

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Kristýna Hánělová**

**VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU NA ZÁKLADĚ PRACOVNÍ  
SMLOUVY**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2014**

**Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne .....

.....

Kristýna Hánělová

### **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé diplomové práce, JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za profesionální vedení a pomoc při psaní diplomové práce, zvláště za odborné konzultace a cenné připomínky.

## Obsah

Seznam použitých zkratk	7
ÚVOD	8
1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH	10
2 OBECNÉ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	12
3 PRACOVNÍ POMĚR	15
3.1 Charakteristické rysy pracovního poměru	16
3.2 Subjekt pracovního poměru	18
3.3 Objekt pracovního poměru	20
3.4 Obsah pracovního poměru	20
4 DRUHY PRACOVNÍCH POMĚRŮ	22
4.1 Dle doby trvání	22
4.2 Dle kritéria místa výkonu práce	25
4.3 Dle kritéria zaměstnavatele	26
4.4 Dle kritéria právní skutečnosti	26
4.5 Dle rozsahu pracovní doby	28
5 POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍ SMLOUVY	29
5.1 Poskytování informací	30
5.2 Lékařská prohlídka	32
6 PRACOVNÍ SMLOUVA	35
6.1 Forma pracovní smlouvy	35
7 NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY	38
7.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy	39
7.1.1 Druh práce	39
7.1.2 Místo výkonu práce	40

7.1.3 Den nástupu do práce .....	42
7.2 Některé vedlejší náležitosti pracovní smlouvy .....	43
7.2.1 Zkušební doba .....	43
7.2.2 Ujednání o kratší pracovní době .....	47
7.2.3 Ujednání o konkurenční doložce.....	49
8 POROVNÁNÍ ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY S PRÁVNÍ ÚPRAVOU VELKÉ BRITÁNIE	
53	
8.1 Obsah pracovní smlouvy.....	55
8.2 Písemné prohlášení podmínek .....	57
ZÁVĚR.....	59
Bibliografie.....	62
Abstrakt .....	66

## Seznam použitých zkratk

LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 2/1993 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
AntiDZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud České republiky
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZOchOsÚ	Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
EKOS	Evropská konfederace odborových svazů
UNICE	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů
CEEP	Evropské středisko veřejných služeb
EU	Evropská unie

## ÚVOD

Hlavním cílem této práce je nastínit problematiku vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, vyložit právní úpravu de lege lata a zohlednit také právní úpravu de lege ferenda. Při zpracování diplomové práce jsem čerpala především z knižní literatury věnující se tomuto tématu, a to jak české, tak britské, dále z evropské právní úpravy, odborných článků a judikatury Nejvyššího a Ústavního soudu. Nejfrekventovanějšími metodami, které jsem při zpracování toho tématu využila, byly především metoda abstrakce, díky níž jsou vymezeny určité charakteristiky, vztahy a vlastnosti zkoumaného tématu, analogie spočívající v porovnávání shody některých rysů a vlastností ne zcela totožných prvků, ale také analýzy, již chápeme jako rozbor či rozklad konkrétního objektu na jednodušší části, a naopak syntézy, tedy spojení různých takto vydělených částí v jeden celek.

Diplomová práce je rozdělena do osmi samostatných kapitol.

První kapitola definuje pojem pracovněprávní vztah obecně, uvádí jeho podstatné náležitosti a základní rozdělení, na což pak navazují další kapitoly této diplomové práce.

Druhá kapitola vyjmenovává a charakterizuje jednotlivé základní obecné zásady pracovněprávních vztahů, jejichž pochopení a aplikace jsou pro správné fungování pracovního práva zcela stěžejní.

Třetí kapitola pojednává o pracovním poměru, jehož vznik je hlavním cílem uzavření pracovní smlouvy, včetně jeho podstatných náležitostí a charakteristických rysů.

Ve čtvrté kapitole jsou uvedeny možnosti dělení samotného pracovního poměru dle rozdílných hledisek.

V páté kapitole se zabývám zákonem upravenými postupy, které předcházejí uzavření pracovní smlouvy. Jedná se především o problematiku spojenou s poskytováním informací a údajů, které jsou jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec povinni poskytnout. Další uvedenou povinností, jíž se podrobněji věnuji, a to zejména z hlediska nové právní úpravy, jsou vstupní lékařské prohlídky.

Šestá kapitola se týká především vymezení pojmu pracovní smlouva obecně a formálních náležitostí, které jsou její nezbytnou součástí.

Sedmá kapitola je věnována obsahovým náležitostem, které jsou nezbytné pro platné uzavření pracovní smlouvy, ale také náležitostem, které představují vedlejší náležitosti tohoto

právního jednání a jejichž úprava je, zejména v praxi, hojně využívána. Mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy řadíme druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Z ujednání vedlejších jsem se zaměřila především na možnost sjednání konkurenční doložky a úpravu pracovní a zkušební doby. Jelikož zákoník práce neobsahuje podrobnější rozbor popisované problematiky, tvoří obsah uvedené kapitoly také soudní rozhodnutí a názory odborné veřejnosti, které se jí týkají.

Závěrečná kapitola popisuje a srovnává právní úpravu vzniku pracovního poměru a pracovní smlouvy v České republice a Velké Británii, a to zejména úpravu náležitostí pracovní smlouvy, možnosti jejího uzavření z hlediska formy a písemné prohlášení podmínek.



# 1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Pojem právní vztah můžeme definovat jako společenský vztah upravený právními normami, mezi nejméně dvěma konkrétně určenými právními subjekty, v němž jeho účastníci jsou nositeli vzájemně spjatých subjektivních práv a právních povinností, které vznikají těmto subjektům přímo nebo zprostředkovaně na základě právních norem.<sup>1</sup>

Pracovněprávní vztahy jsou právem upravené právní vztahy, které vznikají subjektům práva v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu, přičemž v těchto vztazích vystupují jednotlivé subjekty jako nositelé vzájemných subjektivních práv a subjektivních povinností.<sup>2</sup> Zákoník práce poté uvádí v § 1 písm. a), že upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a tyto se označují jako vztahy pracovněprávní. Dále jsou v něm vymezeny základní typy pracovněprávních vztahů, a to pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovněprávní vztah je tvořen třemi prvky, které jsou pro jeho existenci zcela nepostradatelné a nenahraditelné. Jsou to subjekt, objekt a obsah. Subjekty jsou účastníci, vystupující v těchto vztazích jako nositelé subjektivních práv a povinností; objektem je to, k čemu směřuje chování subjektů, a obsahem rozumíme souhrn práv a povinností, které náleží subjektům.

Dle předmětu pracovního práva můžeme dále dělit pracovněprávní vztahy na individuální a kolektivní.

Individuálními pracovněprávními vztahy se rozumí ty právní vztahy, které vznikají bezprostředně v pracovním procesu, kdy na jedné straně vystupuje zaměstnanec – fyzická osoba a na druhé straně zaměstnavatel – fyzická či právnická osoba. Objektem těchto vztahů je účast fyzické osoby v pracovním procesu.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5. upravené vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, s. 145

<sup>2</sup>GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: MuniPRESS, 2012, s. 129.

<sup>3</sup>PÍCHOVÁ, I. *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 44.

Dále je možné tyto individuální pracovněprávní vztahy rozlišovat na základní, kde předmětem je výkon pracovní činnosti, a ostatní, které je doplňují nebo napomáhají jejich realizaci, chrání je před jejich porušením a stanoví případný postih za jejich porušení.

Kolektivní pracovněprávní vztahy se odlišují od těch individuálních především v subjektech tohoto právního vztahu, ale také v podmíněnosti vzniku vztahů kolektivních existencí právních vztahů individuálních. Na jedné straně tedy vystupuje fyzická či právnická osoba jako zaměstnavatel a na straně druhé odborová organizace či sdružení odborových organizací jako organizovaná skupina zaměstnanců. Odborové organizace se vyjednáváním se zaměstnavateli snaží vytvářet co nejpříjemnější podmínky pro zaměstnance v pracovním procesu a vznikají tak kolektivní vztahy při účasti pracovníků na tvorbě rozhodnutí zaměstnavatele, při kolektivním vyjednávání a při řešení kolektivních pracovních sporů.

## 2 OBECNÉ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Úprava obecných zásad pracovněprávních vztahů, formulovaná v § 1a odst. 1 ZP jejich demonstrativním výčtem, nabyla účinnosti poměrně nedávno. Až do 31. 12. 2011 byly tyto zásady formulovány § 13 ZP jako „základní zásady pracovněprávních vztahů“. Předešlá úprava ovšem nebyla pozitivně přijímána, neboť byla považována za kusou a neúplnou, a to především z hlediska opomenutí některých stěžejních zásad a naopak uvedení zásad, které nemohly být považovány za zásady základní. Z tohoto důvodu byla, dle mého názoru, novelizace provedená zákonodárcem v oblasti zásad pracovně právních vztahů výrazným posunem ke zlepšení kodifikace obecných zásad pracovněprávních vztahů, i když ani současný stav nelze považovat za zcela bezchybný.<sup>4</sup> Těmito zásadami jsou:

- **zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance**

Jedná se o jednu z nejdůležitějších zásad vyjadřující požadavek ochrany zaměstnance. Promítá se v celé řadě kogentních a relativně kogentních ustanovení a její konkretizaci nalezneme například v § 346b ZP.<sup>5</sup>

- **zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce**

Tato zásada se zdá být konkretizací zásady předešlé a odborná veřejnost často hovoří o její nadbytečnosti. Tomuto názoru přispívá i fakt, že obdobná formulace se nachází také v článku 28 LZPS.<sup>6</sup>

- **zásada spravedlivého odměňování zaměstnance**

Nejvíce se tato zásada bude projevovat v oblasti minimální mzdy, ovšem i zde se setkáváme s podobným problémem jako u zásady předchozí, a sice s částečnou totožností jejího obsahu s článkem 28 LZPS. Konkretizace zásady spravedlivého odměňování zaměstnance je, mimo jiné, obsažena v § 346c ZP, podle něhož zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohod a jejich náhrad, odstupné, odměny za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušející zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

---

<sup>4</sup>Ke zmíněné novelizaci došlo zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012.

<sup>5</sup>Jedná se o ustanovení, podle něhož zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžité postihy ani je od něho požadovat, stejně jako od něho nesmí požadovat peněžitou záruku.

<sup>6</sup>„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

- **zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**

Tato zásada je blíže rozvedena v § 301 a § 302 ZP upravujících základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců. Uvedená zásada zahrnuje, byť v ní není výslovně uveden, i požadavek na určitou míru loajality zaměstnance k tomu, kdo mu zajišťuje práci, tj. k jeho zaměstnavateli.<sup>7</sup>

- **zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**

Tyto zásady navazují na čl. 1 a 3 LZPS a blíže jsou rozvedeny v § 16 a § 17 ZP. Požadavek rovného zacházení je zakotven v § 16 odst. 1 ZP jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, nacházejícími se ve stejném či srovnatelném postavení, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu, příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Jde tedy o rovné jednání v rámci vztahů, které byly založeny dohodou smluvních stran, a to v průběhu celého trvání takto vzniklého pracovněprávního vztahu.

Co se týče zákazu diskriminace, pak za diskriminaci jako takovou můžeme považovat jakékoli rozlišování, vyloučení nebo naopak dání přednosti zaměstnanci, jejichž cílem může být znemožnění nebo i ohrožení možnosti stejného zacházení se zaměstnanci.<sup>8</sup> V § 16 odst. 2 ZP je přímo stanoveno, že zákon v pracovněprávních vztazích zakazuje jakoukoliv formu diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, jsou blíže upraveny v antidiskriminačním zákoně.<sup>9</sup> Diskriminační znaky však zákoník práce výslovně nevypočítává a i jejich úpravu přenechává AntiDZ, který je definuje jako rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru, světový názor, pohlaví, těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikaci. Dle důvodové zprávy jsou chráněny též osoby bez náboženského vyznání či víry.<sup>10</sup> Jak již bylo uvedeno výše, za diskriminaci se považuje jak

---

<sup>7</sup>BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1087 s. 26

<sup>8</sup>BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, s. 163

<sup>9</sup>Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

<sup>10</sup>Parlament České republiky, Sněmovní tisk 253/0, část č. 1/3 V.l.n.z. o rovném zacházení a ochraně před diskriminací – EU Vládní návrh na vydání zákona, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), s. 12.

diskriminace přímá, kterou lze vymezit jako rozdílné zacházení ze strany zaměstnavatele motivované přímo a výlučně diskriminačními znaky, tak diskriminace nepřímá spočívající v jednání, které je zdánlivě neutrální, avšak kvůli diskriminačním kritériím zvýhodní či znevýhodní zaměstnance oproti jiným.<sup>11</sup> Na rozdíl od přímé diskriminace může být nepřímá diskriminace ospravedlněna, a to existencí určitého cíle, který je považován za natolik významný a legitimní, že v rámci jeho dosažení je nutno nepřímé rozlišování mezi zaměstnanci tolerovat.<sup>12</sup> Možnost takového ospravedlnění je stanovena v § 16 odst. 3 ZP, a to tak, aby nerovné zacházení bylo oním podstatným a nezbytným požadavkem pro výkon práce. Úpravu přípustných forem rozdílného zacházení upravuje AntiDZ v § 6. Dalším ospravedlnitelným důvodem, nacházejícím se v tomtéž ustanovení, jsou opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v AntiDZ. Zákaz diskriminace doplňuje také zákaz týkající se shromažďování osobních údajů nesouvisejících s výkonem práce nebo vzniklým pracovněprávním vztahem (§ 316 odst. 4 ZP). AntiDZ taktéž upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací, jak stanovuje § 17 ZP.

S účinností od 1. 1. 2014 byl přidán k § 1a odstavec 2, který říká, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Vzhledem k významu těchto zásad je logické, že nezůstane pouze u vnitrostátní úpravy, ale jednotlivé zásady budou vyžadovat úpravu i na mezinárodní úrovni, a to především v rámci Evropské unie. Předpisů či judikatury vztahující se k dané problematice existuje poměrně rozsáhlé množství, ale z těch nejdůležitějších je především třeba zmínit směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

---

<sup>11</sup>BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, s. 166.

<sup>12</sup>Ibid., s. 119.

### 3 PRACOVNÍ POMĚR

Pracovní poměr můžeme považovat za jeden z nejdůležitějších a v praxi také nejpoužívanějších vztahů se řídících se pracovněprávními předpisy vůbec. To ovšem neplatí bezpodmínečně, neboť pracovní poměr můžeme nalézt i ve skupině tzv. smíšených pracovněprávních vztahů, tzn. takových vztahů, které se mimo pracovněprávních předpisů řídí i ustanoveními jiných právních norem, např. v případě akademických pracovníků vysokých škol atd.<sup>13</sup> Právě prostřednictvím tohoto institutu dochází k realizaci ústavně zaručeného práva na práci.<sup>14</sup> Ovšem i přes tuto významnou funkci pracovního poměru, nenalezneme v platné právní úpravě jeho definici. Teorie nám jich však nabízí hned několik. Pracovním poměrem rozumíme např. smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatel) vykonávat práci za mzdu.<sup>15</sup>

Úpravu pracovního poměru najdeme v § 33 ZP, který říká, že pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak. Touto možností, kdy zákoník práce „stanovuje jinak“, je vznik pracovního poměru jmenováním dle § 33 odst. 3 ZP.

Z uvedeného jednoznačně vyplývá, že pracovní poměr může být založen pouze právním jednáním, což jednoznačně vylučuje jiné právní skutečnosti, jako je např. právní událost, protiprávní jednání, konstitutivní soudní či správní rozhodnutí, jako možnost vzniku pracovního poměru.

Pro úplnost je nutno poznamenat, že v současné právní úpravě již nenalezneme, i dříve poměrně zřídka užívaný institut, a to vznik pracovního práva volbou. Pokud se i nadále v některých zvláštních předpisech či stanovách toto jednání pro vznik pracovního poměru požaduje, provádí se pouze jako předpoklad uzavření samotné pracovní smlouvy. Je-li tento požadavek formulován v souladu s dikcí zákona dle § 33 odst. 2 ZP, a sice jako zákonný předpoklad, nenaplnění takového požadavku (v tomto případě uskutečnění volby) musí nutně vyvolat neplatnost následně uzavřené pracovní smlouvy dle § 580 odst. 1 NOZ. Dle mého názoru bude tato neplatnost považována za neplatnost relativní dle § 586 odst. 1 a 2 NOZ, což

---

<sup>13</sup>BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, s. 170.

