

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

**Ondřej Jurášek**

**Pracovní smlouva**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2017**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Pracovní smlouva* vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 30. listopadu 2017

.....  
Ondřej Jurášek

## **Poděkování**

Děkuji **JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D.**, a **JUDr. Tomášovi Tintěrovi, Ph.D.**, za jejich odborné vedení při psaní této diplomové práce, zejména za ochotu a průběžné konzultace, jež pro mne byly velkým přínosem a inspirací pro další psaní. Zároveň děkuji své rodině a přítelkyni za jejich trpělivost a podporu.

# Obsah

Seznam použitých zkratk	- 5 -
Úvod	- 6 -
<b>1. Korelace ZPr a ObčZ ve vztahu k pracovní smlouvě</b>	<b>- 9 -</b>
1.1 Princip subsidiarity	- 9 -
1.2 Culpa in contrahendo	- 13 -
1.3 Pactum de contrahendo	- 18 -
1.4 Smlouvy uzavírané adhezním způsobem	- 23 -
<b>2. Pracovní smlouva</b>	<b>- 29 -</b>
2.1 Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou	- 29 -
2.2 Subjekty pracovní smlouvy	- 31 -
2.2.1 Zaměstnanec	- 32 -
2.2.2 Zaměstnavatel	- 36 -
2.3 Forma pracovní smlouvy	- 38 -
<b>3. Obsahové náležitosti pracovní smlouvy</b>	<b>- 41 -</b>
3.1 Essentialia negotii pracovní smlouvy	- 41 -
3.1.1 Druh práce	- 42 -
3.1.2 Místo výkonu práce	- 44 -
3.1.3 Den nástupu do práce	- 45 -
3.2 Naturalia negotii pracovní smlouvy	- 46 -
<b>Závěr</b>	<b>- 47 -</b>
<b>Seznam použitých zdrojů</b>	<b>- 48 -</b>
Právní předpisy	- 49 -
Komentářová literatura	- 49 -
Monografie	- 50 -
Odborné články	- 51 -
Judikatura	- 52 -
<b>Shrnutí</b>	<b>- 53 -</b>
<b>Summary</b>	<b>- 54 -</b>
<b>Klíčová slova / Keywords</b>	<b>- 55 -</b>

## Seznam použitých zkratek

<b>ČR</b>	Česká republika
<b>FO</b>	Fyzická osoba
<b>LZPS</b>	Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky (uvozena jako ústavní zákon zákonem č. 23/1991 Sb.)
<b>NS</b>	Nejvyšší soud České republiky se sídlem v Brně
<b>ObčZ</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>ObčZ 64</b>	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 428/2011 Sb. účinném ke dni 1. 1. 2013
<b>ObchZ</b>	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění zákona č. 179/2013 Sb. účinném ke dni 1. 7. 2013
<b>PO</b>	Právnícká osoba
<b>ÚS</b>	Ústavní soud České republiky se sídlem v Brně
<b>ZPr</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Úvod

Tématem předkládané diplomové práce je pracovní smlouva, právní institut, který věda pracovního práva řadí do zvláštní části tohoto právního odvětví.<sup>1</sup> Optikou jiného členění lze institut pracovní smlouvy zařadit do individuálního pracovního práva.<sup>2</sup> Ať tak či onak, jde o jednu ze stěžejních oblastí pracovního práva, která prochází konstantním vývojem. Jedná se o téma, které je jen zdánlivě „učebnicové“. Pracovní smlouva zakládá pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>3</sup> Téměř každý v pracovním poměru zaměstnaný člověk se tak s určitou pracovní smlouvou setkal a jejím obsahem se řídí v každodenním (pracovním) životě. Z tohoto důvodu se tedy jedná o téma, které bylo, je a vždy bude zajímavé a vysoce společensky aktuální. Význam pracovní smlouvy pro právní odvětví pracovního práva dokládají slova P. Hůrky a P. Bezoušky: „*Podíváme-li se do platného zákoníku práce, zjišťujeme, že středobodem současné právní úpravy je zaměstnanec. Tento pohled se vyvinul v 19. století, kdy bylo na vzniknuvší pracovní právo nahlíženo jako na právo sloužící k ochraně továrních dělníků. Dnes se tento pohled jeví příliš úzkým, navíc svádí k zanedbávání pojmu zaměstnavatel. Výchozím bodem má proto být pracovní smlouva. Ostatní základní pojmy se totiž odvozují právě od ní. Pracovní smlouvou je zakládán pracovní poměr, stranami tohoto závazku jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Bez zaměstnavatele není zaměstnanec.*“<sup>4</sup>

Hlavním cílem předkládané práce je analýza právního institutu pracovní smlouvy v současné platné právní úpravě, tuto úpravu komentovat, zhodnotit a případně navrhnout možná zlepšení. Dílčí cíle jsou vytyčeny vždy v úvodu jednotlivých kapitol a podkapitol. Výzkumnou otázkou, kterou si v práci kladu, je přípustnost aplikace vybraných občanskoprávních institutů – předmluvní odpovědnosti, smlouvy o smlouvě budoucí a smluv uzavíraných adhezním způsobem na proces sjednávání pracovní smlouvy. K dosažení vytyčených cílů a zodpovězení výzkumné otázky používám zejména metodu popisnou, analýzu, jazykový výklad, subjektivně historický výklad a objektivně teleologický výklad.

V předkládané práci se rovněž pokouším projevit jistou míru odvahy, ve smyslu neopakovat či jinými slovy nepřepisovat pouze určitá zákonná ustanovení. Mým cílem je naopak v jednotlivých ustanoveních identifikovat problémy, které mohou tato ustanovení v praxi vyvolat, a pokusit se je řešit. Inspiraci pro tato řešení čerpám jednak prostřednictvím

---

<sup>1</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 20.

<sup>2</sup> Tamtéž, s. 22.

<sup>3</sup> § 33 odst. 1 ZPr.

<sup>4</sup> HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 73.

myšlenek a názorů z převážně nejnovějších publikací a článků předních odborníků na české občanské a pracovní právo, jednak prostřednictvím rozhodování soudů. Judikatura v právním systému České republiky není formálním pramenem práva. Rozhodnutí nejvyšších soudů má však na další rozhodování soudů nižšího stupně nepopiratelný vliv. Judikatura týkající se problematiky pracovní smlouvy je v naší republice poměrně bohatá. Opírám se zejména o rozhodnutí Nejvyššího soudu, soudu stojícího společně s Nejvyšším správním soudem na vrcholu zdejší soustavy soudů. Rovněž Ústavní soud několika svými nálezy výrazně zasáhl do dalšího vývoje pracovního práva, problematiku pracovní smlouvy nevyjímaje. Důležité je zmínit, že naprosto převažující část pracovněprávní judikatury je po přijetí nového občanského zákoníku a následných změnách v zákoníku práce i nadále použitelná.<sup>5</sup>

Diplomová práce se člení na úvod, tři hlavní kapitoly přehledně rozdělené na další podkapitoly a závěr, ve kterém jsou shrnuty jednotlivé cíle práce, zodpovězena výzkumná otázka a rovněž představeny návrhy *de lege ferenda*.

Obsahem následující kapitoly je korelace zákoníku práce a občanského zákoníku ve vztahu k pracovní smlouvě. První podkapitola vymezuje samotný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku, což má ohromné praktické dopady, které si možná ani spousta právníků neuvědomuje. Slovy P. Bezoušky: „*Nový občanský zákoník má velký vliv i na řešení těch nejjednodušších (pracovněprávních pozn. autora) případů a podcenění jeho znalosti může být fatální.*“<sup>6</sup> Další podkapitoly představují tři instituty obsažené v občanském zákoníku, a to předmluvní odpovědnost, smlouvu o smlouvě budoucí a smlouvy uzavíraných adhezním způsobem. Jejich výběr není náhodný, referenční kritérium pro volbu bylo jediné – blízký vztah k pracovní smlouvě s praktickými dopady zejména na její uzavírání. Zároveň se jedná o instituty do jisté míry problematické a sporné, kdy otázka jejich uplatnění na pracovněprávní vztahy, potažmo na uzavírání pracovní smlouvy, není doposud odbornou veřejností jednoznačně zodpovězena.

Druhá kapitola se věnuje samotné pracovní smlouvě. První podkapitola vymezuje pracovní smlouvu jako v praxi nejčastější právní skutečnost zakládající pracovní poměr. Druhá podkapitola pojednává o subjektech pracovní smlouvy – zaměstnanci a zaměstnavateli, se zaměřením na jejich pracovněprávní subjektivitu. Poslední podkapitola řeší otázku formy pracovní smlouvy a problémy s ní související.

---

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 2, s. 52.

<sup>6</sup> BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1, s. 1.

Třetí kapitola poskytuje ucelený pohled na jednotlivé podstatné náležitosti pracovní smlouvy tvořící její obsah. Kapitola je členěna na dvě části, jednak na podstatné náležitosti pracovní smlouvy, jednak na fakultativní náležitosti pracovní smlouvy, které jsou vymezeny pouze rámcově. Práce se věnuje rovněž problematice konkrétního znění jednotlivých podstatných náležitostí a způsobům jejich sjednávání.

V závěru práce se nalézá zhodnocení celé práce, včetně míry dosažení jednotlivých cílů. Mimoto je zde úvaha nad kvalitou právní úpravy pracovní smlouvy a představeny návrhy, ke kterým jsem dospěl v průběhu psaní a které by úpravu *de lege lata* mohly případně vylepšit a přiblížit tak tento stěžejní institut pracovního práva k co nejlepší funkčnosti.

*„Domněnka, že praxe na teorii je nezávislá, je pošetilá;  
domněnka, že teorie za praxi není odpovědná, je lehkomyšlná.“<sup>7</sup>*

---

<sup>7</sup> SEDLÁČEK, Jaromír. *Obligační právo. 1. díl*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 7.

# 1. Korelace ZPr a ObčZ ve vztahu k pracovní smlouvě

Ústředním pojmem této diplomové práce je pracovní smlouva. V práci se nezabývám historickým vývojem tohoto institutu. Rovněž se vyhnu charakteristice pracovního práva, jeho postavení v systému práva, pramenům právní úpravy a dalším obecným otázkám. V souvislosti se samotnou pracovní smlouvou je však nezbytně nutné vymezit vzájemný vztah pracovního a občanského práva, respektive ZPr a ObčZ. O tomto vzájemném vymezení pojednává první podkapitola s názvem „Princip subsidiarity“, ve které je nastíněn vývoj vzájemného vztahu obou předpisů. Hlavním důvodem pro zařazení této podkapitoly je však zodpovězení otázky, zda, a popřípadě jakým způsobem, se ustanovení ObčZ uplatní na pracovněprávní vztahy, a tudíž i ve vztahu k samotné pracovní smlouvě. Na úvodní podkapitolu navazují další tři podkapitoly, ve kterých se zabývám předmluvní odpovědností, smlouvou o smlouvě budoucí a úpravou smluv uzavíraných adhezním způsobem. Tyto instituty obsažené v ObčZ shledávám ve spojitosti se sjednáváním pracovní smlouvy za klíčové. Kromě jejich definování se u každého z nich zabývám zásadní otázkou, a totiž zda lze vůbec připustit jejich použitelnost na pracovněprávní vztahy. Tuto otázku si kladlo a dodnes klade spousta odborníků na české občanské a pracovní právo. J. Morávek se k tomuto vyslovil následovně: „*Velice bych se přimlouval, aby odpovědi na tyto otázky, které budou mít podstatný vliv na život většiny zdejší populace, byly prodiskutovány v co nejširším odborném diskurzu, a aby hlavním vodítkem a hlavní ideou předmětné odborné diskuse byla racionalita.*“<sup>8</sup> V souladu s jeho slovy se snažím rovněž přispět do odborné diskuze a nabídnout vlastní pohled na danou problematiku. Pro úplnost je nezbytné poznamenat, že ZPr neobsahuje pravidla pro uzavření pracovní smlouvy. Jejich podrobná úprava se nalézá subsidiárně v ObčZ<sup>9</sup> a nevykazuje odchylky od obecné úpravy uzavírání smluv, v předkládané práci se jimi proto nezabývám.

## 1.1 Princip subsidiarity

V letech 1948–1989 za dob socialistického státu byl u nás, stejně jako v ostatních státech východního bloku, kladen důraz na oddělení jednotlivých právních odvětví. Mezi jednotlivými zákoníky pak neplatil žádný vztah subsidiarity a speciality. Také judikatura a doktrína se vyvíjela pro každý kodex samostatně.<sup>10</sup> „*To vše vedlo k postupnému tříštění právního řádu na*

---

<sup>8</sup> MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 9, s. 312.

<sup>9</sup> Podrob. srov. § 1731 a násl. ObčZ.

<sup>10</sup> PELIKÁNOVÁ, Irena. Kodifikace českého soukromého práva, zejména ve vztahu k úpravě obchodních vztahů (diskuze). *Bulletin advokacie*, 2003, č. 3, s. 40.

