

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Filozofická fakulta

MAGISTERSKÁ DIPLOMOVÁ PRÁCE

2022

Bc. Pavlína Klechová

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra romanistiky

**Kontrastivní analýza českých a španělských pracovních
smluv**

**Contrastive analysis of Czech and Spanish employment
contracts**

Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Pavlína Klechová

Vedoucí práce: Mgr. Radim Zámec, Ph.D.

Olomouc 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto magisterskou diplomovou práci na téma „*Kontrastivní analýza českých a španělských pracovních smluv*“ vypracovala samostatně pod odborným vedením Mgr. Radima Zámce, Ph.D. a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

Olomouc dne 5. 5. 2022

Podpis

Pavčina Klechová

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat mému vedoucímu práce Mgr. Radimovi Zámcevi, Ph.D. za jeho vstřícný přístup, cenné rady a připomínky, které mi pomohly k napsání této práce.

Rovněž bych touto cestou chtěla poděkovat i své rodině za pochopení, trpělivost a podporu, kterou mi prokazovali během celého mého studia.

Obsah

Úvod	6
1 Teoretická východiska pro studium právních textů.....	9
1.1 Právní jazyk.....	9
1.2 Styl právních textů	11
1.2.1 Styl obecně.....	11
1.2.2 Odborný styl	15
1.2.3 Administrativní styl	15
1.2.4 Právní styl	16
1.2.5 Zařazení právního stylu	17
2 Právní překlad	19
2.1 Obecné definice překladu.....	19
2.1.1 Překladačský proces	20
2.1.2 Překladačské postupy	22
2.2 Odborný překlad.....	23
2.3 Charakteristika právního překladu	25
2.4 Právní španělština.....	27
3 Právní systémy	30
3.1 Obecná definice právních systémů.....	30
3.2 Kontinentální systém práva.....	31
3.2.1 Právní řád České republiky	31
3.2.2 Španělský právní řád.....	32
4 Právní úprava pracovního práva	34
4.1 Mezinárodní pracovní právo	34
4.2 Pracovní právo EU	35
4.3 Obecné vymezení pracovního práva	35
4.3.1 Individuální pracovní právo	36
4.3.2 Kolektivní pracovní právo	37

4.3.3	Právní úprava zaměstnanosti	37
4.4	Pracovní právo v České republice.....	38
4.4.1	Historický kontext.....	38
4.4.2	Prameny pracovního práva v České republice.....	39
4.4.3	Vymezení hlavních pojmů pracovního práva České republiky	40
4.4.4	Základní zásady českého pracovního práva.....	42
4.5	Pracovní právo Španělského království	42
4.5.1	Historický kontext.....	43
4.5.2	Prameny pracovního práva ve Španělském království	43
4.5.3	Vymezení hlavních pojmů pracovního práva ve Španělském království	45
4.5.4	Základní zásady španělského pracovního práva	46
5	Přiblížení oblasti pracovních smluv jako specifického smluvního vztahu	48
5.1	Pracovní smlouva z pohledu českého pracovního práva.....	48
5.1.1	Forma české pracovní smlouvy	49
5.1.2	Náležitosti české pracovní smlouvy	49
5.1.3	Změna obsahu české pracovní smlouvy	51
5.1.4	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	52
5.2	Pracovní smlouva z pohledu španělského pracovního práva.....	53
5.2.1	Forma španělské pracovní smlouvy.....	53
5.2.2	Náležitosti španělské pracovní smlouvy.....	54
5.2.3	Změna obsahu španělské pracovní smlouvy.....	55
5.2.4	Typy španělských pracovních smluv	56
5.3	Porovnání českých a španělských pracovních smluv.....	57
6	Kontrastivní analýza pracovních smluv ze stylistického a lexikálního hlediska z pohledu translologie	59
6.1	Struktura a grafická úprava pracovních smluv.....	60
6.1.1	Struktura českých pracovních smluv	60
6.1.2	Struktura španělských pracovních smluv	62

6.2	Stylistická stránka pracovních smluv	65
6.2.1	Stylistická stránka českých pracovních smluv	65
6.2.2	Stylistická stránka španělských pracovních smluv	68
6.3	Lexikální stránka pracovních smluv	72
6.3.1	Rozdělení slovní zásoby pomocí Eulerových kruhů	72
6.3.2	Synonyma, opakování lexikálních jednotek a zkratek	74
6.3.3	Latinismy	75
6.4	Terminologie pracovních smluv a její překlad	76
6.4.1	Právní termíny	76
6.4.2	Ustálené fráze (kolokace)	82
6.4.3	Jazykové šablony	83
7	Glosář	88
	Závěr	95
	Seznam obrázků	98
	Seznam použitých zkratek	99
	Resumé	100
	Bibliografie	101
	Přílohy	CVIII
	Anotace	111
	Podklad pro zadání diplomové práce	113

Úvod

„Právo je umění uplatňovat to, co je dobré a spravedlivé.“

(Aulus Cornelius Celsus, 25–50 př. n. l.)

Většina lidstva se alespoň jednou setkala se specifickým právním dokumentem, který se nazývá pracovní smlouva. Některým lidem jich projde rukama dokonce i desítky kusů. Jedná se totiž o velmi běžný a zároveň důležitý právní dokument, jenž je nutný k zajištění a sjednání pracovního poměru. Dalo by se i říct, že uzavírání pracovních smluv je součástí každodenního života dnešní společnosti. Výjimkou nejsou ani pracovní smlouvy v cizím jazyce. Proto máme čím dál více možností setkat se se specifickou oblastí jako je překlad pracovních smluv. Neboť odborný překlad, konkrétněji překlad právních textů či dokumentů, hraje čím dál tím větší roli v rámci práce překladatelů. Ostatně samotnou nepostradatelnost pracovních smluv a potřebu jejich překladu umocňuje i aktuální obrovská míra globalizace ve světě.

Tato práce se zabývá kontrastivní analýzou českých a španělských pracovních smluv z pohledu translologie. Odborný překlad a překlad právních textů lze považovat za jednu z nespolehlivějších oblastí tohoto oboru. Hlavním prvkem právních dokumentů je totiž jejich jazyk. Právní jazyk má svá specifika, která nejen neznalému člověku, ale i nejednomu odborníkovi mohou způsobit řadu problémů. Jedná se o velmi zvláštní, a hlavně složitý druh jazyka. Jak uvádí Křepelka (2007, s. 12), právo je vždy vyjádřeno v některém jazyce, a samotnými slovy a větami daného jazyka mu vdechujeme život. A zatímco vazba mezi jazykem a právem je značně úzká, samotný pojem právní jazyk je velice široký a často nejednoznačný.

S právním jazykem se přímo pojí i jeho styl. Jedná se o právní styl, který má stejně jako právní jazyk mnoho náležitostí a zvláštností. Nejednoduší ho ani jeho obecné charakteristické rysy, kterými jsou například dlouhá a víceúrovňová souvětí, vícenásobné záporné věty, vsunuté věty, zdvojení výrazů nebo jmenné fráze (Smejkalová, 2013, s. 451–452). Avšak ani terminologie v právních textech nesmí být v této práci opomenuta, jelikož jde o velice podstatnou skupinu, důležitou jak pro analýzu pracovních smluv v českém a španělském jazyce, tak i pro jejich samotný překlad.

Překlad právních textů může být i pro zkušené překladatele velkým oříškem, neboť se jedná o kategorii odborného překladu, u které je zcela zřejmé, že jde o činnost komplikovanou a vyžadující nejen znalosti z oblasti translologie, ale i z oblasti právní. Za komplikovaností

právního překladu bezesporu stojí i spojení a hromadné působení aspektů v rámci textu, mezi nimi mimo jiné spojitost právního textu s právními následky, omezenost právního oboru právními systémy, požadavky kladené na pravost textu a v neposlední řadě i charakteristická nejednoznačnost právních textů (Engberg, 2013, s. 9).

Při právním překladu je ale nutno brát v potaz, že přestože je právní oblast mnohdy považována za odbornou a složitou, je často spjatá i s každodenním životem lidí. Proto není divu, že i právní terminologie častokrát přejímá slova z běžné slovní zásoby. Taková slova okamžitě prochází specializovaným vývojem a jsou ihned odborně definována. Nejen díky tomu je terminologie užívaná v právních textech a projevech velmi různorodá (Tomášek, 2003, s. 49).

Jak bylo zmíněno, právní systémy hrají svoji roli při překladu právních textů, výhodou této práce je jazyková kombinace španělština-čeština (konkrétně španělština Španělského království), jelikož tyto jazyky se používají v typologicky stejných právních systémech, a to v rámci kontinentálního systému práva. V rámci oblasti práva je ovšem důležité i vymezení pracovního práva obou zemí, jelikož v něm se určité rozdíly objevovat mohou. Pracovní právo je pro tuto práci důležité hlavně z hlediska jeho samotného vymezení, přiblížení jednotlivých pojmů a zásad z této oblasti. Samozřejmostí je i přiblížení českých a španělských pracovních smluv jako specifického smluvního vztahu, obsahující právní úpravu a vymezení jednotlivých forem, struktur i náležitostí obsahu obou skupin pracovních smluv.

Zároveň je ale třeba mít na paměti, že je tato práce omezena svým zaměřením, a nejen její lingvistická a translátologická povaha, ale ani celkové zaměření studia nám nedovoluje detailní výklad všech jednotlivých částí a teoretických oblastí pracovního práva. Jelikož se jedná o velmi rozsáhlý a komplikovaný samostatný obor, který je v této práci jen okrajově představen a nastíněn lingvisticky zaměřeným autorem práce. Jsme si těchto pomyslných mantinelů v této práci plně vědomi a pracujeme s nimi i se všemi dostupnými zdroji informací, které jsou dostupné i právnímu laikovi.

Pro účely samotné kontrastivní analýzy českých a španělských pracovních smluv bylo zvoleno několik reálných pracovních smluv jak z českého, tak i ze španělského právního prostředí. Součástí analýzy je rozbor podstatných prvků v rámci těchto pracovních smluv a současně je zaměřena jak na jazyk, strukturu či formu, tak i na užití termíny a fráze. Jedná se o centrální část této diplomové práce, kde budou využity všechny teoretické poznatky. Tyto poznatky budou doplněny o praktické ukázky právě ze zmíněných smluv.

Celkovým cílem této práce je vymezení specifík právního jazyka a textů, popsání překladatelských postupů a právního překladu, nastínění právních aspektů týkajících se této práce, jako jsou právní systémy, právní úpravy pracovního práva a charakteristiky pracovních smluv, v neposlední řadě kontrastivní analýza těchto dokumentů a jejich rozbor z několika různých hledisek. Nakonec na základě provedené kontrastivní analýzy vytvoříme kolokační glosář.

Tato práce by se zároveň dala pokládat za poměrně originální dílo, a to především díky kombinaci analyzovaných jazyků čeština-španělština. Mezi zdroji informací lze nalézt poměrně širokou škálu prací zaměřených na kontrastivní analýzu dokumentů, ať už z oblasti právní nebo jiné, ve většině případů se však jedná o klasickou kombinaci čeština-angličtina. Co se týče španělského zastoupení v tomto směru, lingvisticky zaměřená práce na podobné téma mezi zdroji chybí. Tato práce společně s analýzou dokumentů by se tedy dala považovat za cenný příděl do filologického i translatologického oboru a skutečně hodnotnou pomůcku pro překladatele v kombinaci čeština-španělština.¹

¹ Pokud není uvedeno jinak, všechny citace ze španělštiny a angličtiny jsou přeloženy autorkou této práce.

1 Teoretická východiska pro studium právních textů

Tato diplomová práce se zabývá kontrastivní analýzou pracovních smluv, tento smluvní dokument je specificky psaným textem, a proto je v první řadě potřeba se s ním seznámit po stránce teoretické. Teoretická východiska přibližující pohled na právní jazyk a styl, které popíšeme v následující kapitole, nám pomohou pochopit kontext potřebný pro následnou analýzu textů psaných tímto jazykem a stylem. Co se týče slovní zásoby těchto textů, použití odborné terminologie, právních termínů, jazykových šablon nebo ustálených frází, tyto pojmy probereme v praktické části naší práce spolu s konkrétními ukázkami ve vybraných pracovních smlouvách.

1.1 Právní jazyk

Pro účely analýzy pracovních smluv, je třeba nejprve specifikovat jazyk, jakým jsou tyto dokumenty obvykle psány, respektive jakým jazykem hovoří osoby, které jsou v této konkrétní oblasti vzdělány. Jelikož právo je přirozeně vázané na jazyk, spojitost mezi nimi je velmi úzká. To je pro naši práci důležité zejména z pohledu překladu těchto právních textů. Právo je vždy vyjádřeno v některém jazyce, a samotnými slovy a větami daného jazyka mu vdechujeme život (Křepelka, 2007, s. 12).

Zatímco vazba mezi jazykem a právem je značně úzká, samotný pojem právní jazyk je velice široký a často nejednoznačný. Jeho vymezením se zabývalo mnoho odborníků již od začátku dvacátého století, jeho charakteristická dualita se však stala pro jeho definici komplikací. Leží totiž na rozmezí lingvistiky a práva, tyto dvě disciplíny jsou si poměrně vzdálené a každá z nich tak pohlíží na tento pojem z poněkud rozdílného hlediska. Výsledkem jsou dva rozdílné přístupy ke studiu právního jazyka. V případech, kdy se právním jazykem zabývali odborníci z oblasti samotného práva a právní vědy, kteří využili svůj praktický přístup k jeho studiu, chyběla často u jeho definice teoretická lingvistická stránka. Naopak lingvisté, kteří se právním jazykem zabývali sice dokázali popsat jeho lingvistickou stránku, naráželi ale mnohdy na problém s jeho využitím v praxi a obecně praktickou stránkou práva. A proto se právní jazyk stal pojmem, nad jehož vymezením se mezi autory nadále polemizuje. V této práci přiblížíme některé myšlenky odborníků, avšak konkrétně pro naši práci bude důležité hlavně hledisko lingvistické.

Pohled na právní jazyk z právního hlediska nabízí například Viktor Knapp (1988, s. 95), jeden z nejvýznamnějších českých právníků druhé poloviny dvacátého století, který se touto

problematikou zabýval. Uvádí, že právní jazyk je bez pochyby součástí každého spisovného jazyka a jde zároveň o jazyk odborný, jímž se zachycují a přenášejí právní texty, vyjadřují myšlenky, popisují věci, jevy a vztahy, které vyplývají z odborného prostředí společenského života. Všeobecně je známo, že se samotní právníci pojmem právní jazyk většinou nezabývají a nemají ani potřebu ho přesněji definovat. Jak dále uvádí Knapp (1988, s.121–122), mají spíše intuitivní potřebu v něm hledat rozdíly od obecného základu spisovného jazyka. Knapp udává, že hlavní zvláštnosti právního jazyka se týkají jeho slovníku a stylu. Nejedná se o jazyk ušlechtilý, ale o jazyk účelový, bez emocionálnosti a slohových ozdob, který dbá zejména na přesnost. Další z právníků konstatuje, že právní jazyk je jeden z druhů obecného jazyka, jenž uplatňujeme v oboru práva. Jazyk považuje za prostředek komunikace, na které se v této souvislosti kladou určité požadavky (Gerloch, 2004, s. 99).

Tomášek (2003, s. 25), profesor právnické fakulty, uvádí definici právního jazyka hned ze tří hledisek, „právní jazyk je z funkčního hlediska prostředkem komunikace v rámci práva jako normativního systému. Ze systémového hlediska je součástí každého spisovného jazyka. Z obsahového hlediska je právní jazyk znakový systém, kde za jednotlivé znaky pokládáme jednotlivá slova (právní termíny), slovní spojení (ustálené obraty – jazykové šablony) nebo celé věty.“ Jak již bylo řečeno, právo lze považovat za normativní systém, jelikož normy samo tvoří a vyjadřuje je, v důsledku toho, je právní jazyk přirozeně normativní. A normativní jazyk práva vychází ze skutečnosti, že právo má ve společnosti základní funkci usměrňovat lidské chování a regulovat mezilidské vztahy (Jenkins, 1980, s. 98). Požadavky, jež by měl právní jazyk splňovat, shrnuje také Tomášek (2003, s. 28), a jsou to hlavně významová přesnost, jednoznačnost, stručnost, srozumitelnost, ustálenost, ústrojnost, úkonnost a neexpresivnost.

Kořenský (1997, s. 84) nabízí definici právního jazyka z pohledu lingvisty. „Právní jazyk je svébytný jazyk, jsoucí jakousi projekcí logických pravidel operování s právními pojmy jakožto dlouhodobě a kontinuálně se vytvářivší nomenklaturou definovanou na východiscích římského práva ve smyslu kontinentální tradice a právní tradice ostrovní, anglosaské.“ Jde tedy o spojení dvou složek a jejich pečlivý výběr, na jednu stranu se jedná o projekci logických pravidel při práci s koncepty a na druhou o projekci právního názvosloví orientovanou zejména na psanou formu národního jazyka. Dále mluví o právním jazyku, jako o jedné z odborných variant národního jazyka a podotýká, že obvykle je právní jazyk definován jako prostředek psané či mluvené komunikace v právním prostředí, eventuálně jako prostředek realizace, interpretace a přenosu právní informace (Kořenský, 1997, s. 107).

„Jazyk je nejdůležitějším a nejobvyklejším prostředkem přenosu právní informace, a tedy i poznání práva“ (Tomášek, 2003, s. 23). S tímto tvrzením nelze nesouhlasit, ovšem i o samotné existenci právního jazyka někteří autoři diskutují. Například Hladiš (1999, s. 52) tvrdí, že jazyk jako takový lze popsat jako soubor prostředků umožňujících komunikaci a většina těchto prvků jazyka je společná všem promluvám či projevům. Nicméně uvádí, že z hlediska pojmové korektnosti je zapotřebí pojem právní jazyk chápat jako termín pracovní, jelikož se dle jeho názoru jedná o útvar spíše profesní povahy. V jednom ze svých článků dokonce uvádí, že samotný pojem právní jazyk je zcela zavádějící, protože takový jazyk, stejně jako obdobně orientované odborné jazyky, neexistuje. Vysvětluje, že ho lze chápat spíše jako český jazyk s vyjadřovací funkcí v právní oblasti. Specifičnost tohoto jazyka nebo jak sám uvádí stylu, je dána pouze volbou a uspořádáním pořádku slov, lexikálních jednotek či uspořádáním větné stavby (Hladiš 1995, s. 104).

Co tedy vyplývá z myšlenek ohledně právního jazyka? Měli bychom se na právní jazyk dívat z pohledu právního, z pohledu lingvistického nebo o jeho existenci dokonce pochybovat? Správnou odpověď na tuto otázku nenajdeme v žádné lingvistické definici ani v právní příručce, nejspíš si ji musí najít každý sám, a to s přihlédnutím k záměrům a cílům své práce. Jedním z řešení této situace by ovšem mohlo být zařazení výuky lingvistiky do studia právnických oborů, kde by si budoucí právníci osvojili obecné základy lingvistiky a utváření definice právního jazyka by potom nebyla tolik složitá.

Nakonec je třeba zmínit, že až by to mohlo ze zmíněných definic na první pohled vyplývat, není danou podmínkou, že právní jazyk musí vždy sloužit jen těm v oboru vzdělaným. Naopak může v různé míře sloužit všem, kteří ovládají daný národní jazyk. Tuto skutečnost dokazuje fakt, že ačkoliv jsou pracovní smlouvy psány odborným právním jazykem, reálně se s tímto dokumentem, a tudíž i s jazykem setká většina dospělých osob v průběhu jejich života, bez ohledu na jejich vzdělání a sociální či profesní postavení.

1.2 Styl právních textů

1.2.1 Styl obecně

„Stylem se běžně v jazykovědě označuje určitý ráz verbálního komunikátu, zpravidla cílevědomě zvolený a uspořádaný tak, aby obsahem i formou vyhovoval komunikačnímu záměru autora. (...) S názvem styl spojujeme i smysl komunikátu (spolu s K. Hausenblasem) a způsob uchopení tématu. (...) Styl se tedy podílí na tvorbě tvaru komunikátu i jeho smyslu, a samozřejmě i na jeho účinnosti, je nositelem obsahových

významů. (...) Stylem se liší od sebe produktoři a jejich komunikáty různého druhu, ale také se jím k sobě určité výtvoř i jejich autoři přiřazují, takže styl má tady jak roli diferenciační, tak zařazovací, klasifikační“ (Čechová, Krčmová, Minářová, 2008, s. 16–17).

Zmiňovaný Hausenblas (1996, s. 57–59) se k pojmu styl hojně vyjadřuje a vysvětluje, že současní autoři chápou styl různě. Na Západě například převládá značně úzké chápání stylu, a to jen jako stylu individuálního neboli autorského. To může být důvodem, proč tito autoři a jejich následovatelé v poslední době téměř vůbec nebrali v úvahu relevanci stylu textu. Naopak v Hausenblasově pojetí má styl obecnější a interindividuální (normovanou) povahu a nelze podle něho styl chápat úzce a brát v úvahu jen singulární styl jednotlivého díla či autora. Dále uvádí, že se stylem je možné se setkat nejen v řeči, literatuře či v umělecké tvorbě, ale téměř v celé oblasti lidského chování, jednání a záměrných aktivit. Co se týče stylu komunikátu či textu, chápe ho jako jeden z principů jeho výstavby, považuje ho za jednotící a integrační princip, „jehož specifickou funkcí je dávat způsobu užití dílčích prostředků ve výstavbě textového celku jednotící ráz.“ Zdůrazňuje také, že jde především o vybranost a uspořádanost těchto prostředků.

Každý z lingvistů má rozdílný pohled na dělení jednotlivých stylů, například v minulosti se často opírali o starší tradice, kde se styl dělil na styl vysoký, střední a nízký. V českém prostředí stále převládá funkční přístup ke studiu jazyka, který je spojen s takzvanými funkčními styly, ty jsou charakteristické záměrným výběrem výrazových prostředků a jejich stylizačním a kompozičním uspořádáním, které odpovídá určité funkci komunikátu a všem dalším faktorům (Minářová, 2009, s. 12). Bečka vnesl do problematiky dělení stylů další pohled, když na základě funkcí jazyka vyčlenil dva základní funkční styly, umělecký a odborný, ke kterým přidal styl normativní, jednací, publicistický a hospodářsky, jakožto pragmatické funkční styly (1992, s. 31).

Jinak se na styl i jeho dělení ale dívá Hausenblas (1996, s. 59–61), jeho pojetí a přístup ke stylu lze považovat za poněkud modernější. Podle něho je důležité dívat se na styl v kontextu dalších prvků v rámci širšího komplexu, a nikoliv jako na oddělenou individuální část. Upouští od obecných funkčních stylů a zastaralého strukturalistického myšlení svých předchůdců. I přesto ale uvádí, že funkce je u stylu bezpochyby důležitá. Sám udává, že styl v textu plní hned několik funkcí, a to především čtyři základní. Mezi nimi funkce integrační neboli jednotící, kterou tvoří opakovaný výskyt určitých jevů a fakt, že se jednotlivé slohové rysy vzájemně podporují. „Integrace složek může mít velmi různé podoby, od značné jednotnosti až k organizovanému chaosu.“ Další funkcí stylu, kterou autor popisuje je funkce

charakterizační, kterou dále dělí na diferenční (tato funkce odlišuje styl textu od stylu jiných textů svou svébytností) a subsumační neboli zařazovací (funkce přiřazuje text k obecnější třídě textů s obdobným stylem). O sémantické funkci stylu pak mluví v souvislosti s tím, že styl může být nositelem pouze neracionálních významů a hraje velkou roli v utváření celkového smyslu textu. Ve většině případů takový styl podepírá věcný význam textu, někdy může být i v rozporu s ním, a to v případě ironického sdělení. Poslední čtvrtou funkcí, kterou autor popisuje je funkce estetická, kde jako příklad uvádí například eleganci formulací.

Jeho tvrzení, že stylové jevy jdou napříč *langue* (jazyk) i *parole* (mluva, řeč), a tedy oběma oblastmi (Hausenblas, 1996, s. 81) je v rozporu s tvrzením Milana Jelínka, že styl není záležitostí jazyka, ale pouze řeči (Čechová, Krčmová, Minářová, 2008, s. 18). Je známo, že Hausenblas se zajímá především o kontextové záležitosti či o charakter publika. A jeho moderní pojetí stylu v kontextu, bere v potaz všechny okolní vjemy, a především stylové faktory. Strukturalistické myšlení ohledně stylu Bečky, Jedličky či Jelínka obecně považuje za nekomplexní, ne příliš přesné a zastaralé.

A v krátkosti popíšeme i Hausenblasovo (1996, s. 79–86) rozdělení stylů na simplexní a komplexní. Ke komplexnímu stylu zařazuje styl jednotlivých významných děl, textů a autorů, určitých tvůrčích skupin, na jejichž utváření se podílí značný počet více stylových faktorů (psychofyzické rysy autora, jeho vzdělání, životní zkušenosti, názory, rysy příslušného žánru atd.). Druhou skupinu tvoří styly simplexní, tu konkretizuje autor takto: „Specifičnost stylu jednotlivého textu, tvorby jednotlivého autora atd. může být ovšem postižena jen na základě srovnání se stylem textů jiných. Toto srovnání se ve stylistice ovšem provádí, chybí mu však dosud náležitě propracovaná základna (...), tedy síť interpersonálních stylů simplexních, jak takové styly založené na jednom faktoru nazveme.“ Dospějeme k nim srovnáním stylů různých textů, zobecňováním a zjišťováním vlastností souvisejících s daným faktorem (například faktorem, jímž je elementární stupeň sdělovacích nároků intelektuální povahy, faktorem prostředí, faktorem komunikační situace, nepřipravenosti, spontánnosti, kontaktem mezi komunikáty atd.). Jednodušeji se jedná o skupinu stylů odpovídajících jednomu stylovému faktoru (na rozdíl od komplexního, který odpovídá dvěma či více faktorům). Dále však udává, že si je vědom obtížné situace, a to v kontextu velkého počtu stylových faktorů, jim odpovídajících stylů a chápe, že jejich samotné vymezení je metodologicky náročné.

Několikrát se v předchozích definicích objevil pojem **stylové faktory**, označované též jako slohotvorní činitelé. Co si ale pod pojmem stylové faktory přesněji představit?

Jedná se o všechny okolnosti a vlivy, které ovlivňují výběr výrazových prostředků a výsledný styl komunikátů. Obecně se dělí na objektivní a subjektivní (individuální). Objektivní stylové faktory si lze představit jako všechno, čím je autor textu obklopen, co jeho projev podmiňuje, ovlivňuje a doprovází, jedná se zkrátka o rozsáhlý komplex objektivních okolností. Řadí se mezi ně například funkce komunikátu, základní funkce textu, cíl komunikace, záměr autora, ráz a forma komunikace, situace a prostředí komunikace, místo a čas komunikace, cílená adresnost, spontánnost, připravenost, použitý komunikační kód, téma komunikátu, způsob vedení komunikace a další.

Subjektivní faktory jsou úzce spjaty s autorem komunikátu, s jeho odlišnostmi od ostatních, s jeho individualitou či s jeho svérázností. Najdeme mezi nimi například postoje autora, jeho záliby, zvyklosti, intelektuální a rozumovou vyspělost, logické myšlení, znalost kódu komunikace, zkušenostní komplex, celkový kulturní rozhled, znalost tématu a obsahu, emotivní založení, biologické faktory, sociální prostředí, povahové vlastnosti, psychický a fyzický stav a mnoho dalšího (Čechová, Krčmová, Minářová, 2008, s. 75–89). A jak už bylo zmíněno, je třeba brát v potaz, že všechny tyto faktory, jak objektivní, tak i subjektivní ovlivňují styl textu. Je třeba na takový text pohlížet v širším kontextu, stejně jako to popisuje Hausenblas. Stylové faktory si později vymežíme i v analýze právních textů v rámci naší práce.

Avšak i s přihlédnutím na modernější popis a dělení stylů, se současná česká stylistika, a to zejména z pedagogického a didaktického pohledu, stále odvíjí od tradice čtyř funkčních stylů Aloise Jedličky, a to především pro jeho obecnou rozšířenost. To znamená, že se ve většině českých učebnic a skript setkáváme převážně s funkčním stylem prostě-sdělovacím, odborným, administrativním a publicistickým. Později se k těmto čtyřem přidává i styl umělecký a řečnický (Čechová, Krčmová, Minářová, 2008, s. 97).

Obecně se má za to, že se právní texty, tedy i dokumenty jako jsou pracovní smlouvy, řadí k administrativnímu stylu. Někteří autoři polemizují o jejich zařazení pouze pod jeden jediný styl, protože právní texty zřetelně zasahují například i do stylu odborného. Dle některých autorů dokonce můžeme nalézt v právních textech i známky ostatních stylů. Například Tomášek uvádí, že obsáhlost rámce upraveného právem a rozličnost situací, v kterých probíhá právní komunikace, se projevuje různorodostí funkčních stylů a mimořádnou žánrovou pestrostí. Uplatňuje se zde funkční styl věcně informační, styl odborný především na vědecké a pedagogické úrovni, styl administrativní, publicistický i rétorický, dialogický i

monologický (2003, s. 26–29), ovšem konkrétní charakteristika každého z nich nemá pro naši práci podstatnější význam.

1.2.2 Odborný styl

Jak už bylo řečeno, někteří autoři zařazují právní texty do stylu odborného, jelikož, se v nich objevují některé charakteristické prvky právě odborného stylu. Proto je třeba si alespoň okrajově tento styl vymezit, abychom se později mohli rozhodnout, kam konkrétně právní styl a právní dokumenty v naší práci zařadíme.

Mezi základní rysy funkčního stylu odborného patří zejména jeho pojmovost, ta se odráží především u informačně nasycených projevů. Důležitá je i přesnost, jelikož hlavním cílem takových vyjádření je naprostá jednoznačnost a s tím spojeno i časté opakování slov. Dále pak neemotivnost a značná explicitnost. Součástí odborného stylu bývají často rovněž konvenční automatizace, termíny či formulace (Knittlová, Grygová, Zehnalová, 2010, s. 206).

„V rámci odborného stylu se dnes běžně odlišuje styl vědecký, prakticky odborný, populárně naučný, učební a esejistický. Pro každý z nich je možno dojít analýzou konkrétních komunikátů k nalezení určitých specifik stylové normy“ (Čechová, Krčmová, Minářová, 2008, s. 210). Samozřejmě existuje podrobnější výklad charakteristik odborného stylu, pro naše účely je však tento nástin dostačující.

1.2.3 Administrativní styl

Druhý ze stylů, který budeme pro účely naší práce definovat je styl administrativní, též známý jako styl jednací či úřední. Jelikož společnost, která má v dnešní době již velice dobře vypracovaný systém úředního styku, potřebovala pro své fungování racionální administrativní činnost, vzrostla i potřeba věnovat pozornost této oblasti z hlediska lingvistického a zejména pak stylistického. S růstem byrokracie také vzrostla potřeba komunikace s regulativní a operativní funkcí, kterou právě administrativní styl spolu s odbornou funkcí sdělovací disponuje, proto se v současnosti hojně využívá a lze ho i samostatně definovat. O administrativním stylu můžeme hovořit jako o stylu veřejného styku, který zahrnuje celou řadu žánrů a útvarů. Mezi jeho typické znaky řadíme věcnost, jasnost, jednoznačnost, přehlednost a stručnost. Po jazykové stránce je značně stereotypní, lexikálně a syntakticky chudý a kompozičně poměrně jednoduchý. Stejně jako u odborného stylu se i u tohoto stylu používají ustálené speciální výrazy, obraty a často i formulace. Koneckonců administrativní styl má

z ostatních věcných stylů nejbližší právě ke stylu odbornému (Knittlová, Grygová, Zehnalová, 2010, s. 139–140).