<sup>14</sup>Jedná se o realizaci ustanovení LZPS čl. 26 odst. 3.

<sup>15</sup>GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: MuniPRESS, 2012, s. 227.

podporuje i ustanovení zákona v § 18 ZP, který vyjadřuje vztah zákoníku práce k novému občanskému zákoníku tak, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější, což ustanovení o relativní neplatnosti, oproti neplatnosti absolutní, zejména z důvodu poskytnutí možnosti volby zaměstnanci, zda v takto založeném pracovním poměru pokračovat či nikoliv, rozhodně je. Dle § 579 NOZ se neplatnosti takto vzniklého pracovního poměru nemůže dovolávat zaměstnavatel, neboť ji nepochybně sám způsobil.

Ovšem jinak na situaci nahlížíme v případě, kdy osoby jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli a volbou se pouze změnil obsah pracovního poměru. Za takovýchto okolností by se nejednalo o vznik nového pracovního poměru, ale pouze změnu pracovní smlouvy.

### 3.1 Charakteristické rysy pracovního poměru

- **Závazkový<sup>16</sup> charakter**

Obsahem pracovního poměru je pracovní závazek na straně zaměstnance, směřující k výkonu práce, pro kterou byl pracovní poměr založen. Na straně zaměstnavatele koresponduje pracovnímu závazku tzv. dispoziční pravomoc zaměstnavatele, která znamená možnost zaměstnavatele využívat pracovní sílu zaměstnance v mezích a hranicích daných formulovaným pracovním závazkem.<sup>17</sup> Autonomie subjektů tohoto poměru ovšem není neomezená a značně se liší i v závislosti na fázi průběhu pracovního poměru. Při samotném vzniku pracovní smlouvy jednoznačně převažuje princip rovnosti stran a autonomie vůle spočívající především v tom, že zaměstnanec si svobodně volí zaměstnavatele a do určité míry i druh práce a na straně druhé zaměstnavatel si volí zaměstnance. Oba dva mají možnost společně formulovat obsah smlouvy, samozřejmě jak již bylo řečeno, v mezích zákona. Tato rovnost ovšem není trvalá. V další fázi pracovního poměru se jednoznačně posiluje postavení zaměstnavatele, který vystupuje vůči svému zaměstnanci ve vztahu nadřízenosti. Opět je nutno podotknout, že nikoliv neomezeně. Zmíněné dispoziční pravomoci zaměstnavatele jsou charakterizovány především v § 38 odst. 1 ZP a spočívají zejména v pravomoci

---

<sup>16</sup> Jsem si vědoma toho, že NOZ přichází s jiným chápáním závazku, než jak tomu bylo dosud (srov. § 1721 NOZ). Pro účely této práce a pro zjednodušení situace se ovšem přidržím chápání závazku do doby nabytí účinnosti NOZ, tedy jako povinnosti smluvních stran.

<sup>17</sup> *Kurz základů pracovního práva.* [online]. rect.muni.cz, [cit. 10. 2. 2014]. Dostupný: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola5.htm>>

zaměstnavatele řídit výkon práce zaměstnance a disponovat s jeho pracovní silou, ale i např. v nemožnosti zaměstnance samostatně rozhodovat o průběhu práce.

- **Osobně právní charakter**

Dle § 38 odst. 1 písm. b) ZP je jednoznačně stanoveno, že zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle **pracovní smlouvy** v rozvržené týdenní **pracovní době** a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.<sup>18</sup> Z dikce zákona vyplývá, že zaměstnanec je, co do výkonu práce, nezastupitelný a povinný plnit sjednaný obsah činnosti osobně.

- **Organizační povaha**

Tento rys tkví především v povinnosti zaměstnance se podřídit pracovnímu režimu, který u zaměstnavatele existuje z hlediska jeho hospodářské činnosti a požadavku na kontinuitu práce, způsob jejího výkonu, technické možnosti a výsledné produkty zaměstnavatele.

- **Kolektivní povaha**

O kolektivní povaze v rámci pracovního poměru mluvíme nejen v souvislosti s faktickým začleněním zaměstnance do kolektivu ostatních zaměstnanců zaměstnavatele, ale také v souladu s jeho možnostmi, prostřednictvím svého zaměstnaneckého postavení, zapojit se do odborové organizace, a tak z jiné pozice ovlivňovat výkon práce a další okolnosti související s pracovním poměrem.

- **Úplatnost**

Dle § 2 odst. 2 ZP musí být závislá práce<sup>19</sup> vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Podmínka úplatnosti je tedy považována za jednu ze stěžejních podmínek pracovního poměru vůbec a bez jejího naplnění bychom jen stěží mohli o pracovním poměru, tak jako ho chápe české právo, hovořit. Pracovní poměr je úplatný vždy. Jedná se o realizaci ústavní zásady zakotvené v článku 28 LZPS.<sup>20</sup> Úplatnost pracovního poměru je konstruována jako právo zaměstnance na mzdu za vykonanou práci, kterého se není možné platně předem vzdát. Vznik práva na mzdu, plat nebo odměnu z dohody je proto podmíněn faktickým výkonem práce, nikoliv pouhou existencí pracovněprávního vztahu, ovšem ani tento stav nemůžeme považovat za bezvýjimečný (např. poskytování stálé mzdy). Na druhou stranu za

---

<sup>18</sup>Jedná se především o povinnosti stanovené v § 38 odst. 1 ZP.

<sup>19</sup>Definice pojmu „závislá práce“ je uvedena v kapitole 3.3.

<sup>20</sup>„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“



mzdu nebo plat se nepovažují taková plnění, poskytovaná v souvislosti s pracovním poměrem, která přímo nesouvisí s výkonem práce podle pracovní smlouvy (např. cestovní náhrady či odstupné). Podmínky odměňování závislé práce a hlediska pro posouzení spravedlivé odměny stanoví část šestá zákoníku práce, která obsahuje komplexní úpravu odměňování za práci v pracovněprávním vztahu. Podle této úpravy přísluší zaměstnanci za práci konanou v pracovním poměru buď mzda, nebo plat, nestanoví-li zákoník práce nebo jiný zvláštní právní předpis jinak. Za práci v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti přísluší zaměstnanci odměna z dohody.<sup>21</sup>

### **3.2 Subjekt pracovního poměru**

Ze závazkového charakteru pracovního poměru jednoznačně vyplývá, že takový poměr může vzniknout jen se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnancem je dle § 6 ZP fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Může jím tedy být pouze fyzická osoba, která disponuje právní osobností (§ 15 odst. 1 NOZ), tzn. že má způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti, a dále, které je svéprávná (§ 15 odst. 2 NOZ), tedy má způsobilost vlastním jménem zakládat, měnit nebo rušit práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a nést vlastní odpovědnost z těchto vztahů. Dle § 34 NOZ je takovou osobou pouze osoba fyzická, která není mladší patnácti let, má-li dokončenou povinnou školní docházku, s výjimkou nezletilých, kteří vykonávají uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem. Dle mého názoru, právní úprava účinná od 1. 1. 2014 přináší poněkud zbytečnou rigiditu do sjednávání pracovního poměru nezletilých osob, a to především podmínkou ukončení povinné školní docházky. Předchozí praxe, kdy sjednání tohoto poměru bylo možné i před ukončením povinné školní docházky, ovšem za podmínky, že den nástupu do práce bude dnem, který následuje až po tomto ukončení povinné školní docházky, bylo lze považovat za dostačující a další omezení k tíži nezletilých neshledávám potřebným. Novinkou je také § 35 odst. 2 NOZ, kdy je zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnácti let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.

---

<sup>21</sup>BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 581 – 583.

Právní úpravu způsobilosti být zaměstnavatelem v pracovněprávních vztazích do 31. 12. 2013 upravoval § 10 ZP. S účinností nového občanského zákoníku bylo toto ustanovení zrušeno a nyní se nově ponechává úprava právní osobnosti a svéprávnosti zaměstnavatele pouze na novém občanském zákoníku. Odstraňuje se tím tedy dřívější úprava způsobilosti k právnímu jednání jak v zákoníku práce, tak v občanském zákoníku, kdy pokud činila pracovněprávní jednání fyzická osoba, která byla plně způsobilá k právnímu jednání v občanském právu, nicméně nedosáhla ještě věku osmnácti let, tak jak považoval zákoník práce, bylo takové jednání absolutně neplatné. S účinností od 1. 1. 2014 je zaměstnavatelem osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 ZP). Zaměstnavatelem může být fyzická osoba dle § 30 odst. 1 a 2 NOZ, která dosáhla plné svéprávnosti dovršením osmnáctého roku věku anebo přiznáním svéprávnosti či uzavřením manželství, ale stejně tak i fyzická osoba, které není plně svéprávná, ale dle § 33 odst. 1 NOZ jí byl k tomu udělen, s přivolením soudu, souhlas zákonných zástupců. Toto pojetí nelze, dle mého názoru, považovat za přínosné, neboť umožňuje stát se zaměstnavatelem i nezletilým osobám bez plné svéprávnosti, což s ohledem na základní princip pracovního práva vůbec, tedy na ochranu zaměstnance, může v budoucnu představovat značné problémy. Jako zaměstnavatel však může vystupovat i právnická osoba, kterou ale zákoník práce nedefinuje. I zde se tedy použije dikce nového občanského zákoníku, která v § 20 odst. 1 stanoví, že právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. Dle § 20 odst. 2 NOZ právnické osoby veřejného práva podléhají zákonům, podle nichž byly zřízeny; ustanovení tohoto zákona se použijí jen tehdy, slučuje-li se to s právní povahou těchto osob. U právnických osob je právní osobnost konstruována fikcí. Dle § 118 NOZ má právnická osoba právní osobnost od svého vzniku do svého zániku.

### 3.3 Objekt pracovního poměru

„Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu.“<sup>22</sup> Zaměstnanec tedy vykonává práci ve stavu podřízenosti k zaměstnavateli, a proto hovoříme o tzv. závislé práci. Definice tohoto pojmu přinášela v minulosti řadu problémů, např. vázanost na pracoviště či pokyny zaměstnavatele vůči tzv. tvůrčím pracovníkům.<sup>23</sup>

Nynější právní úprava účinná od 1. 1. 2012 definuje pojem závislé práce v § 2 odst. 1, 2 ZP. Závislou prací tedy rozumíme práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Taková 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. Dle mého názoru je nynější úprava závislé práce zdařilejší než předchozí, a to zejména z důvodu, že nesměšuje znaky závislé práce a podmínky jejího výkonu dohromady, nýbrž je odděluje do samostatných odstavců, což tvoří celou úpravu značně přehlednější.

### 3.4 Obsah pracovního poměru

Obsah pracovního poměru tvoří vzájemná práva a povinnosti účastníků pracovního poměru.

Základem obsahu je pracovní závazek, který obsahuje vždy dvojici práv a povinností, kdy právu jednoho odpovídá povinnost druhého a který je shodný pro všechny druhy pracovních poměrů, tzn. je jejich povinnou součástí. O vzájemných právech a povinnostech platí, že každému právu odpovídá povinnost druhého subjektu. Tomuto pracovnímu závazku na straně zaměstnance odpovídá dispoziční pravomoc na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel má právo zadávat práci zaměstnanci druhově určenou, v místě a čase sjednaném v pracovní smlouvě.

Základními právy a povinnostmi tedy jsou:

- povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů,

---

<sup>22</sup>BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, s. 170.

<sup>23</sup>BEZOUŠKA, P. *Závislá práce*. Právní rozhledy, 2008, č. 16, s. 579 – 583.

- povinnost poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci,
- povinnost zaměstnance vykonávat sjednanou práci osobně a dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru.<sup>24</sup>

Další konkretizaci povinností zaměstnanců uvádí § 301 – 304 ZP. Kromě těchto práv a povinností je možné zařadit do obsahu pracovního poměru i jiné náležitosti, které nutně nejsou jeho obligatorní součástí, např. právo zaměstnance dostávat mzdu za vykonanou práci a povinnost zaměstnavatele vyplácet mzdu za vykonanou práci, povinnost zaměstnance dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právo zaměstnavatele požadovat dodržování těchto předpisů, atd.

Obsah pracovního poměru je také vymezen i vnitřními předpisy zaměstnavatele, které vydává na základě a v souladu se zákony, popř. kolektivními smlouvami, kde může, v rámci vymezeném zákonem, rovněž upravit některá práva a povinnosti subjektů pracovního poměru.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, s. 173 – 174.

<sup>25</sup>PÍCHOVÁ, I. *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 50.

## 4 DRUHY PRACOVNÍCH POMĚRŮ

Pracovní poměry je možno rozdělit do několika kategorií dle následujících hledisek:

### 4.1 Dle doby trvání

- **Pracovní poměr na dobu neurčitou**

Pracovní poměr sjednáváný na dobu neurčitou znamená, že žádnému z účastníků pracovněprávního vztahu není při uzavírání pracovní smlouvy známo, kdy má předmětný pracovní poměr skončit. Uvedené vychází z nevyvratitelné právní domněnky obsažené v § 39 odst. 1 ZP, který říká, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Mezi další situace, kdy se sjednání pracovního poměru považuje za pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, patří například ustanovení § 65 odst. 2 ZP, který říká, že pokračuje-li zaměstnanec v konání prací i poté, co uplynula doba, na niž byl sjednán jeho pracovní poměr na dobu určitou s vědomím zaměstnavatele, změní se na pracovní poměr na dobu neurčitou. Nebyla-li dohodnuta doba trvání pracovního poměru přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjiřitelnou skutečností, ale tak, že předpokládá a současně umožňuje, aby tato doba skončila (mohla skončit) na základě skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba taktéž považovat za uzavřený na dobu neurčitou.<sup>26</sup>

- **Pracovní poměr na dobu určitou**

Situace u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou se zdá být již poněkud komplikovanější. Ustanovení upravující dobu určitou nalezneme taktéž v § 39 a násl. ZP, který se v zákoníku objevil s ohledem na směrnici Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi UNICE, CEEP a EKOS ze dne 28. června 1999. Dle § 39 odst. 2 ZP nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního

---

<sup>26</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 [online]. In: Beck-online.cz, [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné: <<http://www.beck-online.cz/>>

poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Sjedná-li se pracovní poměr na dobu určitou, pak doba jeho trvání může být sjednána pevným datem nebo vymezena dobou trvání určitých prací či jinou skutečností. Vždy však musí jít o způsob vymezení, který nedává prostor pochybnostem o tom, že délka pracovního poměru je omezena (i za předpokladu nevědomosti konkrétní doby) a že nepřesáhne (až na zákonem stanovené výjimky) dobu tří let. Tento požadavek podporuje i rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1990/2000, který říká, že doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjiitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.<sup>27</sup> Jestliže pracovní poměr byl sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu do tří let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.<sup>28</sup>

Do 31. 12. 2011 platila právní úprava, podle níž s výjimkami stanovenými § 39 odst. 3 a 4 ZP pracovní poměr na dobu určitou bylo možno sjednat mezi týmiž účastníky nejvýše na dobu dvou let od vzniku pracovního poměru. Právní úprava zakazovala i tzv. řetězení (opakování) uzavírání pracovního poměru mezi týmiž účastníky, kdy celková délka nesměla v součtu překročit dva roky a prolomit tento postup bylo možné pouze v případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou po uplynutí šesti měsíců od skončení tohoto pracovního poměru.

S ohledem na novelu účinnou od 1. 1. 2012, provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., lze tedy shrnout, že celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí překročit

---

<sup>27</sup>Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 512/2001, který říká, že „není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí. Ujednání, že „pracovní smlouva končí nejpozději 7. kalendářní den po odvolání z funkce“, není ujednáním o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou, ale ujednáním o způsobu skončení pracovního poměru odvoláním z funkce.“ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001. In: Aspi [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 20. 3. 2014].