*právní odvětví na sobě navzájem nezávislá, velmi úzce a uměle koncipovaná.*<sup>11</sup> Tato nastolená tendence se nadále projevovala i po politicko-společenských změnách v roce 1989, dokonce ještě ZPr z roku 2006 byl původně vystavěn na principu delegace ObčZ 64. Princip delegace znamenal, že použití ObčZ 64 bylo možné pouze v případech, kdy na něj ZPr přímo odkazoval. L. Jouza k principu delegované působnosti uváděl: „*Tento princip je pro úpravu pracovněprávních vztahů výhodnější a pro uživatele jednodušší než princip subsidiárního použití právních norem občanského zákoníku.*“<sup>12</sup> S tímto názorem nemohu souhlasit. Jedinou výhodou takto nastaveného vztahu obou předpisů spatřuji snad ve větší přehlednosti. Bylo jasné, ve kterém konkrétním případě a pro řešení které konkrétní otázky do ObčZ 64 nahlédnout, protože nás do něj ZPr přímo odkazoval. Zároveň však princip delegace dle mého mínění působil značnou zkostnatělost celé úpravy, znemožňoval, aby spolu oba předpisy vzájemně koexistovaly a pokryly všechny situace, které mohou v praxi nastat. Navíc hrozilo reálné riziko, že zákonodárce u konkrétního ustanovení odkázat zapomene, či s potřebností určitého odkazu v době přijetí zákona nepočítá. Obě možnosti by způsobily budoucí početné novelizace ZPr, což jistě není žádoucí. Tuto koncepci napadla u ÚS skupina poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR návrhem na zrušení některých ustanovení nového zákoníku práce, podaným ještě před účinností zákona, v závěru roku 2006.<sup>13</sup> Ohledně metody delegace zde navrhovatelé tvrdili, že tato představuje zásah do právní jistoty účastníků.<sup>14</sup> ÚS dospěl k názoru, že: „*Metoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud má za to, že nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Uvedená nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu, a není tedy, jak je shora uvedeno, v souladu s principy právního státu ve smyslu čl. 1 Ústavy, kterými musí být posuzován obsah každého normativního právního aktu. Proto Ústavní soud návrhu na zrušení ustanovení § 4 zákoníku práce vyhověl.*“<sup>15</sup> Z nálezu ÚS publikovaného a účinného k březnu 2008 v souvislosti se zrušením ustanovení o vztahu delegované působnosti ObčZ 64 dále vyplývá jeho příklon

---

<sup>11</sup> Tamtéž.

<sup>12</sup> JOUZA, Ladislav. Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 1–2, s. 42.

<sup>13</sup> TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 61.

<sup>14</sup> Nález ÚS ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 89.

<sup>15</sup> Tamtéž, bod 209.

k principu subsidiárního použití ObčZ 64.<sup>16</sup> Na tento klíčový nálezn zareagoval následně zákonodárce a současné platné znění § 4 ZPr již obsahující princip subsidiarity je od 1. ledna 2012 následující: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“<sup>17</sup> Tímto je zakotveno postavení ZPr jako zvláštního právního předpisu k ObčZ, který je obecným právním předpisem soukromého práva. V souladu s principem subsidiarity se tak na pracovněprávní vztahy použijí ustanovení ObčZ v situacích, na které nedopadá speciální právní úprava obsažená v ZPr. Jedná se o aplikační pravidlo *lex specialis derogat legi generali*. Nutno mít na paměti, že případné pomocné použití norem ObčZ je možné vždy a pouze v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, jejichž demonstrativní výčet obsahuje ZPr v jednom ze svých úvodních ustanovení. Tyto zásady jsou především vyjádřením hodnot, jež chrání veřejný pořádek (např. zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a další).<sup>18</sup>

V praxi mohou nastat v zásadě tři situace, které determinují uplatnění subsidiarity ObčZ. Při první z nich je pro řešení konkrétní právní otázky zcela postačující úprava obsažená v ZPr. ObčZ se v tomto případě neuplatní, třebaže by sám obsahoval pravidla na danou situaci použitelná. Druhá situace nastává ve chvíli, kdy pro vyřešení určitého problému nepostačuje zvláštní úprava obsažená v ZPr a je nezbytné souběžně s ní aplikovat i obecná pravidla obsažená v ObčZ. Třetí varianta použití ObčZ v pracovněprávních vztazích se uplatní v okamžiku, kdy ZPr danou otázku neupravuje vůbec a je tedy nezbytné její posouzení výhradně podle ObčZ.<sup>19</sup> Zastávám názor, že pracovní právo je s právem občanským nerozlučně spjato, třebaže se z něj historicky vydělilo. Z tohoto důvodu považuji za východisko pro řešení pracovněprávních otázek druhý z výše popsaných modelů. Do něj lze řadit rovněž problematiku pracovní smlouvy, kdy např. její uzavírání se bude řídit obecnými pravidly pro uzavření smlouvy dle ObčZ. Tato pravidla jsou dispozitivní povahy, což znamená, že také proces kontraktace pracovní smlouvy si mohou strany upravit volně.<sup>20</sup> Naproti tomu ustanovení pro formu, náležitosti pracovní smlouvy aj. obsahuje ZPr. Ještě dále jde ve svých úvahách J. Stránský, když píše: „*Při určitém úhlu pohledu musíme připustit, že se určitá kombinace obecné občanskoprávní a zvláštní pracovněprávní úpravy uplatní téměř vždy... Striktně vzato totiž nikdy nemůže dojít k tomu, že bychom při řešení určité pracovněprávní otázky aplikovali*

---

<sup>16</sup> TOMANDLOVÁ, Ludmila. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 62.

<sup>17</sup> § 4 ZPr.

<sup>18</sup> Tamtéž, § 1a.

<sup>19</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. In GALVAS a kol.: *Pracovní právo...*, s. 53.

<sup>20</sup> Strany jsou omezeny pouze § 1 odst. 2 ObčZ a § 1a ZPr.

výhradně jen zákoník práce bez jakéhokoli zřetele k občanskému zákoníku... Zrovna tak nelze ani v případě aplikace institutu, který je upraven výhradně jen v občanském zákoníku a zákoník práce jeho úpravu nedoplňuje žádnou zvláštností, pomíjet základní zásady pracovněprávních vztahů, a k určité interakci mezi obecnou a zvláštní úpravou tak stejně dochází.<sup>21</sup> S názorem J. Stránského lze jedině souhlasit. Pro úplnost je však třeba uvést, že ZPr v několika svých ustanoveních vyjmenovává občanskoprávní instituty, které nelze v pracovněprávních vztazích vůbec použít.<sup>22</sup> Pokud by strany přesto některý institut použily, bylo by takové právní jednání neúčinné, nepřihlíželo by se k němu. Takové explicitní vyloučení neoponechává prostor pro aplikační praxi a je dle mého názoru některými odborníky oprávněně kritizováno.<sup>23</sup>

Také ObčZ obsahuje své vymezení vůči ZPr, konkrétně v části čtvrté kodexu, pojednávající o relativních majetkových právech, a hlavně druhé, nesoucí název závazky z právních jednání: „*Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*“<sup>24</sup> A dále: „*Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení tohoto zákona o ochraně spotřebitele.*“<sup>25</sup> Je třeba se zamýšlet, nakolik opodstatněné je zařazení tohoto pouze jediného paragrafu do celkové systematiky ObčZ, když další úpravu pracovního poměru tento předpis neobsahuje. Komentované ustanovení je navíc ve svém prvním odstavci pouze odkazovací normou na zvláštní zákon, tedy ZPr. Odstavec druhý o vyloučení ustanovení ObčZ k ochraně spotřebitele zase vzbuzuje otázku aplikovatelnosti explicitně neuvedených dílů ObčZ na pracovněprávní vztahy. Výše jsem uvedl, že ZPr obsahuje své vymezení vůči ObčZ, což je legislativně správné a dostatečné vymezení se zvláštního právního předpisu vůči obecnému. Z tohoto důvodu lze konstatovat, že § 2041 ObčZ se jeví přinejmenším jako nadbytečný. Shodný názor vyslovil např. M. Bělina, který již před účinností ObčZ na tuto nadbytečnost upozorňoval.<sup>26</sup> Důvodová zpráva k ObčZ uvádí pro zařazení tohoto ustanovení následující argumenty: „*Předně je jím vyjádřeno, že pracovní smlouva je institut soukromého práva i to, že subjektivní práva a povinnosti založené*

---

<sup>21</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. In GALVAS a kol.: *Pracovní právo...*, s. 54.

<sup>22</sup> Srov. např. § 144a, § 346d ZPr.

<sup>23</sup> K problematice podrobněji srov. BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 16, s. 588.

<sup>24</sup> § 2401 odst. 1 ObčZ.

<sup>25</sup> Tamtéž, § 2401 odst. 2.

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 608.

*touto smlouvou jsou právy a povinnostmi soukromoprávní povahy.*<sup>27</sup> Mám za to, že tato skutečnost byla všeobecně uznávána dlouho před účinností ObčZ, a tudíž její zákonné zakotvení postrádá *ratio*. Důvodová zpráva dále hovoří o vyjádření subsidiarity obecného zákona vůči zákonu speciálnímu skrze toto ustanovení.<sup>28</sup> Ta však dle mého názoru z jeho znění nevyplývá. Ustanovení působí na adresáta, použije-li prostý jazykový výklad, aniž by znal důvodovou zprávu, pouze jako odkazovací norma. Princip subsidiarity je navíc obecně zakotven již v jednom z úvodních ustanovení ObčZ: „*Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.*“<sup>29</sup> Není tedy zapotřebí duplicitní úpravy v § 2401. Důvodová zpráva nakonec uvádí: „*Zařazením tohoto ustanovení do ObčZ se respektuje systematické hledisko, vzhledem k němuž má ObčZ kodifikovat souhrn soukromoprávních smluvních typů.*“<sup>30</sup> Závěrem mohu shrnout, že ani argumentaci důvodové zprávy nepovažuji za přesvědčivou, a z výše uvedených důvodů navrhuji *de lege ferenda* § 2401 ObčZ zrušit. Připouštím však, že určitou relevanci pro mne má odkaz na systematické hledisko. Pokud by mělo ustanovení z tohoto jediného důvodu v ObčZ nadále zůstat, stále bych trval na zrušení jeho druhého odstavce.

## 1.2 Culpa in contrahendo

ZPr *explicite* neobsahuje úpravu předsmuvní odpovědnosti. V souladu s předchozím traktováním je tedy nutné subsidiárně nahlédnout do ObčZ<sup>31</sup>, který ve svých ustanoveních obsahuje celkem pět skutkových podstat zakládajících předsmuvní odpovědnost. Hovořím pochopitelně o současném ObčZ účinném od 1. 1. 2014. Předchozí kodex občanského práva – ObčZ 64 rovněž úpravu institutu *culpa in contrahendo* postrádal. Tato podkapitola si klade za cíl definovat jednotlivé skutkové podstaty zakládající předsmuvní odpovědnost. Dále vymezit jejich vztah k pracovní smlouvě, a to zejména uvedením příkladů, které mohou v praxi nastat. Stranou pak nezůstanou ponechány následky, které zákon s porušením předsmuvní odpovědnosti spojuje. V odborné literatuře se po nabytí účinnosti ObčZ vedly diskuze o subsidiárním použití ustanovení o předsmuvní odpovědnosti na pracovněprávní vztahy.<sup>32</sup> Nenarazil jsem však na jediný přesvědčivý argument, proč by se pravidla o předsmuvní

---

<sup>27</sup> ELIÁŠ, Karel. In ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou*. Ostrava: Sagit, 2012, s. 895.

<sup>28</sup> Tamtéž.

<sup>29</sup> Srov. § 9 odst. 2 ObčZ.

<sup>30</sup> ELIÁŠ, Karel. In ELIÁŠ a kol.: *Nový občanský zákoník...*, s. 895.

<sup>31</sup> Shodně např. JAKUBKA, Jaroslav. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 133.

<sup>32</sup> Srov. např. HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7, s. 242 – 243.

odpovědnosti neměla např. v procesu sjednávání pracovní smlouvy uplatnit. Úvahy o jejich neuplatnění považují za bezpředmětné, a to už jen z toho prostého důvodu, že ZPr žádnou úpravu předsmulvné odpovědnosti neobsahuje. Aplikaci předmětných ustanovení připouští kupř. i M. Bělina, který se jinak staví obezřetně k subsidiárnímu použití ObčZ na pracovněprávní vztahy.<sup>33</sup>

Pokud spolu strany jednájí o uzavření pracovní či jakékoli jiné smlouvy, je toto jednání ovládáno zásadou autonomie vůle. Každý může svobodně jednat s druhou osobou o uzavření smlouvy, sjednávat její obsah a rozhodnout se, zda s touto osobou smlouvu uzavře či nikoli. Zároveň však musí být chráněna dobrá víra osoby, se kterou je jednáno.<sup>34</sup> Předsmulvné odpovědnost lze definovat jako povinnost k náhradě újmy, případně jiný následek, který vzniká v důsledku porušení povinností stanovených zákonem, a které váží smluvní strany v předsmulvním stadiu kontraktace, tedy při vyjednávání o uzavření smlouvy.<sup>35</sup> Výchozískem pro předsmulvné odpovědnost se jeví býti princip poctivosti. Povinnost poctivého jednání (*good faith and fair dealing*) je jednou z hlavních zásad, na které je naše současné soukromé právo vystavěno. ObčZ se k této zásadě hlásí v jednom ze svých úvodních ustanovení, ve kterém deklaruje povinnost každého jednat v právním styku poctivě.<sup>36</sup> V návaznosti na to zákon stanoví: „*Nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu. Nikdo nesmí těžit ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu.*“<sup>37</sup> V pracovním právu se princip poctivosti promítá mimo jiné v povinnosti loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli, tedy povinnosti, kterou ZPr sice výslovně neupravuje, její existenci a nutnost jejího dodržování lze nicméně dovodit ze samotného *ratia legis* a charakteru pracovněprávního vztahu.<sup>38</sup> Každý zaměstnanec je tak touto povinností od uzavření pracovní smlouvy a následného vzniku pracovního poměru vázán.

