní smlouvy není důvodem její neplatnosti. Pro vznik pracovní smlouvy je totiž rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu. K tomu může dojít jak písemně, tak ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit, tedy i konkludentně. Při tom není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech smlouvy došlo zároveň (v jediném okamžiku) nebo zda k dohodě o jednotlivých částech pracovní smlouvy došlo postupně. Pracovní smlouva je totiž uzavřena (završena) v okamžiku, kdy se její účastníci shodli na celém jejím obsahu. Jestliže poté zaměstnanec v souladu s takto vzniklou pracovní smlouvou také začne pro zaměstnavatele pracovat, vznikne pracovní poměr.“*⁸⁶

4.2 Proces uzavírání pracovní smlouvy

Uzavírání pracovní smlouvy⁸⁷ se řídí obecně § 1724 až § 1801 občanského zákoníku o smlouvě, tedy o jejím uzavření, obsahu, formě a účincích. Z hlediska pracovního práva je nutné věnovat pozornost také ustanovením věnujícím se

⁸³ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 48.

⁸⁴ Viz § 12 a § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁸⁵ Viz § 34 odst. 5 zákoníku práce.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 214/2002 ze dne 11. 4. 2002 [online]. [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://kraken.slv.cz/21Cdo214/2001>

⁸⁷ Popřípadě též dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.

smlouvám uzavíraným adhezním způsobem⁸⁸, za které lze považovat i některé pracovní smlouvy, u nichž je obsah předem stanoven zaměstnavatelem a budoucí zaměstnanec často nemá možnost o něm vyjednávat a ovlivnit jej.

Při procesu uzavírání pracovní smlouvy se uplatní též ustanovení týkající se smlouvy o smlouvě budoucí (§ 1785 až 1787 občanského zákoníku). Vzniku pracovní smlouvy totiž může předcházet dohoda zaměstnavatele a budoucího zaměstnance o tom, že pracovní smlouvu uzavřou. Tento shodný projev vůle subjektů pracovněprávního vztahu uzavřít v budoucnu pracovní smlouvu bývá označován jako příslib zaměstnání. Z takto uzavřené dohody pak zaměstnavateli i budoucímu zaměstnanci plynou dohodnuté závazky. V praxi je to nejčastěji povinnost zaměstnavatele s fyzickou osobou uzavřít pracovní smlouvu a tím jí poskytnout zaměstnání. Jestliže zavázaná strana, tj. zaměstnavatel, povinnost uzavřít pracovní smlouvu nesplní, může oprávněná strana, tj. zaměstnanec, požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud (nahradil vůli zavázané strany). Povinnost k uzavření smlouvy však nevzniká, jestliže se změnily okolnosti, ze kterých strany vycházely při uzavření smlouvy o smlouvě budoucí, a po povinném nelze rozumně požadovat, aby budoucí smlouvu uzavřel.⁸⁹

Co se samotného procesu uzavření smlouvy týká, ten je v občanském zákoníku obecně upraven zejména v § 1731 až § 1745. Lze tak hovořit o třech fázích tohoto procesu – o návrhu na uzavření smlouvy (tj. nabídce), jeho přijetí a okamžiku, kdy je smlouva uzavřena. Nabídka musí být učiněna tak, aby z ní bylo zřejmé, že její navrhovatel (tzv. oferent) má úmysl uzavřít určitou smlouvu s osobou, vůči níž nabídku činí. Nikdo zároveň nemůže být nucen jinému navrhopat uzavření smlouvy. Z tohoto pravidla však v pracovním právu platí určité výjimky, např. zaměstnavatel má povinnost podat zaměstnanci, který byl odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo se tohoto místa vzdal, návrh na změnu pracovního zařazení na jinou práci (viz § 73a odst. 2 zákoníku práce).

⁸⁸ Adhezní smlouvou se rozumí taková smlouva, jejíž základní podmínky byly určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejích pokynů, aniž slabší strana měla skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit (viz § 1798 občanského zákoníku).

⁸⁹ JOUZA, L. Předsmluvní jednání v pracovněprávních vztazích. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 12. 7. 2017 [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/predsmluvni-jednani-v-pracovnepravnich-vztazich>

Návrh na uzavření smlouvy dále musí být obsahově určitý, přičemž jeho minimální obsah je dán podstatnými náležitostmi smlouvy – v případě pracovní smlouvy jsou to náležitosti vymezené v § 34 zákoníku práce (viz dále). Není však bezpodmínečně nutné, aby nabídka na uzavření pracovní smlouvy výslovně obsahovala všechny tyto náležitosti. Stačí, pokud bude např. odkazovat na uveřejněný inzerát, ze kterého budou tyto náležitosti objektivně zjištělné. Návrh je poté účinný v okamžiku, kdy dojde do sféry adresáta. Zákoník práce stanovuje pro doručování některých právních jednání zvláštní pravidla (viz § 334 zákoníku práce), to však není případ nabídky na uzavření pracovní smlouvy. Její účinnost se posoudí podle obecných ustanovení § 570 a násl. občanského zákoníku. Nabídka následně může být přijata, či může zaniknout – zrušením samotným oferentem, odvoláním návrhu nebo uplynutím určitého času (pokud není ani přijata, ani odmítnuta).⁹⁰

Přijetí (tzv. akceptace) nabídky je chápáno jako včasné souhlasné prohlášení učiněné osobu, které je návrh určen (viz § 1740 odst. 1 občanského zákoníku). Osoba, které je nabídka určena, navíc může nabídku přijmout také tak, že se podle ní zachová. V případě pracovní smlouvy tedy návrh na její uzavření může být přijat i konkludentně tím, že fyzická osoba začne vykonávat navrženou práci v navrženém místě a od navrženého dne nástupu do práce. Návrh smlouvy je přijat v okamžiku, kdy akceptace došla oferentovi. Tímto okamžikem totiž dochází ke konsenzu stran (shodě zaměstnance a zaměstnavatele na obsahu smlouvy), a smlouva je tak uzavřena.⁹¹

4.3 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Zákonné požadavky na minimální obsah pracovní smlouvy jsou zakotveny v § 34 odst. 1 zákoníku práce. Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy, na kterých se musí smluvní strany shodnout a ve smlouvě je vymežit, jsou druh

⁹⁰ HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., ELIÁŠ, K. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4. aktualizované vydání*. Olomouc: ANAG, 2018. s. 150–155.