1.2.4 Právní styl

Právní styl odkazuje k lingvistickým aspektům psaného jazyka, ukazuje, jakým způsobem se dá přistupovat k jednotlivým problémům a jak se tyto problémy dají řešit (Cao, 2003, s. 22–23). Jak jsme již uvedli výše, styl chápeme především jako způsob výběru charakteristických jazykových prostředků. Načež stylistické jazykové prostředky využívané u právního jazyka mohou být lexikální, gramatické, pragmatické či frazeologické. Z lexikálních prostředků je to kupříkladu časté využívání podstatných (substantiv) a přídavných jmen (adjektiv), popřípadě i číslovek, a naopak méně časté užití zájmen, přísloví a částic (citoslovce zcela chybí). Na druhou stranu se mohou využívat stylistické jazykové prostředky gramatické, ty se projevují například ve větné stavbě. Kdy normativní obsah bývá obvykle vyjádřen ve větě hlavní a normativní tlak i následek ve větě vedlejší (Holländer, 2012, s. 288).

„Právní jazyk je jednotný útvar s ustálenou mluvnickou stavbou a slovní zásobou.

Soubor gramatických a lexikálních prostředků je natolik kompaktní, že umožňuje právnímu jazyku vystihovat všechny právní situace a činnosti. Právní styl je tak v každém jazyce charakteristickým a jednotným způsobem výběru a uspořádání jazykových prostředků v právních projevech“ (Tomášek, 2003, s. 27).

Dle Smejkalové lze mezi další charakteristiky právního stylu zařadit například dlouhá a víceúrovňová souvětí, vícenásobné záporné věty, vsunuté věty, zdvojení výrazů nebo jmenné fráze (2013, s. 451–452). Již několikrát bylo zmíněno, že existuje celá řada žánrů, u nichž se právní jazyk využívá. Z textových žánrů jsou to především zákony, důvodové zprávy, žaloby, obžaloby, zatýkácí rozkazy, dožádání o právní pomoc, rozsudky, protokoly, zápisy, návrhy, závěti, smlouvy, studie, články, úvahy, eseje, referáty, přednášky, recenze, komentáře, debaty a polemiky, směnky, šeky, oběžníky, soupisy majetku, výsledovky, účetní závěrky (Čechová, Krčmová, Minářová, 2008, s. 225–227). Všechny žánry jsou neosobního charakteru, mluvčí bývá často označen anonymní první osobou v množném čísle (plurálu) a adresát druhou osobou plurálu. Dalo by se říct, že jde vlastně o dialog, na jehož jedné, případně obou stranách může stát kolektiv (Knittlová, Grygová, Zehnalová, 2010, s. 140). Nás ze všech zmíněných žánrů budou nejvíce zajímat smlouvy, konkrétně pracovní smlouvy. Celé toto téma bude detailněji přiblíženo v rámci naší práce v šesté kapitole s názvem *Přiblížení oblasti pracovních smluv jako specifického smluvního vztahu*.

Co se týče španělské oblasti s pojmem právní styl se v něm nesetkáme, užívá se totiž pojem *lenguaje jurídico y administrativo* nebo *lenguaje jurídico-administrativo*. Nejedná se však o jazyk, jak ho vysvětlujeme v českém prostředí, v tomto případě se jedná o styl užívaný v právních dokumentech a textech. Salgado González (2009, s. 2) uvádí, že hranice mezi právním jazykem a administrativním jazykem, jakožto odbornými jazyky, není vůbec jasná. Ve skutečnosti je běžné, že jsou oba tyto jazyky označovány jedním termínem či dokonce pouze jedním slovem. Uplatňuje se tedy označení právní a administrativní jazyk nebo právně-administrativní jazyk. Ten je v tomto případě vykládán jako *technolekt*.² Nutno dodat, že je mnoho lingvistů, kteří používají termín právně-administrativní jazyk a analyzují ho samostatně i společně.

1.2.5 Zařazení právního stylu

Je třeba si uvědomit, že klasifikovat a přesně definovat funkční styly není věc jednoznačná a je potřeba vzít v potaz i jejich vzájemné propojení. Často mají jednotlivé styly společné funkce nebo určité znaky. Je proto velice těžké zařadit námi analyzované pracovní smlouvy, právní texty a právní styl obecně do jedné konkrétní skupiny. Avšak s přihlédnutím k definicím odborného i administrativního funkčního stylu se v této práci více přikláníme k názoru, že právní texty a právní styl patří ke stylu administrativnímu. A to především z důvodu podobnosti užitého jazyka v obou případech. Jak u administrativního, tak i u právního stylu nalezneme neměnný až stereotypní jazyk, jenž je lexikálně poměrně chudý, strohý a neemocionální. K zařazení do administrativního stylu se přikláníme také z důvodu, předchozí citace autora Salgada González (2009, s. 2) který popisuje, že nejasné hranice mezi právním a administrativním jazykem neboli, jak už bylo vysvětleno, stylem. Tato skutečnost nás přivádí k zamyšlení, že právní a administrativní styl může být v kontextu užívaného jazyka velmi podobný, či dokonce stejný.

Podíváme-li se na autora administrativních textů, často se shoduje s postavením autora textů právních. Ve většině případů je totiž jeho pozice v pozadí a v jeho roli bývá instituce či úřad. Právní styl má také se stylem administrativním společný převažující písemnou formu, i tato skutečnost upevňuje naše přesvědčení, že právní texty a styl patří právě ke stylu administrativnímu. V našich argumentech nás koneckonců utvrzuje i fakt, že právní jazyk

² *Technolekt* označuje slovní zásobu vztahující se k jazyku, který je specifický pro konkrétní obor. Tradičně bývá taková slovní zásoba označována též jako technická slovní zásoba či technický slovník (Edwards a Westgate, 1994, s. 17).

stylisticky zařazuje jako zvláštní složku administrativního stylu i vážený lingvista Jan Kořenský.

Při hlubším zamyšlení je nakonec třeba zmínit i možnost, že by se právní styl mohl stát zcela novým druhem stylu se stejným postavením jako má styl administrativní. Jelikož je to sám o sobě velice originální a zvláštní typ stylu, který se v určitých okolnostech lehce odlišuje od stylu administrativního. Jedná se však pouze o subjektivní zamyšlení, které nemá teoretický podklad.

2 Právní překlad

V rámci předchozí kapitoly byly vymezeny nejdůležitější pojmy týkající se právního jazyka a právních textů. V následující kapitole si tohle rozsáhlé téma zkonkretizujeme a přiblížíme si jednu specifickou činnost, kterou lze s právními dokumenty vykonávat, a tím je překlad. Jelikož budeme analyzovat pracovní smlouvy české i španělské, je třeba si vymezit s jakými problémy se při jejich překladu může překladatel setkat a také si definovat jednotlivé postupy či strategie, které lze při jejich překladu využít. A protože již víme, že pracovní smlouvy patří mezi dokumenty právní, součástí kapitoly budou definice odborného překladu a také konkrétnějšího právního překladu. Na konci kapitoly si pro naše pozdější účely vymezíme pojem právní španělština, který se nám taktéž bude při analýze španělských pracovních smluv hodit.

2.1 Obecné definice překladu

Jedním z cílů této práce, která se především snaží shrnout a rozšířit poznání o právním překladu a také analyzovat pracovní smlouvy v českém a španělském jazyce, je i samotná definice právního překladu. Avšak nemůžeme zapomínat na skutečnost, že právní překlad je zejména jedním z mnoha typů překladu v obecném slova smyslu. Z toho důvodu je zapotřebí nejprve přiblížit definici překladu obecně a s ním spojené pojmy jako překladatelský proces a překladatelské postupy, kterým budeme v následující kapitole věnovat samostatné detailnější podkapitoly.

Obecně lze překlad definovat jako určitou činnost, která spočívá v pochopení významu textu v jednom jazyce, který je označován různě, nejčastěji však zdrojový nebo výstupní text, a to za účelem vytvoření textu s ekvivalentním významem v jazyce druhém, též nazývaném jako přeložený či cílový text. Výsledkem takové činnosti, je pak hotový produkt, a to přeložený text neboli jednoduše překlad (Hurtado Albir, 2001, s. 25). Translatologové Eugene Albert Nida a Charles Russell Taber uvádí, že je možné překlad vymezit jako určitý akt komunikace za účelem reprodukce sdělení zdrojového jazyka v cílovém jazyce pomocí nejbližšího a nejpřirozenějšího ekvivalentu, a to jak z hlediska významového, tak z hlediska stylistického. Kdy pořadí těchto dvou hledisek je úmyslně stanovené, jelikož význam nebo spíše způsob, jakým je onen význam přenesen má pro autory větší váhu než styl (Nida y Taber, 1986, s. 29).

Podobně popisuje překlad i John Cunnison Catford (1978, s. 20), který ho definoval ještě dříve než Nida s kolegou Taberem, Catford charakterizuje překlad jako „nahrazení textového materiálu v jednom jazyce (zdrojový jazyk) ekvivalentním materiálem v jiném jazyce (cílový jazyk).“ Dalo by se říct, že tito citovaní autoři se při vymezení překladu odklonili od samotného textu k jeho recepci a jeho významu pro čtenáře, jde o takzvanou lingvisticky orientovanou teorii překladu.

Poměrně odlišnou skupinou tvoří autoři, kteří se od základního vztahu dvou textů odpoutávají ještě o něco více a považují překlad za podstatnou a nedílnou součást kultury. Lépe řečeno dvou kultur, první kultura originálu (zdrojová) a druhá kultura cílová, do jejího jazyka je daný text překládán. Mezi autory, kteří se přiklání ke kulturně orientované teorii překladu můžeme zařadit například Susan Bassnett (1998, s. 136), ta namísto konkrétní nebo alespoň obecné definice překladu tvrdí, že překlad je „primární metoda udělování významu, zatímco síla vztahů, které stojí za vznikem tohoto významu, je skryta.“ Toto tvrzení ovšem nevysvětluje ani podstatu ani cíl překladu. Autorka dále kritizuje pojem ekvivalence a sama považuje překlad spíše za způsob mezikulturní komunikace. Překlad pro ni nepředstavuje cíl procesu, ale především prostředek k něčemu hlubšímu a důležitějšímu.

Podle Lawendowského (1978, s. 267) je překlad „převod významu z jedné sady jazykových znaků do jiné sady jazykových znaků.“ Tato zřejmě nejstručnější a nejlépe vyjádřená definice překladu nám naznačuje, že u překladu v podstatě nejde o převádění jednoho textu na druhý, ani o jejich ekvivalentní vztah, ale o význam, který zdrojový text vyjadřuje, a který by měl být v ideálním případě zachován, jen vyjádřen odlišným systémem znaků.

Z výše uvedených definic překladu lze vyvodit a zároveň souhlasit s tím, že mezi jeho nejdůležitější prvky můžeme především zařadit pojem význam, protože právě význam je jádrem každého překládaného textu. Dále k němu patří i dvojice konkrétních textů, původní neboli zdrojový text a překládaný cílový text, který tímto procesem nově vytvoříme. A je tedy možné říct, že překlad, u kterého se nahrazují jedny znaky za znaky odlišné, stojí hlavně na přenosu významu.

2.1.1 Překladatelský proces

U všech předešlých definic jsme se mohli setkat s celou řadou pojmů spojených s překladem, ať už to byly výrazy jako *činnost*, *akt komunikace*, *reprodukce sdělení* nebo *nahrazení*, všechny mají společnou jednu věc, jsou součástí určitého procesu, takzvaného

překladatelského procesu. Abychom se dostali k překladu jakožto výslednému produktu, musí nejdříve projít celým překladatelským procesem a ten má na starosti překladatel díla.

Překladatelský proces popsal i Jiří Levý, významný český teoretik a zakladatel československé translologie. Levý (1998, s. 44) uvádí, že „překladatel dešifruje sdělení, které je obsaženo v textu původního autora a přeformulovává (zašifrovává) je do svého jazyka. Sdělení v překladovém textu obsaženém pak dešifruje čtenář překladu. Tím vzniká dvojčlenný komunikační řetěz.“ Dalo by se tedy říct, že Levý považuje překládání za sdělování, toto sdělení má zůstat nezměněno a nahrazen má být pouze jazykový kód. Je úkolem překladatele osvojit si všechny dovednosti ke zvládnutí celého procesu a zároveň se dostat do cíle, jímž je předání určité estetické hodnoty a obsahu díla čtenáři.

Levý ve své knize *Umění překladu* (1998, s. 50–83) překladatelský proces popisuje a shrnuje ho do tří fází. První fází je překladelovo pochopení předlohy, druhou je interpretace předlohy a třetí přestylování předlohy. U první fáze, pochopení předlohy, má překladatel tři hlavní úkoly, musí pochopit text na rovině filologické (což obsahuje především řemeslnou přípravu a odbornou praxi), dále pak musí umět rozpoznat, jaké prostředky autor využívá, aby dosáhl ideově estetických hodnot v díle, a nakonec musí pochopit text jako celek, hlavní je pochopení uměleckých celků (postav, vztahů, prostředí nebo i autorova záměru, jinak by překladatel mohl prozradit něco dříve, než sám autor zamýšlel). Ve druhé fázi překladatelského procesu dochází k interpretaci předlohy, to znamená hledání objektivní interpretace díla (překladatel se nesmí nechat strhnout osobním zaujetím ke stylistickému „přehodnocování“ díla) a překladatel zkrátka musí svoji subjektivitu potlačit, co nejvíce to jde. Nicméně překladaelé dost často vnášejí do originálu více či méně i svůj styl, a to především výběrem stylistických prostředků (nutno dodat, že v odborném textu jen ve velmi omezené míře). A konečně třetí a poslední fázi překladatelského procesu, popsaného Jiřím Levým, je takzvané přestylování předlohy. Zde může překladatel narazit na řadu problémů, jako je například, poměr dvou jazykových systémů, jelikož jazykové prostředky dvou jazyků nejsou ekvivalentní, a tudíž je nelze převádět mechanicky nebo nechtěné stopy jazyka originálu ve stylizaci překladu. Proto se pro správné řešení těchto problémů od překladatele vyžaduje jak stylistické nadání, vynalézavost a velká představivost, tak i určitá disciplína, přiměřenost a schopnost být objektivní.

Knittlová, Grygová a Zehnalová (2010, s. 27) mluví o současné teorii překladatelského procesu, ta uvádí, že:

„(...) se objevuje jednotná fronta, která se zaměřuje v první řadě na *makropřístup*, na kulturní zázemí, historické a lokální zasazení, literární narážky, realie, vztah autora k tématu a k publiku, typ textu a funkci textu a teprve po tzv. *strategickém rozhodnutí*, které se zakládá na zařazení výchozího textu do uvedeného rámce, nastupuje fáze *detailního rozhodování*. Nastupuje *mikropohled*, který si všímá konkrétních jednotlivin, gramatických struktur a jejich lexikální náplně a dochází k budování definitivního cílového textu. Vychází se tedy z úvah o význačných rysech překládaného textu, o tom, k jakému žánru text patří a pro jaké adresáty je určen, jakou má funkci, co tyto faktory implikují, který z nich třeba při překládání nejprve respektovat apod.“

Je důležité mít na paměti, že překladatel je v prvé řadě hlavně čtenář, jeho složitým úkolem v rámci překladatelského procesu je svoje subjektivní vnímání díla vyjádřit objektivním jazykem a zároveň musí po celou dobu tohoto procesu počítat se čtenářem překladu. Překladatelský proces by proto měl vždy probíhat, co nejefektivněji a nejdůkladněji, a v rámci překladatelovi kompetence.

2.1.2 Překladatelské postupy

Překladatelský proces, který jsme si přiblížili v předchozí podkapitole používá různé postupy k řešení stejného problému, kterým je překlad. Jak uvádí Knittlová, Grygová a Zehnalová (2010, s. 18–19) dřívější teoretikové překladu jako je námi již zmíněný Jiří Levý, J. C. Catford nebo například A. V. Fjodorov nepoužívali pro překladatelské operace vždy konkrétní termíny, nazývali je jednoduše změnami nebo postupy. V současné době se v translatologii používá převážně sedm základních postupů pro řešení překladatelských operací, tyto postupy vycházejí z velké části z práce autorů Vinaye a Darbelneta.

„Těchto sedm základních postupů od nejjednoduššího po nejsložitější zahrnuje:

1. *transkripci* (přepis více či méně adaptovaný úzu cílového jazyka; je však třeba brát v úvahu i *transliteraci*, tj. přepis jinou abecedou, při níž dochází k zvukovému zkreslení; typické je to pro přepis čínských aj. jmen, např. *Mao-tse-tung* se mění z /mawdzung/ na /mawtsetung/),
2. *kalk*, tj. doslovný překlad (*potflower: hrnková květina*),
3. *substituci*, tj. nahrazení jednoho jazykového prostředku jiným, ekvivalentním (např. substantiva osobním zájmenem a obráceně apod.). Substituce se podle Daneše opírá o skutečnost, že cokoli může být nakonec pojmenováno jakkoli, jde o pojmenování téhož různým způsobem. V případě užití čistého synonyma nepřibývá další informace. Jestliže

přibývá informace navíc, výpověď je posunuta kupředu, ekvivalent má relativně vyšší stupeň komunikativního dynamismu. Volba ekvivalentu je motivována sémantickým obsahem předcházející výpovědi;

4. *transpozici*, tj. nutné gramatické změny v důsledku odlišného jazykového systému,

5. *modulaci*, tj. změnu hlediska (např. *elbow of the pipe: koleno potrubí*),

6. *ekvivalenci*, což považujeme za nepřiliš vhodně zvolený termín pro použití stylistických a strukturních prostředků odlišných od originálu např. v oblasti expresivity (*my sweet girl: děvenka*), ale i idiomů, přísloví. Nejde zde o ekvivalenci ve smyslu běžně užívaném.

7. *adaptaci*, tj. substituci situace popsané v originále jinou adekvátní situací, např. neexistuje-li v CJ ekvivalent slovní hříčky či pokud situace ve výchozí kultuře neexistuje v kultuře cílového jazyka“ (Knittlová, Grygová a Zehnalová, 2010, s. 19).

2.2 Odborný překlad

Tato práce se zabývá překladem právních textů, v nadcházející kapitole si proto nejprve obecně přiblížíme odborný překlad, abychom poté mohli přejít ke konkrétnějšímu tématu, a to překladu právních textů.

Odborný překlad, a především zájem o něj se v posledních desetiletích v porovnání s historií viditelně zvyšuje. Hlavně díky stále větší globalizaci, snadnějšímu a čím dál více, častějšímu kontaktu mezi jednotlivými zeměmi, rostoucímu mezinárodnímu obchodu, a kromě toho i díky mezinárodní politice. Odborný překlad pomáhá v rámci internacionální spolupráce nezanedbatelným dílem a není proto divu, že se mu v poslední době věnuje stále více pozornosti a také větší množství překladatelů. Existuje již celá řada odborných slovníků, teoretických knih, které se odborným překladem zabývají, a dokonce i nemalé množství počítačových programů a nástrojů, které lze v rámci odborného překladu využívat.

Jak uvádí Grygová (Knittlová, Grygová, Zehnalová, 2010, s. 203) obecně bývá překlad odborného textu považován za jednodušší ve srovnání s překlady krásné literatury, může to být způsobeno i faktem, že slovní zásoba používaná v odborných textech bývá většinou neexpresivní, značně omezená a větná stavba je zdánlivě jednodušší. Ve skutečnosti je ale jednoduchost jazyka jen a pouze zdánlivá a takové texty bývají často mnohem méně srozumitelné. Překladatelé odborných textů musí disponovat dokonalou znalostí obou jazyků, a musí mít nutně alespoň primární vědomosti v oboru, v rámci kterého překládají.

Dalo by se totiž říct, že odborný text čte převážně jen omezená skupina čtenářů, jsou to odborníci a specialisté v dané oblasti, kteří od takového překladu očekávají věcnou správnost a bezchybné označení termínů. Často se ale setkáme s tím, že překladatel filolog klade důraz více na jazykovou stránku překladu. Vznikají tak dva odlišné pohledy na odborný překlad, ze strany odborníků a ze strany filologů překladatelů, mnohdy proto může docházet k nedorozuměním či chybám v překladu. Je tedy důležité vědět, že překladateli odborného textu nestačí jen filologická znalost výchozího a cílového jazyka, je nezbytná alespoň základní znalost oboru, ve kterém bude text překládán (Hanáková, 1990, s. 97).

Jistě je i vhodné, aby překladatel spolupracoval a text pravidelně konzultoval s různými odborníky z oboru. Může tak často předejít chybám, které mu odborník pomůže odhalit, příkladem mohou být takzvaní *faux-amis*³ (Knittlová, Grygová, Zehnalová, 2010, s. 203). S názorem Grygové souhlasí i Kolaříková (2005, s. 366), která dodává, že role překladatele odborných textů bývá často neprávem podceňována a naneštěstí značné množství lidí bývá přesvědčeno, že překládat může v podstatě každý člověk, jakmile jen trochu začne ovládat nějaký cizí jazyk.

Dle Hanákové (1990, s. 16), platí i pro odborný překlad tento výrok: „(...) aby se filolog stal dobrým překladatelem, musí ho důkladné zvládnutí jak cizího, tak mateřského jazyka přivést k osvojování srovnávacího přístupu k jazykovým prostředkům chápaným vždy ve vztahu k věcem, které označují, ke kontextu, v němž se vyskytují, a k lidem, jimž slouží.“

Na rozdíl od uměleckého překladu (překladu krásné literatury) je problematika odborného překladu užší a soustředěnější. Pracuje se zde s přímými významy, a naopak subjektivní prvky jsou z textu takřka vyloučeny. Lze proto konstatovat, že v odborných překladech dochází k přenosu významu a převodu komunikace v jejich ryzí podobě. I práce překladatele je jasně vymezena, a to v rámci jeho možností a mezí (Ilek, 2007, s. 76–85).

Popovič (2007, s. 170) mluví o odborném překladu jako o stylistické operaci, u které se nepřenáší estetické, ale věcné informace. A právě díky menšímu významu stylistické složky u odborných překladů, nepodléhají zastarávání v rovině informační, nýbrž v rovině jazykové normy. Kromě toho vysvětluje, že interpretační aspekt, který je významný při překladu krásné literatury, má při překladu odborného textu jen pomocný charakter.

³ *Faux-amis* nebo též „falešní přátelé“, jsou slova nebo slovní spojení, která zaručeně pochází ze stejného základu a na první pohled by se mohlo zdát, že v obou jazycích mají stejný význam. V důsledku odlišného jazykového vývoje ale dostaly význam rozdílný. Je tedy zapotřebí dávat si na ně při překladu velký pozor (Klbal, 2016).

Pozornost se u odborného překladu zaměřuje v první řadě na obsah textu a po překladateli je vyžadováno přenesení především věcné stránky sdělení. Jeho úkol tedy spočívá v rozlišení dvou druhů prvků, první na ty prvky, které nesou právě obsahovou stránku textu a druhé jsou ty, které nenesou primární obsah textu, jsou tudíž méně významově zatížené a díky tomu je překladatel o něco svobodnější při jejich překladu v textu.

U odborného překladu hraje jak lexikální rovina, tak syntakticko-sémantická struktura vět důležitou roli, jejich přejímání a opakování se zvláště u odborného překladu nejen akceptuje ale v některých případech dokonce považuje za nejvhodnější řešení, co se obsahu a stylu týče. Kdežto u uměleckého překladu (překladu krásné literatury) se taková repetice a přejímání většinou považuje za pochybení či nekompetentnost překladatele (Knittlová, Grygová, Zehnalová, 2010, s. 204). Je to případ i právních textů, které do odborného překladu řadíme a které budeme v rámci naší práce analyzovat. U dokumentů takového rázu, se totiž repetitivnost termínů a pojmů často vyžaduje, a naopak kreativita překladatele, s ohledem i na slovní zásobu zde není zcela žádoucí. I když je třeba dodat, že každý překlad, ať už jde o odborný, umělecký či jiný bývá nevyhnutelně projevem životních postojů a kulturních znalostí překladatele. A tento fakt bývá pouze zdánlivě redukován u právnických, odborných, vědeckých a administrativních textů (Knittlová, Grygová, Zehnalová, 2010, s. 204).

Odborný překlad je, a s jistotou i nadále bude jedním z nejvýznamnějších druhů překladu a překladatelské činnosti, jelikož je jeho hlavním úkolem zprostředkovávat neustálý tok informací ze všech vědeckých oborů, a to v rámci celého stále více globalizujícího se, světa. Tudíž by měl odborný překlad dosahovat, maximální kvality a přesnosti. Problém ovšem často vzniká v důsledku časové tísně, která při překladu vzniká a rychlost a spěch tak nejednou vítězí na úkor kvality odborného překladu.

2.3 Charakteristika právního překladu

Právní překlad zařazujeme do kategorie odborného překladu a je zcela zřejmé, že jde o činnost komplikovanou, a ne zcela přímočarou. Existuje mnoho důvodů, proč tomu tak je, obecně však platí, že komplikovanost a obtížnost právního překladu lze přičíst povaze práva a právnímu jazyku, a také souvisejícím rozdílům v mezikulturní a mezijazykové komunikaci, které byly nalezeny při překládání právních textů (Cao, 2007, s. 13).

Překlad práva a právních dokumentů hrál, na rozdíl od jiných mladších typů odborného překladu, velmi důležitou roli v kontaktu mezi jednotlivými národy a různými kulturami už v průběhu historie. A nyní ve stále více globalizovaném světě právní překlad plní ještě mnohem

významnější úlohu. Tato skutečnost bohužel není tak často akceptována, a to zejména ve vývoji práva a právních studií. Dobrým příkladem rostoucí role, kterou právní překlad hraje, je Evropská unie (EU). Neboť mnohojazyčnost a jazyková rovnost mezi jejími členskými státy jsou jedním z jejich mnoha základních principů, a to již od jejího vzniku v roce 1993 (Cao, 2007, s. 2).

Právní odborníci a filologové, kteří považují právní překlad za unikátní oproti ostatním typům odborného překladu, zdůrazňují čtyři hlavní aspekty právního překladu. Tyto aspekty uvádí, že právní text má spojitost s právními následky, právo je obor limitovaný právním systémem, požadavky kladené na pravost a hodnověrnost textu jsou mnohonásobně větší než v jiných oborech a že pro právní texty je charakteristická nejednoznačnost a s tím i spojený výklad textů. Veškeré tyto aspekty v právním překladu vytváří nemalé potíže pro překladatele, ale samotná náročnost právního překladu není vinou jednotlivých aspektů, nýbrž jejich spojením a hromadným působením v rámci textu (Engberg, 2013, s. 9). Potřeba informovanosti o právních systémech a právních řádech obou zemí, kterých se právní překlad týká, potvrzuje i Tomaščinová (2015, s. 16), ta vysvětluje, že: „Překladatel, aby mohl převést informaci z výchozího jazyka do jazyka cílového, musí bezpodmínečně znát konceptuální obsah příslušných kolokací a být si vědom rozdílů, které plynou z jiné právní úpravy v příslušných právních řádech.“

Různorodost právních systémů lze považovat za jeden z problémů překladu právního jazyka, nelze totiž srovnávat právní systémy dvou různých zemí, anebo je to při nejmenším velmi obtížný úkol, jelikož v rámci zemí po celém světě neexistují dva zcela identické právní systémy. Překladatel by proto měl alespoň okrajově znát právní systém i právní řád VJ a CJ, a to potvrzuje právě náročnost právního překladu a překladateli práce, kde je nezbytné doplnění odborné kompetence (Tomášek, 2003, s. 95). Českým i španělským právním systémem se, ale budeme podrobněji zabývat v následující třetí kapitole této práce s označením *Právní systémy*.

Je tedy nutno mít na paměti, že při mezijazykovém právním překladu se pracuje nejen se dvěma odlišnými jazyky, dvěma odlišnými kulturami, ale i mezi dvěma právními systémy, které jsou někdy velmi výrazně odlišné. Fakt, že je právní překlad opravdu práce komplikovaná dokazuje skutečnost, že překladatel právních textů musí splnit hned několik nesnadných úkolů v jednom, pracuje totiž zároveň se všemi zmíněnými aspekty právního jazyka, s odbornou právní terminologií, s obecnými stylistickými pravidly obou jazyků, a ještě

se přitom musí snažit dodržet koherenci, jednoznačnost, objektivnost a srozumitelnost překládaného textu.

Cao (2007, s. 9–10) uvádí, že právní texty lze rozdělit do čtyř hlavních kategorií, na legislativní texty, soudní texty, právní studijní texty a soukromé právní texty, které zahrnují texty jako například smlouvy, dohody nebo závěti. Jednotlivé skupiny textů mají rozdílné komunikační záměry, funkce, právní postavení i zvláštnosti, které při jejich překladu musí mít překladatel na paměti. Co se týče překladu pracovních smluv z VJ do CJ, tak u nich se naštěstí záměr ani funkce textu zpravidla nemění, jde o takzvaný normativní záměr s preskriptivní funkcí. Dále ale dodává, že překlad má primárně informativní funkci v případě, kdy pouze text smlouvy ve VJ je právně závazný. Pokud je takový text přeložen lingvisticky správně, lze v překládaném textu potřebné informace poměrně lehce nalézt (Cao, 2007, s. 84). O smlouvách obecně a také o pracovních smlouvách, budeme konkrétně pojednávat v kapitole šesté *Přiblížení oblasti pracovních smluv jako specifického smluvního vztahu*.

2.4 Právní španělština

Alcaraz Varó (Alcaraz Varó, Hughes, Gómez, 2014, s. 15–16) uvádí, že odborné jazyky obecně označují specifický jazyk používaný profesionály a odborníky k přenosu informací, k upřesnění nejrůznějších termínů, pojmů a informací z určitého oboru, k potvrzení znalostí, které jsou již známy, k objasnění rozsahu jejich použití a také k jejich úplné nebo částečné úpravě. Studium a získáváním nejen nových oborů a vědomostí s nimi spojených či dalších terminologických a lingvistických významů, se tak stále více přijímá, obnovuje a zdokonaluje jazyk v nich používaný. Důležitost odborných jazyků ještě více roste neustálým kontaktem s realitou, ke kterému toto studium přímo vybízí.

Je zřejmé, že pokud lze hovořit o takzvané odborné španělštině, nemůže být nejmenších pochyb o existenci španělštiny právní. Pravdou je, že se právě právní španělština stává každým dnem důležitější, vzhledem k významu, kterou tento jazyk má jak v mezinárodních organizacích, tak i v dalších institucích. Alcaraz Varó (Alcaraz Varó, Hughes, Gómez, 2014, s. 16) zmiňuje i skutečnost, že samotná španělština je úředním jazykem nejen EU, ale také OSN a mnoha organizací z ní zrozených, a především s ní spojených, jako je například UNESCO, Mezinárodní organizace práce (MOP), Světová obchodní organizace (WTO) a další.