První skutkovou podstatu zakládající předsmulvné odpovědnost lze označit jako tzv. „jednání na oko“ (*mystery shopping*), neboli jednání o uzavření smlouvy bez úmyslu ji uzavřít. ObčZ stanoví: „*Každý může vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že ji neuzavře, ledaže jednání o smlouvě zahájí nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít.*“<sup>39</sup> Takové jednání může být vedeno např. úmyslem získání určitých informací

<sup>33</sup> Srov. BĚLINA: *Změnilo se pracovní právo...*, s. 53.

<sup>34</sup> ELIÁŠ, Karel. In ELIÁŠ a kol.: *Nový občanský zákoník...*, s. 708.

<sup>35</sup> TINTĚRA, Tomáš. In TINTĚRA, Tomáš, PODRAZIL, Petr, PETR, Pavel. *Základy závazkového práva*. 1. díl. Praha: Leges, 2016, s. 87.

<sup>36</sup> § 6 odst. 1 ObčZ.

<sup>37</sup> Tamtéž, § 6 odst. 2.

<sup>38</sup> K tomu podrob. srov. PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*, 2016, roč. 24, č. 8, s. 273 a násl.

<sup>39</sup> § 1728 odst. 1 ObčZ.

o druhé straně či snahou jejího poškození v důsledku zbytečně vznikajících nákladů v průběhu kontraktačního procesu.<sup>40</sup> U sjednávání pracovní smlouvy lze v praxi naplnění této skutkové podstaty očekávat zejména ze strany potenciálního zaměstnance. Ten se může např. ucházet o pracovní místo bez počátečního úmyslu uzavřít pracovní smlouvu, jen aby zjistil podobu a znění pracovních smluv, které nabízí konkurence. Představit si však lze rovněž i porušení pravidla ze strany zaměstnavatele. T. Tintěra nabízí příklad, kdy společnost vyhlásí výběrové řízení, ve skutečnosti však od počátku žádné nové pracovníky nehledá. Zdlouhavým výběrovým řízením chce pouze vytvořit tlak na své stávající zaměstnance směrem k větším výkonům.<sup>41</sup>

Druhá situace vedoucí k porušení předšmluvní odpovědnosti nastává v případě, kdy jedna ze smluvních stran poruší informační povinnost. Jedná se o povinnost obecnou, dopadající na sjednávání jakýchkoliv smluv bez ohledu na smluvní typ, způsob sjednávání smlouvy, použitých prostředků sjednávání smlouvy nebo povahu smluvních stran.<sup>42</sup> Informační povinnost stíhá obě smluvní strany. Skutková podstata je zákonem definována následovně: „*Při jednání o uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí, tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.*“<sup>43</sup> Porušení informační povinnosti se může strana dopustit jednak zamlčením, resp. neposkytnutím určité relevantní skutkové či právní okolnosti druhé straně, jednak záměrným poskytnutím nesprávné či nepravdivé informace. Lze si kupř. představit situaci, kdy zaměstnanec při uzavírání pracovní smlouvy sdělí v rámci výběrového řízení zaměstnavateli, že disponuje určitým vzděláním, kvalifikací nebo praxí. Následně však není schopen takové tvrzení doložit, resp. výkon jeho práce prokáže opak.<sup>44</sup> Zaměstnavatel by se mohl domáhat náhrady újmy vzniklé mu porušením informační povinnosti ze strany zaměstnance. Důkazní břemeno v tomto případě leží na straně zaměstnavatele, který musí prokázat vzniklou škodu. Ta by mohla záviset např. v nákladech vynaložených na konání výběrového řízení, v nákladech na hledání nového vhodného zaměstnance aj.<sup>45</sup> Samotné porušení informační povinnosti nemá vliv na platnost uzavřené smlouvy.<sup>46</sup> Nepravdivá informace ohledně vzdělání ve výše uvedeném příkladu, byla-li pro

---

<sup>40</sup> TINTĚRA, Tomáš. In TINTĚRA, PODRAZIL, PETR: *Základy závazkového práva...*, s. 88.

<sup>41</sup> Tamtéž.

<sup>42</sup> HULMÁK, Milan, VLČEK, Karel. Obecná informační povinnost při sjednávání smlouvy – 1. část. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 17, s. 608.

<sup>43</sup> § 1728 odst. 2 ObčZ.

<sup>44</sup> HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 71.

<sup>45</sup> Tamtéž.

<sup>46</sup> TINTĚRA, Tomáš. In TINTĚRA, PODRAZIL, PETR: *Základy závazkového práva...*, s. 89.

zaměstnavatele rozhodující okolností pro obsazení pracovního místa, by však mohla způsobit neplatnost uzavřené pracovní smlouvy dle ustanovení o omylu.<sup>47</sup> Zaměstnavatel by se mohl dovolat relativní neplatnosti právního jednání, mohl by požadovat náhradu dle § 584 odst. 1 ObčZ nebo náhradu škody pro porušení informační povinnosti. Úprava omylu a informační povinnosti se v tomto případě doplňují.<sup>48</sup> Někteří autoři považují úpravu omylu za *lex specialis* k ustanovení o porušení informační povinnosti.<sup>49</sup>

O třetím možném způsobu porušení předšmluvní povinnosti lze hovořit jako o tzv. bezdůvodném přerušení kontraktace „za pět minut dvanáct“, neboli neuzavření pracovní smlouvy v rozporu s očekáváním druhé smluvní strany. Tento případ předšmluvní odpovědnosti zákon definuje následovně: „*Dospějí-li strany při jednání o pracovní smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné, jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod.*“<sup>50</sup> Jinými slovy toto jednání popsal v odůvodnění jednoho rozsudku i NS: „*Chování jednoho z potenciálních smluvních partnerů lze považovat za protiprávní za předpokladu, že jednání o uzavření smlouvy dospělo do stádia, kdy jedna ze stran byla v důsledku chování druhé strany v dobré víře, že smlouva bude uzavřena a druhá strana ukončila jednání o uzavření smlouvy, aniž k tomu měla legitimní důvod.*“<sup>51</sup> Nepoctivě pochopitelně není každé ukončení jednání o smlouvě. Smluvní strana nemůže odpovídat za to, že nesouhlasí s druhou smluvní stranou.<sup>52</sup> Čím více se však vyjednávání smluvních stran blíží k uzavření smlouvy, tím je prostor k ukončení vyjednávání omezenější.<sup>53</sup> Právo na náhradu za újmu vzniká v případě, jestliže druhá smluvní strana již mohla důvodně očekávat uzavření smlouvy.<sup>54</sup> Často půjde o případy, kdy obsah právního jednání je dohodnut a zbývá naplnění posledního kroku – dosažení požadované formy, splnění podmínky (absolvování zkoušky), se kterou spojuje nepoctivá strana svůj souhlas s uzavřením smlouvy aj.<sup>55</sup> V případě pracovní smlouvy tedy půjde např. o situaci, kdy se strany telefonicky dohodnou na všech jejích

---

<sup>47</sup> Srov. § 583 a násl. ObčZ.

<sup>48</sup> Podrob. srov. HULMÁK, Milan. In HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2014, s. 52.

<sup>49</sup> Viz PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek V.* Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 24.

<sup>50</sup> § 1729 odst. 1 ObčZ.

<sup>51</sup> Rozsudek NS ze dne 31. března 2015, sp. zn. 23 Cdo 903/2013.

<sup>52</sup> HULMÁK, Milan. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník V...*, s. 49.

<sup>53</sup> BEZOUŠKA, Petr. In ELIÁŠ, Karel, HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 147.

<sup>54</sup> HULMÁK, Milan. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník V...*, s. 60.

<sup>55</sup> Tamtéž.

podstatných náležitostech a smlouvu zbývá následně uzavřít v zákonem požadované písemné formě. Nepoctivě bude jednat ta strana, která následné uzavření písemné pracovní smlouvy odmítne. Dalšími příklady může být požadavek zaměstnavatele, aby si uchazeč o zaměstnání doplnil vzdělání nebo získal řidičské oprávnění. Poté, co uchazeč vystuduje vysokou školu nebo získá řidičské oprávnění, zaměstnavatel pracovní smlouvu odmítne uzavřít. V těchto a obdobných případech ten, kdo jednal nepoctivě, nahradí druhé straně újmu z toho vzniklou. Zákon však limituje rozsah škody, a to do výše, která odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech.<sup>56</sup> Škodou je třeba rozumět skutečnou škodu i ušlý zisk. Prokázání ušlého zisku bude v praxi značně problematické, základ nároku je však bezesporu dán a bude záležet na unesení důkazního břemene ze strany poškozeného. Při stanovení výše ušlého zisku se vyjde ze mzdy, kterou měl zaměstnanec mít, případně kterou by měl u srovnatelných zaměstnavatelů. Výše ušlého zisku by mohla být rovněž určena rozdílem mezi výší podpory v nezaměstnanosti a výší mzdy, které by zaměstnanec v případě uzavření pracovní smlouvy dosáhl.

Čtvrtým případem předsmuvní odpovědnosti je zneužití důvěrných informací. Uzavření pracovní smlouvy vyžaduje *konsenzus* smluvních stran. Dosažení této shody je spojeno s výměnou informací v průběhu jednání o smlouvě. Informace, k jejichž výměně mezi stranami dojde v rámci jednání, nejsou obecně chráněny.<sup>57</sup> Každá ze stran má právo vést si o nich záznamy, i když smlouva nebude uzavřena.<sup>58</sup> Zvláštní režim však platí pro sdělení či údaje důvěrné povahy, které strana při jednání o smlouvě získá o druhé straně. V takovém případě dbá, aby nebyly zneužity, nebo aby nedošlo k jejich prozrazení bez zákonného důvodu. „*Poruší-li tuto povinnost a obohatí-li se tím, vydá druhé straně to, oč se obohatila.*“<sup>59</sup> Důvěrným údajem nebo sdělením může být např. *know-how*, majetkové nebo osobní poměry, zdravotní stav aj. Nejsou jimi naopak informace, které druhá smluvní strana již má nebo údaj či sdělení běžně dostupné.<sup>60</sup>

Poslední situace spočívá ve způsobení neplatnosti právního jednání. Její úprava se nalézá v obecné části ObčZ: „*Způsobil-li někdo neplatnost právního jednání, nemá právo namítnout neplatnost nebo uplatnit z neplatného právního jednání pro sebe výhodu.*“<sup>61</sup> Zákon

---

<sup>56</sup> § 1729 odst. 2 ObčZ.

<sup>57</sup> HULMÁK, Milan. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník V...*, s. 64.

<sup>58</sup> § 1730 odst. 1 ObčZ.

<sup>59</sup> Tamtéž, § 1730 odst. 2.

<sup>60</sup> HULMÁK, Milan. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník V...*, s. 65.

<sup>61</sup> § 579 odst. 1 ObčZ.

dále stanoví, že kdo neplatnost právního jednání způsobil, nahradí škodu z toho vzniklou druhé straně, která o neplatnosti nevěděla.<sup>62</sup>

ObčZ nestanoví žádné zvláštní právní následky vztahující se k porušení předsmuvní odpovědnosti. Poškozenému vzniká právo na náhradu újmy<sup>63</sup>, ochuzenému pak právo na vydání bezdůvodného obohacení<sup>64</sup>. Přitom se může jednat nejenom o skutečnou škodu, např. náklady jednání o smlouvě, ale i o ušlý zisk v důsledku nepoctivého jednání.<sup>65</sup> Tvrzená škoda musí být vždy v příčinné souvislosti s tvrzeným jednáním o porušení předsmuvní odpovědnosti.<sup>66</sup> Přiznání práva na náhradu škody i jeho výše závisí na posouzení ze strany soudů. S ohledem na skutečnost, že začátek pracovního poměru bývá zpravidla velmi nejistý, včetně možnosti jeho jednoduchého rozvázání ve zkušební době, nelze očekávat přiznání vysoké náhrady škody.<sup>67</sup> Unesení důkazního břemene ve vzniklém sporu bude značně problematické. Jedno je však jisté. Obě smluvní strany, tedy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, by měly při uzavírání pracovní smlouvy jednat s druhou stranou v právním styku poctivě. V opačném případě se mohou dopustit některého z výše popsaných jednání a nést následné negativní důsledky s tím spojené.

### 1.3 Pactum de contrahendo

V rámci této podkapitoly je cílem definovat soukromoprávní institut smlouvy o smlouvě budoucí, vymežit jeho vztah k pracovní smlouvě a zamyslet se nad přínosem jeho využití v pracovněprávních vztazích. V praxi může nastat, a často také nastává, situace, kdy si strany chtějí sjednat pracovní smlouvu z nějakého důvodu účinnou až v budoucnu. Zaměstnavatel například očekává odchod určité zaměstnankyně na mateřskou dovolenou. Neví, kdy přesně tato skutečnost nastane. Chce však mít jistotu, že pracovní místo bude obsazené novým zaměstnancem okamžitě po jejím odchodu. Rovněž si lze představit studenta, který se na stáži osvědčí natolik, že s ním poskytovatel stáže projeví zájem uzavřít pracovní smlouvu ihned po dokončení studia. Právní řád ČR nabízí dvě možná řešení těchto a obdobných situací. Prvním z nich je uzavření smlouvy o smlouvě budoucí, druhé východisko spočívá v uzavření pracovní smlouvy, kdy den nástupu do práce, a tudíž i vznik pracovního poměru je určen odkládací podmínkou. Rozeberu obě v úvahu připadající varianty a zhodnotím, která z nich se jeví pro strany jako výhodnější.