<sup>28</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000. In: Aspi [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 20. 3. 2014].

devět let, avšak po uplynutí tříleté lhůty od skončení pracovního poměru mezi týměž zaměstnavatelem a zaměstnancem se k předchozí délce tohoto poměru nepřihlíží.<sup>29</sup> Menšinově se vyskytují i názory opačné, a to že maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž stranami nesmí přesáhnout tři roky, a to ani v případě prodlužování či opakování pracovního poměru, které však v praxi nenašly většinové zastání. K tomuto problému se vyjádřil i Bukovjan, který uvádí, že z kontextu celého odstavce příslušného ustanovení zákoníku práce (jakož i z důvodové zprávy k jeho novele) je zřejmé, že doba tří let se váže ke každému ze tří možných „pokusů“ samostatně, a že tedy kontinuálně by mohl pracovní poměr na dobu určitou s jedním a týměž zaměstnancem trvat v souhrnu až devět let.<sup>30</sup>

V § 39 odst. 3 ZP je stanovena výjimka spočívající v tom, že § 39 odst. 2 ZP není dotčen postup dle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.<sup>31</sup> Toto ustanovení se týká především cizinců. „Zvláštní právní předpis předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu; to se týká zejména cizinců, u nichž se vyžaduje povolení k zaměstnání, vydávané Úřadem práce ČR na dobu podle ustanovení § 92 odst. 2 ZoZ, popřípadě tzv. zelená nebo modrá karta, jakož i zaměstnanců vykonávajících veřejně prospěšné práce podle ustanovení § 112 téhož zákona.“<sup>32</sup>

Další výjimka je stanovena v § 39 odst. 4 ZP, a to pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. V takových případech se nepostupuje podle odstavce § 39 odst. 2 ZP za podmínky, že písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací (za předpokladu, že u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, lze tuto dohodu nahradit vnitřním předpisem) upraví bližší vymezení popsanych důvodů, pravidla, okruh zaměstnanců a dobu, na kterou může být takto upravený pracovní poměr uzavírán.

---

<sup>29</sup>Tři roky ode dne vzniku prvního pracovního poměru a maximálně dvakrát opakování (či prodloužení) po maximálně 3 letech, v celkovém součtu tedy 9 let (3 + 3 + 3 roky). Na druhou stranu není přípustné více než dvakrát opakování pracovního poměru, a to i v případě, že by byl uzavřen na dobu výrazně kratší, než jsou 3 roky. Jestliže bude vznik pracovního poměru určen např. na dobu 6 měsíců a poté dvakrát opakován opět po 6 měsících, pak maximální doba tohoto pracovního poměru bude činit celkově 18 měsíců a tento nemůže být nadále opakován či prodlužován.

<sup>30</sup>BUKOVJAN, P. *K pracovním poměrům na dobu určitou*. Práce a mzda, 2012, č. 9, s. 11.

<sup>31</sup>Například speciální úprava v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>32</sup>ŠUBRT, B., BUKOVJAN, P. *Nová úprava pracovních poměrů na dobu určitou*. Práce a mzda, 2011, č. 12, s. 27.

Poslední výjimka dle § 39 odst. 6 ZP říká, že ustanovení § 39 odst. 2 ZP se nevztahuje na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, § 308 a § 309 ZP).

Jinými slovy, pokud zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu s agenturou práce za účelem výkonu práce pro tuto agenturu práce, pak zde dopadá obecná úprava podle ustanovení § 39 odst. 1 až 4 ZP.

## 4.2 Dle kritéria místa výkonu práce

- **Výkon práce v zařízení zaměstnavatele**

Zaměstnanec vykonává práci v zařízeních zaměstnavatele. Více o určení místa výkonu práce v kapitole 5.2, týkající se podstatných náležitostí pracovní smlouvy.

- **Výkon práce mimo zařízení zaměstnavatele (tzv. domácí zaměstnanci)**

Stále rozšířenější je forma výkonu práce, která spočívá ve vykonávání práce mimo zařízení zaměstnavatele, tedy především v domácnosti, dílnách či jiném dohodnutém místě, kde zaměstnanec, dle předem dohodnutých podmínek, vykonává pro zaměstnavatele sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Takto prováděný výkon práce je formulován v § 317 ZP.

Základní rozdíly od výkonu práce v zařízení zaměstnavatele spočívají dle § 317 písm. a) v tom, že se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Tyto vztahy jsou charakteristické především nemožností dohlížení zaměstnavatele na zaměstnance na jeho výkon práce. Proto je, dle mého názoru, vhodné vzájemně vymezit vztahy týkající se např. pracovních postupů, dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, upravit místo, čas a způsob předávání výsledků práce nebo i výši a podmínky poskytování náhrady za opotřebení předmětů používaných k výkonu práce a předejít tak případným komplikacím a nedorozuměním, které by v opačném případě mohly vzniknout. Je nutné ale vzpomenout pravidlo, podle kterého náklady, které vznikají v souvislosti s výkonem práce z domova, je povinen nést zaměstnavatel.<sup>33</sup>

Pro práci domácího zaměstnance není možné stanovit písemný rozvrh práce, platí zde však limity maximální délky pracovní doby, a tím je také omezen zaměstnavatel při přidělování množství práce zaměstnanci. Dle § 317 písm. b) ZP takovému zaměstnanci při

---

<sup>33</sup>GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: MuniPRESS, 2012, s. 244.



důležitých osobních překážkách (jako je např. zpoždění hromadného prostředku či narození dítěte) nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak<sup>34</sup> nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZP.<sup>35</sup> V neposlední řadě mu dle § 317 písm. c) ZP nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek, a pokud chce, aby mu i v těchto situacích bylo hrazeno, je nutné si takto sjednat mezi ním a zaměstnavatelem. Příplatek za práci přesčas se ovšem řídí obecnými ustanoveními.<sup>36</sup>

Vzhledem k rozmáhající se tendenci výkonu práce mimo zařízení zaměstnavatele vyvstala nutnost upravit tento způsob výkonu práce i na úrovni práva EU, a sice uzavřením rámcové dohody o práci na dálku (teleworking) ze dne 16. července 2002.<sup>37</sup>

### **4.3 Dle kritéria zaměstnavatele**

- **Zaměstnavatel je právnická osoba**

Zaměstnavatel, který je právnickou osobou, musí splňovat podmínky být právní osobou stanovené dle občanského zákoníku. Více o právnické osobě v postavení zaměstnavatele je uvedeno v kapitole 3.2.

- **Zaměstnavatel je fyzická osoba**

Zaměstnavatel jako fyzická osoba je většinou osoba podnikající na základě nějakého oprávnění, nejčastěji oprávnění živnostenského. Zaměstnavatelé jako fyzické osoby mohou být i členové různých komor (advokátní, notářské, exekutorské, lékařské apod.). Více se k tomuto vyjadřují v kapitole 3.2.

### **4.4 Dle kritéria právní skutečnosti**

- **Pracovní poměry založené jmenováním**

Jmenování je jednostranným právním jednáním, ovšem i v tomto případě platí, že pracovněprávní vztah může vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele;

---

<sup>34</sup>Důvodová zpráva uvádí, že jiný postup je stanoven např. v § 199 odst. 2 ZP.

<sup>35</sup>Pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 ZP platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

<sup>36</sup>Těmito ustanoveními jsou §§ 93 až 93a ZP.

<sup>37</sup>DRBALOVÁ, V., MÁLKOVÁ, H. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. 1. vydání. Praha: Unigrafie, a.s. 2007, s. 10.

nemůže tedy dojít k založení pracovního poměru jmenováním, pokud by s tím ten, kdo má být jmenován, nesouhlasil.<sup>38</sup>

Vznik pracovního poměru jmenováním je zakotven v § 33 odst. 3 ZP. Dle dikce tohoto ustanovení je možné pracovní poměr jmenováním založit pouze v případech vedoucího pracovního místa. Jmenováním se zakládá pozice vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru v Policii České republiky. Mimo tyto vyjmenované příklady, je možné založit pracovní poměr jmenováním pouze v případech stanovených zvláštním právním předpisem.<sup>39</sup>

Jmenování podle § 33 odst. 3 ZP provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, a není-li tak stanoveno, provede jej pověřená osoba dle § 33 odst. 4 ZP. Zákoník práce ovšem nestanovuje formu jmenování ani podstatné náležitosti jmenování a stejně tak je možné dát jmenováním vzniknout pracovnímu poměru jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Pracovní poměr v tomto případě vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce.

V případě, že zaměstnanec jmenovaný do vedoucí funkce je v pracovním poměru k jinému zaměstnavateli, a nebude moci plnit své dosavadní povinnosti, je nucen s dosavadním zaměstnavatelem vyřešit další existenci tohoto pracovního poměru, ovšem v případě stejného zaměstnavatele se má za to, že práva a povinnosti trvajících pracovního poměru tím nejsou dotčena (nedohodnou-li se jinak).

Způsob ukončení takto vzniklého pracovního poměru je možný písemným odvoláním či vzdáním se funkce, které musí být doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější. Následně se musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na jeho dalším pracovním působení u zaměstnavatele. Pokud se tak

---

<sup>38</sup>*Pracovní poměr založený jmenováním* [online]. Sagit.cz, [cit. 3. 3. 2013]. Dostupný na: <[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr\\_210.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_210.htm)>.

<sup>39</sup>Například: Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů nebo zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů atd.

nestane, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZP.<sup>40</sup>

- **Pracovní poměry založené pracovní smlouvou**

O tomto způsobu vzniku pracovního poměru níže viz kapitoly 6 a 7.

#### **4.5 Dle rozsahu pracovní doby**

- **Pracovní poměr na stanovenou pracovní dobu**

Délka stanovené pracovní činí dle § 79 odst. 1 ZP 40 hodin týdně. U některých dalších zaměstnanců uvedených v § 79 odst. 2 ZP jsou uvedeny výjimky z této pracovní doby, které nesmí stanovená pracovní doba přesáhnout.

- **Pracovní poměr na kratší než stanovenou pracovní dobu**

Dle § 79 odst. 3 ZP je možné zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, které může stanovit jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní však nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP.

---

<sup>40</sup>*Pracovní poměr založený jmenováním* [online]. Sagit.cz, [cit. 3. 3. 2013]. Dostupný na: <[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr\\_210.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_210.htm)>.

## 5 POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍ SMLOUVY

Proces a způsob, jakým zaměstnavatel provádí výběr svých budoucích zaměstnanců, je velice různorodý a odvíjí se od pozice, která má být zastávána, přes vlastnosti uchazeče až po požadavky samotného zaměstnavatele. V jeho průběhu vznikají mezi zaměstnavatelem a potenciálním zaměstnancem určité vztahy, které teorie nazývá jako tzv. vztahy předsmluvní. Charakter těchto vztahů ovšem není jednoznačný a může se lišit v závislosti na jejich právní závaznosti. Pro lepší přehlednost můžeme tyto vztahy rozdělit do tří základních fází, a to na fázi informační, kde si subjekty navzájem vyměňují informace, které by měly pomoci k rozhodnutí, zda skutečně chtějí pracovní smlouvu uzavřít, fázi hodnotící, kde dochází k vyhodnocování informací a rozhodování o dalším postupu, a závěrečnou fázi verifikační. Proces sjednávání pracovní smlouvy tedy můžeme označit za proces vzájemného předávání informací, jejich hodnocení a v konečné fázi rozhodnutí, které nabývá formy právně závazného konsensu.<sup>41</sup>

Vzniku pracovní smlouvy může též předcházet shodný projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu pracovní smlouvu uzavřít. Je-li takováto dohoda o přijetí do zaměstnání uzavřena, pak z ní pro zaměstnavatele logicky plynou i dohodnuté závazky. Ve většině případů je to povinnost, že zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu, a tím mu smluvené zaměstnání poskytne. Tento institut ovšem není samostatně upraven v zákoníku práce, proto se v tomto případě musí podpůrně využít nového občanského zákoníku, a to konkrétně § 1783. Podle tohoto ustanovení se jedna ze smluvních stran zavazuje, že po vyzvání ve sjednané lhůtě (popř. do jednoho roku) uzavře smlouvu, která je předmětem předmětné smlouvy o smlouvě budoucí. Nesplní-li zavázaná strana svou povinnost, může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud. Povinnost k uzavření smlouvy nevzniká, jestliže se změnila okolnosti, z nichž obě strany vycházely, a na zavázané straně nelze rozumně požadovat splnění povinnosti k uzavření smlouvy.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup>GALVAS, M. *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. 1. vydání. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985. s. 45.

<sup>42</sup>JOUZA, L. *Nový občanský zákoník a pracovněprávní vztahy* [online]. cssz.cz, [cit. 20. 2. 2014]. Dostupné na: <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/judr-ladislav-jouza-novy-obcansky-zakonik-a-pracovnepravni-vztahy.htm>> Tento článek vyšel v časopise Národní pojištění č.: 8-9/2013>.

Samotná právní úprava postupu před vznikem pracovního poměru je nyní upravena v §§ 30 až 32 ZP.

Jak již bylo řečeno, dle § 30 odst. 1 ZP je výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska jejich kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností zcela v kompetenci zaměstnavatele, a tato jeho kompetence může být omezena pouze na základě zvláštního právního předpisu. S tím souvisí i možnost zaměstnavatele vyhlásit na místa, která chce obsadit, výběrové řízení, jehož pravidla a podmínky si sám stanoví a přitom není nikterak omezen povinností založit pracovní poměr s některým z účastníků výběrového řízení, jakož i sdělovat nepřijatým uchazečům důvody jejich nepřijetí. Výběrové řízení a samotný výběr potenciálního zaměstnance musí být ovšem prováděn tak, aby za žádných okolností nedocházelo k jeho diskriminaci.

## 5.1 Poskytování informací

V § 30 odst. 2 ZP je stanoven obecný zákaz požadování údajů zaměstnavatelem, které bezprostředně nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy.<sup>43</sup> Výjimkou z tohoto zákazu jsou případy, kdy vyžadování těchto údajů je odůvodněno podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon zaměstnání, které má občan vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný.<sup>44</sup> V souvislosti s nutností konkretizace zákazu požadování údajů nesouvisících s uzavřením pracovní smlouvy se odkazuje na ustanovení § 316 odst. 4 ZP, které, byť se týká již vzniklého pracovního poměru, obsahuje demonstrativní výčet informací, dle zákonodárce bezprostředně nesouvisících s výkonem práce a s pracovním poměrem, a proto je zaměstnavatel nesmí na zaměstnanci vyžadovat. Logicky se tedy odvozuje, že nemohu-li vyžadovat tyto informace v souvislosti s pracovním poměrem, nemohu je vyžadovat ani před jeho uzavřením. Existují ovšem i výjimky, ve kterých může být tento zákaz prolomen.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup>Zákoník práce zde vychází z článku 3. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/54/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, který obsahuje např. zákaz zaměstnavatele zjišťovat si informace o uchazeči práce týkající se manželského a rodinného stavu či počtu dětí.

<sup>44</sup>JOUZA, L. *Ochrana osobních práv zaměstnance*. Bulletin advokacie, 2008, č. 6, s. 35.

<sup>45</sup>Například § 316 odst. 4 písm. a), b) a h), který obsahuje demonstrativní výčet informací, které sice zásadně nelze požadovat, ale tento zákaz může být prolomen. Jedná se o informaci o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti. Tyto informace může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případě, kdy to stanoví právní předpis.

Další ustanovení týkající se informací, které zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci při výběru zaměstnanců požadovat, je obsažen v § 12 odst. 2 ZamZ, kdy zaměstnavatel nesmí požadovat informace, které odporují dobrým mravům. Ovšem ani takovéto omezení není bezvýjimečné a za určitých okolností lze prolomit (např. vyplývá-li požadavek z povahy zaměstnání).