Španělština je jedním z úředních jazyků EU. Ale jaké je její procentuální zastoupení v poměru s ostatními jazyky? Jazykovou situaci samotné španělštiny v rámci EU popisuje

Keating (2020), ten uvádí, že španělštinu používá jako svůj mateřský jazyk 9 % populace EU a jako druhý jazyk ji používá 8 % populace EU. Dohromady tedy v rámci EU zná a používá španělský jazyk 17 % obyvatel, což z ní činí pátý nejrozšířenější jazyk v této unii, hned po italštině, která je na čtvrtém místě.

Situaci španělštiny v EU zásadně určují tři faktory, zaprvé její status úředního jazyka, zadruhé vysoký počet rodilých mluvčích a zatřetí silné postavení jako jazyka mezinárodní komunikace i mimo EU. Španělština je, jak už bylo řečeno pátým jazykem v Evropské unii podle počtu mluvčích. To je nepochybně podstatným argumentem při požadavku většího jazykového pokrytí tohoto jazyka při překladu dokumentů vytvořených právě orgány EU (Kraus, 2008, s. 130).

Ale zpět ke španělštině právní, Alcaraz Varó (Alcaraz Varó, Hughes, Gómez, 2014, s. 16–17) dále zmiňuje tři základní charakteristiky, kterými právní španělština disponuje a které potvrzují její důležité postavení:

1. Její velmi unikátní slovní zásoba, která tvoří jádro tohoto odborného jazyka.
2. Její originální využití jazykových prvků, jak ze syntaktického, tak i ze stylistického hlediska.
3. Specifičnost a nezaměnitelnost žánrů, ve kterých je právní španělština využívána, jako jsou mimo jiné zákony, rozsudky nebo smlouvy, které slouží k jasnému vyznačení limitů této varianty španělštiny.

„V právní španělštině lze rozlišit různé typy či varianty v závislosti na jejich komunikačním účelu. Čtyři nejdůležitější jsou zákonodárné texty neboli znění zákonů, španělština soudní nebo španělština soudců (rozsudky, usnesení, rozhodnutí atd.), správní španělština neboli španělština veřejné správy (žádosti, spisy atd.) a notářská španělština (závěti, kupní smlouvy, plné moci atd.). Každá z nich má své zvláštní rysy, ale ta, který je nad všemi ostatními, je španělština zákonů, nazývaná také právně-normativní, která stanoví pravidla, kterými se musí řídit jazyk soudců, jazyk veřejné správy i jazyk notářů“ (Alcaraz Varó, Hughes, Gómez, 2014, s. 17).

Právní španělština, jež patří do kategorie právních jazyků, má značné množství svých charakteristických rysů, mezi nimi Alcaraz Varó (Alcaraz Varó, Hughes, Gómez, 2014, s. 21) zmiňuje především neprůhlednost a nedostatek přirozenosti. Tyto znaky právní španělštiny odpovídají normativnímu jazyku zákonů a lze je vidět v mnoha právních španělských textech,

vyznačujících se přílišným formalismem, terminologicky komplikovaným slovníkem a obtížnou syntaxí.

3 Právní systémy

V předchozí kapitole, která se zabývala právním překladem, bylo několikrát zmíněno, že pro překlad právních dokumentů je třeba nejenom znalost výchozího a cílového jazyka, ale také alespoň základní znalost právních systémů zemí, jejichž jazyka se bude překlad týkat. Dalo by se říct, že je to jeden z nejdůležitějších faktorů právního překladu. Neznalost právních systémů může vést k řadě jednotlivých omylů v překladu nebo dokonce i k celému chybnému překladu, takové chyby pak mohou mít v rámci práva až fatální důsledky. Jelikož právní text má, na rozdíl od jiných překládaných textů, spojitost s právními následky. A právě proto se v této kapitole naší práce budeme právními systémy podrobněji zabývat, abychom jim alespoň okrajově porozuměli.

3.1 Obecná definice právních systémů

Právní systém nebo jinak řečeno systém práva, bývá většinou definován jako souhrn právních norem uspořádaných do celku, který je dále možné rozdělit na právní normy, právní instituty a právní odvětví (Gerloch, 2004, s. 123). Právních systémů najdeme na světě nesčetné množství, a to i proto, že se všechny země vyznačují specifickou právní kulturou. Ovšem některé si mohou být i velice podobné, což může být způsobeno i tím, že je spojuje společný nebo alespoň podobný základ, proto některé země mohou disponovat společnými určitými znaky ve svém systému práva.

Jejich hlavní členění, které se v současnosti nejvíce uplatňuje, je dělení na systém kontinentální a systém angloamerický, tyto dva systémy se kladou na stejnou úroveň. Navíc, se s těmito dvěma systémy v některých, zejména arabských zemích prolíná systém práva islámského, ten se však na stejnou úroveň neřadí (Knapp, 1995, s. 92). Jelikož se v naší práci zabýváme pracovními smlouvami v češtině a ve španělštině, je pro nás dostačující detailněji porozumět systému kontinentálnímu, kam obě právní kultury zemí, jejichž jazyk nás zajímá řadíme. Budeme se tedy zajímat o stručnou charakteristiku právního řádu České republiky a příslušným právním systémem Španělského království.

Nakonec je ještě vhodné doplnit, že mimo výraz právní systémy nebo systémy práva, někteří autoři užívají slovo právní kultura. Jde tedy o označení stejného významu, i když lze říct, že pojem právní kultura je reálně mnohem širší. Podle Gerlocha (2004, s. 112) je právní kulturou myšlena: „součást lidské kultury, jeden z projevů míry vyspělosti lidské civilizace.

Míru vyspělosti právní kultury lze posuzovat především podle úrovně tvorby, interpretace a aplikace práva (což závisí na tradicích a vyspělosti dané země).“

3.2 Kontinentální systém práva

Kontinentální právní systém, do kterého patří jak český, tak i španělský právní systém má svůj původ v právu římském, vyvinul se v kontinentální Evropě, a z toho důvodu ho označujeme jako kontinentální (Knapp, 1995, s. 92). Jak tvrdí Gerloch (2013, s. 106) později v období kolonizace tento systém překročil hranice evropského kontinentu a rozšířil se tak z Evropy do kolonizovaných zemí. Proto v současné době můžeme kontinentální právní systém nalézt třeba i v Latinské Americe, v Japonsku či v některých zemích Afriky a Blízkého východu (Hruškovič, Kálesná, Štefanovič, 2002, s. 13–14).

Jedním z hlavních charakteristických znaků kontinentálního právního systému je, že je založen na právu psaném a jeho základním pramenem práva je normativní právní akt. Jinak řečeno právní předpisy, respektive zákony, které jsou soustředěny do celků zvaných zákoníky (kodexy) (Gerloch, 2013, s. 106). Knapp (1995, s. 92) kromě toho vysvětluje, že ostatní prameny práva, jako je právo obyčejové či judikatura, jsou pouze podpůrné a že úkolem soudce je podle kontinentálního právního systému právo nalézat, nikoli vytvářet.

Jak dále uvádí Gerloch (2004, s. 79) dalším důležitým pramenem kontinentálního práva je normativní smlouva, která obsahuje právní normy jako obecně závazná pravidla chování. Vzniká na základě shodného projevu vůle dvou či více subjektů. Je třeba ji zmínit především z toho důvodu, že se v naší práci budeme smlouvami dále zabývat, konkrétně tedy smlouvami pracovními.

Jedna z dalších charakteristik kontinentálního právního systému, je rozlišování práva veřejného a soukromého. Je to dáno především historickými důvody, neboť již od dob římského práva byly rozlišovány základní dva právní subsystemy, a to *ius privatum* (právo soukromé) a *ius publicum* (právo veřejné). Dělení práva na veřejné a soukromé se také označuje jako takzvaný právní dualismus. Jak veřejné, tak i právo soukromé se dále člení v rámci kontinentálního systému práva ještě na jednotlivá právní odvětví. Právo občanské, obchodní, pracovní, rodinné a mezinárodní řadíme do soukromého práva. A právo ústavní, trestní, správní, finanční a procesní jsou součástí práva veřejného (Knapp, 1995, s. 68).

3.2.1 Právní řád České republiky

Jak už bylo řečeno právní systém České republiky spadá do skupiny kontinentálních právních systémů. U nás se, ale s pojmem český právní systém nesetkáte, využívá se totiž všeobecné označení Právní řád České republiky.

Ten je tvořen zákony a dalšími právními předpisy, mezinárodními smlouvami a nálezy Ústavního soudu. Právní řád České republiky rozděluje právní předpisy na dvě skupiny, zaprvé zákonné předpisy (Ústava, ústavní zákony, zákony, zákonná opatření Senátu) a zadruhé podzákonné právní předpisy (nařízení vlády, vyhlášky ministerstva, obecně závazné vyhlášky a nařízení). Ústava a ústavní zákony mají v ČR nejvyšší právní sílu. Právní řád České republiky lze tedy obecně definovat jako uspořádaný systém pramenů práva platných v České republice či v rámci mezinárodního společenství, kterého je součástí (Gerloch, 2004, s. 82).

Holländer (2006. s. 156–157) dále vysvětluje jednu neobvyklou kategorií v rámci českého práva, a tím jsou právní principy. Jelikož orgány aplikující právo mohou za určitých velmi omezených podmínek prostřednictvím právních principů odůvodnit nějaké právní řešení posuzované věci, a to navzdory tomu, že se nejedná o formální prameny práva.

Co se týče pramenů práva v rámci mezinárodních společenství, kterého je ČR součástí, je třeba zmínit, že prameny evropského komunitárního práva platí v České republice již od jejího vstupu do Evropské unie v roce 2004, značná část těchto pramenů už byla implementována do zákonů a právních předpisů ČR (Týč, 2007, s. 76).

3.2.2 Španělský právní řád

Právní systém Španělského království spadá stejně jako právní systém České republiky do skupiny kontinentálních právních systémů. A stejně jako se český právní systém zařazuje mezi okruh románsko-germánský, tak španělský je rovněž zařazen do tohoto okruhu. Ačkoliv oba právní systémy vznikali a vyvíjeli se v určitém specifickém prostředí, je zřejmé, že mají k sobě velmi blízko. Proto u nich nenajdeme tolik rozdílných rysů, jako najdeme například mezi kontinentálním a angloamerickým systémem práva. Je však vhodné si Španělský právní řád, stejně jako ten český, alespoň okrajově přiblížit.

Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil), obdoba českého občanského zákoníku definuje prameny španělského práva ve svém v článku jedna. Ten uvádí, že španělský právní řád vychází ze tří hlavních složek, ze zákonů, z obyčejů a z obecných zásad práva. Dále uvádí, že právní ustanovení platí jen v případě, že nejsou v rozporu s právními předpisy vyšší právní síly. Právní obyčej lze použít pouze pokud není v rozporu s veřejným pořádkem či morálkou, je prokazatelný a pokud místo něj neexistuje

použitelný zákon. Španělský právní řád se opírá o řadu právních nástrojů, mezi nimi například Ústava (nejvyšší právní norma španělského státu), mezinárodní smlouvy, statuty autonomie, zákony (Ústavní zákony, prosté zákony), výnosy, zákonné výnosy, nařízení, obyčej, obecné zásady práva či Judikatura. Ústava také udává pořadí právních norem z hlediska právní síly ve španělském právu, a to od nejvyšší právní síly po tu nejnižší. Pořadí je následovné: Ústava, mezinárodní smlouvy, ústavní zákony, prosté zákony, právní normy se silou zákona a právní normy vydané výkonnou mocí (European Justice, 2021).

4 Právní úprava pracovního práva

Definici kontinentálního a s ním spojeného českého i španělského právního systému jsme si přiblížili v předchozí kapitole. Pro naše účely analýzy pracovních smluv v českém i španělském jazyce, je ale třeba seznámit se s konkrétnějším pojmem v rámci práva, a to s právem pracovním. Ale vzhledem k tomu, že se naše práce zabývá pracovními smlouvami z hlediska překladu, při definici a popisu samotného pracovního práva nebudeme zabíhat do úplných detailů, a to především z důvodu, že jde o velmi rozsáhlou oblast, jež pokrývá velké množství teoretických i praktických výkladů. V naší práci bude vymezení pracovního práva mířeno spíše na obecné seznámení s touto specifickou oblastí práva. Samozřejmě se podíváme jak na pracovní právo české, tak i na to španělské, abychom měli kompletní představu o těchto dvou oblastech. Mimo to se v krátkosti zaměříme i na mezinárodní pracovní právo a na pracovní právo EU, které se jak českého, tak i španělského pracovního práva přímo dotýkají.

4.1 Mezinárodní pracovní právo

Mezinárodní pracovní právo bylo vybudováno za účelem ochrany lidských práv a úpravy standardů, zabývajících se pracovními podmínkami. Je založeno na systému mezinárodních smluv, které byly sjednány mezinárodními organizacemi členských států. Mezinárodní organizace mají univerzálním nebo regionální charakter. Pro pracovní právo České republiky mají význam mezinárodní organizace, jichž je naše země členem a tím je například Mezinárodní organizace práce (MOP), Organizace spojených národů (OSN) a Rada Evropy (Galvas a kol., 2012, s. 61).

Jak již bylo řečeno, v rámci mezinárodního pracovního práva hrají důležitou roli organizace jako MOP, OSN či Rada Evropy. Všechny tyto organizace jsou bez pochyby podpůrnými systémy pracovního práva na celém světě. V naší práci si přiblížíme, alespoň jednu z nich, a to právě tu, která se hraje zřejmě nejvýznamnější úlohu v této oblasti. Účelem Mezinárodní organizace práce (MOP) je zejména pomoc zajišťovat mír na celém světě, který dle Preambule Ústavy MOP může spočívat pouze na základě sociální spravedlnosti. Ta je zároveň spojená se zlepšením pracovních podmínek, například pokud jde o pracovní dobu, najímání pracovní síly, potírání nezaměstnanosti, záruku mzdy, ochranu před pracovními úrazy a nemocemi z povolání či ochranu dětí, mladistvých a žen (Galvas a kol., 2012, s. 61).

Janků a kol. (2008, s. 278–279) dále uvádí, že MOP je odborná organizace systému OSN se sídlem v Ženevě a členem této organizace je každý, kdo je součástí OSN. Jejím

vrcholným orgánem je Mezinárodní konference práce, jejímž hlavním úkolem je schvalovat mezinárodní úmluvy (konvence), mezi nimi například úmluva o nucené nebo povinné práci, zásada stejného odměňování mužů a žen nebo zákaz diskriminace v zaměstnání a povolání.

4.2 Pracovní právo EU

Nejen pro pracovní právo ČR, ale i pro to španělské má zásadní význam činnost orgánů EU. V uvedených mezinárodních organizacích, jako je například MOP, státy vystupují jako suverénní subjekty mezinárodního práva, EU má na rozdíl od nich ale nadnárodní charakter. To znamená, že se členské státy vzdaly části svojí suverenity v její prospěch. A vytváří vlastní právní řád, jenž působí jak vůči jejím členským státům, tak vůči subjektům vnitrostátního práva členských států (Galvas a kol., 2012, s. 73).

Pracovní právo má ve vnitrostátním právu svůj vlastní význam, jedná se o systém norem upravujících právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikající při výkonu závislé práce či právní vztahy související s výkonem práce. Ale pracovní právo EU nese jiný význam, je tvořeno dílčími oblastmi problémů, které souvisejí s výkonem práce. Obsah těchto jednotlivých oblastí postupem času vytvořil vzájemně provázaný systém. Je třeba zmínit, že právní předpisy ani jiné dokumenty práva EU pojem pracovní právo nepoužívají. Berou ho jako součást sociální politiky EU. A právě na tvorbě sociální politiky EU se podílí celá řada orgánů a institucí, mezi nimi například Evropský parlament, Evropská rada, Rada EU, Evropská Komise, Soudní dvůr EU, Hospodářský a sociální výbor, Výbor regionů, Evropský sociální fond, Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání a další (Galvas a kol., 2012, s. 73–77).

4.3 Obecné vymezení pracovního práva

Jak v České republice a Španělském království, tak i ve většině zemí světa je pracovní právo považováno za samostatnou právní oblast. Pravdou ale je, že všechna právní odvětví, tedy i zmíněné pracovní právo, jsou vzájemně provázané a mají tak mezi sebou spoustu vztahů i vazeb, proto bychom mohli její samostatnost považovat v tomto směru spíše za relativní.

Odvětví pracovního práva je provázáno například s právem sociálního zabezpečení, správním právem a dalšími právními obory. Tato provázanost jde ovšem nejlépe prezentovat na propojení s právem občanským. Jelikož český zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), označován též zkratkou ZP, účinný od 1. 1. 2007 a jeho pozdější novelizace účinná od roku

2012, toto propojení s občanským právem, lépe řečeno se starým občanským zákoníkem (zákon č. 40/1964 Sb.) zcela viditelně reflektoval (předpis je již zrušen). A ani nabytí účinnosti nového občanského zákoníku od 1. 1. 2014, označovaného též zkratkou NOZ (zákon č. 89/2012 Sb.), kdy došlo k mnoha změnám zákonů, včetně těch v zákoníku práce, nepoznamenalo provázanost pracovního a občanského odvětví práva. To znamená, že občanský zákoník lze v pracovněprávních vztazích použít tehdy, jestliže zákoník práce nemá vlastní právní úpravu a pokud použití občanskoprávních ustanovení výslovně nevylučuje.

Pracovní právo obecně vzniklo především z důvodu potřeby chránit slabší smluvní stranu pracovního vztahu, a to zaměstnance. Tato potřeba chránit slabší se považuje za ochrannou funkci pracovního práva a je možné ji i v současnosti považovat za jednu z těch nejdůležitějších. Není to ale jediná funkce pracovního práva, za zmínku stojí i funkce organizační, která vytváří vhodné podmínky, díky kterým se uskutečňuje pracovní proces a která poskytuje zaměstnavatelům prostředek pro vedení svých podniků. Proto organizační funkce též hraje nemalou roli v rámci tohoto odvětví (Bělina a kol., 2014, s. 4).

Co ale samotný pojem pracovní právo vymezuje? Bělina a kol. (2014, s. 3–4) vysvětlují, že pracovní právo vymezuje rozsah práce, definuje odměny za práci a v neposlední řadě stanovuje zásady pro fungování trhu práce. Je to soubor právních norem, které upravují v zásadě tři základní oblasti, zaprvé individuální pracovní právo, zadruhé kolektivní pracovní právo a zatřetí právní úpravu zaměstnanosti. Toto rozdělení platí jak pro pracovní právo české, tak i pro to španělské, i když s drobnými odlišnostmi.

4.3.1 Individuální pracovní právo

Zřejmě nejzákladnější a nejdůležitější oblastí pracovního práva a také oblastí, kterou se budeme zabývat při naší analýze pracovních smluv, je individuální pracovní právo. Jak upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) předmětem individuálního pracovního práva jsou pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci (pracovní síla fyzické osoby) a zaměstnavateli (právnícká nebo fyzická osoba) vznikající při výkonu závislé činnosti (práce). Závislou práci konkretizuje ustanovení § 2 zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), ten uvádí že:

„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost

zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

4.3.2 Kolektivní pracovní právo

Kolektivní pracovní právo je druhé z oblastí pracovního práva. Tato oblast se v mnoha případech prolíná s oblastí individuálního pracovního práva a v některých případech ho i doplňuje. Kolektivní pracovněprávní vztahy se ale poněkud liší od těch individuálních, kde vystupuje pouze zaměstnanec a zaměstnavatel, jak už totiž jejich název napovídá, tak kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují vztahy mezi orgány zastupující kolektivy zaměstnanců (odborové organizace a rady zaměstnanců), a zaměstnavateli či jejich sdruženími, tyto vztahy jsou pak upraveny přímo v zákoníku práce. Úkolem odborových organizací je zlepšování pracovních i mzdových podmínek zaměstnanců (Bělina a kol., 2014, s. 4).

Součástí kolektivního pracovního práva je rovněž soubor norem, které jsou výsledkem smluvně právních jednání výše uvedených subjektů kolektivních právních vztahů, zpravidla odborové organizace a zaměstnavatele, tyto normy tvoří součást takzvaných kolektivních smluv. Kolektivní smlouvy vymezuje usnesení § 23 v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), to zmiňuje, že v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a stejně tak i práva či povinnosti obou smluvních stran. K ujednáním, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží. Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel či více zaměstnavatelů nebo jedna či více organizací zaměstnavatelů, a to na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé. Kolektivní smlouva má dva podtypy, existuje podniková kolektivní smlouva, jež je uzavírána v rámci jedné společnosti mezi jedním zaměstnavatelem či více zaměstnavateli a odborovou organizací či více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Druhou variantou je kolektivní smlouva vyššího stupně, ta se uzavírá mezi organizací či organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací či odborovými organizacemi.

Kolektivní smlouva potvrzuje, že kolektivní pracovní právo je částečně postaveno na smluvním základě. V naší práci se ale budeme zabývat smluvními ujednáními v rámci pracovního práva individuálního, tedy pracovními smlouvami, které si přiblížíme v naší práci v kapitole 5. Nejdříve, ale něco málo k poslední oblasti pracovního práva.

4.3.3 Právní úprava zaměstnanosti

Právní úprava zaměstnanosti je třetí a zároveň i poslední oblastí spadající do pracovního práva. Jak uvádí Bělina a kol. (2014, s. 4) jedná se o regulaci a úpravu vztahů vznikajících při realizaci práva občanů získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Takové vztahy vznikají především mezi občany a příslušnými státními orgány, jako jsou úřady práce nebo Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a rovněž mezi občany a zaměstnavateli. Tyto vztahy však nejsou, na rozdíl od individuálního a kolektivního pracovního práva, upravené zákoníkem práce. Jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

4.4 Pracovní právo v České republice

V předchozích podkapitolách jsme si přiblížili všeobecné vymezení pracovního práva i jeho jednotlivé oblasti. V této podkapitole se budeme věnovat konkrétně českému pracovnímu právu, jelikož se naše práce zaměřuje pouze na individuální české a španělské pracovní právo. Na začátku podkapitoly si stručně přiblížíme historický kontext, ve kterém české pracovní právo vznikalo, poté uvedeme hlavní prameny českého pracovního práva a v neposlední řadě si vysvětlíme nejzákladnější pojmy, které je v rámci pracovního práva důležité znát.

4.4.1 Historický kontext

Pro vymezení českého pracovního práva je třeba i obecné přiblížení jeho historického kontextu a rozvoje. Bělina a kol (2014, s. 4–5) vznik pracovního práva jako samostatného právního oboru pozoruje přibližně v druhé polovině 19. století. Ve 20. století pak vývoj pracovního práva v jednotlivých zemích ovlivnily, a především odlišily historické události v dané zemi, zejména jejich politická situace. Z historického hlediska došlo k výraznějším změnám v rámci pracovního práva České republiky (v té době Československo) po roce 1948, kdy došlo k úplnému oddělení občanského a pracovního práva, a to na základě zásady, která udává, že práce není zbožím, z čehož vyplývá, že pracovněprávní vztahy nelze upravovat občanským právem. Smluvní volnost či kolektivní vyjednávání v té době ovšem ještě nebylo samozřejmostí.

Teprve po roce 1989 se začal námi již výše zmíněný zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) přizpůsobovat mezinárodním standardům. A v roce 2007, kdy nabytí účinnosti nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) se opět vrací propojení pracovního práva s občanským. V roce 2014 došlo k několika úpravám v zákoníku práce v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.), tyto změny jsou obsaženy v zákoně č.

303/2013 Sb. (zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva).

Námi již dříve zmíněné mezinárodní pracovní právo a zejména pak pracovní právo EU nám dokazují, že v dnešní době můžeme být svědky postupného sblížení pracovního práva v jednotlivých evropských zemích, a to především v členských zemích Evropské unie. A to díky mezinárodním úmluvám o lidských právech či dodržování určitých standardů v rámci pracovního práva. V důsledku toho dnes nenalezneme u českého a španělského pracovního práva tolik odlišností jako tomu bylo v minulosti.

4.4.2 Prameny pracovního práva v České republice

V rámci pramenů práva lze obecně odlišovat dva různé významy. A to prameny práva ve smyslu materiálním, které chápeme jako zdroje obsahu práva (příkladem může být stav dané společnosti či státu, její tradice a zvyklosti). Na druhou stranu pak lze vymezovat prameny práva ve smyslu formálním, ty vyjadřují vnější formu právních norem. Právní normou se pak rozumí takové pravidlo chování, jež má státem či společenstvím států uznanou formu pramene práva (Gerloch, 2004, s. 67).

Co se týče pramenů práva přímo v rámci pracovního práva ČR, Janků a kol. (2008, s. 278) uvádí, že mají dvě formy:

- a) Normativní právní akty (ústavní zákony, zákony, nařízení vlády, vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí.
- b) Normativní smlouvy (mezinárodní smlouvy upravující sociální práva občanů, kolektivní smlouvy).

Mezi vnitrostátní prameny řadí Ústavu ČR (Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.), Listinu práv a svobod (usnesení č. 2/1993 Sb.), která obsahuje práva a svobody důležité pro postavení zaměstnanců i odborů v pracovním procesu, námi již dříve zmíněný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (což je základní kodex pracovního práva), dále pak základní zákony jako zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nebo zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a v neposlední řadě také kolektivní smlouvy vyššího stupně či nálezy Ústavního soudu České republiky.

Kromě toho popisují i mezinárodní prameny práva, zde uvádí, že cílem pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav, je upravit základní sociální práva na širší bázi a právní úpravy unifikovat. Mezinárodní smlouvy (Českou republikou ratifikované

a vyhlášené) jsou na území ČR obecně závazné a mají přednost před vnitrostátními zákony. V rámci těchto mezinárodních pramenů práva mluví například o Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, o Evropské sociální chartě Rady Evropy či o některých významných úmluvách Mezinárodní organizace práce.

4.4.3 Vymezení hlavních pojmů pracovního práva České republiky

V předchozích kapitolách jsme si definovali několik oblastí v rámci pracovního práva, v kterých se objevovalo mnoho termínů a pojmů, jež je potřeba konkrétněji definovat. Právě mezi klíčové pojmy v rámci pracovního práva ČR můžeme zařadit například pojem **závislá práce**, který jsme si však definovali dle zákoníku práce již v podkapitole 4.3.1. Bělina a kol. (2014, s. 141) dále v souvislosti se závislou prací dodávají, že může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.

Mnohokrát se také opakoval pojem **pracovněprávní vztah**. Co si ale pod takovým pracovněprávním vztahem představit? Jsou to vztahy, jež vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Lze tedy říct, že základními subjekty pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel a objektem je konání závislé práce za odměnu. Stejně jako samotné pracovní právo, tak i pracovněprávní vztahy lze dělit na kolektivní a individuální, přičemž u kolektivních jsou subjektem vztahu orgán, zastupující či reprezentující kolektivy zaměstnanců a zaměstnavatel či sdružení zaměstnavatelů. A u individuálního vztahu jsou subjektem již několikrát zmíněný zaměstnanec a zaměstnavatel.

Dle Bělina a kol. (2014, s. 140) se za základní pracovněprávní vztahy považují pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (vztah založený dohodou o pracovní činnosti a vztah založený dohodou o provedení práce). Z hlediska jejich počtu i objemu vykonávané práce, lze za výrazně větší část pracovněprávních vztahů považovat pracovní poměr.

Pokud se zaměříme na další opakující se pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel, tak v ustanovení § 6 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je **zaměstnanec** popsán jako fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Úpravu právní osobnosti a způsobilosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích lze rovněž najít i v obecných ustanoveních občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.). Právě občanský zákoník udává základní způsobilosti a podmínky zaměstnance, dle ustanovení § 35 (zákon č. 89/2012

Sb.) lze mezi ně zařadit například nabytí svéprávnosti (po dovršení patnácti let a současně po splnění povinné školní docházky).

Na druhou stranu, ustanovení § 7 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) vymezuje druhý pojem, **zaměstnavatel** je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Ze zákona také vyplývá, že zaměstnavatelem může být fyzická nebo právnická osoba, která splňuje zákonem dané podmínky. Dále je třeba zmínit, že zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a zároveň jim z těchto vztahů vyplývá přímá odpovědnost.

Jak se uvádí v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele fyzické osoby je tvořena třemi složkami, zaprvé právní osobností (způsobilostí mít práva a povinnosti), svéprávností (neboli způsobilostí k právnímu jednání) a deliktní způsobilostí (způsobilostí nést odpovědnost za vlastní jednání, kterým došlo k porušení práva). Dokonce i Česká republika, může zastávat roli zaměstnavatele. Jak udává ustanovení § 9 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), jedná za ni organizační složka státu, a to jejím jménem, zároveň i vykonává v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti.

Posledním a pro naši práci velmi důležitým pojmem pracovního práva, je **pracovní poměr**. Jedná se o jakýsi středobod zájmu individuálního pracovního práva, kterým se tato práce zabývá. Jelikož pracovní smlouvy, které budou předmětem naší analýzy, jsou nejběžnější právní skutečností, která pracovní poměr zakládá. Ten sice nebyl a doposud není konkrétně vymezen ani ve starém, ani v novém zákoníku práce, autoři ho ale popisují například jako je základní pracovněprávní vztah, jehož prostřednictvím se účastní fyzická osoba na pracovním procesu. Pracovní poměr představuje jádro pracovního práva. Jeho prostřednictvím realizují občané ústavní právo na práci a zároveň si i zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu potřebnou k plnění svých hospodářských aktivit. Jedná se o smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se zaměstnanec zavazuje pro druhého zaměstnavatele vykonávat práci za mzdu (Galvas a kol., 2012, s. 227).

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) vymezuje v rámci pracovního poměru dva způsoby jeho vzniku, existuje pracovní poměr založený smlouvou a pracovní poměr založený jmenováním. Jak udává ustanovení § 32 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) zvolení se považuje za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy. Pokud tedy pracovní poměr vzniká jmenováním, nemůže být založen pracovní smlouvou.

Dále se dle doby trvání dělí pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou. Přičemž první z nich končí uplynutím stanovené doby či vykonáním práce, pro

kterou byl sjednán a může trvat nejvýše 3 roky, kromě toho může být opakován maximálně dvakrát. Podle ustanovení § 39 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), jestliže není v pracovní smlouvě výslovně uvedena doba trvání, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

Posledním dělením pracovního poměru je jeho dělení dle délky pracovní doby, a to na pracovní poměr se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměr s kratší pracovní dobou (sjednaný individuální smlouvou mezi subjekty pracovněprávního vztahu), přičemž u této varianty existují určité odchylky zvláště pak v úpravě práce přesčas (Bělina a kol., 2014, s. 153).