---

<sup>62</sup> Tamtéž, § 579 odst. 2.

<sup>63</sup> Porušením zákonné povinnosti dle § 2910 ObčZ.

<sup>64</sup> Tamtéž, § 2991 a násl.

<sup>65</sup> HULMÁK, Milan. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník V...*, s. 54.

<sup>66</sup> TINTĚRA, Tomáš. In TINTĚRA, PODRAZIL, PETR: *Základy závazkového práva...*, s. 89.

<sup>67</sup> HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 71.

Smlouva o smlouvě budoucí (*pactum de contrahendo*, *Vorvertrag*, *avantcontrat*) není na našem území a našemu právnímu řádu neznámá. Již J. Sedláček v období první republiky k tomuto psal: „*Strany mohou se domluvit, že spolu uzavřou smlouvu určitého přesně stanoveného obsahu. Smlouvám těmto se říká smlouvy přípravné. Smlouvy tyto jsou podle našeho práva přípustny. Z této smlouvy může oběma stranám vzejít povinnost uzavřít hlavní smlouvu, anebo povinnost má jedna strana...*“<sup>68</sup> Úpravu smlouvy o smlouvě budoucí znal jak ObčZ 64, tak ObchZ. Současná koncepce obsažená v ObčZ vychází především z podoby v ObchZ<sup>69</sup> a představuje určité zabezpečení, že bude v budoucnu smluveným způsobem právně jednáno.<sup>70</sup>

Smlouvou o smlouvě budoucí se nejméně jedna strana zavazuje uzavřít po vyzvání v ujednané lhůtě budoucí smlouvu. Není-li lhůta stanovena, tak do jednoho roku, poté dojde k zániku povinnosti zavázané strany a prekluzi nároku strany oprávněné. Obsah budoucí smlouvy musí být ujednan alespoň obecným způsobem. Povinnost uzavřít budoucí smlouvu může mít pouze jedna strana nebo obě strany. Z tohoto hlediska lze rozlišovat jednostranné a dvoustranné smlouvy o smlouvě budoucí. Zavázané straně vzniká povinnost uzavřít smlouvu bez zbytečného odkladu poté, co ji k tomu v souladu se smlouvou o smlouvě budoucí oprávněná strana vyzve. NS judikoval, že lhůtu bez zbytečného odkladu je třeba posuzovat podle okolností konkrétního případu.<sup>71</sup> Výzvou je pak možno rozumět toliko stručný podnět k zahájení jednání, jimiž má být obsah budoucí smlouvy upřesněn.<sup>72</sup> Zákon řeší situaci, kdy zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu po výzvě nesplní. V takovém případě může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud nebo třetí osoba (byla-li určena ve smlouvě o smlouvě budoucí). Neurčí-li tato osoba obsah budoucí smlouvy v přiměřené lhůtě nebo jej určit odmítne, může se oprávněná strana obrátit na soud a žádat určení obsahu smlouvy. Pravomocné rozhodnutí soudu v takovém případě nahradí projev vůle druhého smluvníka, čímž dojde ke vzniku budoucí smlouvy. Smlouva je uzavřena dnem právní moci rozhodnutí.<sup>73</sup> Mimo to vzniká oprávněné straně právo na náhradu škody dle § 2913 ObčZ. Zavázaná strana bude hradit škodu vzniklou z prodlení s uzavřením smlouvy a pokud oprávněný nevyužije svého práva domoci se uzavření realizační smlouvy, také škodu vzniklou ze samotného neuzavření

---

<sup>68</sup> SEDLÁČEK: *Obligační právo...*, s. 21.

<sup>69</sup> § 289 a násl. ObchZ.

<sup>70</sup> TINTĚRA, Tomáš. In TINTĚRA, PODRAZIL, PETR: *Základy závazkového práva...*, s. 244.

<sup>71</sup> Podrob. srov. rozsudek NS ze dne 10. prosince 2013, sp. zn. 32 Cdo 2484/2012.

<sup>72</sup> Srov. PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In ŠVESTKA, DVOŘÁK, FIALA a kol.: *Občanský zákoník. Svazek V...*, s. 134.

<sup>73</sup> Usnesení NS ze dne 10. dubna 2007, sp. zn. 30 Cdo 2541/2006.

této smlouvy.<sup>74</sup> K promlčení práva požadovat, aby soud určil na základě smlouvy o smlouvě budoucí obsah budoucí smlouvy, dojde za jeden rok od posledního dne lhůty, kdy měla být budoucí smlouva uzavřena. Totéž platí v případě, bylo-li ujednáno, že určitou náležitost smlouvy určí třetí osoba nebo soud.<sup>75</sup> Při určení obsahu budoucí smlouvy třetí osobou nebo soudem je nutné vycházet ze čtyř předpokladů. Předně se obsah smlouvy určí podle účelu, který má uzavření budoucí smlouvy zřejmě sledovat. Zadruhé se vychází z návrhů stran. Dále je třeba přihlídnout k okolnostem, za kterých byla smlouva o smlouvě budoucí uzavřena, a čtvrtou podmínkou je, aby byly práva a povinnosti stran poctivě uspořádány. K zániku povinnosti uzavřít budoucí smlouvu může dojít dvojím způsobem. Prvním z nich je, pokud oprávněná strana nevyzve zavázanou stranu včas k uzavření smlouvy (tedy v ujednané lhůtě, jinak do jednoho roku). Povinnost uzavřít budoucí smlouvu zaniká rovněž v případě, dojde-li ke změně okolností, z nichž strany při vzniku závazku ze smlouvy o smlouvě budoucí zřejmě vycházely.<sup>76</sup> ObčZ stojí na zásadě *pacta sunt servanda*<sup>77</sup>, z čehož plyne zásadní závaznost smlouvy i při změně okolností. Proto zánik povinnosti uzavřít budoucí smlouvu vyžaduje, aby tato změna byla natolik intenzivní, že na zavázané straně nelze rozumně požadovat, aby smlouvu uzavřela. V takovém případě však musí zavázaná strana oznámit změnu okolností oprávněné straně bez zbytečného odkladu. Případné prodlení s oznámením neznamena, že nedošlo k zániku povinnosti uzavřít budoucí smlouvu, ta zaniká již samotnou změnou okolností, může však založit právo oprávněné strany na náhradu újmy způsobené tímto prodlením.<sup>78</sup> Jedná se o zvláštní úpravu tzv. *clausulae rebus sic stantibus*, jejíž obecná úprava se nachází v § 1765 ObčZ. Jako příklad lze uvést uzavření smlouvy o budoucí pracovní smlouvě na práci v dole. Povinný však následně ztratí zdravotní způsobilost pro výkon takto fyzicky náročné práce.<sup>79</sup>

Výše jsem teoreticky popsal právní institut smlouvy o smlouvě budoucí v současné platné právní úpravě, nyní se zaměřím na zodpovězení výzkumné otázky, a totiž jaké je uplatnění tohoto institutu ve vztahu k pracovní smlouvě a zda se stranám vyplatí jej v praxi využít. Mám za to, že stranám nic nebrání v ujednání smlouvy o smlouvě budoucí, kdy budoucí smlouvou bude pracovní smlouva.<sup>80</sup> To bylo ostatně možné již za předchozí právní úpravy, jak dokládají slova L. Jouzy: „*Dohoda podle ObčZ se může vhodně uplatnit při sjednávání*

---

<sup>74</sup> Srov. PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In ŠVESTKA, DVOŘÁK, FIALA a kol.: *Občanský zákoník. Svazek V...*, s. 136.

<sup>75</sup> Srov. § 634 ObčZ.

<sup>76</sup> Tamtéž, § 1785 – 1788.

<sup>77</sup> Tamtéž, § 3 odst. 2 písm. d).

<sup>78</sup> HULMÁK, Milan. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník V...*, s. 293.

<sup>79</sup> BEZOUŠKA, Petr. In ELIÁŠ, HŮRKA, BEZOUŠKA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 155.

<sup>80</sup> Shodně např. BEZOUŠKA, Petr. In ELIÁŠ, HŮRKA, BEZOUŠKA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 154.

pracovněprávního vztahu ve stadiu, kdy ještě není uzavřena pracovní smlouva. Jedná se o tzv. příslib zaměstnání (*pactum de contrahendo*).<sup>81</sup> Základní nevýhodou úpravy smlouvy o smlouvě budoucí v ObčZ 64 byl zákonný požadavek, aby v této předběžné smlouvě byly dohodnuty podstatné náležitosti budoucí smlouvy.<sup>82</sup> Pokud některá z náležitostí budoucí smlouvy stanovených zákonem chyběla, dovozovala judikatura neplatnost takovéto smlouvy.<sup>83</sup> V případě smlouvy pracovní tak musely být již předem dohodnuty druh práce, místo výkonu práce a den nástupu zaměstnance do práce. Z toho důvodu byl smazán jakýkoliv rozdíl mezi smlouvou přípravnou a budoucí hlavní pracovní smlouvou. V režimu ObčZ 64 tak dle mého názoru nemělo pro strany žádný význam uzavírat smlouvu o budoucí pracovní smlouvě. Pokud tak strany učinily, uzavřely tím fakticky již samotnou pracovní smlouvu.

Současná situace je odlišná už jen z toho prostého důvodu, že ObčZ vyžaduje ujednání obsahu budoucí smlouvy toliko obecným způsobem. To znamená, že by mělo být alespoň zřejmé, o jaký budoucí smluvní typ se jedná. V případě pracovní smlouvy postačuje, pokud se strany dohodnou, že jedna pro druhou bude konat práci v závislém postavení, druhá jí za to bude platit mzdu a obecně půjde o práci určitého druhu.<sup>84</sup> Na rozdíl od předchozí právní úpravy tak došlo k výraznému posunu. Takové ujednání mezi stranami ponechává prostor pro budoucí vyjednávání o uzavření pracovní smlouvy v jejím konkrétním znění, a tudíž může být za určitých okolností pro strany výhodné. Pokud se strany rozhodnou uzavřít smlouvu o budoucí pracovní smlouvě, doporučuji ji uzavřít jako smlouvu oboustranně zavazující. Takové ujednání posílí právní jistotu obou zúčastněných stran. Ze stejného důvodu rovněž doporučuji uzavřít smlouvu o smlouvě budoucí v písemné formě. Zákon v tomto případě požadavek písemné formy nepředepisuje. Oprávněná strana, ať už jí bude pouze strana jedna či obě strany, by však měla na písemné formě smlouvy trvat. V takovém případě v souladu s § 1758 ObčZ<sup>85</sup> musí druhá strana tomuto požadavku vyhovět. V opačném případě by se jednalo o tzv. zjevný *disens* a k uzavření smlouvy by nedošlo. Pokud by druhá strana i přesto na uzavření smlouvy v písemné formě nepřistoupila, je takové chování dle mého názoru jasný indikátor možného budoucího nepoctivého jednání této strany. Jelikož pro zaměstnance obvykle odměna získaná výkonem závislé práce na základě pracovní smlouvy představuje základní zdroj příjmů pro

---

<sup>81</sup> JOUZA, Ladislav. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 5, s. 33.

<sup>82</sup> Srov. § 50a zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 428/2011 Sb. účinném ke dni 1. 1. 2013.

<sup>83</sup> Srov. rozsudek NS ze dne 10. srpna 2011, sp. zn. 26 Cdo 1173/2009.

<sup>84</sup> BEZOUŠKA, Petr. In ELIÁŠ, HŮRKA, BEZOUŠKA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 154.

<sup>85</sup> § 1758 ObčZ: „Dohodnou-li se strany, že pro uzavření užijí určitou formu, má se za to, že nechtějí být vázány, nebude-li tato forma dodržena. To platí i tehdy, projeví-li jedna ze stran vůli, aby smlouva byla uzavřena v písemné formě.“

uspokojování vlastních potřeb i potřeb jeho rodiny, měl by zejména on na písemném vyhotovení budoucí smlouvy bezvýhradně trvat. Lze si představit situaci, kdy zaměstnanec v očekávání budoucí výhodnější práce dá výpověď z pracovního poměru u svého současného zaměstnavatele. Po uplynutí výpovědní doby v souladu se smlouvou o smlouvě budoucí vyzve budoucího zaměstnavatele k uzavření pracovní smlouvy. Ten však z nějakého důvodu odmítne, např. pracovní místo již obsadil jiným zaměstnancem. Stejně riziko ovšem hrozí i zaměstnavateli, který oprávněně očekává nástup zaměstnance na pracovní pozici, v důsledku čehož odmítá ostatní zájemce. Zaměstnanec však poté odmítne uzavřít pracovní smlouvu a zaměstnavateli tak zůstane pracovní pozice neobsazená. Následné potíže s dokazováním pro oprávněného ze smlouvy o smlouvě budoucí, pokud tato nebyla uzavřena v písemné formě, jsou evidentní. Zaměstnanec i zaměstnavatel by si měli včas toto riziko uvědomit a nepodstupovat ho. Požadavek písemné formy přípravné smlouvy, kdy hlavní smlouvou bude pracovní smlouva, lze podpořit rovněž úvahou J. Krčmáře, který ve své učebnici obligačního práva psal následující: „*Nelze pochybovati, že v četných případnostech předpisy dané o formě smlouvy hlavní bude vztahovati na pactum de contrahendo. O tom, zdali tak činiti sluší čili nic, rozhodnouti jest podle důvodu, který zákonodárce vedl k předpisu o formě.*“<sup>86</sup> Tehdejší situace byla obdobná, obecný zákoník občanský stejně jako nynější ObčZ výslovně neupravoval formu smlouvy o smlouvě budoucí. Stejně stanovisko jako J. Krčmář zastával rovněž J. Sedláček, který dovozoval, že je-li pro hlavní smlouvu předepsaná forma, je nutná i pro předchozí smlouvu.<sup>87</sup> Jelikož zákonodárce předepisuje pro pracovní smlouvu požadavek písemné formy<sup>88</sup>, a to zejména z důvodu ochrany zaměstnance, lze uzavřít, že rovněž smlouva o budoucí pracovní smlouvě by měla být stranami uzavřena písemně.