Neodmyslitelně spjata se získáváním informací je i možnost vedení osobního spisu, který je definován jako „soubor zcela nebo částečně standardizovaných dokumentů odpovídající právním normám a zaznamenávající průběh a výsledky jednotlivých personálních činností.“<sup>46</sup> V zákoníku práce je upraven § 312, ovšem ani tento ani jiné ustanovení zákoníku práce či ZOchOsÚ, neobsahuje konkrétní výčet údajů, jež mohou být vedeny v osobním spise, pouze stanovuje, že osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce. Za takovéto údaje můžeme tedy považovat osobní údaje zaměstnance a údaje a doklady související s pracovněprávním vztahem. Naopak takovýmto údajem nejsou např. různá podání a stížnosti (zejména anonymní), kterými se třetí osoby obracejí na zaměstnavatele a doklady o způsobu jejich vyřízení. Zákon ovšem dále upravuje nejenom možnost vedení takového spisu, ale i podmínky možnosti nahlížení do něj, a to jak ze strany třetích osob, tak ze strany samotného zaměstnance.

Citlivým tématem objevujícím se často v souvislosti s osobními spisy je také otázka nutnosti a délky jeho archivace. Časové období archivace vyplývá z účelu, k němuž je spis veden. Začátkem vedení spisu by měl být vznik pracovního poměru a vedení spisu by měl zaměstnavatel ukončit společně se skončením pracovního poměru. Tuto zásadu nelze však uplatňovat ve všech případech. Osobní spis může zaměstnavatel vést i před vznikem pracovního poměru, kdy do něj zařadí např. obsah příslibu zaměstnání, mzdové ujednání apod., nebo po jeho skončení (např. údaj o výstupní lékařské prohlídce pro případné posouzení odpovědnosti zaměstnavatele za nemoc z povolání). Uschování některých dokladů v osobním spise i po skončení pracovního poměru zaměstnance je odůvodněno i předpokladem vzájemného uplatňování nároků účastníků pracovněprávního vztahu.<sup>47</sup> Dle

---

<sup>46</sup>BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. *Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů*. Práce a mzda, 2009, č. 7, s. 10.

<sup>47</sup>PAŘIL, P. *Osobní spis zaměstnance a personální agenda zaměstnavatele*. Brno: 2013. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Právnická fakulta, s. 18.

§ 20 odst. 2 ZOchOsÚ zaměstnavatel nesmí zničit ty osobní údaje, jejichž povinnost archivace je uložena zvláštním právním předpisem.<sup>48</sup>

S vyžadování a shromažďování informací o osobě, která se uchází u zaměstnavatele o zaměstnání, také souvisí otázka ochrany osobních údajů. Pro tento účel je na místě aplikovat příslušná ustanovení ZOchOsÚ. Ochranu zaměstnanci před neoprávněným zneužitím jeho osobních údajů poskytuje rovněž občanský zákoník v ustanoveních týkajících se ochrany osobnosti (srov. § 81 a násl. NOZ).

Zajímavé bude řešení otázky, jak postupovat v případě, kdy některé údaje poskytnuté zaměstnancem nezbytné ke vzniku pracovního poměru budou (ať vědomě či nikoliv) nepravdivé. V takovémto případě je třeba vycházet z úpravy neplatnosti pro omyl stanovené §§ 583 – 585 NOZ. Domnívám se, že v tomto případě se tedy bude jednat, s ohledem na § 586 NOZ, o neplatnost relativní, které je nutné se dovolat.

Ani zaměstnavatelé se ovšem před uzavřením pracovní smlouvy nevyhnou povinnosti poskytnout některé informace. Dle § 31 ZP je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.<sup>49</sup>

## 5.2 Lékařská prohlídka

V případech stanovených zvláštním právním předpisem, ještě před uzavřením pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba podrobila vstupní lékařské prohlídce (§ 32 ZP). Na toto ustanovení pak navazuje povinnost stanovená zaměstnavateli § 103 odst. 1 písm. a) ZP, a to nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, což umožňuje zaměstnavateli požadovat takovou prohlídku i v případech, které nejsou zvláštním předpisem stanoveny. Speciálním právním předpisem, na který § 32 ZP v tomto případě odkazuje je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,

---

<sup>48</sup>Například zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>49</sup>Rozsah práva na informace je dán Směrnicí Rady 91/553/EHS, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které zákonodárce začlenil do zákoníku práce.

ve znění pozdějších předpisů, který od 1. 4. 2012 (s přechodným obdobím skončeným ke dni 1. 4. 2013) nově upravuje problematiku zdravotních prohlídek a nahradil tak zastaralou úpravu upravenou zákonem č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu a směrnicí o posuzování zdravotní způsobilosti k práci z roku 1967.<sup>50</sup>

Nyní je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařské prohlídky u všech pracovněprávních vztahů bez jakékoliv výjimky. Ovšem v případě výkonu práce na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti není provedení vstupní lékařské prohlídky vždy nutné. Provedení takovéto prohlídky se vyžaduje jen v případě výkonu práce rizikové, nebo pokud je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy (např. podle zákoníku práce, zákona o silničním provozu, zákona o pedagogických pracovnících apod.) anebo též, má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci.

„Vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovně lékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu nebo u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel, na jehož pracovištích jsou vykonávány pouze práce v kategorii první, osobu ucházející se o zaměstnání.“<sup>51</sup>

Ustanovení § 32 ZP má sice kogentní povahu, nicméně nesplnění této povinnosti ze strany zaměstnavatele nemá za následek neplatnost následně uzavřené pracovní smlouvy. Na druhou stranu, pokud se povinná osoba nepodrobí se lékařské prohlídce, nastává u ní, jak je uvedeno v ustanovení § 59 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, právní fikce, že je zdravotně nezpůsobilá k výkonu práce, není-li v jiném právním předpisu uvedeno jinak. Zaměstnavatel, který by uzavřel pracovní smlouvu se zdravotně nezpůsobilým zaměstnancem, by porušil povinnosti k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dopustil by se tak správního deliktu na úseku bezpečnosti práce dle ustanovení § 17 odst. 1 písm. f) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud nebude mezi stranami dojednáno něco jiného, náklady spojené se vstupní lékařskou prohlídkou zaměstnanec nese sám, ovšem za předpokladu, že následně bude se zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva, je vstupní lékařská prohlídka uhrazena

---

<sup>50</sup>Zákon o specifických zdravotních službách byl s účinností od 1. 4. 2013 novelizován zákonem 47/2013 Sb.

<sup>51</sup>KOTTNAUER, A. a kolektiv. *Zákoník práce, komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 164.



zaměstnavatelem.<sup>52</sup> V případě mladistvých zaměstnanců, dle § 247 ZP, je zaměstnavatel povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli patřičně vyšetřeni, a naopak mladiství zaměstnanci jsou povinni této prohlídce se podrobit.

Vstupní prohlídka se provádí u osob, které se ucházejí o zaměstnání, tedy vždy před nástupem do konkrétního zaměstnání. Vstupní prohlídka je nutná i u zaměstnanců, kteří přecházejí z jedné pozice do druhé (např. v rámci téže obchodní společnosti) a jejichž nová pozice má vyšší zdravotní náročnost.

Účelem vstupní zdravotní prohlídky je vyloučit z pracovního zařazení ty osoby, u kterých je možnost zhoršení jejich zdravotního stavu, poškození zdraví sama či svých spolupracovníků, a proto i přes některé ohlasy odsuzující takovéto plošné zavedení lékařských prohlídek je, dle mého názoru, tato zákonem stanovená povinnost zcela na místě.

---

<sup>52</sup>§ 59 odst. 2 zákona 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

## 6 PRACOVNÍ SMLOUVA

Listina základních práv a svobod v článku 26 stanoví, že „každý může učinit svobodnou volbu ohledně svého povolání a má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“ A právě prostřednictvím realizace tohoto práva se v pracovněprávním vztahu s pracovní smlouvou setká většina fyzických osob. „Pracovní smlouva je nejčastější subjektivní právní skutečnost, která zakládá pracovní poměr. Je to dvoustranné právní [jednání], jehož základem je souhlasný dobrovolný vzájemný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřující ke vzniku pracovního poměru.“<sup>53</sup>

Uvedená definice jednoznačně stanovuje, že se jedná o právní jednání jednostranné a jako takové potřebuje ke svému vzniku dvou jednostranných vzájemně adresovaných právních jednání dvou různých stran, které jsou obsahově shodné, a tedy vyjadřují smluvní konsens. Jde zde o dosažení jakéhosi kompromisu obou smluvních stran. Toto tvrzení však nelze chápat jako skutečnost, která dovoluje uzavřít pracovní smlouvu zcela libovolně, v závislosti pouze na vůli subjektů. Jejím podpisem se účastníci samozřejmě nezavazují dodržovat pouze práva a povinnosti v ní uvedené, ale zároveň se musí ex lege podřídit režimu, který stanoví pracovněprávní předpisy, aniž by to bylo do pracovní smlouvy výslovně zakomponováno. Pracovní smlouva je vyjádřením smluvního principu, který se projevuje především v možnosti smluvních stran dohodnout si podmínky, za kterých tento pracovněprávní vztah bude existovat a probíhat. Zaměstnanec si vybírá zaměstnání podle jeho zájmů, požadavků a priorit a zaměstnavatel si tímto může vytvářet pracovní kolektiv dle vlastních představ a nároků.

### 6.1 Forma pracovní smlouvy

Dle § 34 odst. 4 ZP musí být pracovní smlouva uzavřena písemně a stejný požadavek se vyžaduje i pro změnu pracovní smlouvy a odstoupení od ní. Situace ovšem nebyla upravena tímto způsobem vždy. Ustanovení § 34 odst. 3 ZP platná do 31. 12. 2011 stanovovala povinnost zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvy písemně vždy a neměla stanovenou žádnou možnou výjimku. Nutno ovšem podotknout, že s porušením této povinnosti

---

<sup>53</sup>GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 240.

nebyla spojena žádná sankce, a tedy ani sankce neplatnosti takto uzavřeného právního jednání.

„Nicméně i při uzavření pracovní smlouvy ústně či dokonce konkludentně platilo, že pracovní smlouva může vzniknout pouze na základě projevů vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli zaměstnanec i zaměstnavatel projevit, tedy za takových okolností, které nevyvolávají pochybnost o skutečnosti, že úmysl obou stran směřoval ke sjednání pracovního poměru určitého obsahu. Nešlo-li o výslovné projevy vůle, bylo možno považovat za sjednaný ten druh práce, který zaměstnanec začal bez námitek a s vědomím zaměstnavatele pro něho vykonávat, a za sjednané místo výkonu práce pak místo, v němž začal pracovat. Za sjednaný den nástupu do práce byl pak pokládán den, kdy zaměstnanec práci začal skutečně vykonávat“.<sup>54</sup>

Nynější právní úprava naopak říká<sup>55</sup>, že nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatné. Jednou z možností, jak tomuto nevyhnutelnému následku zamezit, je dodatečně tuto vadu odstranit, resp. ji dodatečně zhojit.

Další možností vyhnutí se či zamezení neplatnosti, která se vyskytovala v předešlé, ale i současné právní úpravě, je s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva vůči zaměstnancům a kvůli jejich sociální jistotě jako jedné ze základních zásad (viz výše), zvláštní úprava v § 20 ZP, která se týká právních jednání, jimiž se zakládá nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Neplatnosti právního jednání není totiž možné se dovolat za předpokladu, že pokud již bylo započato s plněním, tj. začne-li již zaměstnanec vykonávat práci. Jinými slovy, jestliže zaměstnanec začne vykonávat práci i na základě pracovní smlouvy neplatné pro nedostatek formy, není již možné zpochybnit existenci pracovního poměru, který tato smlouva založila.

Neexistuje žádný zákonem stanovený formulář, na kterém by měla být pracovní smlouva sepsána a k uzavření pracovní smlouvy písemně dokonce postačí, aby došlo k písemnému návrhu a jejímu písemnému přijetí, přičemž není povinnost tyto dva projevy

---

<sup>54</sup>BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 223 – 224.

<sup>55</sup>Srov. § 582 odst. 1 NOZ.

vůle uvádět shodně na jednu listinu. Zaměstnavatel je ovšem povinen vydat zaměstnanci jedno vyhotovení pracovní smlouvy.<sup>56</sup>

Dle mého názoru je v tomto případě vhodné apelovat na fakt, že z hlediska právní jistoty a prevence případných sporů je výhodnější nespoléhat na možnosti dodatečného zhojení neplatnosti pracovní smlouvy a na počátku vzniku pracovního poměru uzavřít písemnou pracovní smlouvu tak, jak je stanoveno dikcí zákona, tedy v písemné formě.

---

<sup>56</sup>Jak stanovuje § 34 odst. 5 ZP.

## 7 NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

Jak již bylo řečeno výše, pracovní smlouva vytváří velký prostor pro uplatnění autonomie vůle. Ani ta však není neomezená a musí být v souladu kogentními ustanoveními pracovněprávních norem. Zákoník práce stanoví podstatné náležitosti pracovní smlouvy, které musí být uvedeny, nicméně jejich konkrétní obsah je již opět v dispozici jejich účastníků. Z hlediska uplatnění autonomie vůle lze rozdělit náležitosti pracovní smlouvy na dva okruhy:

- **Nezbytné náležitosti**

Tyto náležitosti jsou stanovené zákoníkem práce v ustanovení § 34 odst. 1, a jak vyplývá již z jejich pojmenování, jsou ke vzniku pracovní smlouvy nezbytné, a to zejména z důvodu zajištění její esenciální funkce, kterou je založení konkrétního pracovního poměru. Jmenovitě se tedy jedná o:

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

- **Doplňující obsahové náležitosti**

V souladu s výkladem o uplatnění smluvní volnosti výše je zřejmé, že není možné zůstat pouze u díkce zákona, bez možnosti upravit i jiné instituty, než ty které jsou zákonnou úpravou stanoveny jako nezbytné. Z tohoto důvodu dává zákonodárce možnost účastníkům v pracovní smlouvě upravit i další náležitosti, které tyto subjekty považují za důležité. K uplatnění těchto možností se jim nabízejí dva způsoby či techniky, a to buď doplňující obsahové náležitosti vtělit přímo do textu smlouvy, anebo zvolit možnost další, a sice sjednat podmínky ve smlouvě zvláštní.<sup>57</sup>

Mezi ty nejčastěji užívané doplňující obsahové náležitosti se řadí:

- ujednání o době trvání pracovního poměru,
- ujednání o zkušební době,
- mzdová ujednání,
- ujednání o konkurenční doložce,
- ujednání o kratší pracovní době,
- ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu,

---

<sup>57</sup>GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: MuniPRESS, 2012, s. 259.

- ujednání o možnosti odvolání vedoucího zaměstnance,
- ujednání o podmínkách, nárok na délku dovolené na zotavenou, údaj o výpovědních dobách a další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.

## 7.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

### 7.1.1 Druh práce

Touto podstatnou náležitostí se rozumí, jakou pracovní činnost je zaměstnanec v pracovním poměru povinen podle pokynů zaměstnavatele ve stanovené pracovní době konat. Její význam není radno podceňovat a je především v zájmu zaměstnance, aby byl druh práce stanoven v pracovní smlouvě určitě, srozumitelně a konkrétně. Je tomu proto, že jinou práci než tu, která odpovídá druhu práce v pracovní smlouvě stanovené, není zaměstnanec povinen vykonávat. Jeho převedení zaměstnavatelem na jinou práci, je možné jen za zákonem stanovených předpokladů.

Mezi tyto zákonné předpoklady převedení zaměstnance na jinou práci patří dle § 41 ZP např. takové zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, v důsledku něhož pozbyl způsobilosti konat dosavadní práci, těhotenství zaměstnankyně či je-li to nutné v zájmu ochrany zdraví jiných osob před infekčními nemocemi.

Definice pojmu druhu práce ovšem neexistuje a je proto nutno při stanovení tohoto pojmu vycházet z literatury, kde např. M. Galvas<sup>58</sup> uvádí, že tento pojem je chápán jako „na základě dělby práce vznikající činnost nebo skupinu činností, vnitřně souvisejících, kvalitativně odlišných od jiných činností a souborů činností.“

Pokud by byl druh pracovní smlouvy vymezen v pracovní smlouvě tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat jakoukoli práci, pak by takováto pracovní smlouva byla považována za neplatnou, neboť by chyběla její podstatná náležitost, tj. druh práce.