4.4.4 Základní zásady českého pracovního práva

Podle Mervartové (2004, s. 14–15) normy upravené v Listině základních práv a svobod, ve Směrnici ES, v Úmluvách Mezinárodní organizace práce (MOP) či v § 13 a § 14 zákoníku práce můžeme považovat za základní zásady pracovního práva. Jedná se jakési vyjádření poslání, cílů a úkolů tohoto právního odvětví. Je nutno dodat, že těchto zásad je nespočet, mezi ty nejzákladnější zásady, ale patří:

- zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání (Usnesení č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, Listina základních práv a svobod, dále jen Listina základních práv a svobod, čl. 26),
- zákaz nucené práce (Listina základních práv a svobod, čl. 9),
- právo na spravedlivou odměnu za práci (Listina základních práv a svobod, čl. 28),
- zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace (Listina základních práv a svobod, čl. 3, 4),
- zásada úplatnosti vykonávané práce (Listina základních práv a svobod, čl. 28),
- zásada bezpečné a hygienické práce (ustanovení § 132, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce),
- zásada svobody sdružování k ochraně hospodářských a sociálních zájmů (Listina základních práv a svobod, čl. 27).

4.5 Pracovní právo Španělského království

V této podkapitole se zaměříme na pracovní právo Španělského království. Jak už bylo dříve řečeno, jak české, tak i španělské pracovní právo patří do skupiny kontinentálního právního řádu. Tudíž se jedná o podobný právní systém a jeho zásady i základní principy jsou zakotveny i právním řádu ČR. Na druhou stranu je třeba zmínit, že existují i určité odlišnosti, a to například u kategorií zaměstnanců, u kterých se uplatňují speciální normy či u druhů pracovních smluv. Stejně jako tomu bylo v podkapitole zabývající se českým pracovním právem, tak i v této podkapitole si nejprve stručně přiblížíme historický kontext vzniku španělského pracovního práva, poté vymežíme základní prameny španělského pracovního práva a konec podkapitoly bude opět věnován vysvětlení hlavních pojmů španělského pracovního práva.

4.5.1 Historický kontext

Stejně jako u českého pracovního práva, kde došlo k řadě úprav v souvislosti s různými dějinnými událostmi v tehdejší Československu, tak i španělské pracovní právo prodělalo ve 20. století určité změny. Mezi nejbouřlivější etapy španělské historie, co se týče právních úprav můžeme zařadit například období diktatur. Diktatura generála Primo de Rivery ve 20. letech 20. století ovlivnila pracovní právo v celku výrazně, jelikož došlo jeho první kodifikaci. Při vzniku Druhé republiky pak byla základní pracovní práva, zapsána přímo do ústavy Španělska. Pozdější nechvalně známý diktátor Franco vydal dekret s názvem Fuero de Trabajo (Decreto de 9 de marzo 1938), jenž pověřuje úpravou pracovních podmínek výlučně stát. Konec diktatury v roce 1978 přinesl Španělsku novou Ústavu (La Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978), v které došlo i k mnohým změnám pracovního práva, a to v souvislosti s vyhlášením Španělska sociálním demokratickým právním státem. O dva roky později vstoupil v účinnost nový zákoník práce (Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores) a v něm zakotvené i moderní pracovní právo, slučitelné s demokratickým uspořádáním státu. V současnosti platí konsolidované znění Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.5.2 Prameny pracovního práva ve Španělském království

Srovnáme-li prameny českého a španělského pracovního práva, dojdeme k závěru, že se vzhledem k tomu, že právní systémy obou zemí patří do kontinentálního právního systému a že jsou oba státy součástí EU příliš neliší. Je však vhodné přiblížit si obě strany.

Prameny španělského pracovního práva lze dělit na tři základní skupiny, a to na prameny pracovního práva státní, prameny pracovního práva profesní a právní vědu v oboru pracovního práva jakožto pramen pracovního práva (Miguel Lorenzo, 2003, s. 37).

Tak jako tomu je u českého pracovního práva, tak hlavním pramenem i španělského pracovního práva je španělská Ústava (La Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978), jedná se o pramen s nejvyšší právní silou a všechny právní normy přijaté zákonodárci musí být v jejím souladu. V rámci španělské Ústavy najdeme množství základních práv a povinností, jež se přímo dotýkají práva pracovního, mezi nimi například právo na práci či povinnost pracovat artículo⁴ 35. neboli článek 35., právo na stávku (art. 28.), právo na dovolenou (art. 40.) nebo právo týkající se principů sociální a ekonomické politiky (art. 52.) (Pachezo Zerga, 2020, s. 16–17).

Další prameny španělského pracovního práva tvoří skupina zákonů. Nejdůležitějším zákonem, co se týče pracovního práva je Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores společně s Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), jedná se o obdobu našeho zákoníku práce, jelikož mají oba stejné postavení a oba upravují základní pracovněprávní vztahy. Dalším zákonem, jenž patří mezi prameny v této oblasti práva je kupříkladu Ley de Empleo neboli zákon o zaměstnanosti (Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo společně s Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo).

Vedle zákonů tvoří prameny španělského pracovního práva například nařízení a vyhlášky, které jsou stejně jako v ČR podřízené zákonům. Miguel Lorenzo (2003, s. 42) dále popisuje další prameny španělského pracovního práva, a to kolektivní smlouvy neboli convenio colectivo, jedná se o závazky, jež byly sjednány mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem a byly dobrovolně přijaty, je však třeba zmínit princip těchto smluv, kdy rozhodnutí většiny zavazuje menšinu. Kolektivní smlouvy se považují za smlouvu s významem právní normy a musí být v souladu se zákonem či právními předpisy (art. 3.).

V neposlední řadě lze k pramenům španělského pracovního práva zařadit pracovní smlouvy, obvyčeje, právní teorie a obecné právní zásady a principy. Lze je aplikovat v případech, kdy nastane nečekaná mezera v zákoně, podzákoněm právním aktu nebo v kolektivní

⁴ Artículo (v překladu do češtiny: článek), se v rámci Estatuto de los Trabajadores užívá obdobně jako v českém zákoníku práce § (paragraf).

smlouvě (Miguel Lorenzo, 2003, s. 44). Stejně jako pro české pracovní právo, je i pro to španělské závazné právo evropské.

4.5.3 Vymezení hlavních pojmů pracovního práva ve Španělském království

Podíváme-li se na základní pojmy španělského pracovního práva neboli Derecho de trabajo, zjistíme, že se ve většině případů jejich definice nijak neliší od českého pracovního práva. Zajímavostí však je, že Derecho de trabajo v sobě zahrnuje i další práva z této oblasti, a to například Derecho de Empleo, které se týká zaměstnanosti a trhu práce nebo Derecho Procesal Laboral, které se týká sporů v rámci pracovněprávních vztahů (Olea a Rodríguez-Sañudo, 2010, s. 22).

Mezi nejdůležitější pojmy pracovního práva můžeme zařadit stejně jako u české části, **pracovněprávní vztah** neboli **relación laboral**. Olea a Rodríguez-Sañudo (2010, s. 47) tento pojem definují jako určitý vztah, jenž zavazuje subjekty v něm zainteresované. A to na jedné straně zaměstnance, který dobrovolně nabízí své služby zaměstnavateli a zavazuje se k vykonávání podřízené neboli závislé práce, na straně druhé zaměstnavatel, který organizuje, eventuálně řídí činnosti zaměstnance a zavazuje se mu platit odměnu.

Základní kodex španělského pracovního práva a obdoba českého zákoníku práce, dříve již zmíněný Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), dále vymezuje několik dalších dosud nezmiňovaných znaků pracovněprávního vztahu, mezi nimi například ten, že zaměstnanec nabízí své služby se souhlasem obou stran a zároveň se zavazuje vykonat danou práci osobně, na druhou stranu zaměstnavatel má na základě smlouvy vůči zaměstnanci právo výkon sjednané práce požadovat.

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) neboli španělský zákoník práce, samozřejmě definuje i pojem **zaměstnanec** neboli **trabajador**, ten je zde popsán jako osoba či subjekt pracovní smlouvy, který dobrovolně poskytuje svoje služby, za které dostává za svoji činnost odměnu, a to v rámci organizace a řízení ze strany fyzické či právnické osoby, označené jako zaměstnavatel.

V rámci Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), ale existuje na rozdíl od českého zákoníku práce několik kategorií zaměstnanců s odklony od obecné právní úpravy, tyto kategorie často vznikají z důvodu neobvyklého rázu zaměstnání.

Existence těchto kategorií je zapříčiněna skutečností, že tento španělský zákoník práce rozlišuje mezi obecnou a zvláštní pracovní smlouvou, vznikají tak různé druhy pracovních smluv, a tudíž i různé kategorie zaměstnanců, které jsou z velké části upraveny zvláštními zákony.

Vymezuje je konkrétně art. 2. v Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) a najdeme mezi nimi například odsouzené neboli los penados en las instituciones penitenciarias (Real Decreto Legislativo 782/2001, de 6 de julio), profesionální sportovce neboli los deportistas profesionales (Real Decreto Legislativo 1006/1985, de 26 de junio), zdravotně postižené osoby neboli los trabajadores con discapacidad (Real Decreto Legislativo 1368/1985, de 17 de julio), právníky a advokáty neboli los abogados que prestan servicios en despachos de abogados (Real Decreto Legislativo 1331/2006, de 17 de noviembre) nebo nemocniční personál neboli la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (Real Decreto Legislativo 1146/2006, de 6 de octubre).

Art. 1.2. v Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) definuje pojem **zaměstnavatel** neboli **empresario** (nebo také empleador) následovně: „zaměstnavatelem jsou všechny osoby, fyzické či právnické, nebo podnikatelské spoluvlastnictví, které přijímají výkon práce od osob, popsanych v art. 1.1. jako zaměstnanci, a to i od osob najatých na dočasné práce prostřednictvím agentur práce.“

Z art. 1.1. v Estatuto de los Trabajadores současně vyplývá, že zaměstnavatel je subjektem pracovněprávního vztahu, jenž nabízí práci, najímá zaměstnance za sjednanou odměnu a zároveň je zodpovědný za organizaci i řízení práce. Co se týče zákonem daných povinností zaměstnavatele, asi nejdůležitější z nich je povinnost poskytovat a udržovat bezpečné pracovní podmínky, za účelem ochrany zdraví zaměstnanců, povinnost jednat se zástupci zaměstnanců (odborové organizace), povinnost zadávat zaměstnanci pouze práci sjednanou ve smlouvě nebo povinnost zajistit vhodné podmínky pro výkon sjednané práce.

Stejně jako tomu bylo u pojmu zaměstnanec, tak i u pojmu zaměstnavatel najdeme v rámci španělského pracovního práva několik zvláštních kategorií, jako například Centro de trabajo neboli pobočka odštěpného závodu nebo Unidad productiva neboli samosprávná výrobní jednotka.

4.5.4 Základní zásady španělského pracovního práva

Stejně jako to české, tak i španělské pracovní právo je ovládáno množstvím základních zásad. Mezi ty nejdůležitější Podetti (1997, s. 146–151) zařadil následující:

- zásada práva na práci,
- nezadatelnost práv (zaměstnanci nemohou platně disponovat právy plynoucími ze zákonných ustanovení ani právy z kolektivní smlouvy),
- zásada smluvní volnosti,
- zásada rovného zacházení,
- zásada přízně při pochybnosti (v originále *in dubbio pro operario*) (v případech pochybností je nutno právní normu interpretovat ve významu, co nejvíce prospěšném pro zaměstnance),
- zásada zachování smlouvy,
- zásada příznivější právní normy (pokud vznikne konflikt mezi dvěma či více právními normami, aplikuje se ta, která je co nejpříznivější pro zaměstnance),
- zásada svobody sdružování.

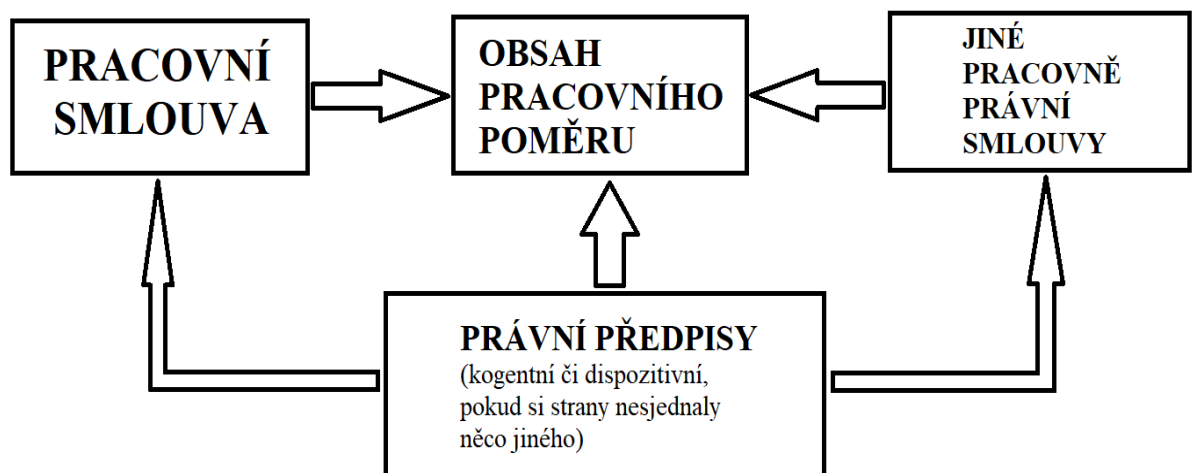
5 Přiblížení oblasti pracovních smluv jako specifického smluvního vztahu

Vzhledem k tomu, že se tato práce zabývá kontrastivní analýzou českých a španělských pracovních smluv, je nevyhnutelně nutné si tento specifický smluvní vztah blíže definovat. V předchozích kapitolách jsme se již seznámili s jednotlivými pojmy v rámci českého i španělského pracovního práva, a proto se v i následující kapitole na pracovní smlouvy podíváme jak z pohledu českého, tak i z pohledu španělského. Cílem této kapitoly je seznámení se s formou, obsahem, úpravou pracovních smluv a dalšími náležitostmi, které můžeme v rámci těchto dokumentů nalézt. Okrajově si přiblížíme i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nabyté informace využijeme při analýze jednotlivých pracovních smluv.

5.1 Pracovní smlouva z pohledu českého pracovního práva

Jak už bylo dříve zmíněno pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby, může být založen smlouvou nebo jmenováním (Bělina a kol., 2014, s. 152). I ustanovení § 33, zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) říká, že: „Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ A právě tento způsob vzniku pracovního poměru bude předmětem této kapitoly.

Obrázek 1: Pracovní smlouva a pracovní poměr⁵



⁵ Zdroj: Galvas a kol., 2012, s. 230.

5.1.1 Forma české pracovní smlouvy

Podle ustanovení § 34 odst. 4 zákoníku práce pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, doplněna podpisy obou smluvních stran. Z hlediska formálních požadavků se tedy jedná o formální (písemný) právní úkon. Pokud by nebyl tento právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně bez zbytečného odkladu odstraní. Z toho plyne, že pracovní smlouva může být vyhotovena písemně, ústně nebo konkludentně. Pokud strany dodatečně a bez zbytečného odkladu smlouvu sepíší, napraví tuto vadu a smlouva bude od samotného počátku platná (Galvas a kol., 2012, s. 255).

Janků a kol. (2008, s. 282) specifikují pracovní smlouvu jako dvoustranný právní úkon, který spočívá v souhlasném projevu zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Před uzavřením pracovní smlouvy má zaměstnavatel dle ustanovení § 31, zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) povinnost seznámit zaměstnance (fyzickou osobu) s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplynou, a také s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za kterých má práci konat.

5.1.2 Náležitosti české pracovní smlouvy

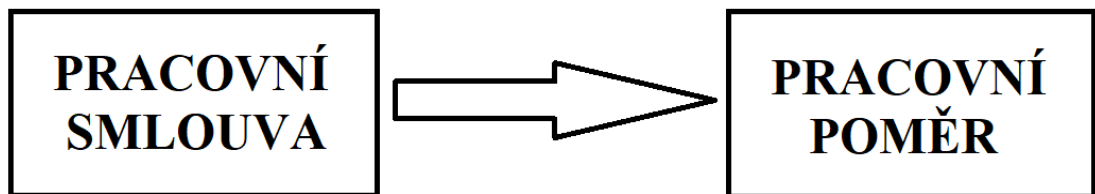
Jak už bylo řečeno, podle ustanovení § 34 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), je zaměstnavatel povinen uzavřít pracovní smlouvu v písemné podobě nebo ji dodatečně bez zbytečného odkladu sepsat. A každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Jakmile se subjekty shodnou na celém obsahu pracovní smlouvy, může dojít k jejímu uzavření. Obsah pracovní smlouvy tvoří nezbytné a další doplňující náležitosti. Ty nezbytné náležitosti pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout a zároveň musí být v pracovní smlouvě obsaženy, jinak je neplatná (Janků a kol., 2008, s. 282).

Galvas a kol. (2012, s. 256) kromě toho dodávají, že pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, ve smlouvě tedy musí být především označeny obě strany, a to zaměstnanec a zaměstnavatel. Dále musí obsahovat zákonem předepsaná ujednání, a hlavně musí být podepsána.

Pracovní smlouva musí dle ustanovení § 34 zákoníku práce obsahovat tyto nezbytné náležitosti:

- a) **Druh práce.** Jedná se o práci, na kterou je zaměstnanec přijímán a kterou má pro zaměstnavatele vykonávat. Ujednání druhu práce musí být určité a je zákonnou povinností zaměstnavatele přidělovat práci sjednaného druhu.
- b) **Místo nebo místa výkonu práce.** A to buď velmi konkrétní místo, jako je například provozovna, pobočka či konkrétní obec nebo obecné uvedení více míst. Pokud je ale v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce pouze název společnosti, pro zaměstnance to znamená, že může vykonávat práci ve všech místech, kde má daná společnost svá pracoviště či pobočky (Janků a kol., 2008, s. 283). Na tohle by si měl dát zaměstnanec při podpisu pracovní smlouvy pozor.
- c) **Den nástupu do práce.** Pracovní poměr vzniká dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (den podpisu smlouvy se může, ale nemusí lišit se dnem nástupu do práce, jedná se o další věc, na kterou si musí dát zaměstnanec při sjednávání pracovní smlouvy pozor). Janků a kol. (2008, s. 283) na závěr konstatují, že pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo zaměstnavatele do týdne neinformuje o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Obrázek 2: Pracovní smlouva⁶



Další náležitosti, které si účastníci v pracovní smlouvě dohodli, nesmějí být v rozporu s ustanoveními zákoníku práce. Janků a kol. (2008, s. 283–284) uvádí zejména tyto doplňující náležitosti:

- **Konkurenční doložka.** Dle této doložky je zakázáno vykonávat pro jiného zaměstnavatele či na vlastní účet činnost, která je předmětem činnosti zaměstnavatele. Jedná se i zákaz činnosti, jež by mohla mít soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele. Konkurenční doložka musí být psaná písemnou formou a musí obsahovat závazek zaměstnance zdržet se stanovené výdělečné činnosti na dobu nejdéle

⁶ Zdroj: Galvas a kol., 2012, s. 259.

jednoho roku po skončení pracovního poměru. Kromě toho její sjednání může zaměstnavatel po zaměstnanci spravedlivě požadovat.

- Doba trvání pracovního poměru. Jak už bylo dříve uvedeno v rámci této práce, pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud není v pracovní smlouvě uvedeno jinak. V rámci pracovního poměru může být výslovně určena doba trvání, a to například datem či skutečností, která nastane.

- Zkušební doba. Zkušební doba je vymezený časový úsek od vzniku pracovního poměru, během něhož si mohou oba subjekty ověřit, zda jim bude daný pracovní poměr vyhovovat. Ve zkušební době lze pracovní poměr ukončit jednostranným zrušením. Sjednání zkušební doby musí být uvedeno přímo v pracovní smlouvě, a to na dobu nejdéle tří měsíců nebo doba kratší a nemůže být dodatečně prodloužena.

- Mzdová ujednání. Jedná-li se o odměňování podle zákona o mzdě, uvádí se v pracovní smlouvě výše mzdy. V případě platu není ujednání tolik důležité, jelikož zákon o platu nepřipouští možnost smluvních odchylek. Zaměstnanci většinou obdrží platový výměr jako přílohu k pracovní smlouvě.

- Ujednání o kratší pracovní době.

- Ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu.

5.1.3 Změna obsahu české pracovní smlouvy

V rámci obsahu pracovních smluv může mnohokrát dojít i ke změnám pracovního poměru, a to na základě dvoustranného či jednostranného právního úkonu zaměstnavatele. Jde o změnu jakéhokoli ustanovení pracovní smlouvy. Na základě dvoustranného právního úkonu vzniká dohoda o změně, ta musí být písemná a nesmí být v rozporu s kogentní právní úpravou (Janků a kol., 2008, s. 286).

Dle ustanovení § 43 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) jde o přeložení do jiného místa nebo dle ustanovení § 43a zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) jde o dočasné přidělení. Zákoník práce upravuje také změnu obsahu pracovní smlouvy jako jednostranný právní úkon zaměstnavatele. A to ve dvou případech. Ustanovení § 41 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) uvádí převedení na jinou práci a ustanovení § 42, pak pracovní cesty. V těchto případech může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu. Janků a kol. (2008, s. 286) uvádí, že důvody těchto změn jsou v zákoníku práce vymezeny jako obligatorní (zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance, například pro dlouhodobou nezpůsobilost

konat dosavadní práci) a fakultativní (zaměstnavatel může převést zaměstnance například po dobu výpovědní doby pro porušení pracovní kázně).

5.1.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) však mimo pracovní smlouvu upravuje i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejich právní úpravu najdeme v ustanovení § 74 až § 77. Jak uvádí Janků a kol. (2008, s. 308–309) uzavřením těchto dohod ovšem nevzniká pracovní poměr. A základní povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů plynoucí z těchto dohod, jsou přizpůsobeny jejich účelu. Nevzniká u nich například nárok na dovolenou, na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance či na náhradu cestovních výdajů. Tyto nároky mohou sice být v dohodě sjednány, ale nesmí překračovat rozsah stanovený zákoníkem práce. Co se týče výše odměn za výkon práce sjednané v těchto dohodách, tak ta není limitována, jelikož odměňování těchto prací není právními předpisy upraveno.

Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se obecně zařazují dvě skupiny, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. První skupina je upravena ustanovením § 75 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) následovně:

Dohoda o provedení práce: Sjednaná práce se v této dohodě na rozdíl od pracovních smluv nevymezuje druhově, ale individuálně, a její výkon má směřovat ke konkrétnímu výsledku. Zaměstnavatel může tuto dohodu uzavřít s fyzickou osobou (zaměstnancem) za předpokladu, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. A do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě musí být uvedena i doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Druhou skupinou jsou dohody o pracovní činnosti, ty jsou upraveny ustanovením § 76 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) takto:

Dohoda o pracovní činnosti: Tuto dohodu může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Na jejím základě ovšem není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

5.2 Pracovní smlouva z pohledu španělského pracovního práva

Pracovní smlouvu neboli contrato de trabajo definuje Olea a Rodríguez-Sañudo (2010, s. 47) jako smlouvu, jež zavazuje oba subjekty vztahu, zaměstnance, který dobrovolně nabízí své služby a zaměstnavatele, který organizuje a řídí pracovní činnost zaměstnance. Je také třeba zmínit, že ve španělském právním prostředí neexistuje přesná hranice mezi pojmy pracovní smlouva a pracovněprávní vztah, jsou při běžném používání mnohdy zaměňovány.

Stejně jako tomu je v českém zákoníku práce, tak i ten španělský označen jako Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) upravuje pracovní smlouvy, jakožto jediný způsob vzniku pracovního poměru. V art. 3. Estatuto de los Trabajadores najdeme například, že práva a povinnosti týkající se pracovněprávního vztahu jsou upraveny, mimo jiné i vůlí stran, vyjádřenou v pracovní smlouvě, která je jejím zákonným předmětem.

V rámci Estatuto de los Trabajadores je vymezena i skutečnost, podle které je člověk schopný uzavřít smlouvu. Art. 7. uvádí, že mohou uzavřít smlouvu o poskytování své práce či služby ti, kteří jsou plně způsobilí jednat v souladu s ustanoveními občanského zákoníku neboli Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil), osoby mladší osmnácti let a starší šestnácti let, které žijí samostatně, a to se souhlasem svých rodičů či opatrovníků nebo se souhlasem osoby či instituce, která je má na starosti a cizinci v souladu s ustanoveními zvláštních právních předpisů v dané věci.

Z toho vyplývá, že španělský zákoník práce nezletilým do šestnácti let bezpodmínečně zakazuje „přijetí do práce“. A to z prostého důvodu, dokud nedosáhnou šestnácti let, to jediné, co nezletilí mají povinnost dělat, je studovat (Martínez Girón, Arufe Varela a Carril Vázquez, 2006, s. 154). V české právní úpravě lze uzavírat smlouvu o poskytování své práce, již od patnácti let věku.

5.2.1 Forma španělské pracovní smlouvy

V art. 8 Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) najdeme, že španělskou pracovní smlouvu je možné uzavřít jak písemně, tak ústně. Na rozdíl od české právní úpravy, kde lze takovou smlouvu uzavřít pouze písemně nebo ji dodatečně bez zbytečného odkladu sepsat. Ovšem i některá španělská zákonná ustanovení vyžadují pouze písemnou formu, a to mimo jiné například u smluv týkajících se střídavé praxe a zaškolení k

získání odborné praxe, u pracovních smluv na poloviční úvazek, u smluv týkajících se realizace nějakého určeného díla či služby nebo u pracovních smluv týkajících se práce doma (García Abad, 2019). Je však nutné dodat, že se v dnešní době v každodenní praxi především z praktických důvodů uzavírají pracovní smlouvy převážně v písemné podobě. A to i pro účely odborů, které dále uvádí art. 8. Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8. uvádí, že je zaměstnavatel povinen sdělit úřadu práce obsah pracovních smluv, které uzavírá, a to do deseti dnů od jejich uzavření a ve lhůtách stanovených právním předpisem, tyto smlouvy mohou, ale nemusí být formálně potvrzeny písemně. Kromě toho je povinen odevzdat odborové organizaci (la representación legal de los trabajadores) jednu kopii všech smluv, které je nutné uzavřít písemnou formou. Za účelem ověření adekvátnosti obsahu těchto pracovních smluv k aktuální právní úpravě, musí tyto kopie obsahovat veškeré údaje smluv, s výjimkou takzvaného čísla D.N.I. (el número del documento nacional de identidad, obdoba čísla občanského průkazu v České republice), bydliště, osobního stavu a jakéhokoliv dalšího údaje, jež by v souladu s ústavním zákonem č. 1/1982 (Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen) mohl ohrozit soukromí člověka.

A podle ustanovení art. 5., kterýkoliv subjekt pracovního poměru může vyžadovat, aby byla pracovní smlouva vyhotovena v písemné formě, i když nejprve tímto způsobem uzavřena nebyla, a to dokonce i v průběhu pracovního vztahu.

5.2.2 Náležitosti španělské pracovní smlouvy

Na rozdíl od českého zákoníku práce neobsahuje právní úprava v Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), občanském zákoníku neboli Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil) ani v jiném právním předpisu žádná konkrétní ustanovení týkající se nezbytných či doplňkových náležitostí pracovní smlouvy. Jediné, co z art. 1. v Estatuto de los Trabajadores vyplývá je, že zaměstnanec dobrovolně poskytuje své služby zaměstnavateli a na základě pracovní smlouvy se zavazuje vykonávat práci na účet zaměstnavatele. Zaměstnavatel vykonanou práci organizuje, řídí a vyplácí za ni zaměstnanci odměnu.

Jak již bylo naznačeno, španělská pracovní smlouva může být uzavřená ústní nebo písemnou formou. V případě, že je pracovní smlouva uzavřena ve formě písemné, měla by obsahovat alespoň některé základní náležitosti, García Abad (2019) uvádí následující:

- Identifikační údaje obou smluvních stran (údaje o zaměstnavateli či firmě a údaje o zaměstnanci).
- Den nástupu do práce (období, od kterého vzniká pracovní poměr), a pokud se jedná o smlouvu na dobu určitou, tak i její doba trvání.
- Typ uzavřené smlouvy.
- Předmět smlouvy, pracovní zařazení či druh práce, kterou bude zaměstnanec ve firmě vykonávat.
- Podmínky, za kterých bude práce vykonávána (místo výkonu práce, délka pracovní doby, pracovní rozvrh atd.).
- Odměňování (informace o základní mzdě a příplatcích).
- Doba trvání dovolené (délka a způsoby připisování a určování dovolené).
- Informace o výpovědní lhůtě (jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance).
- Informace o zkušební době (limity jejího trvání jsou stanovené v kolektivních smlouvách).
- Konkurenční doložka (upravena v art. 21. Estatuto de los Trabajadores, kde je stanovena maximální doba trvání, dva roky pro kvalifikované zaměstnance a šest měsíců pro ostatní).

Nakonec je třeba dodat, že pracovní smlouva v písemné podobě musí být podepsána oběma subjekty pracovního vztahu a jak už bylo řečeno, musí být doručena příslušnému úřadu práce.

5.2.3 Změna obsahu španělské pracovní smlouvy

Podobně jako tomu bylo v případě českých pracovních smluv, tak i v rámci španělského pracovního práva jsou možné změny pracovních smluv. A to jak z hlediska subjektu pracovní smlouvy, tak i z hlediska jejího obsahu. Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) připouští několik typů změn, dle toho může být pracovní smlouva změněna buďto dohodou mezi subjekty smluvního vztahu, změnou aplikující právní normy nebo na základě vůle jedné ze smluvních stran, a to v případě, že to dovoluje zákon.

V art. 39. v Estatuto de los Trabajadores najdeme převedení na jinou práci (movilidad funcional). Převedení mezi rozdílnými pracovními zařazeními je možné pouze v případě

existence organizačních důvodů, které by toto převedení ospravedlnily. Využívá se pouze na dobu nezbytně nutnou. Vykonává-li zaměstnanec činnosti vyššího zařazení, než je jeho smluvně sjednané pracovní zařazení, a to po dobu delší než šest měsíců v roce nebo osm měsíců po dobu dvou let, může se domáhat povýšení.

Druhou změnu v rámci pracovního poměru upravuje art. 40. Estatuto de los Trabajadores a jedná se o takzvané přeložení (movilidad geográfica). Ta je většinou způsobena přesazením či úplným přemístěním zaměstnance do jiného místa práce nebo odlišné obce. Příčinou přeložení mohou být opodstatněné technické, organizační nebo výrobní důvody.

Poslední změnou, jež upravuje art. 41. Estatuto de los Trabajadores je podstatná změna pracovních podmínek. Jedná se o změnu okolností práce z hlediska zaměstnance, může mít individuální nebo kolektivní charakter. Jedná se například o změny pracovní doby, rozvrhu hodin, směnného provozu nebo o změny v rámci odměňování. Důvodem těchto změn může být měnící se poptávka trhu či ekonomických cílů zaměstnavatele. Podstatné změny pracovních podmínek posuzují soudy, a to v závislosti na konkrétním případě.

5.2.4 Typy španělských pracovních smluv

V rámci naší práce je třeba si i obecně přiblížit jednotlivé typy španělských pracovních smluv, dle poměrně nedávné reformy Estatuto de los Trabajadores z roku 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo) španělské pracovní právo v současné době vymezuje čtyři hlavní skupiny, a to smlouvy na dobu neurčitou, smlouvy o praxi a odborném vzdělávání, smlouvy na dobu určitou a smlouvy na nepřetržitou určitou dobu.