⁹¹ Tamtéž.

práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Při absenci některé z esenciálních náležitostí pracovní smlouvy nedojde k jejímu platnému uzavření. Je zřejmé, že požadavky na minimální obsah pracovní smlouvy jsou spíše skromné, a v praxi tak může „obstát“ i velmi strohá pracovní smlouva, na druhou stranu, lze se setkat také s pracovními smlouvami obsahově velmi bohatými a propracovanými.⁹²

Vedle výše uvedených podstatných náležitostí se smluvní strany mohou dohodnout na širokém spektru dalších ujednání, které jsou teorií často označovány jako doplňující náležitosti⁹³. Možná výstižnější je však starší členění obsahových náležitostí pracovní smlouvy – na náležitosti podstatné, pravidelné a nahodilé. Pravidelnými náležitostmi jsou taková ujednání, která v pracovní smlouvě nezbytně nutně být obsažena nemusí, poměrně často se v ní však vyskytují. Nahodilé náležitosti představují taková ujednání, jejichž výskyt v pracovních smlouvách není příliš častý, avšak jsou projevem souhlasu obou smluvních stran na smluvním zakotvení specifického požadavku některé ze stran. Pravidelným (fakultativním) náležitostí pracovní smlouvy se bude věnovat jedna z následujících podkapitol.

4.3.1 Druh práce

Sjednáním druhu práce v pracovní smlouvě dochází k vymezení okruhu pracovních úkolů, k jejichž plnění se zaměstnanec zavazuje a které se zaměstnavatel zavazuje zaměstnanci přidělovat. Zaměstnanec není povinen konat práce jiného druhu, než které byly sjednány v pracovní smlouvě, vyjma situací uvedených v § 41 zákoníku práce⁹⁴.

Zákoník práce nestanovuje způsob, jakým by měl být druh práce vymezen. Zaměstnanec a zaměstnavatel si jej v pracovní smlouvě na základě shodného

⁹² PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 215–216.

⁹³ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 291.

⁹⁴ V § 41 odst. 1 zákoníku práce jsou uvedeny případy, ve kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci (např. pokud zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k doposud vykonávanému druhu práce).

projevu vůle mohou sjednat poměrně úzce, avšak i šířeji. Rozsah vymezení druhu práce se odráží v zaměstnavatelově možnosti určovat konkrétní pracovní úkoly zaměstnance. Příliš úzké vymezení může zaměstnavatele při přidělování úkolů zaměstnanci nadmíru limitovat, příliš široké vymezení je naopak nevýhodné pro zaměstnance, neboť po něm zaměstnavatel může požadovat plnění velmi rozsáhlého okruhu činností. Judikatura však stanovila, že druh práce nemůže být stanoven tak široce, aby zaměstnavateli umožňoval přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci⁹⁵. V takovém případě by se jednalo o neurčité právní jednání, nedošlo by k platnému sjednání druhu práce, a proto ani k platnému vzniku pracovního poměru.

V pracovní smlouvě lze sjednat i více než jeden druh práce, což může být praktické zejména u malých zaměstnavatelů, kteří mají zájem na využití potenciálu a kvalifikace svých zaměstnanců. Těm pak zaměstnavatel přiděluje pracovní úkoly odpovídající jednomu z více sjednaných druhů práce dle aktuální potřeby. Ujednání o druhu práce může mít také podobu alternativní, kdy výkon jednoho ze sjednaných druhů práce bude závislý např. na ročním období (např. v létě bude zaměstnanec pracovat na pozici plavčíka, ve zbylých ročních obdobích na pozici údržbáře areálu koupaliště).⁹⁶

Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou sjednaný druh práce na základě vzájemné dohody změnit, což v praxi probíhá nejčastěji sjednáním dodatku k pracovní smlouvě.

Pracovní úkoly pro jednotlivé zaměstnance odpovídající sjednanému druhu práce mohou být konkretizovány tzv. pracovní náplní. Tu lze chápat jako „*jednostranný příkaz zaměstnavatele trvalejší povahy, jímž se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě, které bude vykonávat samostatně.*“⁹⁷

⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2455/2002 ze dne 20. 3. 2003 [online]. [cit. 2024-02-27]. Dostupné z: <https://kraken.slv.cz/21Cdo2455/2002>

⁹⁶ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 46.

⁹⁷ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. s. 107–108.

Je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel může za doby trvání pracovního poměru pracovní náplň libovolně jednostranně měnit, leda by bylo sjednáno, že pracovní náplň je součástí pracovní smlouvy. V takovém případě by se jednalo o změnu pracovní smlouvy, která podléhá dohodě obou smluvních stran.