Posouzení hranice, zda byl druh práce sjednán platně, je vždy otázka konkrétního případu. Jednou z možností je i sjednání druhu práce tak, že je v pracovní smlouvě uvedeno více druhů práce. Počet druhů prací, které mohou být v pracovní smlouvě sjednány, totiž není zákonem omezen. Nicméně větší množství druhů práce by opět mohlo vyvolávat pochybnost o tom, zda tímto nedošlo k obcházení zákona.<sup>59</sup>

<sup>58</sup>GAVLAS, M. *O druhu práce jako podstatné náležitosti pracovní smlouvy*. Právník, 1982, č. 4, s. 344.

<sup>59</sup>Rozhodnutí Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1821/2008, ze dne 15. 10. 2009 stanoví, že „Druh práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, při jehož sjednání se uplatní smluvní volnost účastníků pracovního poměru. Právní úprava umožňuje vymezit dohodnutý druh práce úzce, nebo naopak šířeji, umožňuje rovněž, aby

Je ale taktéž možné sjednat druh práce alternativně či kumulativně. Alternativně sjednaný druh práce je např. „po dobu měsíce listopadu až dubna řidič vozu sypače, po zbylou dobu údržbář“. Kumulativním sjednáním druhu práce se rozumí např. „šatnář a vrátný“.<sup>60</sup> Vykonávány jsou všechny v plném rozsahu, nebo jen jedna v plném a ostatní v částečném rozsahu či všechny v částečném rozsahu. Podmínkou jejich stanovení je přihlídnutí ke schopnosti zaměstnance všechny tyto činnosti v pracovní době zvládnout.

Taktéž je nutné klást důraz na odlišování pojmů druh práce a pracovní náplň. Pracovní náplň má povahu jednostranné informace, kterou dává zaměstnavatel zaměstnanci na vědomí, jaké konkrétní činnosti nebo plnění jakých úkolů bude od něj požadovat. Tyto činnosti ovšem musí být v souladu se stanoveným druhem práce. Povinnost zaměstnance vykonávat práce vymezené v pracovní náplni nevyplývá z tohoto informativního dokumentu, ale z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Pokud je však v pracovní smlouvě uvedena pracovní náplň jako součást pracovní smlouvy (tedy i jako příloha k pracovní smlouvě, která je její nedílnou součástí), musí být při každé její změně dosaženo dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pak již není pracovní náplň jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, ale stává se součástí pracovní smlouvy a ke každé její změně je tak třeba souhlasu zaměstnance.<sup>61</sup> Přesto, že názory některých odborníků jsou odlišné, z mého pohledu jednoznačně souhlasím s názorem NS, že nové určení pracovní náplně nepředstavuje změnu pracovní smlouvy a druhu práce v ní obsažené.

### 7.1.2 Místo výkonu práce

Další z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, bez které není její platný vznik možný, je také místo výkonu práce. Současný zákoník práce stanoví v § 34 odst. 1, písmeno b), že jde o místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být vykonávaná práce, která je druhově sjednána v pracovní smlouvě. Z uvedeného tedy vyplývá, že změna místa výkonu

---

druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě uvedeno více druhů práce, apod. Je pochopitelné, že v individuálním případě, kdy je kupříkladu sjednán přehnaně vysoký počet druhů prací, nelze vyloučit pochybnosti o tom, zda nedochází k obcházení zákona. Posouzení, hranice, kdy byl druh práce platně sjednán, je proto vždy otázkou konkrétního případu.“

<sup>60</sup>SUM, T. *Pracovní smlouva a její podstatné náležitosti*. [online]. Epravo.cz, 17. 6. 2005 [cit. 22. 2. 2014]. Dostupné na: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-a-jeji-nalezitosti-34078.html>>.

<sup>61</sup>Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, spis. zn. 21 Cdo 2858/2007, ze dne 11. 12. 2007 platí, že „Nové určení pracovní náplně v rámci sjednaného druhu práce nepředstavuje (nemůže představovat) změnu pracovní smlouvy v ujednání o druhu práce, na který byl zaměstnanec přijat. V pracovní smlouvě sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů, který se nazývá pracovní náplní. Pracovní náplň je jednostranným příkazem zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě; pracovní náplň může zaměstnavatel kdykoliv měnit. Není tedy možné zaměňovat sjednaný druh práce, který může být změněn jen dohodou účastníků pracovního poměru, a pracovní náplň, kterou může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci určovat.“

práce vyžaduje vždy souhlas zaměstnance, neboť k ní může dojít pouze změnou pracovní smlouvy.

Zákoník práce neurčuje, jakým způsobem má být místo výkonu práce vymezeno, a nechává to na smluvním ujednání stran. Místo či místa výkonu dohodnuté práce mohou být sjednána úzce, stanovením adresy konkrétního pracoviště, provozovny, samostatného závodu, sídla, apod. anebo široce, a to např. obcí, krajem, nebo může jít o více míst. Jak již bylo naznačeno a stejně tak stanovuje zákon, je možné sjednat jedno, ale nebo i více takovýchto míst.<sup>62</sup> Dle judikatury Ústavního soudu ČR<sup>63</sup> může být místo výkonu práce určeno i velice široce, pokud je zároveň vymezeno dostatečně určitě. Tzn. kromě konkrétní adresy nebo obce například i území některého kraje, více krajů současně, nebo dokonce i území celé České republiky nebo více států. Důvodem je to, že hranice těchto území jsou stanoveny právními předpisy a polohopisným určením v terénu, a tedy splňují podmínku určitosti.

Význam, stanovení místa práce je trojí:

- **Z hlediska možnosti přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa**

Pokud není toto pracovní místo upraveno přímo v pracovní smlouvě je možné, zaměstnance přeložit pouze za předpokladu, že k takovému přeložení dá souhlas.

- **Z hlediska vymezení pracovní cesty**

Mimo sjednané místo výkonu práce je zaměstnanec povinen konat práci jen v případě pracovní cesty, jak stanovuje § 42 ZP. V takovémto případě mu ovšem náleží nejen mzda, ale i náhrada cestovních výdajů (§ 152 ZP). Takovéto vysílání zaměstnanců na pracovní cesty je vždy zákonem omezeno, neboť se tím vlastně zasahuje do sjednaného územního rozsahu závazku zaměstnance vykonávat práci dle pracovní smlouvy.<sup>64</sup> Zaměstnavatel je oprávněn vyslat zaměstnance na pracovní cestu jen na základě vzájemné dohody. Jinými slovy, pokud taková dohoda uzavřena není, nemůže takto učinit. S ohledem na možnost sjednat místo výkonu práce i široce, lze považovat, dle důvodové zprávy,

---

<sup>62</sup>V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009 je uvedeno, že místem výkonu práce může být sjednáno jak konkrétní pracoviště, tak i sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území ČR, přičemž pro takové ujednání je rozhodující, zda není v rozporu s ustanovením zákoníku práce zakládající neplatnost právního [jednání] (§ 18 ZP).

<sup>63</sup>Usnesení Ústavního soudu ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10. In: Aspi [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 20. 2. 2014].

<sup>64</sup>VAVRUŠKOVÁ, M. *Jak široce je možné definovat místo výkonu práce a jaké to má důsledky* [online]. Vozab.com, 11. 4. 2013 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné na: <<http://www.vozab.com/104-jak-siroce-je-mozne-definovat-misto-vykonu-prace-a-jake-to-ma-dusledky>>.



za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce při cestě mimo obec, kde zaměstnanec převážně vykonává práci. Z tohoto důvodu náleží zaměstnanci náhrada cestovních výdajů nejen při pracovní cestě, ale též při cestě mimo pravidelné pracoviště § 152 písm. b) ZP. Pojem pravidelné pracoviště zákoník práce nedefinuje, ale rozumí se jím určitý prostor, kde zaměstnanec má zpravidla vykonávat přidělenou práci.<sup>65</sup> Sjednání širšího územního rozsahu místa výkonu práce v pracovní smlouvě, než odpovídá pojmu pravidelné pracoviště, opravňuje zaměstnavatele stanovit povinnost zaměstnanci vykonávat práci v rámci svého dispozičního oprávnění i mimo pravidelné pracoviště. To může být výhodné zejména v případě zaměstnanců, které je třeba po uzavření pracovní smlouvy přesouvat v rámci více regionů (obchodní zástupci, reprezentanti, apod.)

- **Z hlediska cestovních náhrad**

Jak již bylo řečeno, v případě vysílání zaměstnance zaměstnavatelem na pracovní cesty je stanovena povinnost takovému zaměstnanci zaplatit tzv. cestovní náhrady. Aby v souvislosti se sjednaným místem výkonu práce a vysíláním zaměstnance na pracovní cesty nedocházelo k obcházení povinností vyplatit cestovní náhrady stanovením širšího místa výkonu práce, je pro tyto účely obsažena v zákoníku práce právní fikce - pokud není v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; jestliže je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště ta obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.<sup>66</sup> Jaká ovšem bude situace v případě, že zaměstnanec se široce sjednaným místem výkonu práce vůbec nejezdí na pracovní cesty? V takovém případě je dle mého názoru třeba postupovat tak, že za pravidelné pracoviště se bude považovat obec, z níž nejčastěji vyjíždí za výkonem práce.

### **7.1.3 Den nástupu do práce**

Den sjednaného nástupu do práce je třetí a poslední nezbytnou složkou uzavření pracovní smlouvy. Právě tento den je dnem, kdy vzniká samotný pracovní poměr (§ 36 odst. 1 ZP). Od toho dne totiž zaměstnanci vzniká právo a povinnost práci vykonávat a zaměstnavateli právo a povinnost práci přidělovat. Nezáleží přitom, zda zaměstnanec v tento

---

<sup>65</sup>BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 222.

<sup>66</sup>HOLUBCOVÁ, J. *Místo výkonu práce v pracovní smlouvě* [online]. kariera.ihned.cz, 6. 12. 2012 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné: <<http://kariera.ihned.cz/c1-54603160-misto-vykonu-prace-v-pracovni-smlouve>>.

den skutečně začne fakticky vykonávat své povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy. Pracovní poměr může vzniknout i v době pracovní neschopnosti zaměstnance. Jestliže však zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy.

Není povinností sjednat den nástupu stanovením přesného kalendářního data, ale může být vázán i na konkrétní skutečnost (pokud je jisté, že v budoucnu nastane a nevzbuzuje pochybnosti, kterým dnem pracovní poměr vzniká; může se jednat i o den pracovního klidu).<sup>67</sup>

Z logiky věci nutno usoudit na neplatnost takového ujednání, ze kterého by vyplýval vznik pracovního poměru dříve, než došlo ke sjednání pracovní smlouvy.<sup>68</sup> Na druhou stranu právní předpisy nijak nestanovují, v jakém časovém předstihu, či jak dlouhou dobu před vznikem pracovního poměru musí být takováto smlouva uzavřena, a tedy za předpokladu, že jsou splněny zde uvedené náležitosti, nebrání vzniku pracovního poměru ani stanovení takového delšího časového úseku. Nutno podotknout, že zejména touto skutečností se sjednaný den nástupu do práce liší od uzavření pracovní smlouvy s odkládací podmínkou. Odkládací podmínka totiž nemusí být nutně splněna, a proto pracovní poměr nemusí vůbec vzniknout.

## **7.2 Některé vedlejší náležitosti pracovní smlouvy**

### **7.2.1 Zkušební doba**

Sjednání zkušební doby je v současnosti jedním z velice hojně využívaných institutů, které zákoník práce při sjednávání pracovního poměru nabízí. Tento institut umožňuje zaměstnavateli posoudit schopnosti a výkonnost zaměstnance; zaměstnavateli také umožňuje přijmout i více zaměstnanců na stejnou práci a z nich si během zkušební doby vybrat toho, který se osvědčil nejlépe, a pracovní poměr ostatních zrušit. Zaměstnanci zase zkušební doba dává možnost ověřit si, zda mu práce podle pracovní smlouvy vyhovuje, jak z hlediska jeho

---

<sup>67</sup>Nejvyšší soud vyjádřil tyto skutečnosti v rozsudku ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002: „Den nástupu do práce může být proto dohodnut nejen přímým časovým údajem, jak se z obsahu rozhodnutí odvolacího soudu naznačuje, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.“

<sup>68</sup>GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: MuniPRESS, 2012, s. 258

fyzických i duševních schopností, tak v porovnání s dosahovaným výdělkem, ale i z hlediska pracovního kolektivu, do něhož byl zařazen, přístupu nadřízených apod. Smyslem sjednání zkušební doby je tedy možnost, pokud některá ze stran dospěje k závěru, že pracovní poměr nesplňuje její představy, jej ve zkušební době, tedy v počátečním stadiu existence pracovního poměru, snadno zrušit.<sup>69</sup>

Předně je třeba zmínit formu, jakou může být zkušební doba ujednána. Zákoník práce stanovuje povinnost formy písemné, ovšem dává smluvním stranám možnost, vyhnout se neplatnosti v případě nedodržení této formy, kdy je možné tuto vadu dodatečně odstranit, a to následným „písemným“ uzavřením zkušební doby.<sup>70</sup> Limit pro dodatečné zhojení této vady je však nutno spatřovat v ustanovení § 35 odst. 3 zákoníku práce stanovícího mezní okamžik pro sjednání zkušební doby.

Na základě novely provedené zákonem č. 365/2011 Sb. zákonodárce stanovil některé pozitivní změny, které, dle mého názoru, napomohly snadnějšímu a přehlednějšímu uplatňování a využívání tohoto institutu v praxi. Jednou z významných a velice podstatných změn je stanovení doby, do které lze zkušební dobu nejpozději uzavřít, což na rozdíl od předchozí úpravy, která dovozovala nyní účinné ustanovení pouze z judikatury, tj. bez výslovné úpravy v zákoně, jednoznačně přináší do pracovněprávních vztahů právní jistotu.<sup>71</sup> Nově je tedy v § 35 odst. 3 ZP uvedeno, že zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, z čehož plyne, že byla-li zkušební doba platně sjednána a byla-li dodržena dikce zákona i ohledně doby, do které lze zkušební dobu stanovit, nebude třeba zkoumat, zda sjednání zkušební doby v tento den fakticky předcházelo nástupu zaměstnance do práce.

---

<sup>69</sup>FETTER, R. *Zkušební doba* [online]. financninoviny.cz, 3. 12. 2009 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné na: <<http://www.financninoviny.cz/zpravy/zkusebni-doba-cast-1-/402428>>.

<sup>70</sup> Srov. ust. § 582 NOZ.

<sup>71</sup> Tím byl odstraněn rozpor vyplývající z předchozí úpravy, která sice rovněž stanovila, že zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, ale současně stanovila, že zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Vzhledem k této úpravě vznikly v minulosti pochybnosti o platnosti zkušební doby sjednané v den vzniku pracovního poměru. Aplikační praxe se klaněla k závěru, že i když pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nemůže vzniknout dříve, než byla pracovní smlouva uzavřena. Pokud by tedy byla uzavřena pracovní smlouva v den, který by současně byl uveden jako den nástupu do práce, a byla současně sjednána zkušební doba, jednalo by se o platně uzavřenou zkušební dobu. Podmínkou by bylo, že písemná pracovní smlouva byla uzavřena před započítáním práce, pokud by tomu tak nebylo, tak by zřejmě následně uzavřená zkušební doba byla neplatná.

Principem tohoto institutu je jeho časová omezenost, tzn. že extrémně důležitá je úprava lhůty, na kterou lze zkušební dobu<sup>72</sup> uzavřít. I tato prošla značnými změnami s účinností od 1. 1. 2012, a to nejen, jedná-li se o samotnou její délku a možnosti prodloužení, ale taktéž její rozlišení v závislosti na tom, zda se jedná o „řadového“ či vedoucího zaměstnance (přičemž zkušební dobu je možné sjednat i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo).