Příčemž smlouva na dobu neurčitou je smlouva, která je podepsána bez stanovení omezení doby trvání smlouvy. Může být uzavřena ústně nebo písemně a úvazek může být plný nebo poloviční (částečný).

Druhá skupina smlouvy o praxi a odborném vzdělávání se dělí na dva typy, zaprvé smlouvy o střídavé praxi, kdy cílem této smlouvy je sladit placenou práci s odpovídajícími vzdělávacími procesy v oblasti odborného vzdělávání nebo vysokoškolského studia. A zadruhé smlouvy o školení k získání odborné praxe odpovídající úrovni studia, zaměřující se na osoby s ukončeným vysokoškolským vzděláním a je určena k získání odborné praxe odpovídající úrovni ukončeného studia.

Dále smlouva na dobu určitou je nová smluvní forma nahrazující smlouvy o dílo a konkrétní služby. Dělí se na dva typy, smlouva na dobu určitou z důvodu okolností výroby a z důvodu výměny pracovníka. V obou případech musí být daný důvod prokázán.

Poslední skupinou jsou smlouvy na nepřetržitou určitou dobu jsou určeny k provádění prací sezónní povahy nebo k rozvoji prací, které nemají sezónní povahu, ale jsou přerušované a mají určitou, stanovenou nebo naopak neurčitou dobu trvání (Unión sindical obrera, 2022).

5.3 Porovnání českých a španělských pracovních smluv

Jak už víme, základním prvkem právní úpravy v rámci pracovního poměru zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) pro Českou republiku a Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) pro Španělské království.

Porovnáme-li podmínky vzniku pracovního poměru v obou zemích, tak v České republice může vzniknout pracovní poměr na základě pracovní smlouvy nebo na základě jmenování. Na druhou stranu ve Španělském království může vzniknout pouze na základě pracovní smlouvy. Tato pracovní smlouva má v obou zemích rozdílné právní úpravy, jakákoli česká pracovní smlouva musí mít ze zákona (zákon č. 262/2006 Sb.) písemnou formu, naopak španělská pracovní smlouva může mít jak ústní, tak i písemnou podobu. Jelikož dle španělských zákonů (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) je i ústní forma uzavření pracovní smlouvy platná. Jen u některých typů španělských pracovních smluv je stanovena striktně písemná forma.

Dalším rozdílem jsou náležitosti, které musí pracovní smlouva splňovat a obsahovat. České pracovní smlouvy musí obsahovat všechny nezbytné náležitosti jako je druh práce, místo či místa výkonu práce a den nástupu do práce. Poté jsou doporučeny ještě další doplňující náležitosti. Na druhou stranu španělská právní úprava nijak neupravuje ani nekonkretizuje náležitosti obsahu španělských pracovních smluv.

Co se týče způsobilosti k uzavření pracovní smlouvy, tak i zde se právní úprava Česka a Španělska liší. V českém pracovním právu má dle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) fyzická osoba, jakožto zaměstnanec způsobilost uzavřít pracovní smlouvu od patnácti let věku. Nicméně zaměstnavatel nesmí s touto osobou sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Španělské pracovní

právo pak udává, že pracovní smlouvu mohou uzavřít ti, kteří jsou plně způsobilí k právním úkonům, a to dle art. 16. španělského občanského zákoníku neboli Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil) a také osoby mladší osmnácti let a starší šestnácti let, a to jen v případě, že žijí samostatným způsobem života, se souhlasem rodičů či opatrovníků nebo se souhlasem osoby či instituce, která je má na starosti.

6 Kontrastivní analýza pracovních smluv ze stylistického a lexikálního hlediska z pohledu translatologie

V této části naší práce se dostáváme k praktickému využití všech doposud nabitých informací z předchozích kapitol, týkajících se pracovních smluv. Jak již bylo několikrát zmíněno, tato práce se zabývá jazykovou kombinací čeština-španělština, není proto divu, že objektem kontrastivní analýzy jsou pracovní smlouvy, které byly sepsány na základě české a španělské právní úpravy (pracovní právo České republiky a Španělského království je popsáno v podkapitolách 4.4 a 4.5).

Pro kontrastivní analýzu byly vybrány čtyři reálné pracovní smlouvy v českém jazyce. Pro lepší porovnání pochází každá z jiné profesní oblasti, z jiné firmy či od jiného zaměstnavatele. Tyto smlouvy budou pro naše účely sloužit jako vzorek, jelikož ale české pracovní smlouvy nejsou právním dokumentem běžně zveřejňovaným, ani lehce dostupným, je námi analyzovaný korpus poměrně omezený. Na tuto skutečnost je třeba brát zřetel po celou dobu analýzy. A je nezbytné vzít v potaz, že se v oblasti pracovních smluv v České republice můžou některá kritéria a části smluv lišit.

Podíváme-li se na španělské pracovní smlouvy, zde je analyzovaný vzorek ještě o něco omezenější. Pro naše účely se nám podařilo sehnat tři reálné pracovní smlouvy ve španělském jazyce. Jelikož se ale ve Španělsku hojně využívají modely pracovních smluv vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí neboli Ministerio de trabajo y economía social, podrobíme i takové modely kontrastivní analýze. Španělští zaměstnavatelé tyto smluvní modely velmi často využívají a různě upravují, dle svých potřeb.

Samotné Ministerstvo práce a sociálních věcí (Ministerio de trabajo y economía social, 2022) nabízí dokonce průvodce jednotlivými smlouvami. Tento průvodce zahrnuje všechny aktuální předpisy týkající se pracovních smluv, poskytuje přesné informace o existujících modelech pracovních smluv na španělském trhu práce a je strukturován tak, aby byl co nejvíce srozumitelný pro jeho uživatele. Kromě toho, si klade za cíl usnadnit plnění povinností, které jsou po zaměstnavatelích požadovány v oblasti uzavírání smluv. Jeho součástí jsou konkrétně čtyři smluvní modely, a to pro smlouvu na dobu neurčitou, smlouvu na dobu určitou, smlouvu týkající se získání odborné praxe v rámci vzdělávání a smlouvu o pracovním školení. Stejně jako v České republice, tak i ve Španělsku nejsou pracovní smlouvy běžně zveřejňovaným ani přístupným právním dokumentem, není proto divu, že se jedná o velmi těžko dostupnou

písemnost. A právě to je příčinou našeho velmi omezeného korpusu. Pro účely naší práce, bude i tak malý vzorek dostačující pro popsání hlavních lingvistických částí textu. Všechny české pracovní smlouvy pocházejí z vlastního zdroje, španělské pracovní smlouvy jsou od vedoucího této práce a modely španělských smluv jsou již z výše zmíněného Ministerstva práce a sociálních věcí Španělského království, odkaz je připojen v bibliografii této práce.

Námi analyzované pracovní smlouvy nalezneme v příloze této práce, jelikož se ovšem jedná o soubor velkého rozsahu, bylo připojeno jen několik smluv v českém i španělském jazyce. Zbylé smlouvy a modely smluv jsou k dispozici k nahlédnutí na přiloženém CD v rámci této magisterské diplomové práce, a to v kapsičce na zadní straně desek.

6.1 Struktura a grafická úprava pracovních smluv

Obsahem následující kapitoly bude analýza struktury a grafické úpravy námi dostupných pracovních smluv v češtině a španělštině. Je ale třeba předem zmínit, že takový popis nelze z tak malého a omezeného vzorku kvalitně provést a vyčíst z něho mnoho informací, proto nemůžeme ani strukturu ani grafickou úpravu považovat za ustálenou.

6.1.1 Struktura českých pracovních smluv

Struktura českých pracovních smluv je v rámci práva velmi variabilní. Neexistuje přesně daná struktura ani grafická úprava, kterou by taková smlouva musela dodržovat. Jak už bylo zmíněno v podkapitole 5.1 této práce, jediné, co musí pracovní smlouva dle ustanovení § 34 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) obsahovat je druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, potom místo či místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, a nakonec den nástupu do práce. Všechny ostatní náležitosti v rámci pracovní smlouvy jsou variabilní a je jen na zaměstnavateli, zda je do obsahu smlouvy zahrne. Stejně tak, je pouze a jen na zaměstnavateli jakou strukturu a grafickou úpravu při vypracovávání pracovní smlouvy použije. Z toho důvodu, má každá z pracovních smluv jiný rozsah, i přesto se v námi analyzovaných dokumentech objevuje velmi mnoho stejných částí, které mají v rámci smlouvy svůj význam. Proto si struktury a jednotlivé hlavní části popíšeme.

České pracovní smlouvy jsou dokumenty různého rozsahu, dvě námi analyzované smlouvy mají rozsah jedné strany A4, další dvou stran a poslední nejdelší má rozsah pěti stran. Všechny tyto smlouvy jsou rozděleny do následujících částí. Za první část dokumentu bychom mohli považovat samotný **nadpis** pracovní smlouvy, ve všech případech se jedná o holý nadpis „Pracovní smlouva“ a je napsaný hůlkovým písmem, v jednom případě je i podtržen.

Co se týče grafické úpravy, u jedné ze smluv najdeme vedle nadpisu i logo společnosti, v ostatních případech ovšem chybí.

Další částí dokumentu je takzvané **vymezení smluvních stran**. V tomto případě jsou stranami pracovní smlouvy zaměstnavatel, ve všech případech uváděn jako první a zaměstnanec, uváděn jako druhý. Tato část má za úkol dostatečně specifikovat obě strany smlouvy, například pro případ identifikace. Z toho důvodu se v této části nacházejí informace o jméně a příjmení zaměstnavatele či obchodním názvu společnosti, v některých případech i jméno a příjmení osoby zastupující tuto společnost, a nakonec sídlo společnosti. Nechybí ani kolokace „*dále jen zaměstnavatel*“ na straně jedné, sloužící k zjednodušení textu dokumentu. Vymezení stran pokračuje výčtem informací ohledně jména a příjmení zaměstnance, jeho data narození a jeho bydliště, stejně jako v předchozím případě i tady najdeme kolokaci „*dále jen zaměstnanec*“ tentokrát na straně druhé. Téměř ve všech případech je grafická úprava smluv velmi strukturovaná, nejedná se o na sebe napojené celé věty, nýbrž o holé strukturované informace, například *pan/paní: ..., bydliště: ..., datum narození: ...* Pouze u jedné smlouvy je vymezení údajů o zaměstnavateli jedna delší věta, jejímž obsahem jsou všechny zmíněné informace. Obecně se má za to, že část vymezení smluvních stran nemá daný nadpis, jedná se o informace přímo na začátku smlouvy bez přesnějšího úvodu, v námi analyzovaných smlouvách však byla dvakrát použita alespoň úvodní věta typu „*niže podepsaní,*“ která později pokračuje v další část smlouvy „*se dohodli na následujícím,*“ a typu „*uzavřená mezi*“ s pokračováním „*v následujícím znění.*“

Smlouvy pokračují **výčtem nezbytných náležitostí**, jinak řečeno **ustanoveními**, které musí dle ustanovení § 34 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) pracovní smlouva obsahovat. Tento výčet je uvozen větou „*uzavírají tuto pracovní smlouvu,*“ nebo již výše zmíněnými větami. Všechny analyzované české smlouvy obsahují tři zákonem dané náležitosti, ovšem každá v různém pořadí. U všech smluv také najdeme i doplňující náležitosti, které nejsou povinné, a proto je tato část smlouvy značně variabilní. Kromě povinných údajů o druhu práce, místo výkonu práce a dni nástupu do práce, se v této části objevuje například i informace o druhu pracovního úvazku, délce pracovní doby, právech a povinnostech smluvních stran, pracovní době, pracovní cestě, přeložení nebo informace o dovolené. Ve třech případech ze čtyř, je tato nejobsáhlejší část smlouvy rozdělena do článků označených římskými číslicemi (I, II, III, IV atd.) a tyto články později rozděleny do jednotlivých bodů označených arabskými číslicemi (1., 2., 3., 4. atd.). V jednom případě smlouva neobsahuje články, ale pouze jednotlivé body. Podíváme-li se na grafickou úpravu této části, ve všech případech jsou tři nezbytné náležitosti smlouvy vyznačeny tučným písmem, zřejmě kvůli jejich důležitosti a

lepší orientaci v textu. I články, které jsou obsahem smluv jsou vyznačeny tučně, jedná se o jakýsi druh podnadpisu pro jednotlivé body.

České pracovní smlouvy jsou ve většině případech zakončeny částí **místo, datum a podpis**, jinak tomu není ani u námi analyzovaných smluv. Jedná se o informace kdy, kde a kým byla daná pracovní smlouva podepsána. Místo podpisu smlouvy je ve všech případech spojeno i s datem jejího podpisu, například *V Prostějově dne 5.května 2022*. Podpis bývá většinou na levé straně dokumentu, v případě zaměstnance, a na pravé straně dokumentu, v případě zaměstnavatele. Samotný podpis musí být vlastnoruční, popřípadě jde o tištěné jméno překryté vlastnoručním podpisem fyzické osoby zaměstnance, zaměstnavatele nebo zastupující osoby společnosti. U některých smluv nechybí ani razítko společnosti.

6.1.2 Struktura španělských pracovních smluv

Podíváme-li se na pracovní smlouvy ve španělském jazyce, jejich struktura je ještě o něco více variabilní než u pracovních smluv českých. Jak už bylo řečeno v podkapitole 5.2, právní úprava Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), občanského zákoníku neboli Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil) ani jiného právního předpisu neobsahuje konkrétní ustanovení týkající se nezbytných či doplňkových náležitostí pracovní smlouvy. Proto, na rozdíl od českých smluv, kde jsou tři nezbytné náležitosti dány zákonem, jsou španělské smlouvy z pohledu obsahu i struktury zcela variabilní. Popis španělské pracovní smlouvy nezjednodušuje ani fakt, že může být uzavřena ústní i písemnou formou. Ovšem tato informace je v podkapitole věnované španělským pracovním smlouvám doplněna výjimkami smluv, které mají povinnou písemnou formu a v těchto případech by měla obsahovat alespoň některé základní náležitosti.

Existují však i obecné modely pracovních smluv, které mají jednotnou strukturu a ulehčují tak sepisování takových dokumentů. I strukturu takových modelů si v rámci naší práce popíšeme a zanalyzujeme. Nutno dodat, že mezi námi analyzovanými španělskými pracovními smlouvami je jeden zvláštní model smlouvy, u něhož je zaměstnavatelem nezisková organizace. U tohoto případu se struktura dokumentu poměrně liší od ostatních.

Co se týče rozsahu španělských pracovních smluv, jsou tyto dokumenty poměrně delší než ty české, a to zejména z důvodu, že obsahují různé doložky či ustanovení, které jsou přímo součástí dokumentu. Takové dokumenty ovšem nejsou u námi analyzovaných českých smluv

jejich součástí, jsou sepsány zvlášť a nemáme k nim přístup. Jedná se například o zvláštní ustanovení k různým druhům pracovních úvazků, konkurenční doložku, mzdový výměr či dokument, týkající se práv a povinností smluvních stran. V rámci modelů smluv, je také značný rozdíl v rozdělení typů smluv dle druhu či oblasti vykonávané práce. Zde je dle druhu pracovního úvazku rozdělen dokument na další příslušné úseky. Stejně jako tomu bylo u českých pracovních smluv, tak i ty španělské můžeme pomyslně rozdělit do několika částí, struktura smluv v obou jazycích se od sebe příliš neliší.

První částí dokumentu je, na rozdíl od českých smluv, takzvaná **hlavička** (obecně známá jako horní část dokumentu nebo stránky papíru obsahující určité informace o vystaviteli, například jeho logo). U většiny smluv je v rámci hlavičky dokumentu vyobrazen španělský státní znak s názvem ministerstva a evropská vlajka. Takové záhlaví nemá pouze zvláštní model pracovní smlouvy, který jsme již zmiňovali.

Další částí je **nadpis**, v případě modelů je napsaný hůlkovým písmem. Nejedná se ovšem o holý nadpis „Contrato de trabajo“ neboli „Pracovní smlouva“ jako tomu bylo u českých smluv. Tento název vždy obsahuje přesný druh smlouvy, například „*Contrato de trabajo indefinido*“ neboli „*Pracovní smlouva na dobu neurčitou*.“ V jedné ze smluv je dokonce v rámci nadpisu zmíněn i zákon, dle kterého je daná smlouva uzavírána.

Následuje část smlouvy, kde se **vymezují smluvní strany**. Objevují se zde identifikační údaje smluvních stran. Nejprve údaje o zaměstnavateli či společnosti, které jsou však na rozdíl od českých smluv o poznání detailnější. Kromě obchodního názvu a sídla společnosti, se zde uvádí například i CIF/NIF/NIE, což je u právnické osoby obdoba českého DIČ nebo například i číselný kód sociálního pojištění. Pokračují údaje o zaměstnanci, kde se kromě jména a příjmení, bydliště a data narození, udávají například i informace o dosaženém vzdělání, státním občanství nebo o NIF/NIE, což je u fyzické osoby obdobou českého rodného čísla. Lze tedy konstatovat, že ve španělské pracovní smlouvě se setkáme s více informacemi o smluvních stranách. Důvodem může být i skutečnost, že se některé typy španělských pracovních smluv musejí dle Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) odevzdávat příslušnému úřadu práce, což se v českém prostředí neděje. Co se týče grafické úpravy této části, jedná se jakýsi typ tabulky nebo dotazníku, kam se jednotlivé údaje doplňují do kolonek, celá část má tak velmi strukturovanou podobu.

Španělské smlouvy, stejně jako ty české, pokračují **výčtem náležitostí** neboli **ustanovení**, tyto náležitosti ovšem nejsou na rozdíl od českých pracovních smluv dané

zákonem. V námi analyzovaných smlouvách je tento výčet uvozen například větou „*Declaran que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes cláusulas.*“⁷ Následuje dlouhý výčet jednotlivých ustanovení, které jsou stejně jako v případě českých smluv, rozdělené do článků, jednotlivé body ovšem nejsou označené arabskými číslicemi, jako tomu bylo v českých smlouvách, ale jsou součástí delších vět a souvětí. Články jsou ve většině analyzovaných vzorků označené řadovými číslovkami a psané hůlkovým písmem (*PRIMERA, SEGUNDA, TERCERA* atd.), v některých případech jsou i podtržené. Ve všech modelech pracovních smluv vydaných ministerstvem se v prvním článku (ustanovení či doložky) neboli *cláusula* zaznamenává druh práce, kterou bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, a také místo výkonu této práce. Ve třetím pak najdeme den nástupu do práce (období, od kterého vzniká pracovní poměr) a pokud se jedná o smlouvu na dobu určitou, tak i dobu trvání. Mimo to jsou součástí smluv i ostatní náležitosti, jako například informace o druhu pracovního úvazku a délce pracovní doby, informace o odměňování (mzda a příplatky), informace o dovolené, informace o zkušební době i o výpovědní lhůtě, informace o právech a povinnostech smluvních stran, informace o pracovní cestě či o přeložení. Grafická úprava této části se od té předchozí značně liší, nejedná se o tabulku s kolonkami, ale o dlouhé věty a souvětí. Informace v ní nejsou vyznačeny tučným písmem, pouze u jediné smlouvy ze všech jsou řadové číslovky označující ustanovení psány tučně a jsou podtržené.

Jak již bylo řečeno na začátku této podkapitoly, španělské pracovní smlouvy jsou o poznání delší než ty české, může za to především část **zvláštních ustanovení** (doložek), které jsou přiřazeny ke konkrétnímu druhu či oblasti práce. Všechny jsou součástí modelu smluv a následně vypsány, zaměstnavatel pak dle potřeb zatrhuje a vyplňuje jen ty, které jsou předmětem konkrétní smlouvy. Mezi těmito doložkami, například ke smlouvě na dobu neurčitou, najdeme mimo jiné, zvláštní ustanovení pro osoby se zdravotním postižením, zvláštní ustanovení pro podporu podnikání, zvláštní ustanovení pro podporu nových projektů v podnikání mládeže nebo zvláštní ustanovení pro pracovníky v situaci sociálního vyloučení, oběti násilí, terorismu či obchodování s lidmi. Těchto zvláštních ustanovení je v rámci všech modelů smluv velké množství, v rámci pracovních smluv ulehčují a pomáhají specifikovat druh, oblast a účel, pro který je pracovní smlouva uzavírána.

⁷ V překladu „*Prohlašují, že splňují požadavky potřebné pro uzavření této smlouvy a souhlasí s jejím uzavřením v souladu s následujícími ustanoveními.*“

Stejně jako u českých pracovních smluv, jsou i ty španělské ve většině případech zakončeny částí **místo, datum a podpis**. Účelem této části je konkrétní vymezení informace kdy, kde a kým byla pracovní smlouva podepsaná. Místo a datum podpisu smlouvy je uvedeno v souvětí na konci smlouvy, například *En Madrid a 5 de mayo de 2022*. Pouze v případě zvláštního druhu smlouvy, kdy je zaměstnavatelem nezisková organizace, je informace o místě a datu podpisu smlouvy uvedena na úplném začátku smlouvy, v pravém horní rohu papíru. Smlouva ve všech analyzovaných případech končí vlastnoručním podpisem zaměstnance a zaměstnavatele či osoby, která zastupuje společnost. U jedné ze smluv nechybí ani razítko společnosti.

6.2 Stylistická stránka pracovních smluv

V této části práce se zaměříme na styl, kterým jsou pracovní smlouvy psány a jehož součástí jsou morfologické i syntaktické znaky těchto druhů dokumentů, které si v rámci naší analýzy také popíšeme. Jelikož právě morfologie a syntax jsou jazykové roviny, ve kterých pracovní smlouvy vykazují specifické a ojedinělé rysy. Již v podkapitole 1.2 naší práce, jsme se věnovali stylům právních dokumentů, přiblížili jsme si styl jako takový a také odborný, administrativní i právní styl zvlášť. Nakonec jsme právní styl zařadili dle jeho znaků k funkčnímu stylu administrativnímu. V této podkapitole, si všechny charakteristické rysy a znaky pracovních smluv ze stylistické stránky přiblížíme na konkrétních příkladech přímo v textu.

6.2.1 Stylistická stránka českých pracovních smluv

V českých pracovních smlouvách, které jsou předmětem naší analýzy vidíme prvky typické pro administrativní styl. V následujících bodech si je popíšeme a představíme tak i stylistické znaky, které se v textech nacházejí.

Námi analyzované pracovní smlouvy a české pracovní smlouvy obecně mají převážně **referenční funkci** spojenou též s funkcí **konativní**. Jelikož administrativní styl bychom mohli označovat též jako **styl jednací**, není divu, že ve většině případech probíhá mezi institucemi a jednotlivci nebo mezi institucemi navzájem. Jinak tomu není ani u našeho vzorku smluv, lze pozorovat jednání mezi zaměstnancem neboli jednotlivcem a zaměstnavatelem neboli institucí, obsahem tohoto jednání je smluvní ujednání o navázání pracovního poměru. Vidíme také udržování sociální vzdálenosti a veřejný charakter komunikace. Takto psaný text vykazuje vysokou míru přesnosti a jednoznačnosti. Místo a čas, přestože je ve všech

smlouvách explicitně vyznačen, můžeme považovat za poměrně zanedbatelný stylistický faktor textu.

Př.: *dále jen „společnost“ nebo „zaměstnavatel“ a dále jen „zaměstnanec“*

Původce děje v textu je odsunut do pozadí a text má silně neosobní podání. Nenajdeme zde téměř žádná subjektivní vyjádření, myšlenky ani emoce, celková míra subjektivity je velmi nízká. Co se týče míry připravenosti, jedná se v našem případě a dalo by se říct, že i ve většině případech o smlouvy dopředu připravené. Spontánnost zde tedy nehraje žádnou roli. Spisovná čeština je zde samozřejmostí. Ve všech analyzovaných smlouvách je ale patrná, ze syntaktického hlediska pro smlouvy typická, takzvaná **syntaktická komprese či kondenzace**. Jde o stereotypní úsporné, zhuštěné, explicitní a jednoznačné vyjádření informací. Využívá se nominálních a verbálních kondenzátorů (Čechová, Krčmová, Minářová, 2008, s. 234).

Do první skupiny kondenzátorů lze zařadit například typickou nominalizaci textů. **Odosobnění textu** se projevuje právě **nominálním vyjádřením**, kdy podstatná a přídavná jména nahradí slovesa a činnost či děj, který lze vyjádřit podstatným či přídavným jménem se jim vyjádří.

Př.: *Společnost se sídlem..., zapsaná v obchodním rejstříku vedeném..., zastoupená... na základě plné moci.*

Pracovní smlouva uzavřená mezi...

Stanovení fondu týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby...

...přijímá pana... do hlavního pracovního poměru k výkonu práce ve funkci...

Týdenní pracovní doba zaměstnance, bez započítání přestávek na jídlo a oddech...

Zaměstnanec souhlasí s vysíláním na pracovní cestu na dobu nezbytně nutné potřeby...

Můžeme si všimnout velkého množství podstatných a přídavných jmen, převážně slovesných přídavných jmen, které jsou v českém jazyce, na rozdíl od toho španělského, velmi typické. Naopak v těchto příkladech nenajdeme mnoho sloves. Pro administrativní styl je typické poměrně zhuštěné vyjadřování jednoduchou větou s vyšší frekvencí jmenných konstrukcí (Čechová, Krčmová, Minářová, 2008, s. 234). Je však třeba dodat, že i přesto, že se zde nominální vyjádření objevuje, je české právní prostředí o poznání méně nominální než to španělské, kde se tento jev objevuje ještě mnohem více. Jelikož má čeština obecně tendence k verbálnosti, což znamená, že je v textech velká část informací vyjadřována verbálně neboli slovesně.

Vedle jmenného vyjadřování najdeme v českých pracovních smlouvách také **vyjadřování verbo-nominální** (slovesně-jmenné), což představuje kombinaci slovesného a jmenného vyjadřování. V takovém případě je sloveso (nejčastěji *být* a *mít*) pouze nositelem gramatických kategorií a jmenná část nositelem lexikálního významu (co se týče užití sloves obecně, tak v drtivé většině příkladů je použit oznamovací způsob a přítomný, minulý či budoucí čas).

Př.: *Před uzavřením pracovní smlouvy **byl** zaměstnanec **seznámen**...*

*Ode dne vzniku pracovního poměru **je** zaměstnavatel **povinen**...*

*...**bude** v případě potřeby zaměstnavatele **vysílán** na pracovní cesty.*

*...zaměstnanec **je oprávněn** čerpat za každý celý měsíc...*

*Týdenní pracovní doba **je stanovena**...*

*Provádět doplňování a změny této pracovní smlouvy **je možné** jenom na základě...*

Druhá skupina kondenzátorů jsou již výše zmíněné kondenzátory verbální. V českých pracovních smlouvách se často objevují neurčité slovesné tvary, **infinitiv a participium** (příčestí). Infinitivní vazby, které nevyjadřují slovesnou osobu, číslo ani čas a fungují stejně jako nominální vyjádření k odosobnění textu a k ekonomičnosti vyjadřování. Na rozdíl od španělštiny, se ale v českém jazyce nevyskytují gerundia. V přiložených příkladech můžeme zároveň vidět typicky složitou a komplikovanou právní syntax, pro kterou jsou charakteristická **dlouhá souvětí** a hromadění vět vedlejších, najdeme jak věty souřadné, tak i podřadné.

Př.: *... je zaměstnavatel povinen **přidělovat** zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, **platit** mu za vykonanou práci mzdu, **vytvářet** podmínky pro plnění pracovních úkolů a **dodržovat** ostatní pracovní podmínky...*

*Zaměstnanec je povinen podle pokynů nadřízených **konat** osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době, **pracovat** svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, **dodržovat** právní předpisy...**dodržovat** pracovní kázeň...*

*Zaměstnanec bude u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru **vykonávat** funkci...*

*Zaměstnanec je povinen zejména plně **využívat** pracovní dobu, ... při výkonu práce **jednat a rozhodovat se** v souladu s ..., řádně **hospodařit, chovat se** slušně vůči jiným zaměstnancům...*

Pokud se zaměříme na užívání **participií** (příčestí) v pracovních smlouvách, najdeme zde hojně užívané příčestí trpné ve spojení s pomocným slovesem *být*, tato kombinace tvoří takzvané opisné pasivum. Ovšem je zde i zastoupeno pasivum zvrtné, kdy se ke slovesu přidává zvrtné zájmeno *se*. Užití **pasivních konstrukcí** (trpného rodu) v právních textech slouží pro vyjádření maximální objektivnosti daného sdělení. Takové věty neobsahují původce děje, jelikož není důležitý nebo nelze vyjádřit. Zároveň se v některých případech jedná i o **modální slovesa**, spojené s nařízenými, zákazy, závazky nebo povinnostmi zaměstnance či zaměstnavatele.

Př.: Tato pracovní smlouva se uzavírá...

Zkušební doba se sjednává...

Určené mzdové zařazení s měsíční mzdou je stanoveno...

Zaměstnavatel se zavazuje...

Zaměstnanec není oprávněn...

Před uzavřením pracovní smlouvy byl zaměstnanec seznámen s...

Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen...

Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, ...

Větnou kondenzací v rámci pracovních smluv najdeme i v případě užití dalších polovětných konstrukcí. Tuto úlohu například zastává i takzvaný **přechodník**, konkrétněji přechodník přítomný jednotného čísla mužského rodu slovesa *počínat*, užívaný pro ekonomičnost vyjádření.

Př.: Pracovní poměr mezi stranami se uzavírá na dobu určitou, počínaje dnem...

Explicitnímu vyjadřování slouží jednoznačně **spojky** a **předložky**, zvláště knižní i víceslovné předložkové a spojovací výrazy. Časté jsou sekundární předložky či předložkové výrazy a spojovací výrazy (Čechová, Krčmová, Minářová, 2008, s. 234).

Př.: ... je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy...

Zaměstnanec je povinen podle pokynů nadřízených konat osobně práce podle pracovní smlouvy...

Provádět doplňování a změny této pracovní smlouvy je možné jenom na základě oboustranné dohody.

6.2.2 Stylistická stránka španělských pracovních smluv

Analyzované španělské pracovní smlouvy mají, stejně jako ty české, převážně referenční a konativní funkci. U těchto modelů smluv vidíme též značné udržování sociální vzdálenosti a veřejný charakter komunikace. Je to důsledkem užití tabulek a kolonek, které stačí vyplnit dle konkrétního zaměstnance a zaměstnavatele. Španělské pracovní smlouvy vykazují, stejně jako ty české, vysokou míru přesnosti a jednoznačnosti.

Komunikace je proto velmi jednoznačná, přímá, přesná a text je také silně sevřeného a neosobního charakteru. Stejně jako tomu bylo u českých smluv, jedná se o komunikaci mezi jednotlivcem a institucí neboli zaměstnavatelem. Původce děje je odsunut do pozadí a jedná se celkově o velmi objektivní, neexpresivní text s celkově velmi nízkou mírou subjektivity. Co se týče připravenosti, dalo by se říct, že díky využívání španělských modelů smluv, je zde připravenost ještě ve vyšší míře než v pracovních smlouvách českých a spontánnost zde opět nehraje žádnou roli. Samozřejmostí je i spisovný španělský jazyk. Ve všech analyzovaných smlouvách i modelech smluv se setkáme se **syntaktickou kondenzací**, popsanou již výše při analýze českých pracovních smluv.