Zbývá dodat, že pokud by zaměstnanec uzavíral další pracovní poměr se stejným zaměstnavatelem, nemůže být mezi smluvními stranami sjednán stejný druh práce jako v pracovní smlouvě k původnímu pracovnímu poměru.⁹⁸

4.3.2 Místo výkonu práce

Druhou podstatnou náležitostí, která musí být v pracovní smlouvě sjednána, je místo výkonu práce. Místo, kde má být práce vykonávána, je významné z hlediska rozsahu oprávnění zaměstnavatele disponovat s místem výkonu práce zaměstnance, tedy možnosti měnit jej. Zákoník práce pro vymezení místa výkonu práce opět nestanovuje žádná pravidla, je tedy zcela na vůli smluvních stran, jak bude toto místo v pracovní smlouvě sjednáno. Podobně jako u druhu práce lze místo výkonu práce sjednat úzce, např. konkrétní adresou či městem, široce, např. územím určitého regionu i celého státu, případně alternativně (lze tedy sjednat i více míst výkonu práce). Je nasnadě, že sjednané místo výkonu práce by mělo korespondovat s povahou sjednaného druhu práce (např. místo výkonu práce učitele bude pravděpodobně sjednáno v konkrétním městě, zatímco místo výkonu práce obchodního zástupce společnosti může být sjednáno pro území celé České republiky) a potřebami zaměstnavatele. Zároveň platí, že místo výkonu práce musí být sjednáno dostatečně určitě. Nelze tedy např. platně ujednat, že zaměstnanec bude práci vykonávat v místě, které bude určovat zaměstnavatel. Pokud je však sjednáno více pracovišť, nebo je místo výkonu práce stanoveno široce, je výhradně v pravomoci zaměstnavatele, aby v mezích pracovněprávních předpisů a pracovní smlouvy rozhodoval o konkrétním místě výkonu práce⁹⁹.

⁹⁸ KOCOUREK, J., DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 86.

⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2461/2008 ze dne 29. 9. 2009 [online]. [cit. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscl/21-cdo-2461-2008>

Zaměstnavatel má možnost přidělit zaměstnanci práci mimo sjednané místo výkonu práce, a to na základě časově omezené (na dobu nezbytné potřeby) pracovní cesty (viz § 42 zákoníku práce). Zaměstnanec s vysláním na pracovní cestu musí souhlasit (písemně, ústně, či konkludentně tím, že pracovní cestu dle pokynu zaměstnavatele nastoupí). Zaměstnanci dle § 152 písm. a) zákoníku práce náleží náhrada výdajů, které mu při pracovní cestě vzniknou.

Sjednané místo výkonu práce může být po vzájemné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele formou dodatku k pracovní smlouvě změněno. Zaměstnavatel je také na základě § 43 zákoníku práce oprávněn zaměstnance přeložit k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pokud to nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele a zaměstnanec s tímto přeložením souhlasí.

Pojmem, který úzce souvisí s místem výkonu práce, je tzv. pravidelné pracoviště. To není zákonem nijak definováno, lze jej však chápat jako určitý ohraničený prostor nebo organizační složku, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci zpravidla vykonává¹⁰⁰. Pravidelné pracoviště má význam zejména z hlediska náhrad, které zaměstnanci náleží při výkonu práce mimo pravidelné pracoviště. Taková situace může nastat v momentě, kdy je místo výkonu práce sjednáno široce či alternativně, a zaměstnanci pak náleží náhrada zvýšených nákladů, které mu vznikly v souvislosti s výkonem práce mimo pravidelné pracoviště. Zákoník práce v § 152 písm. b) přímo stanovuje, že zaměstnanci náleží náhrada výdajů, které mu vznikly při cestě mimo pravidelné pracoviště.

„S ohledem na možnost sjednat více než jedno místo výkonu práce (i jeho šíři) lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci s cestou mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. kde má trvalý pobyt. V uvedeném případě nepůjde o pracovní cestu a nebude nezbytný

¹⁰⁰ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 47.

*souhlas zaměstnance, neboť on se k takovému výkonu práce v rámci široce sjednaného místa výkonu práce v pracovní smlouvě zavázal.*¹⁰¹

Pravidelné pracoviště může být sjednáno v pracovní smlouvě, pokud však není, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Pokud je míst výkonu práce sjednáno více, je vždy třeba pouze jedno z nich určit jako pravidelné pracoviště. V případě, že je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště ta obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nemůže být vymezeno širěji než územím jedné obce.¹⁰² Za určitých okolností¹⁰³ může být jako pravidelné pracoviště sjednáno i místo bydliště zaměstnance.

4.3.3 Den nástupu do práce

Třetí podstatnou náležitostí pracovní smlouvy vyžadovanou zákoníkem práce je sjednání dne nástupu do práce. Ten může být určen jako přesně kalendářní datum, ale i jiným způsobem, např. dnem, který následuje po ukončení povinné školní docházky. Nejvyšší soud k tomu v jednom ze svých rozhodnutí uvádí: *„Způsob, kterým lze při sjednávání pracovní smlouvy vyjádřit den, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, zákoník práce nepředepisuje. Den nástupu do práce může být proto dohodnut nejen přímým časovým údajem [...], nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjiitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.*¹⁰⁴

¹⁰¹ Tamtéž, s. 51.

¹⁰² Viz § 34a zákoníku práce.

¹⁰³ U zaměstnanců, u kterých častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy jejich povolání.