Úprava smlouvy o smlouvě budoucí v ObčZ poskytuje oproti úpravě v ObčZ 64 mnohem větší prostor pro budoucí sjednávání pracovní smlouvy, čímž výrazně posiluje autonomii vůle smluvních stran. Z toho důvodu lze vyslovit hypotézu, že dojde k rozšíření institutu *pactum de contrahendo* na pracovněprávní vztahy. Pracovní smlouva je nicméně specifická v tom, že den nástupu do práce, a tudíž i vznik pracovního poměru lze určit odkládací podmínkou. Judikatura dovodila, že den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, např. konkrétním datem, nýbrž i na základě jiných, objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně

---

<sup>86</sup> KRČMÁŘ, Jan. *Základy přednášek o právu občanském. Právo obligační*. Praha: Všehrd, 1924, s. 38.

<sup>87</sup> SEDLÁČEK, Jaromír. In ROUČEK, František, SEDLÁČEK, Jaromír. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. 4. díl, (§§ 859 až 1089)*. Praha: V. Linhart, 1936, s. 397.

<sup>88</sup> K pojednání o formě pracovní smlouvy blíže v kapitole 2.3 této práce.

nastanou, tedy např. odchod určité zaměstnankyně na mateřskou dovolenou.<sup>89</sup> Pro smluvní strany tedy dle mého názoru nadále i za účinnosti ObčZ zůstává nejvýhodnější variantou uzavřít přímo pracovní smlouvu s tím, že účinnost smlouvy bude spojena se splněním odkládací podmínky.<sup>90</sup> Existuje-li v určitém okamžiku vůle smluvních stran uzavřít pracovní smlouvu, doporučuji její okamžité uzavření s tím, že postačí sjednat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, který může být sjednán na pozdější datum či být vázán k jiné, v budoucnu očekávané skutečnosti. Ostatní náležitosti mohou být řešeny až později, např. před samotným nástupem zaměstnance do práce, a to dodatkem k pracovní smlouvě. Strany se tímto postupem vyhnou nutnosti uzavírat pracovní smlouvu až v budoucnu, ohledně dalších náležitostí zůstane zachován prostor pro jejich sjednávání a především bude-li pracovní smlouva již uzavřena, odrazí se tato skutečnost výrazně v právní jistotě obou zúčastněných stran.

#### 1.4 Smlouvy uzavírané adhezním způsobem

Cílem následující podkapitoly je vymezit smlouvy uzavírané adhezním způsobem a zodpovědět výzkumnou otázku, zda lze pracovní smlouvu za určitých okolností považovat rovněž za smlouvu uzavíranou adhezním způsobem v režimu ObčZ. Od rekonstrukce soukromého práva<sup>91</sup> k 1. 1. 2014 uplynula téměř čtyři léta, odpověď na tuto spornou otázku však není doposud jednoznačně zodpovězena. Za stále nevyřešenou ji považuje rovněž nejnovější odborná literatura: „*V pracovníprávních vztazích je běžné, že smlouvy a dohody jsou uzavírány pomocí formulářů zpracovaných zaměstnavatelem. Je ovšem otázkou (dosud nevyřešenou), zda se v nich uplatní – s ohledem na základní zásady pracovníprávních vztahů – zvláštní režim smluv uzavíraných adhezním způsobem uvedený v § 1798 až 1801 ObčZ.*“<sup>92</sup> Např. P. Bezouška zastává názor, že: „*Uzavření pracovní smlouvy se neobejde bez znalosti pravidel o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem (§ 1798 až 1801 ObčZ), neboť se zde často bude objevovat slabší smluvní strana.*“<sup>93</sup> Mezi odpůrce uplatnění příslušných ustanovení se řadí např. M. Bělina, jenž uvádí následující: „*Pracovní právo poskytuje zaměstnancům nesrovnatelně větší ochranu, než může poskytovat slabší straně několik ustanovení ObčZ o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem, a porovnáme-li je s ochrannými*

<sup>89</sup> Rozsudek NS ze dne 13. listopadu 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.

<sup>90</sup> Obdobně ŠTEFKO, Martin. In MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1–117*. Praha: Leges, 2013, s. 382.

<sup>91</sup> Soukromoprávní rekonstrukce zahrnovala především přijetí nového občanského zákoníku, zákona o obchodních korporacích a zákona o mezinárodním právu soukromém, které nabyly účinnosti 1. 1. 2014. Zároveň došlo ke zrušení starého občanského zákoníku, obchodního zákoníku, zákona o rodině a dalších právních předpisů.

<sup>92</sup> DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 102.

<sup>93</sup> BEZOUŠKA: *Vliv nového občanského zákoníku...*, s. 1.

ustanoveními ZPr, pak zjistíme, že není nejmenší důvod pro aplikaci těchto ustanovení na pracovní smlouvy.<sup>94</sup> Cílem této podkapitoly je vlastní závěr o tom, zda se dotčená ustanovení uplatní v pracovněprávních vztazích, resp. při uzavírání pracovní smlouvy, či nikoliv.

Nejprve je nutné vymezit samotný pojem smlouvy uzavírané adhezním způsobem. Nelze hovořit o „adhezní smlouvě“. S tímto označením se lze v literatuře občas setkat<sup>95</sup>, je však nepřesné, důvodová zpráva k ObčZ jej označuje dokonce za slangové.<sup>96</sup> Nejedná se totiž o konkrétní smluvní typ, nýbrž o specifický způsob sjednávání smlouvy. Literou zákona je za smlouvu uzavíranou adhezním způsobem nutno považovat každou smlouvu, „jejíž základní podmínky byly určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejích pokynů, aniž slabší strana měla skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit.“<sup>97</sup> To znamená, že zde dochází k omezení autonomie vůle z hlediska určení obsahu smlouvy. Výrazem *podmínky smlouvy* je třeba rozumět libovolné ustanovení smlouvy.<sup>98</sup> Zákon dále stanovuje vyvratitelnou právní domněnku, že použije-li se k uzavření smlouvy se slabší stranou smluvní formulář (tzv. formulářové smlouvy) užívaný v obchodním styku nebo jiný obdobný prostředek (typicky obchodní podmínky), má se za to, že smlouva byla uzavřena adhezním způsobem.<sup>99</sup> Výraz, že formulář je *užíván* v obchodním styku, značí opakované používání tohoto formuláře silnější stranou. Pojem *obchodní styk* značí to, co právní styk.<sup>100</sup> Smlouvy uzavírané adhezním způsobem jsou uzavírány zpravidla hromadně, aniž by byly individuálně sjednávány s každou smluvní stranou.<sup>101</sup> Z toho dovozují hypotézu, že formulářové pracovní smlouvy využívané zaměstnavateli v právním styku se zaměstnanci lze považovat za smlouvy uzavírané adhezním způsobem.

Primárně je třeba vycházet z předpokladu, že samotné uzavření smlouvy adhezním způsobem nic nevyovídá o tom, zda taková smlouva obsahuje zneužívající klauzule nebo nikoli.<sup>102</sup> Zákon však s tímto specifickým způsobem sjednávání smluv pojí v několika případech následek neplatnosti určité smluvní doložky z důvodu ochrany slabší smluvní strany. Předně se jedná o situaci, kdy doložka ve smlouvě uzavřené adhezním způsobem odkazuje na podmínky uvedené mimo vlastní text smlouvy. V takovém případě je tato doložka platná, jen

---

<sup>94</sup> BĚLINA: *Změnilo se pracovní právo...*, s. 53.

<sup>95</sup> Srov. např. PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In ŠVESTKA, DVOŘÁK, FIALA a kol.: *Občanský zákoník. Svazek V...*, s. 160 a násl.

<sup>96</sup> ELIÁŠ, Karel. In ELIÁŠ a kol.: *Nový občanský zákoník...*, s. 730.

<sup>97</sup> § 1798 odst. 1 ObčZ.

<sup>98</sup> PETROV, Jan. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník V...*, s. 344.

<sup>99</sup> § 1798 odst. 2 ObčZ.

<sup>100</sup> PETROV, Jan. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník V...*, s. 346.

<sup>101</sup> TINTĚRA, Tomáš. In TINTĚRA, PODRAZIL, PETR: *Základy závazkového práva...*, s. 217.

<sup>102</sup> Srov. PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In ŠVESTKA, DVOŘÁK, FIALA a kol.: *Občanský zákoník. Svazek V...*, s. 160.

pokud byla slabší strana s doložkou a jejím významem seznámena nebo prokáže-li se, že význam doložky musela znát.<sup>103</sup> Pokud slabší strana podepíše prohlášení o takovém seznámení, neznamená to samo o sobě, že byla s obsahem podmínek skutečně srozuměna. Účelem úpravy informačních povinností je překonat skutečnost, že podepisovaný text není čten, a pouhým přidáním dalších prohlášení tento cíl pochopitelně naplněn nebude.<sup>104</sup> V pracovní smlouvě se může objevit např. doložka odkazující na vnitřní předpisy zaměstnavatele. Takovým vnitřním předpisem je typicky pracovní řád, ve kterém zaměstnavatel blíže rozvádí práva a povinnosti zaměstnanců. Zaměstnavatel by měl zaměstnance při uzavírání pracovní smlouvy seznámit se všemi povinnostmi, které pro něj z vnitřních předpisů vyplývají, a měl by být schopen prokázat, že zaměstnanec byl takto seznámen a že povinnostem obsažených v těchto předpisech rozumí. V opačném případě by se zaměstnanec mohl jednak domáhat neplatnosti takové smluvní doložky, jednak by se mohl *liberovat* v případě způsobení újmy vzniklé porušením povinnosti vyplývajících z takové doložky.<sup>105</sup>

Další variantou je smlouva uzavřená adhezním způsobem obsahující doložku, kterou lze přečíst jen se zvláštními obtížemi, nebo doložku, která je pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelná. Taková doložka je platná, jen nepůsobí-li slabší straně újmu nebo prokáže-li druhá strana, že slabší straně byl význam doložky dostatečně vysvětlen.<sup>106</sup> Obtížně čitelná doložka není pouze text napsaný miniaturním písmem, ale např. i doložka ukrytá v textu, který s jejím zněním nesouvisí a oblát ji tak snadno přehlédne. To konstatoval v jednom ze svých nálezů i ÚS: „*Smluvní ujednání musejí mít dostatečnou velikost písma, nesmějí být ve výrazně menší velikosti než okolní text, nesmějí být umístěna v oddílech, které vzbuzují dojem nepodstatného charakteru.*“<sup>107</sup> Osoba průměrného rozumu je osoba, která rozumí běžnému psanému textu (např. článku v novinách).<sup>108</sup> Takovéto osobě nemusí být známé určité pojmy, např. dnes často užívané anglicismy. Tyto pojmy by měl zaměstnavatel zaměstnanci vysvětlit, resp. vyjasnit, k čemu se zavazuje. Zaměstnavatele však na druhou stranu nemůže stíhat povinnost vysvětlovat absolutně každý, standardně používaný obrat v nabídce smlouvy.<sup>109</sup>

Poslední variantou je doložka ve smlouvě uzavřené adhezním způsobem, která je pro slabší stranu zvláště nevýhodná, aniž je pro to rozumný důvod. Zákon demonstrativně a rovněž

---

<sup>103</sup> § 1799 ObčZ.

<sup>104</sup> Srov. PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In ŠVESTKA, DVORÁK, FIALA a kol.: *Občanský zákoník. Svazek V...*, s. 162.

<sup>105</sup> HŮRKA: *Změny v pracovním právu...*, s. 240 – 241.

<sup>106</sup> § 1800 odst. 1 ObčZ.

<sup>107</sup> Nález ÚS ze dne 11. listopadu 2013, sp. zn. I. ÚS 3512/11.

<sup>108</sup> Srov. PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In ŠVESTKA, DVORÁK, FIALA a kol.: *Občanský zákoník. Svazek V...*, s. 164.