Obecně má španělský jazyk velkou tendenci k **nominálnímu** neboli **jmennému vyjadřování**, proto je velká část informací nejen v námi analyzovaných smlouvách vyjadřována nominálně, a to pomocí podstatných a přídavných jmen. Většina právních nominálních vyjádření, stejně jako těch v běžné španělštině, je tvořena příponami jako je například, **-idad** (z *de efectivo* vznikne *efectividad*), **-miento** (z *establecer* vznikne *establecimiento*), **-ción** (z *realizar* vznikne *realización*) a mnoho dalších (Alcaraz Varó, Hughes, Gómez, 2014, 29–30).

Př.: ...*está en **posesión** del título o certificado del...*

*El/la trabajador/a prestará sus servicios como...para la **realización** de las funciones...*

*...de acuerdo con el sistema de **clasificación** profesional vigente...*

*...dentro de la **actividad cíclica** intermitente de...cuya **duración** será de...*

*...en el plazo de los 10 días siguientes a su **concertación**.*

*...en nombre y **representación** de Fundación...*

K odosobnění textu přispívá i **nominální vyjádření prostřednictvím infinitivních, participiálních**, a na rozdíl od českých smluv, i **gerundiálních konstrukcí**. Tyto tři neurčité slovesné tvary totiž nevyjadřují slovesnou osobu, číslo ani čas slovesného děje, dalo by se říct, že se jedná o jmenné formy slovesa. Užívání těchto konstrukcí je obecně v právním jazyce velmi frekventované. Participium neboli přičestí minulé má v rámci našeho textu adjektivní

funkci, může vyjádřit rod a číslo, a proto se gramaticky shoduje se jménem, jež významově doplňuje a rozvíjí. Zároveň v rámci smluv vyjadřuje jakýsi odstup a dodává jim neosobní povahu.

Př.: *...en condiciones de **obtenerlo por haber terminado** con fecha...*

*...por **acceder** a la situación de jubilación parcial regulada...*

*El contrato se concierta para **realizar** trabajos fijos...*

*Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña...**nacido** el...*

*...que presta sus servicios en el centro de trabajo **ubicado**...*

*...**incluido** en el grupo/nivel/profesional...*

*La jornada **estimada** dentro del periodo de actividad será...*

Dalším prvkem, který přispívá k syntaktické kondenzaci textu, je užití **pasivních konstrukcí**, není jich ovšem tolik, co v českých pracovních smlouvách.

Př.: *Los/as trabajadores/as **serán llamados/as** en el orden y forma que se determine...*

*...si **se cumplen** los requisitos establecidos...*

*Que le contrato indefinido que **se celebra**...*

*...**se realiza** con las siguientes cláusulas...*

*El contrato **se concierta** para realizar...*

*...el orden y forma que **se determine** en el Convenio...*

Na rozdíl od češtiny nemá španělský jazyk slovesná přídavná jména, využívá proto hojně **vztažných vět** (s „*que*“).

Př.: ***Que** el/la trabajador/a está en...*

***Que** no han transcurrido cinco años...*

***Que** el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de...*

***Que** el/la trabajador/a no ha estado contratado...*

***Que** está en desempleo e inscrito como demandante...*

*...**que** presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado...*

Užití **nadpisů** jednotlivých částí smlouvy v **podobě slovesa** je pro španělské smlouvy typické, v českých pracovních smlouvách se s tímto jevem nesetkáme.

Př.: *Declaran...*

Manifiestan...

V rámci španělských pracovních smluv najdeme i velmi časté používání **budoucího indikativu** (*fururo de indicativo*), který má apelativní funkci. Jeho užití v normativních kontextech znamená jakési zmocnění, uložení povinnosti nebo příkaz/rozkaz k určité věci. Naopak ve španělských pracovních smlouvách nenalezneme užití subjunktivu budoucího času prostého či složeného, typického tvaru používaného v dnešní době pouze v oblasti práva (zákonech a vyhláškách), jehož užití někteří autoři považují za zastaralé a tvrdí, že se jedná o čistě stylistickou záležitost, která pouze dodává právním textům a projevům vznešenost (Alcaraz Varó, Hughes, Gómez, 2014, s. 123).

Př.: *El/la trabajador/a **prestará** sus servicios como...*

*El presente contrato **entrará** en vigor...*

*La duración estimada de la actividad **será** de...*

*El/la trabajador/a **percibirá** una retribución total de...*

*El contenido del presente contrato se **comunicará** al ...*

Při námi provedené analýze českých i španělských textů jsme se setkali s určitými rozdíly, ale i se shodami u smluv ze stylistického pohledu. Například ve španělských pracovních smlouvách vidíme užití nadpisů jednotlivých oddílů v podobě slovesa (*Declaran, manifiestan*), na rozdíl od českých smluv, kde se sloveso nikdy nevyužívá jako nadpis nějaké části či oddílu smlouvy, většinou se využívá podstatné jméno nebo pouze číslovky. Jak už bylo zmíněno, na rozdíl od španělských analyzovaných vzorků, v těch českých nenajdeme gerundium, jeden z neurčitých slovesných tvarů, typických pro administrativní styl a právní texty. Dále jsou ve španělské pracovní smlouvě hojně používány vztažné věty s „*que*“. V českých pracovních smlouvách se nevyužívá psaní velkých písmen pro zvýraznění slov, jako tomu je ve španělštině, využívá se spíše tučné písmo, které ovšem najdeme i ve španělsky psaných smlouvách. U české pracovní smlouvy se číslovky u jednotlivých bodů nevypisují slovy, jako je tomu u španělských, ale píšou se vždy arabskou či římskou číslicí. Španělská pracovní smlouva má v první části více strukturovanou formu, jde spíše o tabulku s kolonkami, naopak u české smlouvy se tento typ pracovních smluv nevyužívá, ovšem u českých smluv jde také o poměrně strukturovaný text. V dalších částech, se pracovní smlouvy podobají, jelikož se zde využívá jednotlivých článků či bodů s dlouhými a složitými souvětími.

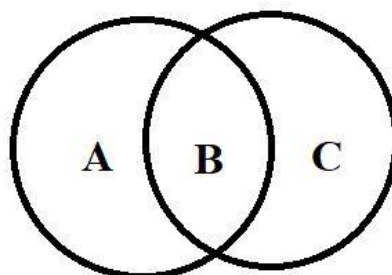
6.3 Lexikální stránka pracovních smluv

Jak velkou roli hraje slovní zásoba v právních textech? Jelikož se jedná o specifickou a velmi podstatnou součást právního jazyka, není divu, že se slovní zásobě v souvislosti s právním jazykem zpravidla věnuje nejvíce pozornosti (Stich, 1968, s. 143). Právní jazyk se od běžného jazyka liší jak ze stylistického, tak z lexikálního hlediska a je mu proto třeba věnovat zvýšenou pozornost především z pohledu translologie. Překlad termínů z takové slovní zásoby může způsobit nemalé potíže i zkušenějším překladatelům. Právní jazyk pracuje s velkým množstvím běžných slov s neobvyklými významy, s archaismy, formálními slovy a latinismy, které se kupí v právních textech a komplikují pochopení významu všem těm, kteří se těmito texty zabývají, mezi nimi i překladatelům. V této kapitole se pokusíme lexikum použité v pracovních smlouvách vymežit a navrhnout jeho překlad.

6.3.1 Rozdělení slovní zásoby pomocí Eulerových kruhů

Podle Knappa je hlavním bodem odlišnosti právního jazyka od obecného základu přirozeného jazyka skutečně jeho slovník neboli slovní zásoba (1988, s. 97). Slovní zásobu právního jazyka lze pomyslně rozdělit do tří kategorií. První skupina obsahuje slova, jež má právní jazyk společný s obecným základem přirozeného jazyka a význam slov zůstává nezměněn. Dále používá slova, jež jsou sice společná s obecným základem přirozeného jazyka, nabývají ale jiného významu, než mají v obecném základu. A nakonec existují slova v právním jazyku, která obecný základ vůbec nezná (Holländer, 2012, s. 286–287). Podrobněji pak toto rozdělení popisuje Tomášek (2003, s. 47–48), kdy slovní zásobu ilustroval pomocí Eulerových kruhů⁸, ty jsou umístěny takto:

Obrázek 3: Eulerovy kruhy



⁸ Eulerovy kruhy (diagramy) jsou schematické znázornění všech možných vztahů několika (často tří) podmnožin univerzální množiny. Používají se k ilustraci jednoduchých vztahů množin v pravděpodobnosti, logice, statistice, lingvistice a informatice (Jedinák, 2006, s. 28).

Eulerovy kruhy vyobrazují dvě množiny a tři podmnožiny. První množina je A+B, ta znázorňuje výrazy obecného základu přirozeného jazyka. Druhá množina je B+C, ta naopak znázorňuje výrazy právního jazyka. Podmnožinami jsou A, B a C. Do podmnožiny A řadíme výrazy obecného základu, které právní jazyk nezná (především citoslovce, podstatná jména vyjadřující city a některé spojky). Do podmnožiny C naopak řadíme výrazy právního jazyka, které obecný základ nezná (například *bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zákoník práce*). Poslední podmnožina B pak znázorňuje výrazy používané jak v obecném základu, tak i v právním jazyce. Tuto poslední podmnožinu B lze rozdělit na dvě další menší části, B1 a B2. Do B1 patří výrazy jak z obecného základu, tak i z právního jazyka, mají však alespoň z části specifický právní význam (například *trest, soud, smlouva*). Do B2 potom patří výrazy neutrální, jež ale nemají žádný zvláštní právní význam (například *muž* nebo *následek*).

Z výše uvedeného rozdělení slovní zásoby můžeme předpokládat, že nejjednodušší pro překlad budou výrazy z první zmíněné skupiny, lépe řečeno z podmnožiny A. Zbylé dvě podmnožiny, B a C, budou pro překladatele představovat větší komplikaci. Avšak je důležité doplnit, že samotné vymezení jednotlivých slov, které lze či nelze považovat za součást právní slovní zásoby, je mnohdy velmi obtížné.

V rámci analýzy českých pracovních smluv jsme se o to alespoň pokusili. Do podmnožiny A bychom ovšem nemohli zasadit žádný z výrazů, jelikož jak už víme, jedná se o právní dokument, a tudíž se v něm užívá právního jazyka. Do podmnožiny C bychom mohli zařadit termíny jako: *obchodní rejstřík, plná moc, smluvní strany, pracovní poměr, pracovní pozice, zákoník práce, místo výkonu práce, mzda, pracovní kázeň, pracovní doba, opatření proti střetu zájmů, závazek mlčenlivosti, ukončení pracovního poměru, rozhodné právo, důkaz souhlasu*. Do podmnožiny B1 slova jako: *dovolená, pracovní cesta, přesčas, absence, předpisy, písemná forma, platnost, účinnost, smlouva*. A do poslední podmnožiny B2 bychom mohli zařadit například: *náklady, společnost, pan/paní, datum narození, bydliště, důvěrnost*.

Ve španělských pracovních smlouvách se objevovala slova patřící do podmnožiny C, jako kupříkladu: *nombre social, razón social, la cuenta de cotización, la asistencia legal, la jornada de trabajo, la legislación vigente, cláusulas, retribución, periodo de prueba*. Do podmnožiny B1 bychom zařadili například: *vacaciones, salario, concertación, contrato, celebración* a do podmnožiny B2: *la empresa, D./DÑA, país, nacionalidad, pecha de nacimiento, domicilio, municipio*. Přesto, že je právní slovní zásoba velmi specifická, na

rozdíl od jiných variant odborných jazykových stylů, zastoupení slov používaných pouze v rámci právního jazyka (tedy podmnožiny C) není velké.

Právě slova z podmnožiny C nabývají odlišného významu v právním textu pomocí přídavného jména, které ze slov obecného základu dělá právní termíny, v češtině: *moc* → *plná moc*, *strana* → *smluvní strana*, *poměr* → *pracovní poměr*, *doba* → *pracovní doba*. A ve španělštině: *nombre* → *nombre social*, *razón* → *razón social*, *asistencia* → *asistencia legal*, *periodo* → *periodo de prueba*.

V rámci této diplomové práce byly pro rozdělení slovní zásoby v rámci analýzy textů vybrány právě Eulerovy kruhy, z důvodu jejich nekomplikované a lehce znázornitelné povahy. Právě grafické schéma kruhů totiž čtenáři usnadňuje představu dané problematiky a ulehčuje, tak i její pochopení. Je vhodné podotknout, že kromě Eulerových kruhů lze slovní zásobu dělit i jiným způsobem, například Knapp (1978, s. 18), ji klasifikoval následovně:

1. „výlučně specifický právní význam
2. specifický právní význam a zároveň specifický význam v jiném odborném jazyce
3. specifický právní význam a význam obecný
4. specifický právní význam a zároveň význam v jiném odborném jazyce i význam obecný
5. význam neutrální“

Nicméně, v rámci naší práce Knappovo dělení nebudeme dále rozebírat, jelikož k pochopení problematiky dělení slovní zásoby pracovních smluv nám posloužily výše znázorněné Eulerovy kruhy.

6.3.2 Synonyma, opakování lexikálních jednotek a zkratk

Zaměříme-li se na aplikování synonymního a několikanásobného vyjádření v rámci právních textů, je právě tvoření a užívání dvojic slov s významovou souvislostí časté a poměrně typické. Avšak u námi analyzovaného korpusu pracovních smluv psaných českým a španělským jazykem nikoliv. Pouze u jedné ze španělských smluv najdeme několikanásobné vyjádření: *...en nombre y representación de...*

U zbytku našeho korpusu dokumentů se nevyužívá synonym, jelikož by právní texty, a tudíž i pracovní smlouvy měly být jednoznačné a obsahově přesné. Užívání synonymních vyjádření by mohlo čtenáře zmást a nemusel by pochopit, o co nebo o koho se v dané části

smlouvy jedná. Naopak se zde hojně setkáváme s opakováním stejných právních výrazů. Opakování stejných lexikálních jednotek a stereotypní slovní zásoba je v rámci těchto dokumentů záměrná a přispívá ke koherenci textu. Kreativní a originální vyjadřování není žádoucí.

U českých smluv se často opakují například slova jako: *pracovní smlouva, zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, pracovní podmínky, mzda, práva a povinnosti, smluvní strany, předpisy*.

Ve španělských pracovních smlouvách najdeme opakující se slova jako například: *contrato, el/la trabajador/a, la empresa, tiempo de trabajo, tiempo parcial, tiempo completo, datos, la jornada, cláusula*.

Podobné využití jako má opakování stejných lexikálních jednotek mají v rámci smluv i zkratky a zkratková slova. Využívají se pro ekonomičtější vyjádření vícekrát v textu. Plní funkci přesné identifikace osob, věcí či termínů, ke kterým se text vztahuje.

Česká slova se zkracují například na: *(dále jen „zaměstnanec“), (dále jen „zaměstnavatel“), (dále jen „společnost“), (dále jen „smluvní strany“), (dále jen „zákoník práce“), ust. (ustanovení), HPP (hlavní pracovní poměr)*.

Ve španělských smlouvách to jsou například: *D. (Don), DÑA. (Doña), D.N.I., C.I.F., N.I.E., N.I.F., € (euro), nº (numero), art. (artículo), c. (código), s. s. (seguridad social), BOE (Boletín oficial del Estado), ETT (Empresas de Trabajo Temporal), (en adelante, LA EMPRESA), (en adelante, EL/LA TRABAJADOR/A)*.

6.3.3 Latinismy

Podíváme-li se na původ cizích slov objevujících se v právních textech a projevech, drtivá většina z nich pochází z latiny. V českém i španělském prostředí najdeme latinismy ve všech oblastech jazyka. S ohledem na vývoj španělštiny jakožto románského jazyka, je jich ale o poznání více než v češtině, a to i v právní sféře. A není se čemu divit, jak už jsme dříve zmiňovali kontinentální právo vychází z práva římského, a právě z toho důvodu se v rámci jazyka používaného v tomto směru, zachovala i terminologie z původního římského práva.

Co se týče analyzovaných smluv, je ovšem třeba zmínit, že se v nich nenachází latinské výrazy zachované ve své původní a nezměněné podobě, ve španělštině takzvané *latinismos crudos*, které se nicméně objevují v jiných odvětvích práva a dalších oborech. Tato skupina má oproti ostatním výhodu v tom, že se v některých případech nemusí překládat, jelikož jsou

zakotvená v právu ve většině z jazyků s kontinentálním systémem práva. V rámci analyzovaného korpusu se jedná pouze o skupinu latinismů představující termíny vzniklé z latinských slov, která si v průběhu svého vývoje daný jazyk přizpůsobil a začlenil do svého jazykového systému. Z pohledu translologie je třeba taková slova přeložit, jelikož se na rozdíl od *latinismos crudos* v různých jazycích liší. U některých termínů pocházejících z latiny existuje ostatně i skupina latinismů, které se do daného jazykového systému dostaly prostřednictvím jiných jazyků. A v neposlední řadě jsou zde i zastoupené latinské předpony, které jsme podtrhli.

I tak je jich v rámci našich pracovních smluv poměrně malé množství, je to dáno především omezeným zkoumaným korpusem dokumentů, které máme k dispozici. V českých smlouvách jsme našli slova jako například: *docent, proces, funkce, norma, forma, plán, datum, sociální, kuchyně*. Ve španělských pracovních smlouvách jich bylo o dost více, jak už jsme dříve zmínili, je to dáno především původem španělštiny jakožto románského jazyka, a tak má většina slov i v obecném základu latinský původ. Mezi slova z analyzovaných španělských smluv jsme zařadili například: *etc.* (neboli *etcétera*), *social, ordinario, contrato, dato, nombre, título, condición, cláusula, tiempo, indefinido, protección, beneficiario, práctica, retribución, vacaciones, sumisión, incompatibilidad, extinción, distribución, reducción, discapacidad, exclusión* atd.

V současnosti se k latině stále více přidávají i anglicismy, které dominují po celém světě ve všech směrech lingvistiky a objevují se i v některých právních dokumentech. V českých pracovních smlouvách to je například: *know-how, marketing, partner, software*. Ve španělských analyzovaných pracovních smlouvách se neobjevují.

6.4 Terminologie pracovních smluv a její překlad

Již několikrát byl v rámci slovní zásoby právního jazyka zmíněn výraz termín, ten bychom mohli společně s ustálenými frázemi (kolokacemi) a jazykovou šablonou bez pochyby označit za její nejvýznamnější součást. Pro naši práci je terminologie užívaná v právních dokumentech a projevech velice podstatná, je tedy zásadní jednotlivé skupiny právní terminologie rozpoznat.

6.4.1 Právní termíny

První podstatnou skupinu právní terminologie tvoří právní termíny, ty definuje Tomášek (2003, s. 49) takto: „Právní termíny jsou pojmenováním právní skutečnosti a jejich význam je

možné přesně definovat.“ S poněkud obsáhlejší definicí termínu přichází Čechová, Krčmová a Minářová, kdy uvádí, že termínem se z lexikologického hlediska rozumí takové pojmenování, které je v rámci určité sféry jednoznačným označením (pojmenováním) konkrétního pojmu. Jedná se o pojmenování nociónální (pojmové), neexpresivní s kognitivní a nominativní funkcí. Dalo by se tedy říct, že hovoříme v rámci konkrétního oboru o ustálené lexikální jednotce, buď definované nebo konvenční, jež bývá přesně identifikovatelná nezávisle na kontextu (2008, s. 218). Z hlediska problematiky identifikace takového právního termínu Tomaščinová (2015, s. 8) dodává, že:

„Za právní termíny lze pracovně považovat slova a slovní spojení jak se specificky právním významem, tak s potenciálně právním významem, který je vymezen sémanticky legální či obdobnou definicí, doktrinální definicí nebo aplikační praxí. Takto vymezené termíny odpovídají více či méně přesně stanovenému právnímu konceptu či institutu. (...) Stabilita právního termínu v čase je proměnlivá případ od případu a do značné míry závisí na vnějších okolnostech (např. společenská situace, rozhodnutí zákonodárce).“

Tomášek (2003, s. 53) dále vysvětluje, že „termín vznikl zpravidla diferenciací odborného pojmu (*genus proximum*⁹) jako výraz poznávání objektivní (v našem případě právní) skutečnosti prostřednictvím jazyka.“

Přesto, že je právní oblast mnohdy brána jako velmi odborná a složitá, je často spjatá s každodenním životem všech jedinců, není proto divu, že i právní terminologie častokrát přejímá slova z běžné či obecné slovní zásoby. Taková slova ihned prochází specializovaným vývojem a jsou ihned odborně definována. Nejen díky tomu je terminologie užívána v právních textech a projevech velmi různorodá, některé z právních termínů můžeme nalézt v právním jazyce po staletí, například termín *žaloba*. Některé mají naopak jen velmi krátké trvání a rychle zaniknou, třeba termíny *výprosa*, *hyperocha* nebo *pacht*. Dále jsou tu termíny jako *soudce* či *trest*, jež zná a v běžném hovoru používá i laická veřejnost, jiné jsou pro laiky téměř neznámé a jsou tím pádem typické pouze pro právní subsystém, kupříkladu to jsou termíny *zápůjčka* nebo *koluze* (Tomášek, 2003, s. 49).

Termíny lze rozdělit na jednoslovné a víceslovné, do první kategorie řadíme například výrazy jako *právo*, *smlouva* nebo *zákon*. Víceslovné termíny jsou pak například *ústavní zákon*, *pracovní smlouva* nebo *smluvní strana*. Termíny, jež jsou součástí slovní zásoby právního

⁹ Klasická definice termínů tak, jak bývá uvedena ve výkladových terminologických slovnících, postupuje pak zpravidla od obecného „*genus proximum*“ ke zvláštnímu „*differentiae specificae*“ (Tomášek, 2003, s. 50).

jazyka, mohou často vycházet i z oblastí mimo právo. Právní texty tak případně používají termíny, které jsou specifické jak pro právo a obecný základ, tak i pro jiné odborné oblasti, můžeme se proto setkat se specifickými termíny například z politické, ekonomické, lékařské nebo i technické oblasti (Tomášek, 2003, s. 47–49).

Protože významnou součástí našich pracovních smluv tvoří termíny, uvedeme ty, s nimiž jsme se nejčastěji střetli při analýze textu. A jelikož se právě termíny považují za nejkomplicovanější ale i za nejdůležitější prvek právních dokumentů, připojíme i námi navrhovaný překlad čeština-španělština. Podrobně vypracovaný strukturovaný glosář se všemi podstatnými termíny a frázemi v rámci analyzovaných pracovních smluv nakonec připojíme v následující části práce. Bude tak sloužit jako pomocník při orientaci v oblasti pracovních smluv pro lingvisty, a především při překladu podobných pracovních smluv v kombinaci čeština-španělština pro další překladatele.

Z jednoslovných termínů, se kterými jsme se v rámci analýzy, ale i v rámci naší práce doposud setkali, můžeme zmínit například:

- **Zaměstnanec.** Navrhovaný překlad: *El/la trabajador/a*

Zde se setkáváme s takzvaným falešným přítelem, ačkoli španělské sloveso *trabajar* znamená v překladu *pracovat*, *trabajador* se v oblasti pracovního práva nepřekládá jako *pracovník*, ale jako *zaměstnanec*. Zákoník práce v tomto smyslu používá pouze slovo *zaměstnanec*, slovo *pracovník* se zde objevuje pouze ve spojení pedagogický, zdravotnický či akademický pracovník.

- **Zaměstnavatel.** Navrhovaný překlad: *Empresario / Empleador*

Přestože Estatuto de los Trabajadores pracuje s oběma termíny, jak *empresario*, tak i *empleador*, co se četnosti jejich užívání týče, v rámci tohoto španělského zákoníku práce se pojem *empresario* objevuje sto šedesát jedenkrát na rozdíl od pojmu *empleador*, který se zde objevuje pouze čtyřikrát.

- **Společnost.** Navrhovaný překlad: *La empresa*

Estatuto de los Trabajadores užívá v tomto směru pouze pojem *la empresa*, v rámci práva jako takového se ovšem můžeme setkat i s pojmem *sociedad*, který RAE (2020) vysvětluje v rámci svého slovníku *Diccionario panhispánico del español jurídico* jako: „Persona moral creada por

el contrato de sociedad y cuyo patrimonio está constituido por los bienes aportados por todos y cada uno de los asociados.“¹⁰ Tudíž by se dal tento pojem užívat také.

- ***Ustanovení, ujednání, doložky***. Navrhovaný překlad: ***Cláusulas***

Pojem *cláusulas* nelze zcela jednotně přeložit, jelikož s sebou v rozdílných případech užití nese poněkud odlišný význam. V českém jazyce se dají využít hned tři slova, která by tento pojem pokryla, a to *ustanovení*, *ujednání* nebo *doložka*.

- ***Dovolená***. Navrhovaný překlad: ***Vacaciones***

Pojem *vacaciones* nebo lépe řečeno *vacaciones anuales* vymezuje art. 38 v Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) a RAE (2020) ho popisuje jako období roku, ve kterém zaměstnanci využívají dočasného placeného volna v práci. Ovšem se slovem *vacaciones* se nesetkáváme pouze v rámci pracovního práva, ale jedná se o pojem z běžné slovní zásoby, do češtiny přeloženo též jako *prázdniny*.

- ***Mzda / Odměna***. Navrhovaný překlad: ***Retribución***

- ***Plat***. Navrhovaný překlad: ***Sueldo***

Podíváme-li se na pojem *retribución*, jedná se ve španělském pracovním právu o odměnu za vykonanou práci sjednanou v pracovní smlouvě, dále se také můžeme v rámci pracovního práva setkat s pojmem *salario*, který lze přeložit jako *mzda*. Jedná se o slovo podřadné pojmu *retribución*, jelikož pojem *retribución* může zahrnovat i jinou než peněžitou odměnu za práci. Co se týče českého pracovního práva, je třeba odlišovat pojem *mzda* a *plat*. Dle ustanovení § 109 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je *mzda*: „peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ A *plat* je definován jako: „peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, (...) nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. Je důležité dodat, že ve španělském zákoníku práce se pojem *plat*, tedy *sueldo* neužívá.

- ***Absence***. Navrhovaný překlad: ***Las faltas / Las faltas de asistencia al trabajo***

¹⁰ V překladu: „Právní osoba vytvořená společenskou smlouvou, jejíž majetek je tvořen majetkem, který vložil každý ze společníků.“

Opět se jedná o falešné přátele, ačkoli by se mohlo zdát, že český pojem *absence* bychom mohli do španělštiny přeložit jako *abstención*, není tomu tak. V rámci španělského pracovního práva se užívá právní termín *las faltas*, důležité je také užití množného čísla (nepoužívá se v jednotném číle *la falta*).

- **Sídlo.** Navrhovaný překlad: ***Domicilio social***

- **Bydliště.** Navrhovaný překlad: ***Domicilio***

U těchto slov by mohl nastat problém jedině v případě, že by se při překladu pojmu *sídlo* použil pouze pojem *domicilio*, a ne pojem *domicilio social*. Jedná se totiž o právní termín, který má svůj daný význam.

- **Zveřejnění.** Navrhovaný překlad: ***Publicación***

- **Platnost.** Navrhovaný překlad: ***Vigor / vigencia***

- **Účinnost.** Navrhovaný překlad: ***Eficacia***

Rozlišení mezi *platností* a *účinností* je důležité zejména z toho důvodu, že se nemusí jednat o stejný okamžik. Ne vždy je platnost a účinnost nějakého právního jednání souběžná. Pokud je mezi nimi nějaký časový rozestup, jedná se o takzvaný *vacatio legis*, tento pojem lze popsat jako dobu mezi platností či zveřejněním a nabytím účinnosti.

- **Výpověď.** Navrhovaný překlad: ***Extinción del contrato: Renuncia, dimisión, despido***

Termín *výpověď* upravuje ustanovení § 50 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), jedná se o výhradně právní termín. Jeho překlad do španělštiny by mohl způsobit potíže, z důvodu existence hned tří významově podobných pojmů, které se však v určitých částech liší. Ostatně se v rámci art. 49 v Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) setkáváme se slovem nadřazeným vůči třem zmíněným termínům, a to s pojmem *Extinción del contrato*, kterým se myslí *Ukončení smlouvy* ve smyslu výpovědi. Je třeba všechny zmíněné termíny definovat a umět rozlišit.

Prvním z nich je slovo *renuncia*, které by se dalo přeložit jako výpověď ze strany zaměstnance, jedná se o případ, kdy zaměstnanec uplatní své právo na výpověď, vystěhuje se a opustí společnost, i když mu k tomu zaměstnavatel nedal žádný důvod. V tomto případě nemá zaměstnanec nárok na odstupné.

Naopak *dimisión* je jednostranná vůle zaměstnance ukončit pracovní smlouvu, jedná se o oprávněnou výpověď z důvodu nečinnosti nebo opomenutí zaměstnavatele, která poškozuj

zaměstnanec. Ten však musí prokázat, že jeho zaměstnavatel porušil podmínky smlouvy. A zaměstnanec má nárok na odstupné.

Posledním pojmem je slovo *despido*, s ním se v rámci Estatuto de los Trabajadores setkáváme nejčastěji, a to z důvodu, že se jedná o výpověď ze strany zaměstnavatele. Je popsán v art. 49 v Estatuto de los Trabajadores v části *Extinción del contrato* neboli *Ukončení smlouvy*. V rámci této oblasti existuje několik důvodů k výpovědi, mezi nimi například *despido colectivo* neboli *hromadné propouštění* upravené art. 51 v Estatuto de los Trabajadores nebo *despido por causas objetivas* neboli *výpověď z organizačních důvodů* upravené v art. 52.

Z víceslovných termínů to jsou například:

- **Pracovní smlouva.** Navrhovaný překlad: ***Contrato de trabajo***

Estatuto de los Trabajadores užívá výraz *Contrato de trabajo*, můžeme se ovšem setkat i s pojmy jako je *Contrato de empleo* nebo *Contrato laboral*. Ve většině případů se jedná o synonyma užívaná ve španělsky mluvících zemích Střední a Jižní Ameriky.

- **Pracovní poměr.** Navrhovaný překlad: ***Relación laboral***

Oběma termíny jsme se již v rámci naší práce zabývali v kapitole 4. Při jejich překladu by neměl nastat žádný větší problém. *Pracovní poměr* je zároveň vymezen v českém zákoníku práce v rámci ustanovení § 33. V Estatuto de los Trabajadores je *relación laboral* upravena v art. 3.

- **Druh práce.** Navrhovaný překlad: ***Tipo de trabajo***

- **Místo výkonu práce.** Navrhovaný překlad: ***Lugar de prestación de servicios / el centro de trabajo***

- **Den nástupu do práce.** Navrhovaný překlad: ***Fecha del comienzo de la relación laboral***

Druh, místo a den nástupu do práce jsou v českých pracovních smlouvách zákonem povinné údaje, ovšem ve španělsky psaných smlouvách se také často objevují. Není zde však tento termín specificky pojmenován, užívá se několik způsobů, jak tuto informaci sdělit. Nejedná se tedy o daný právní termín jako tomu je v češtině. Podíváme-li se například na druh práce, v analyzovaných španělských smlouvách se často opakuje fráze: *El/la trabajador/a prestará sus servicios como...* nebo také fráze: *El/la trabajador/a prestará sus servicios como ..., incluido en el grupo profesional de...* V překladu se jedná o věty, které informují o pracovním zařazení, a zároveň i o druhu práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat.