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 811/2002 ze dne 13. 11. 2002 [online]. [cit. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-811-2002>

Dle § 36 zákoníku práce dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr. Z hlediska okamžiku vzniku pracovního poměru je tedy významný den, který si zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě sjednali jako den nástupu zaměstnance do práce, nikoli den, kdy zaměstnanec začne sjednanou práci fakticky vykonávat. Může totiž nastat situace, kdy zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí. Pokud v nástupu do práce zaměstnanci nebránila překážka v práci (např. nemoc, úraz, který se stal cestou do zaměstnání), nebo zaměstnavatel nebyl o této překážce do týdne od sjednaného dne nástupu do práce zaměstnancem informován, má zaměstnavatel možnost od uzavřené pracovní smlouvy písemně odstoupit. Právo od smlouvy odstoupit má však zaměstnavatel jen do okamžiku, než zaměstnanec poprvé do práce nastoupí. I kdyby tedy zaměstnanec do práce nastoupil jen na jeden den a poté se u něj objevila překážka bránící mu ve výkonu práce, zaměstnavatel již nemá možnost od smlouvy odstoupit a pracovní poměr by platně vznikl.

Do 1. 1. 2021, tedy do doby nabytí účinnosti zákona č. 285/2020 Sb., novely zákoníku práce, platilo, že pokud byl den nástupu do práce určen jako konkrétní kalendářní datum, měl být zásadně sjednán na první den v měsíci, a to i tehdy, jestliže se jednalo o den pracovního klidu (sobotu, neděli či svátek), nebo by den nástupu do práce neodpovídal skutečnému rozvržení týdenní pracovní doby u daného zaměstnavatele. Tato ustálená praxe měla význam zejména z hlediska nároku zaměstnance na poměrnou část dovolené. V situaci, kdy pracovní poměr netrval nepřetržitě celý kalendářní rok, se totiž pro účely stanovení nároku na dovolenou započítávaly pouze celé odpracované měsíce. Pro zaměstnance bylo tedy s ohledem na výše uvedené nevýhodné, pokud byl jako den nástupu do práce sjednán např. patnáctý den v měsíci.¹⁰⁵ Po nabytí účinnosti výše uvedené novely se však situace zásadně změnila. Právo na poměrnou část dovolené zaměstnanci náleží, jestliže pro zaměstnavatele konal práci nepřetržitě po dobu alespoň čtyř týdnů (již není rozhodný zápočet celých kalendářních

¹⁰⁵ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 47.

měsíců). Pro její výpočet je nyní rozhodný odpracovaný počet hodin a rozsah úvazku zaměstnance v kalendářním roce.¹⁰⁶

Den nástupu do práce je významný také z hlediska vzniku účasti zaměstnance na důchodovém a nemocenském pojištění. Účast v systému sociálního pojištění v obou případech vzniká dnem, ve kterém zaměstnanec začal pro zaměstnavatele vykonávat práci¹⁰⁷. Za tento den se považuje také den předem dnem započetí výkonu práce, za který příslušela náhrada mzdy nebo platu nebo za který se mzda nebo plat nekrátí (např. den nástupu do práce, který je dnem pracovního klidu, jestliže zaměstnanec následující den začal práci fakticky vykonávat).

4.4 Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy

Jak již bylo naznačeno výše, vedle podstatných náležitostí pracovní smlouvy si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou na základě smluvní svobody v pracovní smlouvě dohodnout široké spektrum dalších ujednání. Následující text se bude věnovat náležitostem, které teorie označuje za pravidelné, tedy takovým ujednáním, která v pracovní smlouvě nezbytně nutně být obsažena nemusí, poměrně často se v ní však vyskytují. V praxi se jedná zejména o ujednání o zkušební době, sjednání pracovního poměru na dobu určitou, odměně, kratší pracovní době, možnosti vysílat na pracovní cesty apod.

Jestliže se zaměstnanec a zaměstnavatel rozhodnou taková ujednání do pracovní smlouvy zahrnout, stávají se tyto doplňující náležitosti obsahem pracovní smlouvy a je nutné, aby se na nich smluvní strany dohodly. Pokud by k této dohodě o některé z náležitostí, na které by jedna ze smluvních stran trvala, nedošlo, pracovní smlouva by nebyla uzavřena, neboť by se účastníci nedohodli na celém jejím obsahu.

¹⁰⁶ Více k výpočtu dovolené viz HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. s. 202.

¹⁰⁷ Viz § 10 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a § 8 zákona č. 155/1999 Sb., o důchodovém pojištění.

Jestliže by sjednáním fakultativní náležitosti zaměstnanec a zaměstnavatel porušili některé z relativně kogentních ustanovení zákoníku práce (např. stanovující minimální mzdu)¹⁰⁸, nemělo by to za následek neplatnost celé pracovní smlouvy (jak by tomu bylo v případě podstatných náležitostí pracovní smlouvy), ale pouze konkrétního ustanovení smlouvy.¹⁰⁹

Detailní rozbor fakultativních náležitostí pracovní smlouvy by svým rozsahem mohl pokrýt samostatnou závěrečnou práci, autorka se tedy v následujících podkapitolách bude věnovat pouze vybraným doplňkovým ujednáním pracovní smlouvy a zaměří se spíše na základní charakteristiku uvedených institutů.

4.4.1 Zkušební doba

Ujednání o zkušební době patří k tradičním institutům pracovního práva, jehož účelem je umožnit zaměstnanci i zaměstnavateli ověřit si, zda jim uzavřený pracovní poměr vyhovuje. Zaměstnavatel tak může posoudit, zda se zaměstnanec osvědčí při výkonu práce a plní pracovní povinnosti, a zaměstnanec má možnost si ověřit, zda mu vyhovuje charakter vykonávané práce a pracovní podmínky u zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel či zaměstnanec došli k opačnému názoru, zkušební doba jim umožňuje pracovní poměr jednoduše ukončit v jeho počátečním stádiu. Dle § 66 zákoníku práce je možné pracovní poměr ve zkušební době ukončit z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu, je však nutné tak učinit písemnou formou. Pracovní poměr pak skončí dnem doručení zrušení, nebo pozdějším dnem ve zrušení uvedeným.