<sup>109</sup> BEZOUŠKA, Petr. In ELIÁŠ, HŮRKA, BEZOUŠKA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 687.

pod sankcí neplatnosti uvádí situaci, kdy se smlouva odchyluje závažně a bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek ujednávaných v obdobných případech.<sup>110</sup> Pro úplnost je vhodné uvést, že ustanovení o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem jsou kogentní povahy, tudíž odchýlí-li se strany nebo vyloučí-li některé z těchto ustanovení, nepřihlíží se k tomu.<sup>111</sup> Jedná se však o kogentnost částečnou, podnikatelé si předmětnou úpravu pro smlouvy uzavřené mezi sebou vyloučit mohou, což je podle I. Pelikánové a R. Pelikána absurdní.<sup>112</sup> Práce nemá ambici toto posuzovat, nicméně faktem je, že taková úprava nemá v jiném občanském zákoníku obdobu.<sup>113</sup>

Výše jsem nastínil teoretickou konstrukci smluv uzavíraných adhezním způsobem v současné platné právní úpravě. Nyní je třeba zodpovědět výzkumnou otázku, zda lze pracovní smlouvu za určitých okolností považovat rovněž za smlouvu uzavíranou adhezním způsobem v režimu ObčZ, a potvrdit či vyvrátit stanovenou hypotézu, že formulářové pracovní smlouvy využívané zaměstnavateli v právním styku se zaměstnanci mají být právně hodnoceny jako smlouvy uzavírané adhezním způsobem dle ObčZ. Primárně je třeba vycházet z předpokladu, že zaměstnanec lze v právním styku se zaměstnavatelem považovat za slabší smluvní stranu. ObčZ stanoví: „*Má se za to, že slabší stranou je vždy osoba, která vůči podnikateli v hospodářském styku vystupuje mimo souvislost s vlastním podnikáním.*“<sup>114</sup> V pracovním právu se často využívají typizované pracovní smlouvy, kdy vyjednávat a měnit jejich obsah je možné až od určitého vyššího stupně důležitosti zaměstnance pro zaměstnavatele.<sup>115</sup> Troufám si tvrdit, že drtivá většina pracovních smluv je uzavírána bez této možnosti, tzv. způsobem *take it or leave it*, kdy adherent (zaměstnanec – slabší strana) nemá skutečnou příležitost ovlivnit základní podmínky pracovní smlouvy. Z těchto důvodů mám za to, že naprostá většina uzavíraných pracovních smluv naplní definiční znaky smlouvy uzavírané adhezním způsobem dle § 1798 odst. 1 ObčZ. Formulářovým pracovním smlouvám pak svědčí vyvratitelná domněnka stanovená v § 1798 odst. 2 ObčZ. Z toho plynou následky upravené § 1799 a § 1800 ObčZ, které by měl mít především zaměstnavatel při uzavírání pracovních smluv na paměti, chce-li jim předejít. Tento přístup považuji v souladu se základními zásadami pracovního práva, mezi které patří rovněž zvláštní zákonná ochrana zaměstnance.<sup>116</sup> Pokud zákon

---

<sup>110</sup> § 1800 odst. 2 ObčZ.

<sup>111</sup> Tamtéž, § 1801.

<sup>112</sup> Podrob. srov. PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In ŠVESTKA, DVOŘÁK, FIALA a kol.: *Občanský zákoník. Svazek V...*, s. 165 – 166.

<sup>113</sup> PETROV, Jan. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník V...*, s. 342.

<sup>114</sup> § 433 odst. 2 ObčZ.

<sup>115</sup> HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 79.

<sup>116</sup> Srov. § 1a odst. 1 písm. a) ZPr.

přiznává zaměstnanci jako slabší straně zvláštní ochranu, postrádalo by jakékoliv *ratio* odepírat mu ochranu upravenou na obecné úrovni občanským zákoníkem. Ustanovení § 1801 ObčZ navíc stanoví kogentnost ustanovení o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem. To znamená, že zaměstnavatel se nemůže od těchto ustanovení odchýlit a nemůže jejich aplikaci vyloučit ani dohodou se zaměstnancem. Takové odchýlení či taková dohoda by byly neúčinné, nepřihlíželo by se k nim. Uvědomuji si přitom, že ZPr poskytuje zaměstnanci v souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy rovněž ochranu, když stanoví: „*Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.*“<sup>117</sup> Na jiných místech ZPr se nacházejí i další ustanovení sloužící k informovanosti slabší smluvní strany.<sup>118</sup> Nemohu se však ztotožnit se slovy M. Běliny, který říká: „*Nevidím důvod pro prostor k aplikaci ustanovení o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem na pracovněprávní vztahy. Naopak, jejich aplikace na pracovněprávní vztahy by mohla způsobovat řadu problémů a vést spíše k oslabení postavení zaměstnance.*“<sup>119</sup> Jsem toho názoru, že ustanovení o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem dle ObčZ je nutno ve vztahu k pracovní smlouvě vnímat jako doplněk ochrany zaměstnance poskytnuté mu ZPr. Ve svém důsledku tak nemůže docházet k oslabení postavení zaměstnance, nýbrž k posílení jeho právního postavení a ochrany.

Pro úplnost je vhodné uvést, že nikterak výjimečná je rovněž situace, kdy na začátku o pracovní smlouvu uzavřenou adhezním způsobem nepůjde, situace se však v průběhu pracovního poměru může lišit a pozdější změna či dodatek pracovní smlouvy již může být takto charakterizován.<sup>120</sup> Adhezním způsobem může být uzavřena např. dohoda o hmotné odpovědnosti, kvalifikační doložka aj.<sup>121</sup>

Na úplný závěr této podkapitoly bych rád uvedl slova předního představitele české civilistiky první poloviny 20. století J. Sedláčka, který již ve své době o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem ve vztahu ke služební smlouvě (obdoba dnešní pracovní smlouvy) psal: „*Moderní velkopodniky vytvořily zcela nový způsob uzavírání smluv. Na jedné straně velkopodnikatel, ať jednotlivec či kolektivita, na druhé straně hospodářsky daleko slabší kontrahent. Velkopodnik vyžaduje, aby řada smluv uzavřena byla podle přesně předepsaných*

---

<sup>117</sup> Tamtéž, § 31.

<sup>118</sup> Tamtéž, např. § 37, § 278 až 280.

<sup>119</sup> BĚLINA: *Změnilo se pracovní právo...*, s. 55.

<sup>120</sup> BEZOUŠKA, Petr. In ELIÁŠ, HŮRKA, BEZOUŠKA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 686 – 687.

<sup>121</sup> Tamtéž.

*podmínek. Tak je tomu např. při smlouvách služebních. Druhému kontrahentu není možno nějak docílit změny podmínek, nýbrž má na vybranou buď smlouvu uzavřít podle předpisu druhé strany anebo smlouvu neuzavřít. Právnicky není na tom nic zvláštního, neboť oblát má jen dvojí možnost nabídku přijmouti anebo odmítnouti. Hospodářsky je však důležitý rozdíl v tom, že rovnocenní kontrahenti mohou vzájemnými ofertami docílit smlouvy oběma vyhovující, kdežto v tomto případě oblát nemůže s úspěchem učiniti vzájemnou nabídku a tím docílit pro sebe výhodnějších podmínek smluvních. V těchto případech je hospodářská odvislost (adhese) jednoho kontrahenta na druhém, a proto máme zde případ adhesního uzavírání smlouvy (contrat d'adhesion).“<sup>122</sup>*

---

<sup>122</sup> SEDLÁČEK: *Obligační právo...*, s. 18 – 19.

## 2. Pracovní smlouva

### 2.1 Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou

Důvodem, proč strany uzavírají pracovní smlouvu, je založení pracovního poměru mezi těmito stranami. Pracovní poměr je tedy pojem s pracovní smlouvou bezprostředně související, který nemůže zůstat v rámci této práce opomenut. Pracovní smlouva vytváří základ pracovního poměru, nejdůležitější části pracovního poměru jsou konkretizovány právě pracovní smlouvou (druhem práce, místem výkonu práce a dnem nástupu do práce).<sup>123</sup> Jeho vymezení je cílem následujícího textu.

Pracovní poměr je závazkový právní vztah, ve kterém fyzická osoba jako zaměstnanec dává za odměnu k dispozici svoji pracovní sílu k práci pod vedením osoby zaměstnavatele – fyzické či právnické osoby. ZPr ani jiný právní předpis nenabízí definici pracovního poměru, ta je tedy ponechána právní nauce. Podle M. Galvase je pracovní poměr: „*Smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu.*“<sup>124</sup> P. Bezouška pracovní poměr chápe jako: „*Závazek, ve kterém člověk (zaměstnanec) dává k dispozici svoji pracovní sílu a pracuje přitom pod vedením jiné osoby (zaměstnavatele), na které je osobně (a často i hospodářsky) závislý.*“<sup>125</sup> J. Jakubka pracovním poměrem rozumí: „*Osobní a nezastupitelný výkon práce zaměstnance, kterou koná v rámci dohodnutého druhu a místa výkonu práce v pracovní nebo jinak dohodnuté době podle pokynů zaměstnavatele za mzdu či plat.*“<sup>126</sup> P. Podrazil uvádí: „*Vznikem pracovního poměru dochází mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k aktivaci konglomerátu práv a povinností, jež jsou rámcově vymezeny v § 38 odst. 1 ZPr.*“<sup>127</sup> Z výše uvedených formulací lze konstruovat určité definiční znaky pracovního poměru. Předně se jedná o vztah závazkový, resp. smluvní. Pracovní poměr je vázán na osobu zaměstnance, který je povinen vykonávat práci osobně – jedná se o vztah osobněprávní. Jelikož je práce v pracovním poměru vykonávána za odměnu, lze hovořit rovněž o vztahu úplatném.

ZPr stanoví, že: „*Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“<sup>128</sup> ZPr zná ještě jeden možný způsob vzniku pracovního poměru, a to jmenováním na vedoucí pracovní místo.<sup>129</sup> V případě

---

<sup>123</sup> GALVAS, Milan. In GALVAS a kol.: *Pracovní právo...*, s. 260.

<sup>124</sup> Tamtéž, s. 259.

<sup>125</sup> Srov. BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK, Milan a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2014, s. 740.

<sup>126</sup> JAKUBKA, Jaroslav. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 137.

<sup>127</sup> PODRAZIL, Petr. In TINTĚRA, PODRAZIL, PETR: *Základy závazkového práva...*, s. 244.

<sup>128</sup> § 33 odst. 1 ZPr.

<sup>129</sup> Tamtéž, § 33 odst. 3.

jmenování není pracovní poměr založen pracovní smlouvou, nýbrž jinou právní skutečností. Jmenování se však týká pouze vedoucích pracovníků pracujících ve veřejné správě, stanoví-li tak ZPr<sup>130</sup> nebo zvláštní právní předpis.<sup>131</sup> Všichni zaměstnanci pracující v soukromém sektoru jsou zaměstnáváni na základě pracovní smlouvy.<sup>132</sup> Celý § 33 ZPr je nutné vykládat jako kogentní ustanovení, jiný způsob vzniku pracovního poměru pomocí právního jednání kromě dvou výše zmíněných tedy není možný. Nepřipadá však v úvahu ani založení pracovního poměru na základě jiné právní skutečnosti, jako je např. právní událost, protiprávní jednání, soudní či správní rozhodnutí konstitutivní povahy aj.<sup>133</sup> Jelikož založení pracovního poměru jmenováním je možné toliko v případech taxativně stanovených<sup>134</sup> a týká se pouze vedoucích pracovníků, je zřejmé, že pracovní smlouva je rozhodujícím a v praxi také zdaleka nejběžnějším právním jednáním, které zakládá pracovní poměr. Jistou zvláštnost může představovat skutečnost, kdy zvláštní právní předpis nebo stanovы spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem.<sup>135</sup> V tomto případě však nelze s volbou spojovat jiné právní následky, než že se jedná toliko o předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.<sup>136</sup>

Zaměstnanec je na zaměstnavateli obvykle hospodářsky závislý, z pracovního poměru pro něj často plyne hlavní zdroj příjmů k zajištění jeho osobních potřeb a potřeb jeho rodiny.<sup>137</sup> Dochází tak k realizaci práva na práci, jednoho ze základních sociálních práv obsažených v LZPS, která stanoví, že: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“<sup>138</sup> Za určitý projev práva na práci lze dle mého názoru považovat právo na zaměstnání, jehož legální definici vymezuje zákon o zaměstnanosti: „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovníprávním vztahu...“<sup>139</sup>

---

<sup>130</sup> ZPr v § 33 odst. 3 demonstrativně uvádí, že pracovní poměr se zakládá jmenováním u vedoucího pracovníka organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru v Policii ČR.

<sup>131</sup> Srov. např. § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., zákon o obcích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>132</sup> HŮRKA, Petr. In HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. *Labour Code Commentary*. Prague: Wolters Kluwer, 2011, s. 43.

<sup>133</sup> BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 201.

<sup>134</sup> § 33 odst. 3 ZPr.

<sup>135</sup> Tamtéž, § 33 odst. 2.

<sup>136</sup> Tamtéž.

<sup>137</sup> BEZOUŠKA, Petr. In HULMÁK a kol.: *Občanský zákoník VI...*, s. 740.

<sup>138</sup> Čl. 26 odst. 3 věta první LZPS.

<sup>139</sup> § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

## 2.2 Subjekty pracovní smlouvy

Smluvními stranami pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr jsou zaměstnavatel a zaměstnanec.<sup>140</sup> Pracovní poměr je vztahem konsensuálním, což znamená, že k uzavření pracovní smlouvy je zapotřebí souhlasný projev vůle smluvních stran.<sup>141</sup> Je třeba vyřešit stěžejní otázku, kdo onou smluvní stranou může v souladu s právním řádem být. Odpovědí budiž tato podkapitola.