- **Pracovní doba / Pracovní úvazek.** Navrhovaný překlad: **Jornada / jornada de trabajo**

Výraz pracovní doba najdeme v českém zákoníku práce pod ustanovením § 78. Jedná se o stejné pojmenování jako je ve španělském prostředí užívaný výraz *jornada* nebo *jornada de trabajo*. Je ovšem nutno dodat, že český zákoník práce nezmiňuje pojem *pracovní úvazek*, lze ho ale nalézt v pracovních smlouvách. Na rozdíl od češtiny, se ve španělštině pro pojmy *pracovní doba* a *pracovní úvazek* používá jediný výraz, a to právě *jornada*. Termín *jornada* v obou významech nalezneme i v Estatuto de los Trabajadores.

- **Zkušební doba.** Navrhovaný překlad: **Periodo de prueba**

S termíny *zkušební doba* a *periodo de prueba* by při překladu neměl nastat žádný problém, jelikož se jedná o téměř doslovný překlad. Termín *zkušební doba* je v zákoníku práce vymezen v ustanovení § 35 a termín *periodo de prueba* zase v Estatuto de los Trabajadores v art. 14.

6.4.2 Ustálené fráze (kolokace)

Další skupinou, se kterou se setkáváme v právních textech či projevech jsou ustálené fráze (slovní spojení). Lze je charakterizovat jako neterminologické víceslovné výrazy, kterými se nepojmenovává, ale pouze popisuje právní skutečnost. Většinou se jedná o pevnou vazbu mezi slovesem a určitým podstatným jménem, jako je například *vynést rozsudek*, *přijmout zákon* či *podat odvolání*. Nutno podotknout, že tato pevná vazba nejde nijak měnit (Smejkalová, 2013, s. 451). Podle Tomáška (2003, s. 52) spojením slovesa a termínu, vzniká slovní spojení (ustálené fráze), a to v důsledku implikace. Implikace v tomto případě vytváří vztah mezi termínem a slovesem z běžné slovní zásoby. Právě toto sloveso totiž umožňuje termínům zařadit se do větotvorných aktů.

V námi analyzovaném korpusu se ustálené fráze také objevovaly, byly to například:

- **Uzavírat smlouvu.** Navrhovaný překlad: **Concluir / celebrar / formalizar el contrato**

Pokud by se jednalo o písemné uzavírání smlouvy, lze využít výraz *otorgar el contrato*. Při právoplatném vyhotovení či uzavření smlouvy se používá výraz *perfeccionar el contrato*.

- **Sjednávat / stanovit zkušební dobu.** Navrhovaný překlad: **Establecer un periodo de prueba**

- **Dostávat odměnu / mzdu.** Navrhovaný překlad: **Percibir una retribución**

Jak už jsme dříve zmiňovali, termín *mzda* se překládá jako *salario*, v rámci našich analyzovaných smluv se ale ve většině případech objevoval termín *retribución*, tedy *odměna*.

- *Vykonávat funkci*. Navrhovaný překlad: *Prestar servicios*
- *Zaměstnavatel se zavazuje*. Navrhovaný překlad: *El empresario se compromete a*
- *Zaměstnanec se zavazuje*. Navrhovaný překlad: *El/la trabajador/a se compromete a*
- *Smlouva vstupuje v účinnost*. Navrhovaný překlad: *El contrato entra en vigor*
- *Ujednat obsah smlouvy*. Navrhovaný překlad: *Comunicar el contenido del contrato*

6.4.3 Jazykové šablony

Poslední důležitou skupinou terminologie právního jazyka jsou jazykové šablony. Ty by měly být v rámci analýzy pracovních smluv konkrétně identifikovatelné. Tomášek (2003, s. 52–53) uvádí, že je lze obecně popsat jako víceslovné konstrukce, mnohdy až celé věty, které vznikají většinou jako produkt jazykových obyčejů a které v právních textech či projevech zaujímají zvláštní a samostatné místo. Často se v textech opakují, proto je možné je považovat za určité celky a vyčlenit je jako samostatné jednotky.

Příkladem jazykových šablon může být *tento zákon vstupuje v účinnost dnem vyhlášení nebo tento rozsudek je konečný a není proti němu odvolání*. Mezi jejich specifické rysy, které sdílí i se samotným právním jazykem můžeme zařadit ustálenost, srozumitelnost, úkonnost a ústrojnost. Dalo by se říct, že jazykové šablony vznikly kombinací výše uvedených dvou skupin, tedy odborné slovní zásoby termínů a slovních spojení (ustálených frází) s jednotkami běžné slovní zásoby. Do textu se vkládají jako celek a v rámci právních textů i projevů se stávají konvenčními.

Podle slov Tomáška (2003, s. 53–54), lze jazykové šablony klasifikovat ze dvou hledisek, a to dle strukturálního hlediska a dle funkčního hlediska. První skupina se dále dělí do tří podskupin na lexikální šablony, to jsou spojení slov, která jsou součástí věty, například *pod trestem peněžité pokuty*. Na větné šablony, ty mají podobu věty nebo nedokončené věty a sloveso může být buď ve tvaru pasivním *odnětím svobody bude potrestán* nebo ve tvaru aktivním *ustanovení tohoto zákona platí pro*. Třetí podskupinou jazykových šablon dle strukturálního hlediska jsou konstrukční šablony, u kterých je stále pouze jádro a ostatní prvky jsou proměnné, například *podle článku...ústavy..., podle článku...zákoníku* atd.

Druhá velká skupina jazykových šablon dle funkčního hlediska se dělí do tří podskupin, na uvozovací šablony, ty stojí na začátku určitého projevu či nové části projevu, jako například *Parlament České republiky se usnesl na tomto zákoně...* Dále na vnitřní šablony, starají se o pokračování promluvy či o její návaznost, příkladem je *...v souladu s ustanovením...* Poslední

podskupinou jsou šablony závěrečné, ty uzavírají části nebo celé právní projevy, jako je šablona ...*čímž byla rozprava ukončena.*

V analyzovaném vzorku textů se také objevují jazykové šablony, mezi nimi například:

- *...na straně jedné...na straně druhé...* Navrhovaný překlad: *De una parte... De otra parte...*

- *Podepsána ve dvojm vyhotovení s platností originálu.* Navrhovaný překlad: *Firmado por duplicado ejemplar a un sólo efecto*

Nebo v delším znění je předchozí fráze používána takto:

- *Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. / Pracovní smlouva je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž obdrží každá smluvní strana po jednom.* Navrhovaný překlad: *Y en prueba de conformidad, los otorgantes firman el presente por duplicado y a un solo efecto, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.*

- *... ve smyslu § 11 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů...* Navrhovaný překlad: *... con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Persona...*

V této frázi jsme český zákon nahradili obdobným zákonem Španělského království, takové rozhodnutí ovšem záleží na překladatelském zadání.

Jednou z nejobtížnějších pasáží pro překladatele jsou bezesporu **názvy jednotlivých pracovních smluv**, a to především z důvodu jejich neexistence v cílovém jazyce. V rámci naší práce jsme se tyto smlouvy pokusili analyzovat a navrhnout jejich překlad.

- *Contrato de trabajo temporal / por tiempo temporal.* Navrhovaný překlad: *Smlouva na dobu určitou*

- *Contrato de trabajo indefinido / por tiempo indefinido.* Navrhovaný překlad: *Smlouva na dobu neurčitou*

V těchto dvou případech byl překlad poměrně jednoduchý, jelikož oba typy smluv existují v obou jazycích.

- *Contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional.* Navrhovaný překlad: *Pracovní smlouva za účelem získání odborné praxe v rámci vzdělávání*

- *Contrato de trabajo de formación en alternancia*. Navrhovaný překlad: ***Pracovní smlouva za účelem pracovního školení / Kvalifikační pracovní smlouva***

Překlad těchto dvou typů smluv je o něco komplikovanější, a to kvůli tomu, že se v českém právním prostředí nevyskytují. Je tedy zapotřebí využít překladatelského postupu kalk neboli doslovný překlad. U druhé smlouvy lze využít buď překladatelského postupu kalk (první překlad), anebo adaptace (druhý návrh překladu). Za vhodnější variantu lze ovšem považovat doslovný překlad, jelikož se v něm skrývá více konkrétních informací o druhu smlouvy.

Další obtížnější pasáží pro překlad jsou zvláštní ustanovení v rámci modelů španělských pracovních smluv. Ve většině případech jsme se uchýlili k doslovnému překladu nebo k adaptaci, jelikož konkrétní výrazy v českém prostředí neexistují. Obdobných ustanovení je v rámci všech smluv poměrně velké množství, nyní si přiblížíme, alespoň některé z nich a k nim připojený navrhovaný překlad. Zbytek těchto výrazů je obsažen ve vytvořeném glosáři na konci této práce.

- *Cláusulas específicas de para la obtención de la práctica profesional de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, domestica o víctima de terrorismo y víctima de trata de seres humanos*. Navrhovaný překlad: ***Zvláštní ustanovení za účelem získání odborné praxe zaměstnanců v situaci sociálního vyloučení, obětí genderového násilí, domácího násilí nebo obětí terorismu a obětí obchodování s lidmi***.

Při překladu ustanovení byl použit převážně doslovný překlad, který efektivně prezentoval a explikoval o čem toto ustanovení pojednává.

- *Cláusulas específicas de para la obtención de la práctica profesional de trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción*. Navrhovaný překlad: ***Zvláštní ustanovení za účelem získání odborné praxe v sociálních podnicích pro zaměstnance v situaci sociálního vyloučení***.

V případě pojmu *empresas de inserción*, se jedná o speciální společnosti či podniky, které vykonávají jakoukoli ekonomickou činnost za účelem výroby zboží a služeb, jejímž firemním účelem je integrace a sociálně-pracovní školení osob v situaci sociálního vyloučení a jejich přechod do běžného zaměstnání (Comunidad de Madrid, 2022). V českém prostředí jsou tyto společnosti nejbližší takzvaným *sociálním podnikům*, jejichž cílem je vytvoření pracovních míst pro osoby ze znevýhodněných sociálních skupin. Ovšem v české legislativě není ještě sociální podnikání pevně zakotveno (Komora Sociálních Podniků, 2014). Proto jsme v rámci překladu využili překladatelského postupu adaptace a použili právě termín *sociální podniky*.

- *Cláusulas específicas de para la obtención de la práctica profesional de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.* Navrhovaný překlad: *Zvláštní ustanovení za účelem získání odborné praxe osob se zdravotním postižením v rámci podniků na chráněném trhu práce.*

- *Cláusulas específicas de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.* Navrhovaný překlad: *Zvláštní ustanovení pro osoby se zdravotním postižením z oblasti pracovní rehabilitace.*

V prvním z těchto dvou ustanovení se problémem při překladu stal především výraz *centros especiales de empleo*, který pojednává o společnostech, jejichž hlavním cílem je poskytovat zdravotně postiženým pracovníkům produktivní a placenou práci, která je přiměřená jejich osobním vlastnostem a která jim usnadňuje pracovní integraci na trhu práce (Servicio Público de Empleo Estatal, 2021). V rámci překladu lze využít doslovného překladu (*speciální střediska zaměstnanosti*), jelikož v českém prostředí stejný termín neexistuje anebo využít překladatelského postupu adaptace a pojem *chráněný trh práce*, který existuje v češtině. Ten by mohl fungovat stejně jako výraz španělský. Chráněný trh práce je totiž tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (Úřad práce ČR, 2022). Při překladu druhého ustanovení, a především pojmu *enclaves laborales* může být také využit doslovný překlad, a to „*pracovní enklávy*“, z důvodu neexistence obdobného pojmu v českém pracovním právu nebo lze využít překladatelského postupu adaptace, a tedy výrazu z obdobné oblasti, v tomto případě tedy *pracovní rehabilitace*.

- *Cláusulas específicas del contrato procedente de primer empleo joven de ETT.* Navrhovaný překlad: *Zvláštní ustanovení pro mladé zaměstnance z pracovních agentur.*

V tomto ustanovení se objevila zkratka *ETT* neboli *empresa de trabajo temporal*, jedná se o společnost, jejíž hlavní činnost spočívá v dočasném poskytování pracovníků, které najala jiná společnost (Unión Sindical Obrera, 2020). Tento pojem by se dal adaptovat do českého prostředí jako *agenturní zaměstnávání*, které je definováno v ustanovení § 307a zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.).

V následující kapitole přikládáme podrobně vypracovaný strukturovaný glosář se všemi podstatnými termíny, frázemi či obtížnějšími pasážemi pro překlad v rámci českých a španělských analyzovaných pracovních smluv. Jeho hlavní funkcí je opora pro lingvisty při

orientaci v oblasti českých a španělských pracovních smluv, a především pomoc pro překladatele a studenty překladu při jejich práci a studiu v rámci překladu obdobných právních dokumentů v kombinaci čeština-španělština.

7 Glosář

Trabajador:	Zaměstnanec: Pozor falešný přítel: <i>trabajar = pracovat</i> , ale <i>trabajador ≠ pracovník</i> → v českém pracovním právu existuje v tomto smyslu pouze zaměstnanec
- Domicilio	- Bydliště
- Servicios	- Práce / funkce / služby
→ Prestar servicios	→ Vykonávat funkci
→ Comprometerse a	→ Zavázat se
- Retribución / salario	- Odměna / mzda
- Sueldo	- Plat
→ Retribución mensual	→ Měsíční odměna / mzda
→ Percibir una retribución mensual	→ Dostávat měsíční odměnu / mzdu
Empresario / empleador:	Zaměstnavatel:
- Empresa / Sociedad	- Společnost
→ Representante de la empresa	→ Zástupce společnosti
- Domicilio social	- Sídlo
- Razón / denominación social	- Obchodní firma / název společnosti
- Registro Mercantil	- Obchodní rejstřík
- Empresario / Trabajador individual / autónomo	- Podnikající fyzická osoba / živnostník / OSVČ
- Sociedad mercantil	- Obchodní společnost
→ Personalidad jurídica	→ Právní osobnost / způsobilost k právům a povinnostem
Contrato de trabajo:	Pracovní smlouva:
- Contrato de empleo / contrato laboral	- Pracovní smlouva
→ Concluir / celebrar / formalizar el contrato	→ Uzavřít smlouvu
→ Otorgar el contrato	→ Písemně uzavřít smlouvu
→ Perfeccionar el contrato	→ Právoplatně vyhotovit / uzavřít
→ Redactar	→ Sepsat / vyhotovit
→ Pactar	→ Dohodnout
→ Lo pactado	→ Dohodnuté
→ Contratar	→ Ujednat
→ Lo contratado	→ Smluvené
→ Infringir	→ Porušit
→ Modificar	→ Změnit
→ Formar / suscribir	→ Podepsat
→ Prorrogar / renovar	→ Prodloužit
- Concertación del contrato	- Uzavření smlouvy
- Regulación contractual	- Smluvní úprava
→ Regular mediante contrato	→ Upravit smlouvou
- Ejemplar	- Vyhotovení

→ Firmado por duplicado ejemplar a un sólo efecto	→ Podepsána ve dvojím vyhotovení s platností originálu
- Responsabilidad contractual	- Smluvní zodpovědnost
- Partes del contrato	- Smluvní strany
- La legislación legal / en nombre y representación	- Zastoupený / zastoupená
→ Legislación aplicable	→ Platný právní předpis
- Publicación	- Zveřejnění
- Eficacia	- Účinnost
- Vigor / vigencia	- Platnost
→ Entrar en vigor	→ Vstoupit v platnost
→ Vacatio legis	→ Legisvakance / legisvakanční doba → doba mezi platností a účinností
→ Pérdida/cesación de vigencia	→ Pozbýt účinnosti
- Objeto del contrato	- Předmět smlouvy
- Renuncia	- Výpověď → rozhodnutí ze strany zaměstnance, i když mu k tomu zaměstnavatel nedal žádný důvod, nemá proto nárok na odstupné.
- Dimisión	- Výpověď → ze strany zaměstnance, jedná se o oprávněnou výpověď z důvodu nečinnosti nebo opomenutí zaměstnavatele, která poškozují pracovníka, má nárok na odstupné
- Despido	- Výpověď → ze strany zaměstnavatele
→ Despido colectivo	→ Hromadná výpověď / hromadné propouštění
→ Despido por causas económicas / productivas / técnicas	→ Propouštění z ekonomických / produkčních / technických důvodů
→ Despido por causa objetiva	→ Výpověď z objektivních organizačních důvodů
- Relación laboral	- Pracovní poměr
- En virtud de la ley / por fuerza de la ley	- Ze zákona
- Ineficacia de contrato	- Neúčinnost / neplatnost smlouvy
→ No producir efectos	→ Být neúčinná / neplatná
- Terminación / finalización / extinción del contrato	- Ukončení smlouvy
→ Terminación / Extinción del contrato por mutuo acuerdo	→ Ukončení smlouvy dohodou
→ Indemnización	→ Náhrada / odstupné
→ Abono de la indemnización	→ Vyplacení odstupného
→ Finalización del contrato no procederá indemnización alguna	→ Při ukončení smlouvy se nevyplácí žádná náhrada
- Resolución del contrato	- Podstatné porušení smlouvy
- Suspensión del contrato	- Pozastavení smlouvy
→ La duración del contrato	→ Doba trvání smlouvy

→ La suspensión del contrato no comportará aumento de la duración del mismo	→ Pozastavení smlouvy neznamená prodloužení doby trvání smlouvy
- Oficina de Empleo	- Úřad práce
→ Registrar el contrato	→ Zapsat smlouvu
→ El contrato se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente	→ Smlouva musí být zapsána na příslušném úřadu práce
- Incumplimiento de contrato	- Neplnění / porušení smlouvy
→ Incumplimiento grave	→ Podstatné porušení smlouvy
→ Incumplimiento subsanable	→ Nepodstatné porušení smlouvy
Cláusulas:	Ustanovení / ujednání / doložky:
- Fecha del comienzo de la relación laboral	- Den nástupu do práce
- Lugar / centro de trabajo / lugar de prestación de servicios	- Místo výkonu práce
- Tipo de trabajo	- Druh práce
- Grupo / categoría profesional	- Pracovní zařazení
- Jornada de trabajo	- Pracovní doba / pracovní úvazek
→ Jornada completa / a tiempo completo	→ Nezkrácená pracovní doba / plný pracovní úvazek
→ Jornada inferior / a tiempo parcial	→ Zkrácená pracovní doba / poloviční pracovní úvazek
- Puesto de trabajo	- Pracovní pozice
- Condiciones laborales	- Pracovní podmínky
- Condiciones salariales	- Mzdové podmínky
- Periodo de prueba	- Zkušební doba
→ Establecer un periodo de prueba	→ Stanovit zkušební dobu
- Vacaciones	- Dovolená
→ Vacaciones anuales	→ Roční dovolená
→ Días naturales	→ Kalendářní dny
→ Días laborales	→ Pracovní dny
- Trabajo en horas extras	- Práce přesčas
- Normativa interna	- Vnitřní předpisy
→ Sumisión a normativa interna	→ Podřízení se vnitřním předpisům
- Reunidos	- Smluvní strany
- Manifiestan / Intervienen	- Oprávnění jednat / uzavřít smlouvu
- Exponen	- Právní základ / obecná ustanovení / preambule smlouvy
- Estatuto de los Trabajadores	- Španělský zákoník práce
- Código Laboral	- Český zákoník práce
- Ajenidad	- Závislá práce / práce pro někoho jiného
Tipos de contratos de trabajo:	Druhy pracovních smluv:
Contrato de trabajo indefinido / por tiempo indefinido	Smlouva na dobu neurčitou

Contrato de trabajo temporal / por tiempo definido	Smlouva na dobu určitou
Contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional	Pracovní smlouva za účelem získání odborné praxe v rámci vzdělávání → V českém právním prostředí neexistuje
Contrato de trabajo de formación en alternancia	Pracovní smlouva za účelem pracovního školení / Kvalifikační pracovní smlouva → V českém právním prostředí neexistuje
Acuerdos sobre trabajo realizado fuera de la relación laboral → Ve španělském právním prostředí neexistují	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
Acuerdo de trabajo temporal de obra → Ve španělském právním prostředí neexistuje	Dohoda o provedení práce
Acuerdo de trabajo eventual → Ve španělském právním prostředí neexistuje	Dohoda o pracovní činnosti
Contrato laboral de interinidad	Pracovní smlouva na dobu určitou na zástup → V českém právním prostředí neexistuje
Contrato laboral por substitución	Pracovní smlouva na zástup za zaměstnance na mateřské dovolené → V českém právním prostředí neexistuje
Contrato laboral por vacante	Pracovní smlouva na zástup za zaměstnance, kterému skončil pracovní poměr → V českém právním prostředí neexistuje
Contrato laboral de relevo	Pracovní smlouva pro práci ve starobním důchodu / Nahrazující pracovní smlouva na dobu určitou → V českém právním prostředí neexistuje, je ale podobné povahy jako Sdílené pracovní místo dle ustanovení § 317a zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
Cláusulas específicas:	Zvláštní ustanovení:
Cláusulas específicas de formativo para la obtención de la práctica profesional.	Zvláštní ustanovení za účelem vzdělávání k získání odborné praxe.
Cláusulas específicas de para la obtención de la práctica profesional de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, domestica o víctima de terrorismo y víctima de trata de seres humanos.	Zvláštní ustanovení za účelem získání odborné praxe zaměstnanců v situaci sociálního vyloučení, obětí genderového násilí, domácího násilí nebo obětí terorismu a obětí obchodování s lidmi.
Cláusulas específicas de para la obtención de la práctica profesional de trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción.	Zvláštní ustanovení za účelem získání odborné praxe v sociálních podnicích pro zaměstnance v situaci sociálního vyloučení.

Cláusulas específicas de para la obtención de la práctica profesional de trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo.	Zvláštní ustanovení za účelem získání odborné praxe pro osoby starší 52 let, které jsou příjemci podpory v nezaměstnanosti.
Cláusulas específicas de para la obtención de la práctica profesional de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.	Zvláštní ustanovení za účelem získání odborné praxe osob se zdravotním postižením v rámci podniků na chráněném trhu práce.
Cláusulas específicas de para la obtención de la práctica profesional de trabajadores en el programa de fomento de empleo agrario.	Zvláštní ustanovení za účelem získání odborné praxe zaměstnanců v programu na podporu zaměstnanosti v zemědělství.
Cláusulas específicas de indefinido ordinario con o sin reducción de cuotas.	Zvláštní ustanovení o snížení nebo nesnížení příspěvků.
Cláusulas específicas de personas con discapacidad.	Zvláštní ustanovení pro osoby se zdravotním postižením.
Cláusulas específicas de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.	Zvláštní ustanovení pro osoby se zdravotním postižením v rámci podniků na chráněném trhu práce.
Cláusulas específicas de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.	Zvláštní ustanovení pro osoby se zdravotním postižením z oblasti pracovní rehabilitace.
Cláusulas específicas de apoyo a los emprendedores.	Zvláštní ustanovení o podpoře podnikatelů.
Cláusulas específicas de un joven por microempresas y empresas autónomas.	Zvláštní ustanovení pro mládež z mikropodniků a osoby samostatně výdělečně činných.
Cláusulas específicas de nuevo proyecto de emprendimiento joven.	Zvláštní ustanovení pro nové projekty v rámci podnikání mládeže.
Cláusulas específicas de personas desempleadas de larga duración.	Zvláštní ustanovení pro osoby dlouhodobě nezaměstnané.
Cláusulas específicas de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo y víctima de trata de seres humanos.	Zvláštní ustanovení o zaměstnancích v situaci sociálního vyloučení, obětech genderového nebo domácího násilí nebo obětech terorismu a obětech obchodování s lidmi.
Cláusulas específicas de exclusión en empresas de inserción.	Zvláštní ustanovení o sociálních podnicích pro zaměstnance v situaci sociálního vyloučení.

Cláusulas específicas de familiar del trabajo autónomo.	Zvláštní ustanovení pro rodinného příslušníka v rámci samostatné výdělečné činnosti.
Cláusulas específicas de mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo.	Zvláštní ustanovení pro osoby starší 52 let, které pobírají podporu v nezaměstnanosti.
Cláusulas específicas del contrato procedente de primer empleo joven de ETT.	Zvláštní ustanovení pro mladé zaměstnance z pracovních agentur.
Cláusulas específicas del contrato procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje de ETT.	Zvláštní ustanovení o vzdělávací a učňovské smlouvě pro zaměstnance z pracovních agentur.
Cláusulas específicas del contrato procedente de un contrato en prácticas de ETT.	Zvláštní ustanovení o smlouvě o stáži z pracovních agentur.
Cláusulas específicas del servicio del hogar familiar.	Zvláštní ustanovení o oblasti služeb v rámci domácnosti.
Cláusulas específicas de trabajadores en instituciones penitenciarias otras situaciones	Zvláštní ustanovení pro zaměstnance ve vězeňských zařízeních.
Cláusulas específicas de formación en alternancia ordinario	Zvláštní ustanovení za účelem pracovního školení.
Cláusulas específicas de formación en alternancia de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo, víctima de trata de seres humanos o beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil.	Zvláštní ustanovení za účelem pracovního školení zaměstnanců v situaci sociálního vyloučení, oběti genderového nebo domácího násilí nebo oběti terorismu, oběti obchodování s lidmi nebo osoby využívající systém záruk pro mladé lidi.
Cláusulas específicas de formación en alternancia de trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción.	Zvláštní ustanovení za účelem pracovního školení v sociálních podnicích pro zaměstnance v situaci sociálního vyloučení.
Cláusulas específicas de formación en alternancia de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.	Zvláštní ustanovení za účelem pracovního školení pro osoby se zdravotním postižením v rámci podniků na chráněném trhu práce.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción.	Zvláštní ustanovení o pracovních smlouvách na dobu určitou vzhledem k okolnostem výroby.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal sustitución de persona trabajadora.	Zvláštní ustanovení o pracovních smlouvách na dobu určitou z důvodu nahrazení pracovníka.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de	Zvláštní ustanovení o pracovních smlouvách na dobu určitou pro zaměstnance v situaci sociálního vyloučení, oběti genderového

género, doméstica o víctima de terrorismo, víctima de trata de seres humanos.	násilí, domácího násilí nebo oběti terorismu, oběti obchodování s lidmi.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal de trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción.	Zvláštní ustanovení o pracovních smlouvách na dobu určitou v sociálních podnicích pro zaměstnance v situaci sociálního vyloučení.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal relevo.	Zvláštní ustanovení o nahrazujících pracovních smlouvách na dobu určitou.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal duración determinada vinculados a programas financiados por los fondos nextgenerationeu para la ejecución del plan de recuperación, transformación y resiliencia.	Zvláštní ustanovení o dočasných pracovních smlouvách na dobu určitou spojená s programy financovanými z fondů Next Generation EU pro realizaci plánu obnovy, oživení a odolnosti.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal de trabajadores del servicio del hogar familiar.	Zvláštní ustanovení o pracovních smlouvách na dobu určitou pro zaměstnance v oblasti služeb v rámci domácnosti.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal de personas con discapacidad.	Zvláštní ustanovení o pracovních smlouvách na dobu určitou pro osoby se zdravotním postižením.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.	Zvláštní ustanovení o pracovních smlouvách na dobu určitou pro osoby se zdravotním postižením v rámci podniků na chráněném trhu práce.
Cláusulas específicas de contrato de trabajo temporal de investigadores.	Zvláštní ustanovení o pracovních smlouvách na dobu určitou pro výzkumné pracovníky.

Závěr

Již v úvodu naší práce jsme zmiňovali skutečnost, že se aktuální obrovská míra globalizace velkou měrou podílí na stále větší potřebě překladu, a s ním spojeného překladu právních dokumentů. Tyto dokumenty tvoří součást každodenního života všech z nás. Jedná se o běžné, ale zároveň důležité listiny v oblasti práva. Pracovní smlouva je jedním z nich. V rámci naší práce jsme zjistili, že její hlavní funkcí je sjednání pracovního poměru. A existence rozdílných právních i jazykových systémů v každém státě na světě má za důsledek existenci pracovních smluv psaných odlišnými jazyky. Jejich překlad je v některých aspektech života nevyhnutelný, nicméně pro překladatele často i velmi náročný. Tato magisterská diplomová práce má za cíl tento proces především ulehčit. Jejím účelem je stát se oporou nejen lingvistů při orientaci v pracovním právu a oblasti pracovních smluv, ale zejména pomocníkem překladatelů či studentů překladu, kteří by se do tohoto odvětví práva při výkonu své práce nebo při studiu dostali.

Jak už víme, tato práce se zabývá kontrastivní analýzou českých a španělských pracovních smluv z pohledu translologie. Záměrem bylo především vytvoření stručného souhrnu podstatných informací, které popíší jednotlivé úseky, se kterými se můžeme v rámci překladu pracovních smluv setkat. Bylo proto nezbytné nejprve vymezit lingvistické aspekty těchto dokumentů. Seznámit se s jazykem, kterým jsou tyto smlouvy psány a který je typický pro obdobné dokumenty v rámci práva. Na právní jazyk jsme pohlíželi z pohledu jak lingvistického, tak z pohledu právního. Také jsme se zaměřili na styl, který je v právních dokumentech užíván. Při jeho studiu jsme si definovali kam takový styl zařadit a jaké jsou jeho hlavní charakteristické rysy, které jsme později mohli zkoumat při analýze pracovních smluv. Posledním lingvisticky zaměřeným bodem v rámci teoretické části bylo popsání překladatelského procesu, překladatelských postupů, a především odborného překladu a s ním spojeného překladu právních dokumentů.

Avšak informace ohledně lingvistických stránek právních dokumentů, nám nestačí k jejich pochopení. Pro hlubší ponoření do jejich problematiky je třeba alespoň lehký nástin této oblasti z právního hlediska. Proto jsme se v rámci práce věnovali právním systémům České republiky a Španělského království, vymezili jsme si také jejich zařazení v rámci kontinentálního právního systému a konkretizovali si jejich povahy. Od obecnějšího pojmu jsme se přesunuli ke konkrétní oblasti práva, a to k právu pracovnímu, které upravuje i námi analyzované pracovní smlouvy. Nejprve bylo třeba popsat mezinárodní úpravu pracovního

práva, ke které jsme později přidali jednotlivé úpravy českého a španělského pracovního práva. U těchto pojmů jsme se zaměřili na jejich historický kontext, prameny, ale především na vymezení důležitých pojmů a základních zásad, které lze pozorovat právě v korpusu smluv, které jsme měli k dispozici. Než jsme přešli k samotné kontrastivní analýze pracovních smluv, bylo ještě zapotřebí si tyto dokumenty vymežit jakožto specifickou skupinu smluvního vztahu. Dívali jsme se na pracovní smlouvy z pohledu českého i španělského pracovního práva a zřetel jsme brali především na charakteristiku formy a náležitostí, které tyto dokumenty musí nebo mohou mít.