Zákonodárce v tomto případě zvolil úpravu postavenou na principu tzv. „maxu“ či maximálních hodnot. Obě lhůty jsou stanoveny maximálními možnými délkami, a to pro „řadové“ zaměstnance tři měsíce a pro vedoucí zaměstnance v délce šesti měsíců. Neznamená to ovšem, že by nebylo možné sjednat kratší časový úsek, než je zákonem stanovená lhůta. Ovšem velice důležité je, že sjednaná zkušební doba nesmí být podle ustanovení § 35 odst. 4 věty první ZP dodatečně smluvně prodlužována. To platí nejen pro případ sjednání maximální délky zkušební doby, ale i pro případy, kdy byla sjednána kratší než tříměsíční, popř. šestiměsíční zkušební doba. Dodatečné prodloužení sjednané zkušební doby by bylo neplatné pro rozpor s § 580 NOZ. V tomto případě, s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva, by se, dle mého názoru, jednalo o neplatnost absolutní.<sup>73</sup>

Dosud popsané o nemožnosti prodloužení zkušební doby se tedy týká prodloužení smluvního, což znamená, že k prodloužení zkušební doby může dojít pouze ze zákona, a to o dobu celodenních překážek v práci (§ 191–209 ZP), pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a také o dobu celodenní dovolené. Tato zákonná výjimka jednoznačně směřuje k naplnění smyslu institutu zkušební doby, a tedy ověřit si a vyzkoušet vzájemnou spolupráci zaměstnavatele a zaměstnance, která by mohla být absencí zaměstnance narušena.

Pro úplnost je třeba se ještě zmínit o tom, že zákonodárce vyšel vstříc i dřívějšímu, značně nevýhodnému, postavení zaměstnanců krátkodobých zaměstnání, kdy délka zkušební doby mohla být stejná jako délka samotného pracovního poměru, což způsobovalo značnou

---

<sup>72</sup> Zákoník práce v této souvislosti používá pojem doba, ač ve smyslu NOZ by se mělo spíše jednat o lhůtu, tedy o časové určení, ve kterém má osoba jednat, aby odvrátila či naopak přivolala právní důsledek (srov. § 600 a násl. NOZ). To je významné především z hlediska počítání času, kdy pro počítání doby se v pracovněprávních vztazích použije § 333 ZP, naopak pro počítání lhůty je nutné postupovat dle § 605 a násl. NOZ. Těžko v tuto chvíli odhadovat, jaký způsobem bude praxe přistupovat k výkladu zkušební doby (jako ke lhůtě či době), přiklonila bych se o všem k tomu, že by se mělo jednat o lhůtu.

<sup>73</sup> § 588 NOZ.

nejistotu v pracovněprávním vztahu zejména na straně zaměstnance. Zkušební dobu proto zaměstnavatel nesmí uzavřít na dobu delší, než je polovina doby trvání pracovního poměru.<sup>74</sup>

Jak již bylo řečeno, hlavním smyslem zkušební doby je možnost okamžitého zrušení pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu bez povinnosti jeho uvedení. I zde ovšem platí určité zákonné limity a omezení, kterými se účastníci tohoto pracovněprávního vztahu musí řídit. Předně je nutné zdůraznit, že ačkoliv hovoříme o možnosti okamžitého zrušení, přesto zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v prvních čtrnácti kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti, aby se zaměstnavatel nemohl vyhnout poskytování náhrady mzdy nebo jiného příjmu zaměstnanci.

Dle § 66 odst. 2 zákoníku práce musí mít i zrušení pracovního poměru ve zkušební době písemnou formu<sup>75</sup> obsahující všechny náležitosti pracovněprávního jednání, jinak se k němu nepřihlíží. Pokud v něm nebude uveden pozdější den, dochází ke zrušení pracovního poměru doručením listiny o zrušení pracovního poměru ve zkušební době zrušení druhé straně. Zrušení musí být doručeno adresátovi do vlastních rukou, jak vyplývá z ustanovení § 334 odst. 1 ZP, a to nejpozději do uplynutí zkušební doby, jinak je neplatné. Strany ovšem mají možnost označit jako den skončení pracovního poměru i kterýkoliv den v průběhu zkušební doby. Během zkušební doby však není možné učinit zrušovací projev s tím, že jako den skončení pracovního poměru bude označen den následující po uplynutí zkušební doby. Pokud i přesto je den skončení pracovního poměru takto označen, pak se má za to, že pracovní poměr skončí posledním dnem zkušební doby. Nejinak tomu bude i v případě, že je uplatněno zrušení pracovního poměru se zpětnými účinky ke dni předcházejícímu doručení zrušovacího projevu, zaniká pracovní poměr dnem, v němž zrušovací projev došel druhému účastníku. To vše samozřejmě za předpokladu, že je doručen ještě ve zkušební době. Právní [jednání] směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí zkušební doby je neplatný.<sup>76</sup>

Jak stanovuje judikatura, nesmíme opomenout, že samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem v průběhu zkušební doby, neznamená,

---

<sup>74</sup>NEŠČÁKOVÁ, L., JAKOUBKA, J. *Zákoník práce 2013 v praxi*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 84 – 87.

<sup>75</sup>Na rozdíl od předchozí právní úpravy do 31. 12. 2011, která umožňovala i zrušení ústní.

<sup>76</sup>FETTER, R. *Jak správně zrušit pracovní poměr ve zkušební době* [online]. mesec.cz, 24. 1. 2012 [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné na: <<http://www.mesec.cz/clanky/jak-spravne-zrusit-pracovni-pomer-ve-zkusebni-dobe/>>.

že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 66 ZP; i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 55 odst. 1 ZP.<sup>77</sup>

Nelze zapomínat, že i na toto zjednodušené zrušení ve zkušební době se vztahuje zákaz jakékoliv diskriminace, o kterém je pojednáno v kapitole 2.

### 7.2.2 Ujednání o kratší pracovní době

Délka pracovní doby je zákoníkem práce určena prostřednictvím časových jednotek (hodin) a ve vztahu ke kalendářnímu období (týdny). Přestávky v práci na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají, a proto někdy také hovoříme o tzv. čisté pracovní době. Pracovní doba je stanovena zákoníkem práce jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, tzn. například i drží-li pracovní povinnost na pracovišti (§ 78 odst. 1 ZP). Tato definice je úplnou transpozicí čl. 2 odst. 1 směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2003/88/EC, o některých aspektech úpravy pracovní doby.<sup>78</sup>

Délka stanovené pracovní doby činí 40 hodin týdně (§ 79 odst. 1 ZP)<sup>79</sup>. Jde tedy o kogentní ustanovení. Určité skupiny zaměstnanců jsou ovšem zákoníkem práce zvýhodněny, evidentně s ohledem na náročnost pracovní pozice, resp. méně příznivé pracovní podmínky, tzn. u pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně, u pracujících s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem, kde stanovená pracovní doba činí 37,5 hodiny týdně a s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně. V tomto případě hovoříme o tzv. zkrácené pracovní době.

Pokud by si účastníci vztahu tuto dobu nedohodli nebo dohodli vyšší než stanovenou v zákoníku práce, platí ustanovení zákoníku práce.

Od zkrácené pracovní doby je nutno odlišovat kratší pracovní dobu, v praxi často označovanou jako „zkrácený pracovní úvazek“ či „práce na částečný úvazek“. V případě

---

<sup>77</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004. In: Aspi [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 1. 3. 2014].

<sup>78</sup> Dle citované směrnice se pracovní dobou rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

<sup>79</sup> Novou dikcí předmětného ustanovení chtěl zákonodárce zdůraznit „běžnost“ stanovené týdenní pracovní doby, resp. opustil dosavadní relativně kogentní určení vyjádřen mezní hranicí, kterou stanovená týdenní doba nesmí přesáhnout (srov. použití slova „činí“ oproti dosavadnímu „nesmí překročit“). V podrobnostech srov. VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s.183.

zkráceného pracovního úvazku se jedná o pracovní dobu, která byla sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a při níž zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. V tomto případě tedy nejde o stanovenou týdenní pracovní dobu (úplnou pracovní dobu), nýbrž o tzv. neúplnou pracovní dobu.<sup>80</sup>

Z uvedeného vyplývá, že tato kratší pracovní doba může být uzavřena na základě domluvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to pouze v pracovní smlouvě či jiné individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a nikoliv tedy na základě jednostranného aktu zaměstnavatele. Z požadavku dvoustranného právního jednání v případě sjednání kratší pracovní doby taktéž odvozujeme, že takto sjednanou pracovní dobu v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě, nelze bez souhlasu zaměstnance opět rozšířit, leda by zaměstnanec předem s opětovným rozšířením rozsahu pracovní doby dle rozhodnutí zaměstnavatele souhlasil.<sup>81</sup> Zaměstnanci za kratší pracovní dobu náleží poměrně snížená mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

Vzhledem k povaze uvedeného institutu je zřejmé, že na sjednání kratší pracovní doby neexistuje zákonný nárok. Zákonodárce se ale i v tomto případě rozhodl vyjít vstříc určitým způsobem znevýhodněným skupinám zaměstnanců a v § 241 odst. 2 ZP stanovil zaměstnavateli povinnost týkající se sjednání kratší pracovní doby. Jestliže požádá zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší patnácti let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Odlišná je také úprava délky pracovní doby u zaměstnanců mladších osmnácti let. Dle kogentního ustanovení § 79a ZP u zaměstnance mladšího než osmnácti let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit osm hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 ZP nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Úprava tohoto ustanovení plně respektuje a je v souladu se Směrnicí Rady č. 94/33/EC ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých při práci. Tato Směrnice v článku 8, bod 2. uvádí, že členské státy přijmou opatření nezbytná k omezení pracovní doby dospívajících na

---

<sup>80</sup>GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 478

<sup>81</sup>VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007, s. 158.

osm hodin denně a 40 hodin týdně.<sup>82</sup> Tímto je stále zcela využit maximální rozsah pracovní doby upravené v čl. 8 směrnice 94/33/ES.

### 7.2.3 Ujednání o konkurenční doložce

Další možností vedlejšího ujednání v pracovní smlouvě je ujednání o konkurenční doložce, které upravuje zákoník práce v § 310 a 311. Konkurenční doložkou se zaměstnanec zavazuje, že se po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Nedílnou součástí této dohody je i závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti, což potvrzuje i NS, který říká, že bez závazku vyrovnání, není možné tuto doložku uzavřít. V opačném případě, by se jednalo o neplatnost celé této takto vytvořené doložky.<sup>83</sup>

V § 310 odst. 2 ZP tedy není omezena možnost sjednat konkurenční doložku vykonávaným druhem práce nebo zastávaným pracovním místem, ale významem získávaných informací při výkonu práce. Takovéto vedlejší ujednání musí být spravedlivě požadovatelné s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při dané výdělečné činnosti by mohla zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. I zde ovšem nesmíme přehlédnout § 311 ZP, který obsahuje výčet zaměstnanců, se kterými nelze konkurenční doložku sjednat. Jedná se o pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb. Dle zvláštního právního předpisu nelze konkurenční doložku uzavřít také ve veřejné správě s úředníkem.<sup>84</sup>

Zákon stanoví, že konkurenční doložka musí být pod sankcí neplatnosti uzavřena písemně, což platí obdobně pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď. „Dohodu o konkurenční doložce lze sjednat jako samostatnou dohodu nebo může být sjednána při vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě jako *accidentalia negotii* nebo

<sup>82</sup>SLÁDEK, V. *Pracovní doba po novele zákoníku práce*. Práce a mzda, 2008, č. 3, s. 18.

<sup>83</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009. In: Aspi [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 5. 3. 2014].

<sup>84</sup> Srov. § 40 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.



kdykoliv v průběhu pracovního poměru jako dodatek pracovní smlouvy.<sup>85</sup> Konkurenční doložku si mohou strany sjednat i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, jak plyne z § 77 odst. 2 ZP. Od 1. 1. 2012 může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat konkurenční doložku při vzniku pracovního poměru, i když s ním současně sjednává zkušební dobu.

Součástí konkurenční doložky je i smluvní pokuta, jejíž sjednání sice není obligatorní, nicméně bez ní je účel a smysl tohoto institutu značně ohrožen či zpochybněn. V případě porušení sjednané doložky je zaměstnanec povinen ji zaplatit. V okamžiku zaplacení smluvní pokuty závazek zanikne. Jedná se tedy o odchylnou úpravu od § 2049 NOZ, podle něhož je dlužník zavázán plnit povinnosti, jejichž splnění bylo utvrzeno smluvní pokutou, i po jejím zaplacení. Zákoník práce tedy zvolil v § 310 odst. 3 odlišnou úpravu, která je kogentní a použije se přednostně před již zmíněným § 2049 NOZ. Z NOZ dále vyplývá, že zaměstnavatel, je-li ujednána smluvní pokuta, nemá právo na náhradu škody vzniklé z porušení povinnosti, ke kterému se smluvní pokuta vztahuje.<sup>86</sup>

Odstoupení od konkurenční doložky zákoník práce výslovně konstruuje pro zaměstnavatele, ač důvod pro odstoupení neuvádí, zatímco zaměstnanci se dává možnost ji vypovědět. V této souvislosti je proto nutné subsidiárně vyjít z § 2001 NOZ upravujícího odstoupení od smlouvy, ze kterého se podává, že od smlouvy, zde ujednání o konkurenční doložce mohou strany, zde zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, odstoupit z důvodu, který stanoví zákon nebo který byl účastníky dohodnut. Vzhledem k tomu, že zákoník práce ani jiný právní předpis důvod odstoupení od konkurenční doložky neuvádí, muselo by se jednat o důvod sjednaný. Byl-li by naplněn stanovený nebo sjednaný důvod, mohly by strany či strana konkurenční doložky od ní odstoupit. Nadto je zaměstnanec oprávněn konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do patnácti dnů po jeho splatnosti a v tomto případě konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi (§ 310 odst. 5 ZP).

Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání předmětného pracovního poměru (§ 310 odst. 4 ZP). Toto ustanovení ovšem představuje jistý interpretační problém. Dle mého názoru zde není stanovena možnost odstoupení od smlouvy zaměstnavatelem bez zákonného důvodu či smluvního ujednání, ale pouze je zaměstnavatel

---

<sup>85</sup>ŠIMEČKOVÁ, E. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 100.

<sup>86</sup> Srov. § 2050 NOZ.

omezen v tom, že odstoupit od konkurenční doložky může maximálně do skončení pracovního poměru (zákoník práce tedy upravuje pouze časové určení, v rámci něhož smí zaměstnavatel odstoupit od sjednané konkurenční doložky). Tento názor je jednoznačně zastáván i v komentáři k zákoníku práce: „Zaměstnanci končící pracovní poměr při současném sjednání konkurenční doložky jsou při hledání nového uplatnění na trhu práce výrazně omezeni a znevýhodněni právě respektováním konkurenční doložky. Interpretace tohoto ustanovení v tom smyslu, že by zaměstnavatel mohl odstoupit od svých závazků platit peněžité vyrovnání v krajním případě až poslední den trvání pracovního poměru (v době, kdy zaměstnanec již stěží může změnit sjednaný nový pracovní poměr respektující konkurenční doložku, resp. si sjednat urychleně nový pracovní poměr), a to dokonce bez jakéhokoliv důvodu, má daleko do právní jistoty účastníka v jakémkoli oboru soukromého práva, navíc ovšem nemá oporu ve vlastním textu zákona.“<sup>87</sup>

Také, jak konstatuje NS ve svém rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. 9. 2010, je třeba odmítnout názor, podle kterého může zaměstnavatel odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, zejména proto, že smyslem § 310 odst. 4 ZP je vymezit pouze časové období, v němž je odstoupení přípustné a vyloučit tak možnost zrušení konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele v době, kdy již zaměstnancův pracovní poměr skončil a kdy by měl pobírat od zaměstnavatele sjednané peněžité vyrovnání a nikoliv tedy založit zcela bezdůvodné.<sup>88</sup>

Vzhledem k subsidiárně použitelné úpravě nového občanského zákoníku o odstoupení do smlouvy dovozují, že i v tomto případě platí, že vymezení důvodu odstoupení od konkurenční doložky je součástí každého tohoto jednostranného právního jednání a bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat odstoupení od právního jednání za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky (neboť zákon samotný důvody odstoupení nestanoví). V neposlední řadě je třeba vzít v úvahu v pracovněprávních vztazích uplatňovaný princip ochrany zaměstnance.