Platné sjednání zkušební doby musí splňovat několik podmínek, které jsou vymezeny v § 35 zákoníku práce. Zaprvé, délka sjednané zkušební doby nesmí přesáhnout tři po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru a v případě vedoucích zaměstnanců šest po sobě jdoucích měsíců ode dne

¹⁰⁸ Relativně kogentní ustanovení je takové ustanovení, které má obvykle za cíl chránit slabší smluvní stranu a od kterého se lze odchýlit pouze jedním směrem. Např. zákoník práce, resp. nařízení vlády, stanovuje výši minimální mzdy, kterou smluvní strany pracovní smlouvy musí respektovat v tom smyslu, že si nemohou sjednat mzdu nižší než minimální stanovenou. Opačným směrem, tedy sjednat mzdu vyšší než stanovenou, mohou.

¹⁰⁹ Více k této problematice viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 zabývající se neplatným ujednáním o době trvání pracovního poměru.

vzniku pracovního poměru. Pokud by byla sjednána delší zkušební doba, než umožňuje zákon, bude neplatné pouze ujednání o té části zkušební doby, která přesahuje maximální zákonem stanovenou hranici¹¹⁰. Jestliže by tedy u zaměstnance (nikoliv vedoucího) byla sjednána zkušební doba v délce pěti měsíců, bude ujednání platné pouze v rozsahu maximálně dovolené tříměsíční délky zkušební doby. Zkušební dobu lze navíc v rámci téhož pracovního poměru sjednat pouze jednou (a to např. i tehdy, kdy je měněn dosavadní druh zaměstnancem vykonávané práce) a nelze ji, a to ani na základě dohody smluvních stran, dodatečně prodlužovat¹¹¹. Pokud však zaměstnanci ve výkonu práce ve zkušební době brání celodenní překážky v práci¹¹² či čerpá celodenní dovolenou¹¹³, zkušební doba se o tyto dny prodlužuje (tyto dny se do zkušební doby nezapočítávají).

Zadruhé, zkušební doba musí být v zájmu právní jistoty zaměstnance i zaměstnavatele sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, případně den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. V žádném případě tedy nelze zkušební dobu sjednat zpětně, až po vzniku pracovního poměru.

Zatřetí, sjednaná zkušební doba nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Pokud si tedy smluvní strany ujednaly pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání čtyř měsíců, zkušební doba nesmí přesáhnout dobu dvou měsíců. Ustanovení § 35 odst. 5 má zejména chránit zaměstnance, který vykonává zaměstnání krátkodobého charakteru (např. na základě pracovního poměru na dobu určitou v délce trvání tří měsíců), před nejistotou, která by pramenila z toho, že by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem pracovní

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 127/2001 ze dne 27. 11. 2001 [online]. [cit. 2024-02-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-127-2001>

¹¹¹ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 53.

¹¹² Může se jednat o překážky jak na straně zaměstnance (např. pracovní neschopnost), tak na straně zaměstnavatele (např. prostoj).

¹¹³ Zaměstnavatel může ve zkušební době zaměstnanci povolit čerpání dovolené, i když zaměstnanec ještě nesplnil podmínku pro vznik nároku na dovolenou.

poměr kdykoliv za doby jeho trvání zrušením snadno rozvázat, neboť by se délka trvání pracovního poměru plně překrývala s délkou zkušební doby.

Začtvrté, zkušební doba musí být vždy sjednána písemně. Nejčastěji bývá ujednání o zkušební době součástí pracovní smlouvy, může však být i obsahem samostatné smlouvy. Nedodržení stanovené formy má za následek neplatnost sjednání zkušební doby, byť se sankce v podobě dovětku „jinak je neplatná“ v textu ustanovení § 35 odst. 6 zákoníku práce neuvádí¹¹⁴.

4.4.2 Doba trvání pracovního poměru

Další z pravidelných náležitostí pracovní smlouvy je ujednání o době trvání pracovního poměru. Zákoníkem práce je preferováno sjednávání pracovních poměrů na dobu neurčitou (viz znění § 39 odst. 1 zákoníku práce), lze jej však sjednat také na dobu určitou. Doba trvání pracovního poměru se nejčastěji sjednává přímo v pracovní smlouvě, může však být, podobně jako ujednání o zkušební době, též obsahem samostatné smlouvy.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být stanovena nejen přesným časovým údajem, tj. vymezena týdny, měsíci, či roky, ale také na základě jiných, konkrétním datem neohrazených a objektivně zjistitelných skutečností, z nichž nepochybně vyplývá, kdy pracovní poměr na dobu určitou skončí. Jestliže nebyla doba trvání pracovního poměru sjednána platně, „*není z tohoto důvodu neplatná celá pracovní smlouva (dohoda o změně pracovní smlouvy); ujednání o tom, zda jde o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo zda má trvat jen po určitou dobu, není totiž podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a lze jej oddělit od ostatního obsahu pracovní smlouvy. Takto sjednaný pracovní poměr je pak třeba považovat ve smyslu ustanovení § 30 odst. 1 zák. práce¹¹⁵ za pracovní poměr na dobu neurčitou.*“¹¹⁶

¹¹⁴ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 54.

¹¹⁵ Znění § 30 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, odpovídá znění § 39 odst. 1 současného zákoníku práce.