Obecně lze říci, že subjektem individuálního pracovněprávního vztahu může být jak FO, tak PO. V případě pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, jehož subjektem je na straně jedné zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec, může být zaměstnavatelem FO i PO, zaměstnancem však může být pouze člověk, tedy FO.<sup>142</sup> Tyto strany pracovní smlouvy vystupují vůči sobě navzájem jak v pozici dlužníka, tak v postavení věřitele. Zaměstnavatel je jako věřitel oprávněn požadovat po zaměstnanci osobní výkon závislé práce, za který je mu jako dlužník povinen poskytnout úplatu (mzdu, plat nebo jinou odměnu). Naproti tomu zaměstnancova pohledávka závisí v obdržení úplaty, jeho dluh spočívá v osobním výkonu závislé práce podle pokynů zaměstnavatele. ZPr obsahuje pouze obecné vymezení osoby zaměstnance a zaměstnavatele, kdy: „*Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“<sup>143</sup> A dále: „*Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“<sup>144</sup> Otázky pracovněprávní subjektivity a svéprávnosti k právnímu jednání v pracovních vztazích však ZPr blíže neřeší. Proto je třeba v souladu se zásadou subsidiarity nahlédnout do ObčZ, který řešení předmětných statusových otázek obsahuje. V souvislosti s osobou zaměstnance a zaměstnavatele je třeba zmínit rovněž institut právního zastoupení. V praxi může nastat potřeba zastoupení z rozličných důvodů (např. pro omezení svéprávnosti, pro nepřítomnost aj.) V takových případech se dle potřeby využije zákonného zastoupení, smluvního zastoupení či opatrovnictví.<sup>145, 146</sup>

---

<sup>140</sup> § 33 odst. 1 ZPr.

<sup>141</sup> KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012.* Praha: Leges, 2012, s. 170.

<sup>142</sup> PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 58.

<sup>143</sup> § 6 ZPr.

<sup>144</sup> Tamtéž, § 7.

<sup>145</sup> Podrob. srov. HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 73.

<sup>146</sup> Srov. § 436 – 488 ObčZ.

### 2.2.1 Zaměstnanec

Pracovněprávní subjektivita zaměstnance není v ObčZ výslovně řešena. Určitou pomocí je v tomto ohledu dikce § 34 ObčZ, který stanoví, že: „*Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.*“<sup>147, 148</sup> Výkladem *a contrario* lze z tohoto ustanovení dovodit, že zaměstnancem v pracovním poměru může být pouze osoba starší než patnáct let a osoba, která ukončila povinnou školní docházku. Obě podmínky je třeba splnit kumulativně. Účelem pravidla je znemožnění kolize zaměstnání a povinné školní docházky.<sup>149</sup> V případě, že dítě koná závislou práci, aniž dosáhlo věku 15 let a ukončilo povinnou školní docházku, jedná se o nelegální práci.<sup>150</sup> Nelegálnost práce nemá vliv na povinnost zaměstnavatele uhradit dítěti odměnu za vykonanou práci.<sup>151</sup> Zaměstnavateli, jenž umožní výkon nelegální práce, však hrozí řada rizik a postihů – soukromoprávních i veřejnoprávních.<sup>152</sup>

Pracovněprávní svéprávnost zaměstnance, tedy schopnost samostatně právně jednat, vlastním jednáním nabývat subjektivní práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, je upravena v § 35 ObčZ. Doposud jediná novelizace ObčZ dikcí tohoto ustanovení do značné míry pozměnila. Je proto vhodné se mimo stávající znění zaměřit rovněž na původní verzi ustanovení a pokusit se vyhodnotit, zda došlo k pozitivní změně. Prvotní úprava pracovněprávní svéprávnosti zaměstnance byla následující: „*Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.*“<sup>153</sup> Znění plně odpovídající vymezení pracovněprávní subjektivity zaměstnance z předchozího ustanovení. Lze si však představit situaci, kdy nezletilý dosáhne věku patnáct let a prozatím nemá ukončenou povinnou školní docházku. Naskytne se mu dobrá pracovní příležitost, které by chtěl po ukončení povinné školní docházky využít. To mu však není umožněno, protože až do splnění druhé podmínky nemůže pracovní smlouvu platně uzavřít. Ve svém důsledku se tedy jednalo o ustanovení zbytečně omezující autonomii vůle. Tuto skutečnost si zákonodárce následně uvědomil a nové znění ustanovení je následující: „*Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného*

<sup>147</sup> Tamtéž, § 34.

<sup>148</sup> § 121 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>149</sup> HŮRKA, Petr. In VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 16.

<sup>150</sup> § 5 písm. e) bod 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>151</sup> ŠTEFKO, Martin. In MELZER, TĚGL a kol.: *Občanský zákoník...*, s. 380.

<sup>152</sup> K problematice podrobněji tamtéž.

<sup>153</sup> § 35 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 89/2012 Sb. účinném ke dni 1. 1. 2014.

právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.<sup>154</sup> Míra ochrany tak zůstala zachována za současného posílení autonomie vůle, což jsou důvody, pro které lze tuto změnu hodnotit nanejvýš kladně. Ostatně nejedná se o žádnou novinku, nýbrž o navrácení se k osvědčenému stavu před 1. 1. 2014, kdy dané pravidlo obsahoval § 6 ZPr.<sup>155</sup> Pro úplnost je vhodné uvést, že nezletilý sjednává a podepisuje pracovní smlouvu sám, není třeba souhlasu zákonného zástupce ani přivolení soudu.<sup>156</sup> Je nicméně slušností svůj záměr se zákonným zástupcem projednat.<sup>157</sup>

Původní znění § 35 ObčZ však obsahovalo ještě svůj druhý odstavce, ve kterém stálo: „Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.“<sup>158</sup> Dle důvodové zprávy šlo o řešení, které respektuje soudržnost rodiny a právní ochranu rodiny jako celku i potřebu zvýšené ochrany mladistvých zaměstnanců.<sup>159</sup> Mám za to, že ZPr poskytuje ochranu mladistvých zaměstnanců v dostatečné míře.<sup>160</sup> Je tedy zbytečné konstruovat další nástroje ochrany cestou ObčZ, který by měl řešit toliko statusové otázky a ostatní přenechat zákonu speciálnímu – ZPr. Další otázkou je praktické využití takové ochrany. Sama důvodová zpráva připouští, že k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zákonného zástupce by mělo být zapotřebí přivolení soudu.<sup>161</sup> J. Horecký k tomu uvádí, že: „K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se vyžaduje předchozí přivolení soudu. Zákonný zástupce je proto povinen stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu doručit nezletilému zaměstnanci.“<sup>162</sup> Na rozdíl od většinové společnosti zastávám názor, že obecně soudní řízení v ČR již nemůže být o mnoho rychlejší při současném zachování spravedlivého

---

<sup>154</sup> § 35 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 460/2016 Sb. účinném ke dni 28. 2. 2017.

<sup>155</sup> Znění § 6 ZPr bylo od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2013 následující: „Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“

<sup>156</sup> ČUHELOVÁ, Kateřina. In PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 83.

<sup>157</sup> BEZOUŠKA, Petr. In BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 21.

<sup>158</sup> § 35 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 89/2012 Sb. účinném ke dni 1. 1. 2014.

<sup>159</sup> ELIÁŠ, Karel. In ELIÁŠ a kol.: *Nový občanský zákoník...*, s. 85.

<sup>160</sup> Srov. např. § 243, § 244, § 246, § 247 ZPr.

<sup>161</sup> ELIÁŠ, Karel. In ELIÁŠ a kol.: *Nový občanský zákoník...*, s. 86.

<sup>162</sup> HORECKÝ, Jan. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 212.

rozhodování. Na projednání a rozhodnutí v této věci by měl soud čas v řádu maximálně několika měsíců. Závisí na nápadu konkrétního soudu, mám však za to, že soud by často případné přivolení nestihl vydat před dosažením šestnácti let věku nezletilého. Po dosažení tohoto věku by již k rozvázání pracovního poměru nebo obdobného závazku touto cestou dojít nemohlo.<sup>163</sup> Zákodárce dle mého soudu správně zrušil odstavec druhý § 35 zákonem č. 460/2016 Sb. Netvrdím ovšem, že původní myšlenka byla chybná. Spíše její provedení. Uznávám, že zákonný zástupce nezletilého by v zájmu jeho vzdělávání, vývoje a zdraví měl mít možnost rozvázat jeho pracovní poměr. On jediný může, nebo by měl být schopen, objektivně posoudit vliv pracovního poměru na zmíněné složky osobnosti nezletilého. Z tohoto důvodu se jedná o institut, který by měl přinejmenším zůstat předmětem odborných diskuzí. V případě znovuzavedení tohoto pravidla navrhuji následující postup. Předně by se tak mělo stát cestou ZPr, kam otázka zrušení pracovního poměru náleží. Rovněž by mělo být zákonem zakotveno potřebné přivolení soudu. Dále bych prodloužil dobu, po kterou by se takové pravidlo mohlo uplatnit, a to až do dosažení plné svéprávnosti nezletilého pracovníka. Tedy dovršením osmnáctého roku jeho věku<sup>164</sup>, popřípadě přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství.<sup>165</sup> Možné znění v ZPr by mohlo být následující: *Zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. K rozvázání pracovního poměru podle tohoto ustanovení se vyžaduje schválení soudu. A konečně by na takovou úpravu měl reagovat rovněž procesní předpis, který by soudu mimo jiné stanovil lhůtu pro vydání rozhodnutí a učinil tak tento institut skutečně funkčním. Vhodným procesním předpisem pro předmětnou úpravu se jeví být zákon č. 293/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních. Zde zakotvenou lhůtu pro vydání rozhodnutí bych navrhoval v délce jednoho měsíce. Nedá se předpokládat, že by se jednalo o častý druh řízení. Proto se domnívám, že by soudům nepůsobilo potíže v průběhu navrhované lhůty rozhodnout.*

Pro srovnání je vhodné uvést, že právní řády některých států (např. v Belgii, Estonsku, Německu, Nizozemí nebo ve Švýcarsku) uznávají zásadu, že nezletilý může uzavřít pracovní smlouvu jen se souhlasem zákonného zástupce. Jiné státy (např. Litva, Maďarsko, Rusko) vyžadují tento souhlas do dovršení šestnácti let věku nezletilého. Až v případě jeho neudělení

---

<sup>163</sup> Shodně FRINTA, Ondřej. In ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 180.

<sup>164</sup> § 30 odst. 1 ObčZ.

<sup>165</sup> Tamtéž, § 30 odst. 2.

může být nahrazen rozhodnutím soudu.<sup>166</sup> Mám za to, že posoudit případné negativní dopady na osobnost nezletilého způsobené mu výkonem závislé práce není před jejím faktickým započítáním dost dobře možné. Je proto zbytečně omezující komplikovat samotné uzavření pracovní smlouvy ingerencí zákonného zástupce, případně soudu. Pokud však nezletilý pracovní smlouvu uzavře a negativní důsledky nastanou, pak je takový zásah na místě a plně to odpovídá mnou výše navržené koncepci.

ZPr operuje rovněž s pojmem „vedoucí zaměstnanec“. Jedná se o zaměstnance, který je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim za tímto účelem závazné pokyny. Za vedoucího zaměstnance se považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.<sup>167</sup> Institut vedoucího zaměstnance dotváří v hojné míře judikatura. NS např. v jednom ze svých rozhodnutí dovodil následující znak: „*Vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zákoníku práce (nyní se jedná o § 11 ZPr) je pouze zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny; tyto podmínky nesplňuje zaměstnanec, kterému je ve vztahu k zaměstnancům zaměstnavatele svěřeno oprávnění jednorázovým opatřením zastavit výkon určité činnosti pro případ, dojde-li v budoucnu k předpokládané situaci, o níž není předem jisto, kdy vznikne a zda vůbec nastane.*“<sup>168</sup> V jiném ze svých rozhodnutí NS posuzoval postavení vedoucího zaměstnance z hlediska formálního označení jeho pracovního místa a dospěl k následujícímu závěru: „*Pro posouzení, zda se jedná o vedoucího zaměstnance, není podstatné (určující), jakým způsobem je jeho funkce (pracovní místo) formálně označena, nýbrž, zda jsou mu podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny. Pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto hlediska je rozhodující, zda stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným funkcím je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím organizační strukturu zaměstnavatele; při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu (organizačního aktu řízení) podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena.*“<sup>169</sup>

---

<sup>166</sup> ELIÁŠ, Karel. In ELIÁŠ a kol.: *Nový občanský zákoník...*, s. 85.

<sup>167</sup> Srov. § 11 ZPr.

<sup>168</sup> Rozsudek NS ze dne 19. ledna 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

<sup>169</sup> Rozsudek NS ze dne 17. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

### 2.2.2 Zaměstnavatel

Subjektem pracovní smlouvy na straně zaměstnavatele může být jednak člověk, tedy FO, jednak PO. U PO je navíc možné rozlišovat, zda se jedná o PO zřízenou dle soukromého práva (spolek<sup>170</sup>, nadace<sup>171</sup>, nadační fond<sup>172</sup> aj.) či zda se jedná o PO jako veřejnoprávní korporaci (např. obec, kraj). Zaměstnavatelem může být také stát. V takovém případě za stát vystupuje příslušná organizační složka státu.<sup>173</sup> V zásadě jsou tedy dvě skupiny osob a stát, které mohou být zaměstnavatelem, čemuž bude odpovídat struktura této podkapitoly.