---

<sup>87</sup>BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1112

<sup>88</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010. In: Aspi [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 5. 3. 2014]. Tento rozsudek je významný také z toho pohledu, že dovedl použitelnost odstoupení od smlouvy z tehdejší občanskoprávní hmotné úpravy, resp. co do jeho podmínek také pro odstoupení od konkurenční doložky sjednané dle zákoníku práce.

Existují však i názory opačné, které jsou chápány jako zákonem stanovená možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu a dokonce i bez důvodu. K těmto se však nepřikláním.

## 8 POROVNÁNÍ ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY S PRÁVNÍ ÚPRAVOU VELKÉ BRITÁNIE

Velká Británie spolu se Spojenými státy americkými jsou nejtypičtějším zástupci angloamerického právního systému. Naproti tomu Česká republika patří do skupiny států, jejichž právní systém se nazývá kontinentální. Za stěžejní rozdíl mezi těmito právními systémy považujeme povahu pramenů práva. Zatím co pro Velkou Británii<sup>89</sup> je typický právní řád rozdělený na common law, tvořený obyčejovým právem a soudními precedenty, a statute law, které tvoří psané zákony a jiné právní předpisy, pro český právní řád je typická tvorba velkých právních kodexů.<sup>90</sup>

Pracovní smlouva je v britské právní úpravě definována jako dohoda uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která stanovuje povahu jejich obchodního vztahu.<sup>91</sup> I přesto, že česká právní úprava vzniku pracovního poměru již není tak široká jak dříve, nabízí stále mimo pracovní smlouvy i možnost vzniku pracovního poměru jmenováním. V britském právu pracovní smlouva stanovuje práva a povinnosti zaměstnance, pracovní podmínky a odpovědnost zaměstnance.<sup>92</sup>

Obecně lze shrnout, že pravidla pro uzavírání pracovní smlouvy se v obou právních řádech značně liší. Jednou z nejpodstatnějších odlišností jsou zcela minimální požadavky na formální pravidla uzavírání pracovních smluv ve Velké Británii. Samozřejmě, že z důvodu jistoty se písemná forma pracovní smlouvy jeví jako nejvhodnější, ovšem pokud se strany shodnou, může být uzavřena i ústně či konkludentně, a to dokonce i při běžné konverzaci či dopisem. Dle mého názoru se jednoznačně vhodnějším jeví sjednání formou písemnou, neboť značně posiluje prvek právní jistoty mezi smluvními stranami a předchází tak případným sporům, potíží s dokazováním či změnou některých ustanovení pracovní smlouvy. I podoba písemné pracovní smlouvy se může značně lišit. Může jí být jeden krátký ručně psaný list

---

<sup>89</sup> Pro účely této práce si dovoluji používat zjednodušené spojení „britská právní úprava“ či „britské právo“.

<sup>90</sup> GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5. upravené vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, s. 108.

<sup>91</sup> *Employment contract* [online]. entrepreneur.com, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.entrepreneur.com/encyclopedia/employment-contract>>.

<sup>92</sup> *Employment contract* [online]. Legislation.gov.uk, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/overview>>.

nebo dlouhý dokument s podrobně rozebranými jednotlivými ustanoveními. Většina smluv je ovšem jakýmsi kompromisem mezi oběma těmito možnostmi.

Právní předpisy ve Velké Británii poskytují ne příliš rozsáhlou úpravu práv a povinností subjektů pracovního poměru, které se vztahují na všechny pracovní smlouvy. Neopomíjí ovšem požadavek bezpečnosti práce, minimální hranice výpovědních lhůt, ochrany obchodního tajemství apod.<sup>93</sup> Obsah každé smlouvy, a tedy i stanovení práv a povinností bude záviset na povaze předmětného druhu práce, který má být vykonáván, ačkoli se v praxi objevují jisté zažitá stereotypy smluvních podmínek.

Pracovní smlouva nesmí být nesrozumitelná, musí ji uzavřít osoby právně způsobilé, nesmí být uzavřena v důsledku jakéhokoliv nátlaku či nevhodného vlivu a osoba uzavírající smlouvu tak nesmí učinit na základě omylu.<sup>94</sup>

Ve Velké Británii je stejně jako v České republice proces jednání o uzavření pracovní smlouvy založen na zásadě smluvní volnosti. Je požadována platná oferta a akceptace s tím, že oba tyto projevy vůle musí směřovat k uzavření pracovního poměru.

Jedním z nejdůležitějších a nezpochybnitelných zákazů je i zákaz diskriminace při výběru zaměstnanců, který je zakotven např. v Equality Act 2010.<sup>95</sup> Vedle toho je samozřejmě i Velká Británie, stejně jako ostatní země EU vázána předpisy vztahujícími se k této problematice, o kterých se zmiňuji výše v této práci.

V porovnání s českou právní úpravou, kde je věková hranice pro výkon závislé práce podmíněna ukončením povinné školní docházky a dovršením patnáctého roku věku,<sup>96</sup> je ve Velké Británii stanovena věková hranice podle Children and Young Persons Act 1933<sup>97</sup> na šestnáct let a taktéž doplněna podmínkou dokončení povinné školní docházky. Na základě stejného právního předpisu, ve výjimečných případech na základě vydaného povolení, může nezletilý pracovat na částečný úvazek již ve třinácti letech. Jedná se o práce zařazené do kategorie tzv. lehčích prací lehčí za podmínky, že nezletilí budou zaměstnáváni svými rodiči

---

<sup>93</sup>What is the contract of employment? [online]. out-law.com, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.out-law.com/page-455>>.

<sup>94</sup>CHEN-WISHART, M. *Contract law*. 4. Vydání, Oxford University press, 2012, s. 201.

<sup>95</sup>Equality Act 2010 [online]. Legislation.gov.uk, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>>.

<sup>96</sup>Srov. § 35 NOZ.

<sup>97</sup>Children and Young Persons Act 1933 [online]. Legislation.gov.uk, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12>>.

nebo opatrovníky. Děti, které nedosáhly třinácti let věku, mohou vykonávat práci opět pouze na základě povolení, a to v oblasti divadla, televize a modelingu.<sup>98</sup>

## 8.1 Obsah pracovní smlouvy

Obsahem pracovní smlouvy v britském právu je stejně jako v právu českém stanovení práv a povinností smluvních stran. Zatímco tuzemský právní systém stanovuje základní práva a povinnosti stanovuje poměrně jasně, musím konstatovat, že ve Velké Británii neexistuje zcela jednotný názor na obsah a formu různých druhů smluvních podmínek, které tvoří pracovní smlouvu. Dle většinového názoru lze shrnout kategorie smluvních podmínek (*terms*), do dvou nejdůležitějších skupin: a to výslovných (*express terms*) a implikovaných (*implied terms*).

Výslovné jsou takové podmínky, které jsou smlouveny a začleněny do pracovní smlouvy přímo účastníky konkrétního pracovního poměru. Takto ujednaná práva a povinnosti mohou být, stejně jako pracovní smlouva, stanoveny jak ústně, tak písemně nebo případně kombinací obou těchto možností. S ústním sjednáním je ovšem opět spojena řada otázek, a to zejména v oblasti dokazování či samotné platnosti takovéhoto ujednání. S ohledem na zásadu smluvní volnosti si zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou sjednat různé podmínky zpravidla odpovídající konkrétní pracovní pozici. Nejčastěji se bude jednat o úpravu doby trvání pracovního poměru, sjednání místa výkonu práce či výše mzdy či odměny za práci.

Problematika tzv. implikovaných podmínek je poněkud složitější. Aniž by tak bylo ujednáno, nacházejí se takovéto podmínky v každé pracovní smlouvě. Obecně se dělí do čtyř kategorií:

- **Implikované fakticky**

V případě fakticky implikovaných podmínek se jedná o práva a povinnosti, které soudy předpokládají v situacích, jež sice nejsou mezi stranami smluvně upraveny a byly očividně přehlédnuty, ovšem v případě, že by přehlédnuty nebyly, „pomínutá“ práva a povinnosti by byly sjednány.<sup>99</sup>

Otázkou ale zůstává, na základě jakých skutečností soud určí, které podmínky do smlouvy zahrnout (tzn., které z nich strany nikoliv záměrně neučinily, nesjednaly či

---

<sup>98</sup> V této souvislosti srov. § 34 NOZ.

<sup>99</sup> DESMOND, H., ANTILL, D. *Employment law*, London: Sweet and Maxwell, 1998, s. 57.

opomenuly). Praxe k jejich stanovení zavedla dva testy. Jedním z nich je tzv. test „horlivého diváka“ a druhým tzv. test „obchodní účinnosti“. V prvním případě soud rozhoduje na základě zjištění zda, by průměrný náhodný divák na dotázanou otázku ohledně podmínky v pracovním poměru by okamžitě a bez váhání odpověděl, že ano.<sup>100</sup> Druhý test spočívá ve shodné odpovědi na otázku upravující právo či povinnost v době uzavírání pracovní smlouvy.<sup>101</sup> Dle mého názoru jsou oba testy zastaralé a nevyhovující dnešní době. Navíc institut sjednávání podmínek je natolik závažný, že by v žádném případě neměla být pomíjena nutnost jednoznačnějšího určení implikovaných podmínek. Mezi nejčastější takto stanovené podmínky patří např. povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancovi práci, či povinnost zaměstnavatele dát odcházejícímu zaměstnanci reference o zaměstnání (1994).<sup>102</sup>

- **Implikované právem**

Právní řád ve Velké Británii poskytuje ne příliš rozsáhlou úpravu tzv. zákonných podmínek, tj. práv a povinností subjektů pracovního poměru, které se vztahují na všechny pracovní smlouvy a není nutné s nimi vyslovovat souhlas či je v pracovní smlouvě nijak uvádět, tedy tzv. zákonné podmínky. Tak nejsou opomíjeny nejdůležitější instituty fungování pracovněprávních vztahů a pracovní smlouvy samotné jako např. požadavek bezpečnosti práce, minimální délka výpovědních dob, ochrana obchodního tajemství apod.<sup>103</sup> Jinými slovy se jedná o takové podmínky, které jsou obsaženy v různých právních předpisech a jsou implicitně součástí každé pracovní smlouvy, tedy aniž by musely být výslovně ujednány.

- **Implikované obyčejem**

Zde se jedná o podmínky, které jsou do pracovní smlouvy včleněny na základě místních zvyklostí.

- **Implikované obchodními zvyklostmi**

Podmínky implikované obchodními zvyklostmi jsou takové podmínky, které jsou běžně používané ve smlouvách s totožnou pracovní pozicí.<sup>104</sup>

Zvláštní skupinou, která může být pomocí odkazu součástí obou základních kategorií podmínek, jsou tzv. inkorporované podmínky. Takto stanovené podmínky jsou součástí

---

<sup>100</sup>Tento test byl vymyšlen Lordem McKinnem a poprvé použit v případě *Shirlaw v. Southern Foundries*.

<sup>101</sup>SELWYN, N. *Selwyn's Law of employment*. 14. edition. Oxford: Oxford University Press, 2010, s. 87.

<sup>102</sup>WEITZENBÖCK, E. *English Law of Contract: Terms of contract* [online]. uni.no, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUS5260/v12/undervisningsmateriale/Terms.pdf>>.

<sup>103</sup>*What is the contract of employment?* [online]. out-law.com, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.out-law.com/page-455>>.

<sup>104</sup>Srov. *British Crane Hire Corp. Ltd. v. Ipswich Plant Hire Ltd.* (1975).

pracovní smlouvy, pokud sama pracovní smlouva odkazuje na vnitřní předpis či provozní řád zaměstnavatele, kterým se řídí jeho zaměstnanci, aniž by bylo nutné je jednotlivě zapracovat do pracovní smlouvy. Jedná se také o podmínky stanovené v příručkách pro zaměstnance nebo kolektivních smlouvách.

## 8.2 Písemné prohlášení podmínek

V britském právu platí, že trvá-li pracovní poměr déle než jeden měsíc a smlouva jej zakládající není uzavřena formou písemnou, má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci tzv. „*written statement of employment particulars*“.<sup>105</sup> V podstatě se jedná o písemné potvrzení uzavření a podmínek vzniklého pracovního poměru. Není ovšem na libovůli zaměstnavatele, kdy toto potvrzení vydá, nýbrž tak musí učinit do dvou měsíců od nástupu zaměstnance do příslušného zaměstnání i přesto, že zaměstnání skončí před dobou, do konce které je zaměstnavatel povinen je poskytnout.

Dle mého názoru je tato povinnost zcela žádoucí, neboť s možností sjednání pracovního poměru i ústní formou,<sup>106</sup> zvláště pak (jak již bylo řečeno) s prokazováním přesného znění sjednaných náležitostí, je spojena řada obtíží, především z hlediska prokazování jejich platnosti. Uvádím tak bez ohledu na skutečnost, že primárně má písemné prohlášení podmínek sloužit pouze jako jakési potvrzení existence pracovního poměru, a je-li samotná pracovní smlouva s tímto potvrzením v rozporu, má mít jednoznačně aplikační přednost.

Na základě směrnice Rady 91/533<sup>107,108</sup> byl přijat v roce 1996 ve Velké Británii tzv. Employment Right Act mimo jiné stanovující minimální souhrn podstatných náležitostí, které musí být zaměstnanci poskytnuty písemně a tvořit nedílnou součást „*written statement of*

---

<sup>105</sup> WEITZENBÖCK, E. *English Law of Contract: Terms of contract* [online]. uni.no, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUS5260/v12/undervisningsmateriale/Terms.pdf>>.

<sup>106</sup> Ibid.

<sup>107</sup> Která představuje základ i pro ustanovení § 37 ZP.

<sup>108</sup> Srov. preambuli *Směrnice Rady 91/533 ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách vztahujících se na smlouvu anebo na pracovněprávní vztah*. In: Aspí [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [11. 3. 2014], zejm. její ustanovení týkající se „zlepšení ochrany zaměstnanců před možným porušováním jejich práv a dosažení větší průhlednosti trhu práce; vzhledem k tomu, že odpovídající právní předpisy členských států se navzájem značně odlišují v takových zásadních otázkách, jako je požadavek informovat zaměstnance písemně o hlavních podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru; vzhledem k tomu, že je nezbytné zavést na úrovni Společenství obecnou povinnost, podle které každému zaměstnanci musí být předán dokument obsahující údaje o základních náležitostech jeho pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.“



*employment particulars*“. Tím byl vytvořen určitý minimální a zákonem zaručený standard jeho ochrany. Mezi nejvýznamnější ujednání, které se svým obsahem ztotožňují s českou právní úpravou podstatných náležitostí pracovní smlouvy, mimo identifikace stran, patří:

- den nástupu do zaměstnání,
- název a popis práce,
- místo výkonu práce.

Písemné potvrzení se ovšem neomezuje jen na uvedení těchto povinných podmínek, ale v tomto směru českou právní úpravu překračuje a začleňuje zde i ujednání, která se u nás označují za tzv. vedlejší a nejsou tedy podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Mezi tato patří například:

- výše či způsob výpočtu mzdy a její splatnost,
- smluvní podmínky týkající se pracovní doby, v případě zaměstnání na dobu určitou trvání této doby.

Jak již bylo řečeno, kontinentální právní systém a právní systém uplatňovaný ve Velké Británii se liší především v tom, zda se v nich přistupuje ke kodifikaci právních předpisů či nikoliv. Z tohoto důvodu musí být v potvrzení obsaženy i instituty, které se v české právní úpravě nacházejí právě v zákoníku práce či v jiných pracovněprávních předpisech a samotná pracovní smlouva je nijak neřeší. Jsou to např.:

- smluvní podmínky týkající se nároku na dovolenou, včetně svátků a náhrady za dovolenou,
- smluvní podmínky týkající se pracovní neschopnosti z důvodu nemoci či úrazu,
- smluvní podmínky týkající se důchodu a penzijního připojištění,
- budou-li zaměstnanci vykonávat zaměstnání mimo území Velké Británie po dobu delší než jeden měsíc, musí být uvedena doba výkonu takovéto práce a měnu, ve které bude vyplácena mzda,
- znění kolektivních smluv, bude-li na ně odkázáno,
- podrobnosti ohledně podmínek výpovědi či disciplinárního řízení.<sup>109</sup>

Nutno ještě poznamenat, že mimo dosud popsané podstatné náležitosti písemného potvrzení je možné v něm uvést i další libovolné smluvené podmínky. Písemné prohlášení

---

<sup>109</sup>*Employment Right Act 1996* [online]. Legislation.gov.uk, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>.

podmínek může zaměstnance též odkázat na dokument, který je pro zaměstnance dostupný a který obsahuje veškeré povinné náležitosti.