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 ze dne 20. 5. 2003 [online]. [cit. 2024-02-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-2372-2002>

Pravidla pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou obsažená v § 39 zákoníku práce byla již blíže popsána v předchozí kapitole v textu věnujícím se třídění pracovních poměrů dle různorodých kritérií na druhy. Autorka práce tedy jen stručně zopakuje nejzásadnější pravidla – pracovní poměr na dobu určitou lze mezi týmiž smluvními stranami sjednat v délce maximálně tří let, přičemž je možné tento pracovní poměr ještě dvakrát prodloužit. Po vyčerpání této možnosti již musí být pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou nebo nesmí mezi stranami existovat po dobu alespoň tří let, než jej bude možné znovu sjednat na dobu určitou. K výjimkám z toho pravidla viz text výše.

Pokud by byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán v rozporu se zákonem, platí na základě právní fikce obsažené v § 39 odst. 5 zákoníku práce, že byl sjednán na dobu neurčitou, jestliže zaměstnanec písemně oznámí před uplynutím původně sjednané doby trvání pracovního poměru zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával. Pokud tak zaměstnanec neučiní, pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. Zaměstnanec i zaměstnavatel mají možnost se ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě obrátit na soud, aby určil, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Zákoník práce v § 65 odst. 2 dále stanovuje, že pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru na dobu určitou pokračuje s vědomím zaměstnavatele ve výkonu práce, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou obvykle ze zákona končí uplynutím sjednané doby jeho trvání, může však skončit i dříve na základě zákonem stanovené skutečnosti (např. smrti zaměstnance) či právního jednání některého z účastníků (např. výpovědí, dohodou).

4.4.3 Mzda

Pravděpodobně nejčastější a pro mnohé zaměstnance jednou z nejdůležitějších doplňujících náležitostí pracovní smlouvy je ujednání o mzdě. Výše odměny

za vykonávanou práci zásadně ovlivňuje uchazeče o zaměstnání při jeho rozhodování, zda do pracovního poměru s daným zaměstnavatelem vstoupit, či nikoli, neboť zaměstnání je hlavním zdrojem prostředků k zabezpečování základních životních potřeb zaměstnance. Pro zaměstnavatele je mzda zase možným nástrojem k motivaci a ocenění zaměstnanců.

Zákoník práce při úpravě odměňování za práci rozlišuje mzdu a plat. Mzdou je dle § 109 odst. 2 zákoníku práce chápáno peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty, které je zaměstnavatelem poskytováno zaměstnanci za práci. Mzdou jsou odměňováni zejména zaměstnanci v soukromé sféře podnikatelského typu, ale i zaměstnanci politických stran, odborů, soukromých škol a nemocnic atd.¹¹⁷ Plat § 109 odst. 3 zákoníku práce definuje jako plnění poskytované zaměstnanci některým z uvedených zaměstnavatelů, kteří jsou součástí tzv. nepodnikatelské sféry (např. stát, územní samosprávný celek, škola zřízená obcí). Podstatné je, že výše platu ani způsob jeho určení nemůže být předmětem dohody smluvních stran, proto součástí pracovní smlouvy může být pouze ujednání o výši či způsobu určení mzdy, nikoliv platu.

Zákon nestanovuje, jakým způsobem by měl zaměstnavatel mzdu určit. Mzdu je možné sjednat jak v pracovní smlouvě, tak i v jiné smlouvě či kolektivní smlouvě. Jestliže tak subjekty pracovního poměru neučily, může zaměstnavatel mzdu ve výši, která nesmí být nižší než minimální mzda¹¹⁸, stanovit svým jednostranným jednáním¹¹⁹. Je zcela na uvážení zaměstnavatele, jakou z forem mzdy pro odměňování zaměstnance zvolí – zda časovou, úkolovou, provizní či smíšenou. Předmětem dohody zaměstnance a zaměstnavatele může být také fixní a pohyblivá složka mzdy, přičemž každá z nich skýtá své výhody i nevýhody. Pozitivem pevně stanovené části mzdy je určitá jistota smluvních stran – zaměstnavatele ohledně nákladů na mzdy zaměstnanců, zaměstnance ohledně

¹¹⁷ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ N. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 251.

¹¹⁸ Minimální mzda je institutem pracovního práva sloužícím k ochraně zaměstnance a je jí nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen dle právního předpisu nebo na základě smlouvy (kolektivní) poskytnout za vykonanou práci.

¹¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2449/2004 ze dne 28. 6. 2005 [online]. [cit. 2024-02-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-2449-2004>

výše mzdy, která mu bude náležet bez ohledu na jeho pracovní výkon. Negativem fixně stanovené mzdy je právě skutečnost, že zaměstnance nemotivuje k lepším pracovním výsledkům. K těm může zaměstnavatel své zaměstnance pobídnout prostřednictvím pohyblivé složky mzdy – prémie, odměn, příplatků, osobního ohodnocení. Složky mzdy mohou být koncipovány jako tzv. nárokové i nenárokové. Nároková složka mzdy zaměstnanci náleží vždy, když splní stanovené podmínky a předpoklady, nenároková složka mzdy je zaměstnanci přiznána pouze tehdy, když zaměstnavatel o jejím vyplacení zaměstnanci, bez ohledu na splnění podmínek a předpokladů pro její poskytnutí, rozhodne¹²⁰.

Zákoník práce v § 113 odst. 3 stanovuje, že mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou náleží, a dále v § 113 odst. 4 ukládá zaměstnavateli povinnost v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.

Zaměstnavatel vedle sjednané, stanovené nebo určené mzdy musí ze zákona zaměstnanci poskytnout příplatek práci přesčas, v noci, o víkendu, ve státní svátek, nebo ve ztíženém pracovním prostředí (viz § 114 až § 118 zákoníku práce).