Všechna práce, která se vynaložila při vyhledávání a zpracování informací, definic a teorií v této části naší práce, se zužitkovala v její hlavní části. Hlavní částí jsou kapitoly zabývající se kontrastivní analýzou pracovních smluv z lexikálního a stylistického hlediska z pohledu translatologie a podrobně vypracovaný strukturovaný glosář s termíny a frázemi, se kterými jsme se v rámci analýzy setkali. Pro účely analýzy jsme měli vzorek jak českých, tak i španělských pracovních smluv. České smlouvy byly reálné pracovní smlouvy z vlastních zdrojů a mezi španělskými smlouvami byly některé vzorky reálného charakteru a některé byly modely pracovních smluv vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí Španělského království, které španělští zaměstnavatelé hojně užívají pro svoje účely. Analyzovaný korpus byl poměrně omezený, jelikož se jedná o soukromé a veřejně nepřístupné dokumenty. Pracovní smlouvy se veřejně nikde nevyvěšují, tak jak tomu bývá u jiných právních dokumentů. Ovšem i u našeho omezeného korpusu se analýza dokázala vypracovat. Nelze sice tvrdit, že se jedná o zcela ustálenou formu, strukturu či obsah smluv, není to však při tak variabilní povaze všech pracovních smluv v rámci českého i španělského pracovního práva ani možné. Výsledky kontrastivní analýzy nám přinesly celou řadu podstatných závěrů.

Při analýze byl brán zřetel na popsání struktury a grafické úpravy českých i španělských pracovních smluv, které jsme měli k dispozici. Výsledkem bylo zjištění, že přestože se smlouvy graficky velmi liší, jejich struktura je v podstatě stejná a až na menší detaily se v rámci smluv setkáváme se stejnými částmi dokumentu. Následně byly smlouvy analyzovány z hlediska stylu, a v rámci toho byly přiblíženy i morfologické a syntaktické prvky užití v obou jazykových kombinacích. I zde se smlouvy v mnoha případech shodovaly, časté bylo užití syntaktické komprese, nominálního vyjádření, ekonomičnosti a odosobnění textu nebo užití dlouhých souvětí a pasivních konstrukcí. Naopak se v českých smlouvách, na rozdíl od těch španělských, neobjevovaly vztažné věty, gerundium nebo nadpisy v podobě slovesa, které jsou pro španělské smlouvy typické. V poslední části jsme se zabývali zřejmě nejdůležitější, ale také nejkomplikovanější oblastí těchto smluv, a to jejich lexikální stránkou.

Zde jsme hledali charakteristické lexikální prvky těchto dokumentů, a především jsme konkretizovali termíny, ustálené fráze a jazykové šablony, užití v rámci smluv. Důležitou součástí byly právě navrhované překlady, jejich odůvodnění i přiložená právní definice. Při jejich překladu se pracovalo zejména se Zákoníkem práce České republiky a Estatuto de los Trabajadores, tedy španělským zákoníkem práce. Upozornili jsme i na takzvané falešné přátele, na které lze při překladu narazit. Věnovali jsme se nejen typickým termínům pracovních smluv, ale i obtížnějším pasážím, se kterými se můžeme v rámci pracovních smluv setkat a které pokrývají ty nejvíce problematické překladatelské části dokumentů. V rámci naší práce byl navržen i překlad těchto pojmů a dospělo se k velmi zajímavým výsledkům. Odůvodnili jsme i výběr překladatelského postupu a jeho další návrhy.

Námi navržené překlady, a především pak vypracovaný glosář může sloužit jako pomocník pro lingvisty, překladatele nebo studenty překladu, kteří se budou touto oblastí zabývat a při jejich práci se setkají se stejnými nebo alespoň podobnými překážkami. Některé z analyzovaných smluv jsou obsaženy v příloze této práce, ovšem z důvodu jejich rozsahu nebylo možné je všechny zveřejnit, proto jsou všechny v celém znění k nahlédnutí na přiloženém CD, v kapsičce na zadní straně desek této práce.

Nakonec je třeba znovu připomenout skutečnost, kterou jsme zmiňovali již v úvodu. Tato práce je omezena svým zaměřením, a nejen její lingvistický a translatologický charakter, ale ani samotné zaměření studia nám nedovoluje podrobný výklad všech jednotlivých částí a teoretických oblastí pracovního práva. Neboť se jedná o velmi obsáhlý a složitý samostatný obor, který byl v této práci jen okrajově nastíněn a je třeba být si vědom těchto pomyslných mantinelů. Zároveň je také na místě upozornit, že i přesto, že se jedná o práci zaměřující se na jazykovou kombinaci čeština-španělština, je potřeba brát v potaz, že země, kde je španělský jazyk jazykem oficiálním, je na světě značné množství. Proto bylo v rámci práce mnohokrát zmiňováno a opakováno, že se zaobíráme španělštinou, španělským pracovním právem nebo zákoníkem práce v rámci Španělského království. Je velká pravděpodobnost, že se některé údaje, překlady či informace nebudou shodovat s jinými dialekty španělštiny mimo Španělské království a je třeba na to myslet při jejich studiu i využití.

Seznam obrázků

Obrázek 1: Pracovní smlouva a pracovní poměr	48
Obrázek 2: Pracovní smlouva	50
Obrázek 3: Eulerovy kruhy	72

Seznam použitých zkratek

CJ	Cílový jazyk
VJ	Výchozí jazyk
CT	Cílový text
VT	Výchozí text
EU	Evropská unie
OSN (UN)	Organizace spojených národů (United Nations)
UNESCO	Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
MOP (ILO)	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
WTO	Světová obchodní organizace (World Trade Organization)
ČR	Česká republika
NOZ	Nový občanský zákoník
ZP	Zákoník práce
Art.	Artículo (článek)
RAE	Real Academia Española

Resumé

This thesis deals with a contrastive analysis of Czech and Spanish employment contracts from the perspective of translatology. The theoretical part is divided into the definition of linguistic and legal aspects of these documents. The linguistic elements include legal language, legal style, translation processes and procedures, and above all professional translation combined with legal translation. From a legal point of view, it focuses on the legal systems, on the specific Czech and Spanish labour law regulations and related terms such as historical context, sources and, above all, the definition of important concepts and basic principles of labour law. Finally, a definition of employment contracts as a specific area of contracts, their characteristic form and the formalities.

The main part of the thesis are chapters dealing with the contrastive analysis of employment contracts from the lexical and stylistic point of view from the perspective of translatology and a detailed structured glossary with terms and phrases from employment contracts. A sample of both Czech and Spanish employment contracts was available for analysis. The analysis took into account the description of the structure and graphic design of the employment contracts. As a result, it was found that although the contracts are graphically very different, their structure is essentially the same and, except for minor details, the same parts of the document are encountered within the contracts. Subsequently, the contracts were analysed in terms of style and the morphological and syntactic elements used in both language combinations were also approached. Here, the contracts were in many cases identical, with frequent use of syntactic compression, nominal expression, economy and de-saturation of the text, or the use of long sentences and passive constructions. On the other hand, unlike the Spanish ones, the Czech contracts did not contain reference clauses or verb headings, which are typical for Spanish contracts.

The last part of the thesis deals with the lexical aspect of contracts. Here, terms, established phrases and language templates were concretised. An important part of this was the proposed translations, their rationale and the accompanying legal definitions. The work also addresses the so-called translation nuts and bolts, which cover the most problematic parts of the documents. The translation of these terms and the rationale for the choice of the translation procedure were also proposed in the thesis. The glossary can serve as a guide for linguists, translators or translation students who will be working in this field and will encounter the same or at least similar obstacles in their work.

Bibliografie

- ALCARAZ VARÓ, Enrique, HUGHES, Brian a Adelina GÓMEZ, 2014. *El español jurídico*. Barcelona: Editorial Ariel. ISBN: 978-84-344-1872-1.
- BASSNETT, Susan, LEFEVERE, André, 1998. *Constructing cultures*. Philadelphia: Multilingual Matters.
- BEČKA, Josef Václav, 1992. *Česká stylistika*. Praha: Academia. ISBN: 80-200-0020-8.
- BĚLINA, Miroslav a kol., 2014. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN: 978-80-7400-283-0.
- CAO, Deborah, 2007. *Translating Law*. Clevedon: Multilingual Matters. ISBN: 978-1-85359-954-5.
- CATFORD, John, 1978. *A linguistic theory of translation*. Oxford: Oxford University Press.
- COMUNIDAD DE MADRID, 2022. *Empresas de inserción* [online]. Comunidad de Madrid [cit. 22.4.2022]. Dostupné z: <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/empresas-insercion>
- ČECHOVÁ, Marie, KRČMOVÁ, Marie a Eva MINÁŘOVÁ, 2008. *Současná stylistika*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN: 978-80-7106-961-4.
- EDWARDS, Anthony, WESTGATE, David P. G., 1994. *Investigating Classroom Talk*. 2. vyd. Londýn: Routledge. ISBN: 978-0750703253.
- ENGBERG, Jan, 2013. Comparative Law for Translation: The Key to Successful Mediation between Legal Systems. In: BORJA ALBI, Anabel, PRIETO RAMOS, Fernando. *Legal translation in context: professional issues and prospects (New Trends in Translation Studies)*. 4. vyd. New York: Peter Lang. ISBN: 978-3034302845.
- EUROPEAN JUSTICE, 2021. *Vnitrostátní právní předpisy. Španělsko* [online]. Oficiální internetová stránka Evropské unie [cit. 21.2.2022]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-es-cs.do?member=1
- GALVAS, Milan a kol., 2012. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. Edice učebnic PrF MU, č. 483. ISBN: 978-80-210-5852-1.
- GARCÍA ABAD, Gonzalo, 2019. *Las claves de cómo ha de ser un contrato de trabajo* [online]. Sage.com [cit. 10.3.2022]. Dostupné z: <https://www.sage.com/es-es/blog/las-claves-de-como-ha-de-ser-un-contrato-de-trabajo/>

- GERLOCH, Aleš, 2004. *Teorie práva*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN: 978-80-8647-385-7.
- GERLOCH, Aleš, 2013. *Teorie práva*. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN: 978-80-7380-454-1.
- HANÁKOVÁ, Milada, 1990. Jazyk jako faktor odborného a uměleckého překladu. *Translatologica Pragensia V*. Praha: AUC Philologica. ISSN: 0567-8269.
- HAUSENBLAS, Karel, 1996. *Od tvaru k smyslu textu. Stylistické reflexe a interpretace*. Praha: DeskTop Publishing FF UK Praha. ISBN: 80-85899-14-0.
- HLADIŠ, František, 1995. Problematika českého jazyka v právu. In: *Termina 94: Liberec 21.-23. června 1994. Konference o odborném stylu a terminologii. Sborník příspěvků*. Liberec, Praha: TU, ÚJČ AV ČR.
- HLADIŠ, František, 1999. „Právní jazyk“ z hlediska současných diskusí o spisovné češtině. *Acta universitatis Palackianae Olomucensis*, Olomouc: Facultas iuridica 1. s. 51–53.
- HOLLÄNDER, Pavel, 2006. *Filosofie práva*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN: 80-86898-96-2.
- HOLLÄNDER, Pavel, 2012. *Filosofie práva*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN: 978-80-7380-366-7.
- HRUŠKOVIČ, Ivan, KÁLESNÁ, Katarína a Milan ŠTEFANOVIČ, 2002. *Svetové právne systémy*. 3. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN: 80-223-1769-1.
- HURTADO ALBIR, Amparo, 2001. *Traducción y traductología: introducción a la traductología*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- ILEK, Bohuslav, 2007. Místo teorie odborného překladu v soustavě věd o překladu. In: GROMOVÁ, Edita, HRDLIČKA, Milan a Vítězslav VILÍMEK. *Antologie teorie odborného překladu: výběr z prací českých a slovenských autorů*. 2. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. s. 73–86. ISBN: 978-80-7368-383-2.
- JANKŮ, Martin a kol., 2008. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult*. 3.vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN: 978-80-7400-078-2.
- JEDINÁK, Dušan, 2006. John Venn – učitel logiky a morálky. *Rozhledy matematicko-fyzikální*. Roč. 81, č. 3, s. 26–28. ISSN: 0035-9343.
- JENKINS, Iredell, 1980. *Social Order and the Limits of the Law: A Theoretical Essay*. Princeton, N.J.: Princeton University Press. ISBN: 0691072418.
- KEATING, Dave, 2020. Despite Brexit, English Remains The EU's Most Spoken Language By Far [online]. *Forbes* [cit. 20.2.2022]. Dostupné z:

<https://www.forbes.com/sites/davekeating/2020/02/06/despite-brexit-english-remains-the-eus-most-spoken-language-by-far/?sh=4326c381412f>

KLABAL, Ondřej, 2016. Pozor na falešné přátele! [online]. *Právní prostor* [cit. 17.2.2022]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/pozor-na-falesne-pratele>

KNAPP, Viktor, 1978. Právní pojmy a právní terminologie. In: *Státní správa: Bulletin Ústavu Státní správy* 4. Praha. s. 5–67.

KNAPP, Viktor, 1988. *Právo a informace*. Praha: Academia.

KNAPP, Viktor, 1995. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN: 80-7179-028-1.

KNITTLOVÁ, Dagmar, 1990. *Funkční styly v angličtině a češtině*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

KNITTLOVÁ, Dagmar, Bronislava GRÝGOVÁ a Jitka ZEHNALOVÁ, 2010. *Překlad a překládání*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN: 978-80-244-2428-6.

KOLAŘÍKOVÁ, Dagmar, 2005. Vývoj odborného překladu u nás v letech 1945–2004. In: HRALA, Milan (ed.). *Český překlad II (1945–2004)*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. s. 359–366. ISBN: 8073081016.

KOMORA SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ, 2014. *Sociální podnikání* [online]. Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací [cit. 22.4.2022]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/>

KOŘENSKÝ, Jan, 1997. Jazyk právní komunikace. In: DANEŠ František et al. (ed.). *Český jazyk na přelomu tisíciletí*. Praha: Academia. s. 84–91. ISBN: 80-200-0617-6.

KOŘENSKÝ, Jan, CVRČEK, František a František NOVÁK, 1999. *Juristická a lingvistická analýza právních textů (právně informatický přístup)*. Praha: Academia. ISBN: 80-200-0730-X.

KRAUS, Peter A., 2008. *A union of diversity: language, identity and polity building in Europe*. New York: Cambridge University Press. ISBN: 978-0521859394.

KŘEPELKA, Filip, 2007. *Mnohojazyčnost Evropské unie a její důsledky pro českou právní praxi*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN-13: 978-0253352309.

LAWENDOWSKI, Boguslaw P., 1978. On Semiotic Aspects of Translation. In: THOMAS A. Sebeok (ed.). *Sight, sound, and sense*. Bloomington: Indiana University Press. s. 264–282.

LEVÝ, Jiří, 1998. *Umění překladu*. 3. vyd. Praha: Ivo Železný. ISBN: 802373539X

- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, ARUFE VARELA, Alberto a CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel, 2006. *Derecho del trabajo*. 2. vyd. Španělsko: Gesbiblo S.L. ISBN: 978-84-9745-156-7.
- MERVARTOVÁ, Jana, 2004. *Pracovní právo: úvod do pracovního práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN: 80-210-3383-5.
- MIGUEL LORENZO, Ana María de, 2003. *Derecho del trabajo. Origen y fuentes. El contrato de trabajo*. Madrid: Dykinson. ISBN: 978-8497721011.
- MINÁŘOVÁ, Eva, 2009. *Stylistika češtiny*. Brno: Masarykova Univerzita.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, 2022. *Guía de contratos – introducción* [online]. Oficiální internetová stránka Ministerstva práce a sociálních věcí Španělského království [cit. 6.4.2022]. Dostupné z: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion.html>
- NIDA, Albert Eugene, TABER, Charles Russel, 1986. *La traducción: teoría y práctica*. Madrid: Ediciones Cristiandad.
- OLEA, Manuel Alonso, RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermín, 2010. *Labour law in Spain*. Boston: Kluwer Law International. ISBN: 978-9041132932.
- PACHEZO ZERGA, Luz, 2020. Las fuentes del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*. Roč. 21, č. 1, s. 11–39. ISSN: 1608-1714.
- PODETTI, Humberto A., 1997. Los principios del derecho del trabajo. In: BUEN LOZANO, Néstor de, MORGADO VALENZUELA, Emilio a kol. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Mexiko: Universidad Nacional Autónoma de México. s. 139–153. ISBN: 968-36-6126-2.
- POPOVIČ, Anton, 2007. K typologii odborného a uměleckého překladu. In: GROMOVÁ, Edita, HRDLIČKA, Milan a Vítězslav VILÍMEK. *Antologie teorie odborného překladu: výběr z prací českých a slovenských autorů*. 2. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. s. 169–172. ISBN: 978-80-7368-383-2.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2020. *Diccionario panhispánico del español jurídico* [online]. Dpej.rae.es [cit. 21.4.2022]. Dostupné z: <https://dpej.rae.es/lema/sociedad>
- SALGADO GONZÁLEZ, José Antonio, 2009. El lenguaje jurídico del siglo XXI. *Themis Revista de Derecho*. č. 57, s. 235–245.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, 2021. *Centros Especiales de Empleo* [online]. Sepe.es [cit. 21.4.2022]. Dostupné z: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo>

SMEJKALOVÁ, Terezie, 2013. Srozumitelnost práva. *Právník*. Roč. 152, č. 5, s. 447–472. ISSN: 0231-6625.

STICH, Alexandr, 1968. O dvojznačnosti v právnickém vyjadřování. *Naše řeč. Listy pro vzdělání a třibení jazyka českého*. Praha: Ústav pro jazyk český AV ČR. Roč. 51, č. 3, s. 147–151. ISSN: 0027-8203.

TOMAŠČINOVÁ, Jana, 2015. *Nominální kolokace v italském občanském zákoníku*. Praha: Univerzita Karlova v Praze.

TOMÁŠEK, Michal, 2003. *Překlad v právní praxi*. 2. vyd. Praha: Linde. ISBN: 80-7201-427-7.

TÝČ, Vladimír, 2007. *Úvod do mezinárodního a evropského práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN: 978-80-210-4253-7.

UNIÓN SINDICAL OBRERA, 2020. *¿Qué es una ETT o empresa de trabajo temporal? Contratos, cesión ilegal y otras dudas* [online]. uso.es [cit. 21.4.2022]. Dostupné z: <https://www.uso.es/que-es-una-ett-o-empresa-de-trabajo-temporal-contratos-cesion-ilegal-y-otras-dudas/>

UNIÓN SINDICAL OBRERA, 2022. *Tipos de contrato. Así quedan tras la reforma laboral* [online]. uso.es [cit. 10.3.2022]. Dostupné z: <https://www.uso.es/tipos-de-contratos-laborales/>

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2022. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Úřad práce [cit. 21.4.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim1>

Právní předpisy

Decreto de 9 de marzo 1938, aprobando el Fuero del trabajo formulado por el Consejo Nacional de Falange Española Tradicionalista y de las J.O.N.S.

La Constitución Española de 1978, de 29 de diciembre 1978.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Real Decreto Legislativo 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Real Decreto Legislativo 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Real Decreto Legislativo 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Real Decreto Legislativo 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Real Decreto Legislativo 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

SdĚlení ě. 14/2000 Sb. m. s., Evropská sociální charta Rady Evropy.

Usnesení ě. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, Listina základních práv a svobod.

Ústavní zákon ě.1/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992, Ústava České republiky.

Vyhláška ě. 120/1976 Sb. ze dne 10. kvĚtna 1976, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Vyhláška ě. 120/1976 Sb. ze dne 10. kvĚtna 1976, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

Zákon ě. 40/1964 Sb. ze dne 26. února 1964, starý občanský zákoník (již zrušen).

Zákon ě. 89/2012 Sb. ze dne 3. února 2012, nový občanský zákoník.

Zákon č. 118/2000 Sb. ze dne 6. dubna 2000, o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce.

Zákon č. 303/2013 Sb. ze dne 12. září 2013, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti.

PRACOVNÍ SMLOUVA

C.j.:836/2012

Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8, 771 47 Olomouc, IČO 61989592

fakulta/zařízení UP: **Filozofická fakulta, Křížkovského 10, 771 80 Olomouc**

zastoupená: **Doc. PhDr. Jiřím Lachem, Ph.D., M.A.**
na straně jedné (dále jen „zaměstnavatel“)

pan(i): _____ a

narozen/a: _____

bytem: _____

uzavírají tuto pracovní smlouvu:

I.

1. Den nástupu do práce: **1. ledna 2013**
2. Druh práce: _____
3. Místo výkonu práce: **pracoviště Univerzity Palackého v Olomouci**
4. Pracovní úvazek: **1,0** tj. hodin týdně: **40**
5. Pracovní poměr se uzavírá na dobu: **určitou** a to do **31. prosince 2013**
6. Zkušební doba se sjednává v délce: **3 měsíce**

II.

1. Před uzavřením pracovní smlouvy byl zaměstnanec seznámen s právy a povinnostmi a s pracovními a mzdovými podmínkami.
2. Od dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro plnění

pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele a pracovní smlouvou.

3. Zaměstnanec je povinen podle pokynů nadřízených konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době, pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, dodržovat právní předpisy a vnitřní předpisy zaměstnavatele vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat pracovní kázeň a předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl seznámen.
4. Práva a povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance se řídí příslušnými právními předpisy, zejména ustanoveními zákoníku práce a předpisy souvisejícími, zákonem o vysokých školách a vnitřními předpisy zaměstnavatele.

III.

Zaměstnanec souhlasí s tím, že bude v případě potřeby zaměstnavatele vyslán na pracovní cesty.

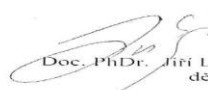
IV.

Ostatní ujednání:

Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V Olomouci dne: 17. prosince 2012


podpis zaměstnance


Doc. PhDr. Jiří Lach, Ph.D., M.A.
děkan FF UP

za zaměstnavatele

PRACOVNÍ SMLOUVA

Zaměstnavatel : PS TRANS Czech s.r.o.
se sídlem : Strojírenská 260,
155 21 Praha 5 - Zličín
IČO: 27638677

a

zaměstnanec :
narozen :
bytem :

uzavírají tuto pracovní smlouvu :

I.

1. PS TRANS Czech s.r.o. přijímá pana _____ do hlavního pracovního poměru (HPP) k výkonu práce ve funkci **řidič**
2. Místo výkonu povolání je na adrese Strojírenská 260, Praha 5 – Zličín
3. Dnem nástupu do práce je 26.05.2009 a tímto dnem vzniká HPP na dobu určitou (jeden rok), se zkušební dobou na tři měsíce.
4. Zaměstnanec má nárok na dovolenou na zotavenou v délce čtyř týdnů za kalendářní rok. Dovolená na zotavenou se řídí §211 a násl. zákona č.262/2006Sb., Zákoník práce.
5. Výpovědní doba činí, v souladu s ustanovením § 50 a násl. zákona č.262/2006 Sb., Zákoník práce, 2 (dva) měsíce.
6. Určené mzdové zařazení s měsíční mzdou je stanoveno mzdovým výměrem, který je součástí této pracovní smlouvy.

II.

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Přidělovat zaměstnanci práci odpovídající této pracovní smlouvě a zajistit mu podmínky pro její úspěšné plnění. Náplň a rozsah práce jsou určeny příkazy přímého nadřízeného.
2. Poskytovat zaměstnanci mzdu za vykonanou práci podle mzdového výměru, jež je součástí této pracovní smlouvy. Mzdu vyplácí zaměstnavatel na bankovní účet zaměstnance.
3. Seznámit zaměstnance s předpisy o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, poskytovat mu potřebné ochranné pomůcky.

Zaměstnanec souhlasí s uzavřením pracovní smlouvy a zavazuje se:

1. Vykonávat svěřenou práci svědomitě a odborně podle svých nejlepších schopností a vědomostí a řídit se při tom příkazy a pokyny jednatele nebo osobami jím určenými. Zachovávat mlčenlivost o výrobních a organizačních skutečnostech, které mají zůstat utajeny před ostatními osobami. Svým chováním a vystupováním nepoškodit dobré jméno zaměstnavatele.
2. Dodržovat a efektivně využívat pracovní dobu, dodržovat při výkonu obecně závazné předpisy, řádně hospodařit se svěřeným majetkem, vykazovat toto hospodaření, dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
3. Uzavřít pojištění odpovědnosti za škody způsobené při výkonu povolání. V případě nepojištění odpovídá za způsobenou škodu. Zaměstnavatel uplatní nárok za způsobenou škodu v souladu s ustanoveními části XI a XIII zákona č.262/2006, Zákoník práce,.

Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími pracovně právními předpisy.

Tato smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnanec a druhé zaměstnavatel.

PS TRANS Czech s.r.o.
Strojírenská 260, 155 21 Praha 5
IČO: 27638677
www.pstrans.cz

.....
podpis zaměstnance

.....
podpis zaměstnavatele



CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE [REDACTED]

D./DÑA. [REDACTED] NIF/NIE [REDACTED] EN CONCEPTO (1)
ADMINISTRADOR

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA [REDACTED] DOMICILIO SOCIAL [REDACTED]

PAÍS ESPAÑA MUNICIPIO MADRID C.POSTAL [REDACTED]

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN
RÉGIMEN COD.PROV. NÚMERO DIG.CONTR. ACTIVIDAD ECONÓMICA
Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO
PAÍS ESPAÑA MUNICIPIO MADRID 28079

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A
D./DÑA. [REDACTED] NIF/NIE [REDACTED] FECHA DE NACIMIENTO [REDACTED]

Nº AFILIACIÓN S.S. NIVEL FORMATIVO ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO NACIONALIDAD ESPAÑA 724

MUNICIPIO DEL DOMICILIO MADRID PAÍS DOMICILIO ESPAÑA 724

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____, con N.I.F./N.I.E. _____, en calidad de (2) _____.

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) AUXILIAR ADMINISTRATIVO, incluido en el grupo profesional de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, para la realización de las funciones (4) propias de su categoría de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) [REDACTED].
 A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad) _____.

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (5):

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de 40 horas semanales, prestadas de Lunes a Viernes con los descansos establecidos legal o convencionalmente (6).

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, a la semana al mes, al año (6), siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (7).

La distribución del tiempo de trabajo será de (8) _____, conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias (9).

SI NO

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde 16/09/19, hasta 15/03/20. Se establece un periodo de prueba de (10) 2 Meses.

Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de Según Convenio euros brutos (11) _____ mensuales que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (12) salario base y prorata de pagas extras.

Anotace

Příjmení a jméno autora: Bc. Pavlína Klechová

Název katedry a fakulty: Katedra Romanistiky, Filozofická fakulta

Název práce: Kontrastivní analýza českých a španělských pracovních smluv

Vedoucí práce: Mgr. Radim Zámeč, Ph.D.

Počet znaků: 232 218

Počet příloh: 3 (+ 6 na CD)

Počet titulů použité literatury: 63

Klíčová slova: Kontrastivní analýza, pracovní smlouvy, právní jazyk a styl, překlad, právní systémy, pracovní právo, stylistické znaky, lexikum, právní terminologie, glosář

Krátká a výstižná charakteristika práce: Práce se zabývá kontrastivní analýzou pracovních smluv z lexikálního a stylistického hlediska z pohledu translatologie. V teoretické části se zaměřuje na lingvistické i právní aspekty těchto dokumentů. V praktické části je provedena analýza českých i španělských pracovních smluv, a to z hlediska struktury, stylu i slovní zásoby. K analýze terminologie jsou připojeny návrhy překladů v kombinaci čeština-španělština. Nakonec je přiložen podrobně vypracovaný strukturovaný glosář s nejdůležitějšími termíny a frázemi.

Abstract

The author of thesis: Bc. Pavlína Klechová

Name of department and faculty: Department of Romance Languages, Faculty of Arts

Name of thesis: Contrastive analysis of Czech and Spanish employment contracts

The supervisor of the thesis: Mgr. Radim Zámeč, Ph.D.

Number of characters (with spaces): 232 218

Number of attachments: 3 (+ 6 on the CD)

Number of bibliographies: 63

Key words: Contrastive analysis, employment contracts, legal language and style, translation, legal systems, labor law, stylistic features, lexicon, legal terminology, glossary.

Short and concise description of the thesis: The work deals with a contrastive analysis of employment contracts from a lexical and stylistic point of view from the point of view of translation studies. The theoretical part focuses on the linguistic and legal aspects of these documents. The practical part is an analysis of Czech and Spanish employment contracts, in terms of structure, style and vocabulary. Translation suggestions in the Czech-Spanish combination are attached to the analysis of terminology. Finally, a detailed structured glossary with the most important terms and phrases is attached.

Podklad pro zadání diplomové práce

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2020/2021

Studijní program: Španělská filologie
Forma studia: Prezenční
Specializace/kombinace: Španělská filologie se specializací na
tlumočnictví a překlad (ŠPAFTLPN)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

Jméno a příjmení: Bc. Pavlína KLECHOVÁ
Osobní číslo: F200771
Adresa: Kravařova 123/1, Prostějov, 79601 Prostějov 1, Česká republika
Téma práce: Kontrastní analýza českých a španělských pracovních smluv
Téma práce anglicky: Contrast analysis of Czech and Spanish employment contracts
Vedoucí práce: Mgr. Radim Závec, Ph.D.
Katedra romanistiky – španělština

Zásady pro vypracování:

Při vypracování práce se budu řídit následujícími kroky:

1. Stanovení cílů práce (kontrastní analýza, srovnání)
2. Teoretický úvod k právnímu jazyku a jeho specifika
3. Přiblížení oblasti pracovních smluv jako specifického smluvního vztahu
4. Kontrastní analýza pracovních smluv ze stylistického a lexikálního hlediska z pohledu translatologie (strukturní rozdíly, odlišnosti stylu a jazyka, rozdíly v terminologii)
5. Vyhotovení terminologického glosáře pro účely překladu

Seznam doporučené literatury:

- VIVANCOS, Fernando Vilches; GONZÁLEZ, Ramón Sarmiento. *Lenguaje Jurídico-Administrativo. Una Lengua De Especialidad*. 1.vyd., Dykinson, S.L., JSTOR, 2016.
Dostupné z: www.jstor.org/stable/j.ctt1k857z4
- ČECHOVÁ, Marie; KRČMOVÁ, Marie; MINÁŘOVÁ, Eva. *Současná stylistika*. 1.vyd., Praha: Lidové noviny, 2008. ISBN 978-80-7106-961-4
- AROSTEGUI, Maitena Etxebarria. El lenguaje jurídico y administrativo: Propuestas para su modernización y normalización. *Revista Española de Lingüística*, N°27, 1997. ISSN 0210-1874, ISSN-e 2254-8769, págs. 341-380.
- BĚLINA, Miroslav. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008. ISBN 03230619
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 9788025118726.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Derecho del trabajo*. 24.vyd., Madrid: Tecnos, 2015. ISBN 978-84-309-6643-1

Podpis studenta:



Datum: 17.5.2021

Podpis vedoucího práce:

Datum: 1.6.2021