Změny podmínek musí být zaměstnanci oznámeny písemně do jednoho měsíce od provedení příslušné změny a zaměstnanci musí být poskytnuto jejich nové znění.<sup>110</sup>

## ZÁVĚR

Hlavního cíle této práce, tzn. nastínění problematiky vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, výkladu právní úpravy *de lege lata* a rovněž zohlednění právní úpravy *de lege ferenda* bylo dosaženo.

Poskytla jsem čtenáři komplexní pohled na právní úpravu pracovní smlouvy, jakožto nejvyužívanějšího způsobu vzniku pracovního poměru v České republice, mimo jiné i z důvodu, že se jedná o problematiku, se kterou se téměř každý během svého života setká. Jedná se o věc mimořádně citlivou, a proto bližší seznámení a porozumění tématu může předejít řadě následně vznikajících problémů jak na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele. Pro snadnější pochopení jsem do práce mimo jiné zapracovala i významné judikáty, které zejména s ohledem na jejich praktické zaměření usnadní lepší orientaci v právní úpravě České republiky.

Zákoník práce prošel v roce 2012 poměrně rozsáhlou novelizací, jejímž cílem především bylo sladit vnitrostátní pracovní právo s požadavky ze strany unijního práva. Hlavním účelem nové úpravy se zejména stalo dosažení vyšší ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Některé části provedené novelizace lze považovat za zdařilé, jiné části ovšem svému účelu zcela nedostály a zákonodárce bude v tomto ohledu nucen k provedení určitých změn.

V první kapitole jsem se věnovala definici pracovněprávního vztahu, tedy jeho zákonnými a teoretickými východisky. Přitom jsem krátce popsala jeho podstatné náležitosti, tzn. subjekty, objekt a obsah (když podrobnější výklad následoval v další kapitole této práce) a rovněž základní rozdělení na vztahy individuální a kolektivní, resp. jejich další, detailnější členění.

V kapitole druhé jsem pracovala se základními obecnými zásadami pracovněprávních vztahů. Tyto jsem postupně vyjmenovala a největší prostor poskytla zásadě rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, již osobně považuji za velmi

---

<sup>110</sup>TURNER, Ch. *Employment Law*. 2. edition. Oxon: Hodder Arnold, 2005, s. 16.

důležitou. Jakkoliv jsem konstatovala, že novelizace provedená zákonodárcem v oblasti zásad pracovně právních vztahů představuje výrazný posun ke zlepšení kodifikace těchto zásad, nepovažuji současný stav za zcela bezchybný.

Třetí kapitola pojednala o pracovním poměru, jednom z nejdůležitějších a v praxi také nejpoužívanějších vztahů se řídicích se pracovněprávními předpisy vůbec. V této kapitole jsem se nejprve zabývala závazkovým a osobně právním charakterem pracovního poměru, pak jeho organizační a kolektivní povahou a konečně také jeho úplatností. Poté jsem rozepsala jeho jednotlivé prvky, tj. subjekty, objekt a obsah, přičemž jsem kritizovala (i) zbytečnou rigiditu sjednávání pracovního poměru nezletilých osob, a to především podmínkou ukončení povinné školní docházky, a (ii) možnost stát se zaměstnavatelem i nezletilým osobám bez plné svéprávnosti, což s ohledem na základní princip pracovního práva vůbec, tedy na ochranu zaměstnance, může v budoucnu představovat značné problémy, a naopak ocenila nynější úpravu závislé práce, neboť se mi jeví zdařilejší oproti úpravě předchozí, a to zejména z důvodu, že nesměšuje znaky závislé práce a podmínky jejího výkonu dohromady, nýbrž je odděluje do samostatných odstavců, což tvoří celou úpravu značně přehlednější.

Ve čtvrté kapitole jsem z nejrůznějších hledisek nahlédla možnosti kategorizace pracovního poměru a mj. shledala nedokonalosti vzbuzující četné nejasnosti u právní úpravě pracovních poměrů na dobu určitou.

V páté kapitole jsem se zabývala, slovy teorie, tzv. předsmuvními vztahy, tzn. vztahy vznikajícími v rámci výběru budoucích zaměstnanců zaměstnavatelem. V této kapitole jsem rozpracovala téma poskytování informací a údajů, které jsou jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec povinni poskytnout. Popsala jsem také problematiku vedení osobního spisu a její souvislost s ochranou osobních údajů. Kapitulu jsem uzavřela nahlédnutím tématu vstupních lékařských prohlídek, jejichž význam v praxi stále stoupá.

V šesté kapitole jsem rozvinula vymezení pojmu pracovní smlouva obecně, včetně formálních náležitostí tvořících její nezbytné součásti. Zde jsem jednoznačně kladně ohodnotila sjednocení formy uzavření pracovní smlouvy pod sankcí její neplatnosti a apelovala na fakt, že z hlediska právní jistoty a prevence případných sporů je výhodnější nespolehat na možnosti dodatečného zhojení neplatnosti pracovní smlouvy a na počátku vzniku pracovního poměru uzavřít písemnou pracovní smlouvu tak, jak je stanoveno dikcí zákona, tedy v písemné formě.

V nejrozsáhlejší, tedy sedmé kapitole jsem popsala obsahové náležitosti jednak nezbytné pro platné uzavření pracovní smlouvy jednak představující sice vedlejší náležitosti tohoto právního jednání, nicméně v praxi hojně využívané. V rámci této kapitoly jsem mj. přes odlišné názory některých odborníků jednoznačně souhlasila s názorem NS, že (i) nové určení pracovní náplně nepředstavuje změnu pracovní smlouvy a druhu práce v ní obsažené, a (ii) zákoník práce upravuje pouze časové určení, v rámci něhož smí zaměstnavatel odstoupit od sjednané konkurenční doložky, nikoliv tedy samotné důvody pro odstoupení od konkurenční doložky, a rozebrala úpravu zkušební doby, již považuji za zdařilou.

V poslední části diplomové práce se stručně věnuji vzniku pracovního poměru ve Velké Británii. Takovéto porovnání je zajímavé především z hlediska naprosté odlišnosti obou právních řádů. Obecně si myslím, že pro občany České republiky je stávající právní úprava jednoznačně přehlednější a snadnější z hlediska orientace a právní jistoty, než úprava britská. Co ale nelze pominout je propracovanější systém ochrany zaměstnance ve Velké Británii (např. obsah písemného potvrzení, vyšší věková hranice umožňující nezletilým výkon závislé práce), který by pro českou právní úpravu mohl sloužit jako inspirace.

Nelze opomenout ani značný vliv nového občanského zákoníku, jakožto předpisu subsidiárního, který se promítá především v úpravě neplatnosti, svéprávnosti či právní osobnosti. Hodnotit úspěšné provázání či vzájemnou symbiózu novely zákoníku práce a občanského zákoníku není, s ohledem na „čerstvost“ účinné právní úpravy snadné, avšak dosah všech přijatých změn prozatím vnímám spíše pozitivně.

## Bibliografie

### České knižní zdroje

- BĚLINA, M. Pracovní právo. 5. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013. 599 s.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1087 s.
- DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 2., aktualizované vydání. Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 356 s.
- Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004.
- GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno: MuniPRESS, 2012, 752 s.
- GERLOCH, A. Teorie práva. 5. upravené vydání, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, 245 s.
- KOTTNAUER, A. a kol. Pracovní doba podle zákoníku práce. 1. vydání. Nakladatelství ANAG. 2009, 287 s.
- KOTTNAUER, A. a kolektiv. Zákoník práce, komentář s judikaturou, Praha: Leges, 2012, 1087 s.
- NEŠČÁKOVÁ, L., JAKUBKA, J. Zákoník práce 2013 v praxi. Praha: Grada publishing, 2012, 381 s.
- PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998.
- ŠIMEČKOVÁ, E. Konkurenční jednání zaměstnance. Praha: Linde, 2008. 203 s.
- TOMEČKOVÁ, I. Pracovní poměr - vznik, změny, skončení. 1. vydání. Brno: CP Books, a.s., 282 s.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce s komentářem. Praha: ASPI, 2007, 504 s.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 768 s.

### České odborné časopisy

- BARTÍK, V., JANEČKOVÁ, E. Osobní spis zaměstnance jako zpracování osobních údajů. Práce a mzda, 2009, č. 7, s. 10.
- BEZOUŠKA, P. Závislá práce. Právní rozhledy, 2008, č. 16, s. 579 – 583.
- BUKOVJAN, P. K pracovním poměrům na dobu určitou. Práce a mzda, 2012, č. 9, s. 11.
- BUKOVJAN, P., ŠUBRT, B. Nová úprava pracovních poměrů na dobu určitou. Práce a mzda, 2011, č. 12, s. 27.
- DRBALOVÁ, V., MÁLKOVÁ, H. Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů. 1. vydání. Praha: Unigrafie, a.s. 2007, s. 10.
- GALVAS, M. O druhu práce jako podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Právník, 1982, č. 4, s. 344.

- JOUZA, L. Ochrana osobních práv zaměstnance. Bulletin advokacie, 2008, č. 6, s. 35.
- PAŘIL, P. Osobní spis zaměstnance a personální agenda zaměstnavatele. Brno: 2013. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Právnická fakulta, s. 18.
- SLÁDEK, V. Pracovní doba po novele zákoníku práce. Práce a mzda, 2008, č. 3, s. 18.
- ŠUBRT, B. K možnostem odchylovat se od zákoníku práce - dokončení. Práce a mzda, 2011, č. 9, s. 24.

### České elektronické zdroje

- FETTER, R. Zkušební doba [online]. financninoviny.cz, 3. 12. 2009 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné: <<http://www.financninoviny.cz/zpravy/zkusebni-doba-cast-1-/402428>>
- FETTER, R. Jak správně zrušit pracovní poměr ve zkušební době [online]. mesec.cz, 24. 1. 2012 [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné: <<http://www.mesec.cz/clanky/jak-spravne-zrusit-pracovni-pomer-ve-zkusebni-dobe/>>
- HOLUBCOVÁ, J. Místo výkonu práce v pracovní smlouvě [online]. kariera.ihned.com, 6. 12. 2012 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné: <<http://kariera.ihned.cz/c1-54603160-misto-vykonu-prace-v-pracovni-smlouve>>
- JOUZA, L. Nový občanský zákoník a pracovněprávní vztahy [online]. cssz.cz, [cit. 20. 2. 2014]. Dostupné: <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/judr-ladislav-jouza-novy-obcansky-zakonik-a-pracovnepravni-vztahy.htm>> Tento článek vyšel v časopise Národní pojištění č.: 8-9/2013>
- Kurz základů pracovního práva. [online]. rect.muni.cz, [cit. 10. 2. 2014]. Dostupný: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola5.htm>>
- Pracovní poměr založený jmenováním [online]. Sagit.cz, [cit. 3. 3. 2013]. Dostupný: <[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr\\_210.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_210.htm)>
- SUM, T. Pracovní smlouva a její podstatné náležitosti. [online]. Epravo.cz, 17. 6. 2005 [cit. 22. 2. 2014]. Dostupné: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-a-její-nalezitosti-34078.html>>
- VAVRUŠKOVÁ, M. Jak široce je možné definovat místo výkonu práce a jaké to má důsledky [online]. Vozab.com, 11. 4. 2013 [cit. 25. 2. 2014]. Dostupné: <<http://www.vozab.com/104-jak-siroce-je-mozne-definovat-misto-vykonu-prace-a-jake-to-ma-dusledky>>

### Soudní rozhodnutí

- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1821/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010

## České právní předpisy

- Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 2/1993 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Parlament České republiky, Sněmovní tisk 253/0, část č. 1/3 VI. n. z. o rovném zacházení a ochraně před diskriminací – EU Vládní návrh na vydání zákona, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

## Zahraniční knižní zdroje

- DESMOND, H., ANTILL, D. *Employment law*, London: Sweet and Maxwell, 1998, 546 s.
- MANSFIELD, G. a kol. *Employment law practise*. Oxford university press, 2012, 938 s.
- CHEN-WISHART, M. *Contract law*. 4. Vydání, Oxford University press, 2012, 678 s.

## Zahraniční elektronické zdroje

- *Equality Act 2010* [online]. Legislation.gov.uk, [cit. 4.6.2013]. Dostupné na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>>
- *Employment Right Act 1996* [online]. Legislation.gov.uk, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>
- *Children and Young Persons Act 1993* [online]. Legislation.gov.uk, [cit. 4. 6. 2013]. Dostupné na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12>>
- *What is the contract of employment?* [online]. out-law.com, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.out-law.com/page-455>>
- WEITZENBÖCK, E. *English Law of Contract: Terms of contract* [online]. uni.no, [cit. 10. 3. 2014]. Dostupné na <<http://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUS5260/v12/undervisningsmateriale/Terms.pdf>>

## **Zahraníční právní předpisy a rozhodnutí**

- Employment Rights Act (1996)
- Children and Young Persons Act (1933)
- Equality Act (2010)
- British Crane Hire Corp. Ltd. v. Ipswich Plant Hire Ltd. (1975)
- Shirlaw v. Southern Foundries (1940)

## **Právní předpisy EU**

- Směrnice Rady 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání a pracovní podmínky
- Směrnice Rady č. 75/117/EHS, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která stanoví pro státy Evropské unie minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby a zabývá se rovněž denní a týdenní dobou odpočinku, pracovními přestávkami a dalšími aspekty
- Směrnice Rady 91/533, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách vztahujících se na smlouvu anebo pracovní poměr
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- Rámcová dohoda o práci na dálku (teleworking) ze dne 16. července 2002
- Směrnice Rady 91/553/EHS, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- Směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků



## Abstrakt

Diplomová práce je rozdělena do osmi kapitol.

Vymezení pojmu pracovněprávní vztah, jeho podstatné náležitosti a základní dělení, je upraveno v kapitole první.

Druhá kapitola pojednává o obecných zásadách pracovněprávních vztahů.

Třetí kapitola se zabývá pracovním poměrem, jeho charakteristickými rysy, ale také subjektem, objektem a obsahem takového poměru.

V kapitole čtvrté jsou vyjmenovány druhy pracovních poměrů, rozdělené dle jednotlivých hledisek.

Postup před vznikem pracovního poměru, a to jak výměna informací, tak povinné lékařské prohlídky, jsou upraveny v kapitole páté.

Šestá kapitola se zabývá definicí pracovní smlouvy a jejími formálními náležitostmi.

Kapitola sedmá se týká podstatných obsahových náležitostí pracovní smlouvy, tedy druhu práce, místa výkonu práce a dne nástupu do práce, ale také nejčastěji užívaných vedlejších ujednání.

V závěrečné osmé kapitole se zabývá srovnáním právní úpravy pracovní smlouvy v České republice a ve Velké Británii.

**Klíčová slova:** pracovní poměr, pracovní smlouva, zaměstnavatel, zaměstnanec, druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce, pracovní doba, zkušební doba, konkurenční doložka.

## Summary

The thesis is divided into eight chapters.

Definition of the term employment relationship, its essential requirements and basic division are regulated by the chapter number one.

The second chapter elaborates the general principles of the labor law relationships.

The third chapter works with the term the employment relationship, its characteristic features, as well as subject, object and content of this relationship.

In chapter four, different types of contracts are listed the, divided by specific points of view.

The procedure before the commencement of employment, information exchange between employee and employer and compulsory medical examinations are regulated in chapter five.

The sixth chapter concerns the definition of a contract of employment and its formality.

Chapter seven relates to the substantive content requirements of the employment contract, therefore the type of work, place of work and days of onset of work, but also the most frequently used side agreements.

The final, eighth chapter describes comparison of the legislation of the employment contract in the Czech Republic and the Great Britain.

**Keywords:** employment relationship, contract of employment, employer, employee, type of work, place of work, date of commencement of employment, working time, probationary period, non-competition clause.