4.4.4 Pracovní doba

Zaměstnanec a zaměstnavatel mají možnost si v pracovní smlouvě sjednat také délku pracovní doby. Pracovní dobu § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce definuje jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (dříve pracovní pohotovost konaná na pracovišti). Pracovní doba se střídá s tzv. dobou odpočinku a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci v souladu s těmito dobami. Základní týdenní pracovní doba je

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3167/2013 ze dne 25. 9. 2014 [online]. [cit. 2024-02-29]. Dostupné z: <https://kraken.slv.cz/21Cdo3167/2013>

zákoníkem práce v § 79 odst. 1 stanovena na čtyřicet hodin, přičemž práci přesčas lze tuto dobu překročit až o osm hodin.

Smluvní ujednání o pracovní době se nejčastěji týkají kratší pracovní doby, flexibilní pracovní doby, jejího nerovnoměrného rozložení, práce z domova apod. Jestliže si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali kratší pracovní dobu (např. tzv. poloviční úvazek), pak je úměrně krácena také zaměstnancova mzda. Ze smluvní volnosti ohledně sjednávání kratší pracovní doby existuje výjimka, kdy je zaměstnavatel povinen žádosti o kratší pracovní dobu vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody, a to tehdy, jestli o kratší pracovní dobu požádala těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší patnácti let nebo zaměstnanec či zaměstnankyně, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v uvedených stupních závislosti (viz § 241 odst. 2 zákoníku práce).

Vedle kratší pracovní doby může zaměstnanec konat práci také v tzv. zkrácené pracovní době. Při ní je týdenní pracovní doba zkrácena pod zákonem stanovený rozsah, avšak nedochází ke snížení mzdy. Taková úprava pracovní doby může být obsahem kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu pouze takového zaměstnavatele, který zaměstnanci za výkon práce poskytuje mzdu, nikoliv plat (zkrácení pracovní doby tedy nesmí provést zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce).

Co se flexibilního (pružného) rozvržení pracovní doby týká, to umožňuje zaměstnanci volit si začátek, případně i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v zaměstnavatelem určených časových úsecích. Zaměstnavatelem je stanovena tzv. základní pracovní doba (např. 9:00 až 14:00), kdy je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti, a tzv. volitelná doba, v rámci níž si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby (např. začátek pracovní doby si může zvolit v časovém „okně“ od 6:00 do 9:00 a konec v úseku od 14:00 do 18:00). Zaměstnanec je pochopitelně povinen dodržet rozsah týdenní pracovní doby, a to v průměru za zaměstnavatelem určené vyrovnávací období.

4.4.5 Dovolená

Předmětem smluvních ujednání zaměstnance a zaměstnavatele ohledně dovolené je v zásadě pouze její délka, tedy přiznání nároku zaměstnance na delší dovolenou, než je stanovena zákonem. Dovolená je dobou odpočinku zaměstnance od pracovní aktivity, umožňuje mu věnovat se svým osobním zájmům a zotavit se. Zákoník práce stanovuje výměru dovolené v § 212. Ta činí nejméně čtyři týdny v kalendářním roce, u zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce pět týdnů v kalendářním roce a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol osm týdnů v kalendářním roce.

V prvních dvou uvedených případech se jedná o kogentní výměru dovolené, v případě ostatních zaměstnanců lze délku dovolené prodloužit smlouvou (individuální i kolektivní) či vnitřním předpisem zaměstnavatele. Jedná se o poměrně častý zaměstnanecký benefit, při jehož poskytování by však zaměstnavatel měl dodržovat zásadu rovného zacházení.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance o výměře dovolené písemně informovat. Pokud tato informace není obsahem pracovní smlouvy, pak je třeba ji zaměstnanci sdělit v písemné informaci či odkazem na vnitřní předpis zaměstnavatele.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo poskytnout čtenáři ucelený vhled do problematiky dvou stěžejních institutů pracovního práva – pracovního poměru a pracovní smlouvy. Práce má z velké části charakter literární rešerše, jsou v ní však využity i další metody, např. komparace. Autorka ke zpracování práce využívala nejen odbornou literaturu, ale také právní předpisy a ve velké míře též judikaturu, zejména Nejvyššího soudu.

První kapitola byla věnována teoretickým východiskům tohoto tématu. Pracovní právo v ní bylo charakterizováno jako soubor právních norem upravujících vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce, jejichž smyslem je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Autorka práce také vymezila tři oblasti současného pracovního práva – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti, které se odrážejí i v právně teoretickém zařazení pracovního práva do subsystému práva veřejného, či práva soukromého. Další část první kapitoly byla věnována pramenům pracovního práva s důrazem na analýzu vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a zásadám pracovního práva – zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, spravedlivého odměňování zaměstnance, řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. V neposlední řadě byl v první kapitole vymezen stěžejní pojem pracovního práva – závislá práce, a to prostřednictvím čtyř, respektive šesti jejích znaků.

Druhá kapitola charakterizovala pracovněprávní vztah, jeho subjekty, obsah a objekt. Pracovněprávní vztah zde byl definován jako právem regulovaný společenský vztah, který vzniká mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jeho účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a povinností. Toto vymezení nastiňuje existenci tří prvků pracovněprávního vztahu – jeho subjektů, obsahu a předmětu. Jako subjekty pracovněprávního vztahu jsou chápány zaměstnanec a zaměstnavatel, obsahem pracovněprávního vztahu jsou práva a jim

odpovídající povinnosti jeho subjektů a objektem pracovněprávního vztahu je výkon závislé práce. Autorka práce v této kapitole také nastiňuje dělení základních pracovněprávních vztahů na dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti a pracovní poměr. Obě dohody jsou v závěru kapitoly stručně charakterizovány, pracovnímu poměru je věnována celá následující kapitola.

Třetí kapitola charakterizovala pracovní poměr a představila jeho dělení dle různých kritérií na druhy (dělení dle doby trvání, charakteru zaměstnavatele, způsobu vzniku, místa výkonu práce, pramenů právní úpravy a rozsahu pracovní doby). Velká část třetí kapitoly byla věnována postupu před vznikem pracovního poměru, tedy výběru uchazečů o zaměstnání, údajům, které zaměstnavatel po uchazeči může požadovat, seznámení uchazeče s právy a povinnostmi a pracovnělékařské prohlídce. Autorka práce se dále v jejím textu věnovala vzniku pracovního poměru, zejména jeho předpokladům, a to jak obecnému předpokladu, tedy existenci zákoníku práce, tak předpokladům zvláštním – pracovní smlouvě a jmenování. Jmenování zde bylo popsáno detailněji, pracovní smlouvě pak byla věnována celá samostatná kapitola. Závěr třetí kapitoly patřil vymezení tzv. faktického právního poměru.

Ve čtvrté kapitole byla popsána pracovní smlouva, její forma i proces uzavírání. Největší část závěrečné kapitoly práce byla věnována náležitostem pracovní smlouvy, a to jak podstatným, tedy druhu práce, místu výkonu práce a dni nástupu do práce, tak vybraným fakultativním (doplňujícím) – zkušební době, době trvání pracovního poměru, mzdě, pracovní době a dovolené.

S ohledem na výše uvedené autorka považuje cíl práce za naplněný, zároveň si je však vědoma, že některá sub témata ani zdaleka „nevyčerpala“ a jejich detailní rozbor by mohl svým rozsahem pokrýt další závěrečnou práci.

Seznam literatury

Monografie

DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 432 s. ISBN 978-80-7478-326-5

GALVAS, Milan. *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985. 117 s.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 826 s. ISBN 978-80-210-8021-8

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 516 s. ISBN 978-80-7380-825-9

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 595 s. ISBN 978-80-7380-915-7

HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 880 s. ISBN 978-80-7554-132-1

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jiří a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 848 s. ISBN 978-80-7598-911-6

KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. 332 s. ISBN 978-80-7400-616-6

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. 792 s. ISBN 978-80-7400-853-5

STRÁNSKÝ, Jaroslav, SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Sondy, s. r. o., 2014. 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 154 s. ISBN 978-80-7552-955-8

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 2. aktualizované vydání. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2021. 109 s. ISBN 978-80-7408-158-3

VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ Nataša a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 800 s. ISBN 978-80-7357-723-0

Zákonná úprava a judikatura

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Smlouva o fungování Evropské unie

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06, publikován pod č. 116/2008 Sb. [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06_1

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17 [online]. [cit. 2024-02-21]. Dostupné z: https://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/2017/I._US_615_17_an.pdf

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2014/2000 ze dne 29. 8. 2001 [online]. [cit. 2024-02-21]. Dostupné z: <https://kraken.slv.cz/21Cdo2014/2000>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 127/2001 ze dne 27. 11. 2001 [online]. [cit. 2024-02-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-127-2001>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2455/2002 ze dne 20. 3. 2003 [online]. [cit. 2024-02-27]. Dostupné z: <https://kraken.slv.cz/21Cdo2455/2002>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 214/2002 ze dne 11. 4. 2002 [online]. [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://kraken.slv.cz/21Cdo214/2001>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 ze dne 20. 5. 2003 [online]. [cit. 2024-02-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-2372-2002>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 811/2002 ze dne 13. 11. 2002 [online]. [cit. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-811-2002>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2449/2004 ze dne 28. 6. 2005 [online]. [cit. 2024-02-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-2449-2004>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1082/2005 ze dne 2. 2. 2006 [online]. [cit. 2024-02-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-1082-2005>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4689/2008 ze dne 9. 2. 2010 [online]. [cit. 2024-02-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-4689-2008>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2461/2008 ze dne 29. 9. 2009 [online]. [cit. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-2461-2008>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 ze dne 15. 6. 2010 [online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-2029-2009>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 ze dne 19. 8. 2014 [online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo30422013>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3167/2013 ze dne 25. 9. 2014 [online]. [cit. 2024-02-29]. Dostupné z: <https://kraken.slv.cz/21Cdo3167/2013>

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2020, čj. 21 Cdo 4008/2020-302 [online]. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-4008-2018>

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35 [online]. [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/PDF/6Ads13_2014_35.pdf.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 9. 2014, čj. 3 Ads 111/2013-31 [online]. [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: https://www.nssoud.cz/stazeni-dokumentu?filepath=SOUDNI_VYKON/2013/0111_3Ads_1300031A_prevedeno.pdf

Elektronické zdroje

GALVAS, Milan a kol. *Kurz základů pracovního práva* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2003 [cit. 2024-02-13]. s. 33–39. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/>

JOUZA, Ladislav. Smlouvy a dohody před vznikem pracovního poměru. *epravo.cz* [online]. 26. 3. 2021. [cit. 2023-04-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/smlouvy-a-dohody-pred-vznikem-pracovnepravniho-vztahu-112796.html>

JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích. *Advokátní deník* [online]. 21. 5. 2022 [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/05/21/ochrana-osobnosti-zamestnance-v-pracovnepravnich-vztazich/>

JOUZA, Ladislav. Předsmuvní jednání v pracovněprávních vztazích. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 12. 7. 2017 [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/predsmluvni-jednani-v-pracovnepravnich-vztazich>

RÜCKLOVÁ, Klára. Vstupní prohlídka a důsledky jejího neprovedení. *Právní prostor* [online]. 25. 2. 2021 [cit. 2024-02-12]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vstupni-prohlidka-dusledky-jejeho-neprovedeni#note-7>