První variantou je zaměstnavatel jako FO. Právní osobnost<sup>174</sup> zaměstnavatele v tomto případě vzniká již narozením<sup>175</sup>, kterým je třeba v právním smyslu chápat „úplné vystoupení živého dítěte z těla mateřského“<sup>176</sup>. Svěprávnost<sup>177</sup> zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích vzniká dovršením osmnáctého roku jeho věku.<sup>178</sup> Z toho plyne, že např. dvacetiletý Petr může bez dalšího uzavírat s FO pracovní smlouvy a tyto osoby zaměstnávat. Naproti tomu pětiletý Tomáš se sice *de iure* může stát zaměstnavatelem, avšak samostatně právně jednat jako zaměstnavatel, tedy např. uzavírat pracovní smlouvy, může až dosažením zletilosti.<sup>179</sup> Do té doby se v Tomášově případě uplatní institut zákonného zastoupení, kdy za něj bude právně jednat zákonný zástupce nebo opatrovník.<sup>180</sup>

Dalším okruhem osob způsobilých vystupovat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel jsou PO zřízené dle soukromého práva. PO má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku.<sup>181</sup> Vznikem PO je třeba rozumět den jejího zápisu do veřejného rejstříku.<sup>182</sup> Dokud PO nevznikne, nemůže být zaměstnavatelem, a tudíž nemůže ani uzavírat pracovní smlouvy.<sup>183</sup> V praxi by nicméně bylo značně problematické, pokud by PO otázku zaměstnanosti mohla řešit výhradně až po jejím vzniku, čímž by se její počátky značně zkomplikovaly. Takový stav jistě není žádoucí. Zákon v tomto ohledu poskytuje řešení, kdy za PO lze jednat jejím jménem již před jejím vznikem. Kdo však takto jedná, je z tohoto jednání oprávněn a zavázán

---

<sup>170</sup> Srov. § 214 – 302 ObčZ.

<sup>171</sup> Tamtéž, § 306 – 393.

<sup>172</sup> Tamtéž, § 394 – 401.

<sup>173</sup> HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 72.

<sup>174</sup> Před 1. 1. 2014 byla právní osobnost označována jako způsobilost k právům a povinnostem.

<sup>175</sup> Srov. § 23 ObčZ.

<sup>176</sup> TILSCH, Emanuel. *Občanské právo. Část všeobecná*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 108.

<sup>177</sup> Před 1. 1. 2014 byla svěprávnost označována jako způsobilost k právním úkonům.

<sup>178</sup> Srov. § 30 odst. 1 ObčZ.

<sup>179</sup> SMEJKAL, Michal, SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly. Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy? *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 18, s. 638.

<sup>180</sup> K tomu podrob. srov. § 457 a násl. ObčZ.

<sup>181</sup> Tamtéž, § 118.

<sup>182</sup> Tamtéž, § 126 odst. 1.

<sup>183</sup> KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce...*, s. 104.

sám. V případě jednání více osob pak zákon mezi nimi zakotvuje pasivní solidaritu. Smyslem daného pravidla je zejména fakt, že PO může účinky těchto jednání pro sebe do tří měsíců od svého vzniku převzít. V takovém případě je z těchto jednání oprávněna a zavázána od počátku, tedy s účinky *ex tunc*.<sup>184</sup> Otázku uzavírání pracovních smluv před vznikem PO řešila rovněž judikatura, kdy Krajský soud v Ostravě dovedl následující: „*Jednání o uzavření pracovních smluv mezi zakladateli obchodní společnosti nebo některých z nich a zaměstnanci v době mezi založením a vznikem obchodní společnosti, pokud předmětem těchto pracovních smluv je práce pro společnost, jsou jednáními ve věcech souvisejících se vznikem obchodní společnosti a závazky z nich vzniklé přecházejí na obchodní společnost okamžikem jejího vzniku, pokud je tato společnost do 3 měsíců neodmítne.*“<sup>185</sup> Z citovaného rozhodnutí plyne, že závazky z pracovních smluv uzavřených před vznikem obchodní společnosti přecházejí na tuto společnost okamžikem jejího vzniku, pokud jej do 3 měsíců neodmítne. Jedná se o dikci § 64 odst. 3 tehdejšího obchodního zákoníku.<sup>186</sup> ObčZ obsahuje výše zmíněné pravidlo, kdy PO musí právní jednání do 3 měsíců od svého vzniku schválit. Jedná se pouze o drobnou nuanci a rozhodnutí je plně použitelné i v současnosti. To ostatně potvrdil v jednom pozdějším rozhodnutí také NS.<sup>187</sup> Z předmětného judikátu je nejdůležitější fakt, že zajištění pracovních sil pro vznikající PO je nutno považovat za závazky související se vznikem PO.

Uzavírání pracovních smluv po vzniku PO nevzbuzuje otázky. Výše je řešena situace, kdy k uzavření pracovní smlouvy dojde v časovém období od založení PO do jejího vzniku. Zajímavou a do jisté míry problematickou se jeví otázka posouzení právního jednání v případě, kdy k němu dojde před samotným založením PO. Představit si lze situaci, kdy budoucí zakladatelé sjednávají jménem dosud nezaložené PO pracovní smlouvy. Je třeba posoudit platnost takového jednání, respektive těchto smluv. Mám za to, že by se mělo připustit jednání jménem nezaložených společností, a tedy i v tomto případě posoudit uzavřené pracovní smlouvy jako platné. K tomuto závěru jsem došel zejména s ohledem na ochranu dobré víry třetích osob. Zdá se, že tato koncepce je v ČR uznávána, což potvrdil v jednom ze svých novějších rozhodnutí i NS, který uvádí následující: „*Jednání jménem obchodní společnosti před jejím zápisem do obchodního rejstříku není neplatné jen proto, že se uskutečnilo v době, kdy společnost ještě nebyla založena.*“<sup>188</sup> NS dále uvádí, že závěr rozhodnutí se plně prosadí nejen

---

<sup>184</sup> Srov. § 127 ObčZ.

<sup>185</sup> Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 8. února 1995, sp. zn. 16 Co 588/94.

<sup>186</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění zákona č. 156/1994 Sb. účinném ke dni 29. 7. 1994.

<sup>187</sup> Srov. rozsudek NS ze dne 29. srpna 2001, sp. zn. 29 Odo 30/2001.

<sup>188</sup> Rozsudek NS ze dne 21. července 2015, sp. zn. 26 Cdo 1478/2015.

ve vztahu k obchodním společnostem a družstvům, nýbrž i ve vztahu ke všem PO.<sup>189</sup> Pro úplnost je vhodné dodat, že zaměstnavatelem může být rovněž zahraniční PO mající své sídlo mimo území ČR.<sup>190</sup>

Třetím subjektem oprávněným pro sebe zavázat FO k výkonu závislé práce pomocí pracovní smlouvy je stát, který se v oblasti soukromého práva považuje za PO.<sup>191</sup> Za ČR v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která zaměstnance jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnává.<sup>192</sup> Touto organizační složkou státu mohou být kupř. ministerstva a jiné správní úřady státu, ÚS, soudy, státní zastupitelství aj.<sup>193</sup>

## 2.3 Forma pracovní smlouvy

Cílem následujícího výkladu je pojednání o formě pracovní smlouvy. ZPr striktně stanoví požadavek, že: „*Pracovní smlouva musí být uzavřena v písemné formě.*“<sup>194</sup> Na první pohled by se tak mohlo zdát, že zákon zde hovoří jasně, a tudíž by v souvislosti s formou pracovní smlouvy teoreticky neměly vznikat žádné potíže. Realita je však poněkud odlišná. V praxi může snadno nastat situace, kdy požadavek písemné formy dodržen nebude, v důsledku čehož vzniká celá řada problémů k řešení. Představit si lze uzavření pracovní smlouvy bez současné fyzické přítomnosti stran pomocí prostředku komunikace na dálku, tedy například pomocí mobilního telefonu. Nebo uzavření pracovní smlouvy sice za současné fyzické přítomnosti obou smluvních stran, ale pouze ústní či konkludentní formou. V těchto a dalších obdobných případech se nabízí kardinální otázka, zda byla pracovní smlouva platně uzavřena. A následuje otázka, jaké důsledky pro kontrahenty má nedodržení formy smlouvy. Nejprve je však třeba zodpovědět otázku první. Řešení se nalézá v jednom z ustanoveních o právním jednání v ZPr, kde stojí: „*Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“<sup>195</sup> Jelikož pracovní smlouva zakládá pracovní poměr, což je typický základní pracovněprávní vztah, dopadá citované ustanovení právě na výše zmíněné situace. Pokud si tedy strany kupř. dohodnou

---

<sup>189</sup> Tamtéž.

<sup>190</sup> HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA a kol.: *Pracovní právo...*, s. 72.

<sup>191</sup> Srov. § 21 ObčZ.

<sup>192</sup> Srov. § 9 ZPr.

<sup>193</sup> Podrob. srov. § 3 a § 51 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>194</sup> § 34 odst. 2 ZPr.

<sup>195</sup> Tamtéž, § 20.

všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy právním jednáním učiněným ústní formou a jedna ze stran již započne se samotným výkonem práce, nemůže se následně žádná ze smluvních stran dovolat neplatnosti takové smlouvy. Jedná se o tzv. *konvalidaci* nedostatku formy právního jednání. L. Jouza uvádí následující příklad: „*Zaměstnanec začal pracovat podle ústní pracovní smlouvy. Později si to rozmyslel a s odkazem „jen“ na ústní smlouvu pracovní poměr ukončil. Jedná se o protiprávní jednání, neboť neplatnost pracovní smlouvy pro absenci písemné formy nemohl namítnout z toho důvodu, že již bylo započato s plněním.*“<sup>196</sup> Dokud však zaměstnanec nezapočne s výkonem práce, je třeba na právní jednání, kterým se pracovní smlouva uzavřela, nahlížet jako na relativně neplatné.<sup>197</sup> Další možnost řešení této situace nabízí ObčZ. Ten ohledně důvodů neplatnosti právního jednání pro nedostatek formy stanoví, že: „*Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.*“<sup>198</sup> V souladu s tímto ustanovením tak může být např. i ústně sjednaná pracovní smlouva platná s účinky *ex tunc*, zhojí-li strany dodatečně a bez zbytečného odkladu tuto vadu písemným sepsáním smlouvy.<sup>199</sup> Pro úplnost dodávám, že požadavek písemné formy pracovní smlouvy platí nejen pro její vznik, ale také pro její změnu či zánik. To však již neplatí ze samotného ZPr, nýbrž subsidiárně z ObčZ. Ten stanoví pro zákonem vyžadovanou formu právního jednání následnou možnost změny takového jednání učiněnou pouze v téže nebo přísnější formě.<sup>200</sup>

S ohledem na možnost *konvalidace* nedostatku formy právního jednání by se mohlo na první pohled zdát, že uzavření pracovní smlouvy v jiné než písemné formě nemá v zásadě žádné důsledky. Tedy za předpokladu, že je následně započato s výkonem práce. Tak tomu však není a určité konsekvence nastávají pro obě strany. Ze strany zaměstnance vnímám především značnou míru právní nejistoty. Zaměstnavatel se může kdykoliv rozhodnout pracovní poměr ukončit a v takovém případě bude obrana zaměstnance a případné dokazování v soudním řízení značně problematické. Budoucí zaměstnanec by tedy měl při sjednávání pracovní smlouvy na jejím písemném vyhotovení bezvýhradně trvat. Ani zaměstnavatel se však v případě nedodržení písemné formy nevyhne možným následkům, ty pro něj navíc mohou být fatální. Příslušné normy je třeba hledat v oblasti veřejného práva, konkrétně jsou obsaženy v zákoně o inspekci práce. Jedná se o doklad toho, že zájem na dodržení předepsané formy má nejen zaměstnanec,

---

<sup>196</sup> JOUZA, Ladislav. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 4, s. 45.

<sup>197</sup> GALVAS, Milan. In GALVAS a kol.: *Pracovní právo...*, s. 290.

<sup>198</sup> § 582 odst. 1 ObčZ.

<sup>199</sup> GALVAS, Milan. In GALVAS a kol.: *Pracovní právo...*, s. 290.

<sup>200</sup> § 564 věta první ObčZ.

ale také stát. Veřejný zájem státu je v této záležitosti značný, což dokládá výše hrozících sankcí. Pokud FO jako zaměstnavatel neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, dopustí se tím přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, za což lze uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč.<sup>201</sup> Pokud je zaměstnavatelem PO, naplní výše popsaným jednáním znaky správního deliktu, za což jí hrozí pokuta rovněž až do výše 10 000 000 Kč.<sup>202</sup>

V kontextu s formou pracovní smlouvy se dále nabízí otázka, zda se pro zachování požadavku písemné formy smlouvy vyžaduje projev smluvních stran učiněný na téže listině. Mám za to, že pro uzavření pracovní smlouvy písemnou formou postačí, dojde-li k písemnému návrhu a následně k jeho písemnému přijetí druhou stranou.<sup>203</sup> Nic nebrání *oferentovi*, aby učinil návrh na uzavření pracovní smlouvy vůči nepřítomné osobě například pomocí využití poštovních služeb. A rovněž nic nebrání *oblátovi*, aby následně svoji *akceptaci* doručil stejným způsobem.<sup>204</sup> Pracovní smlouva bude platně uzavřena.

---

<sup>201</sup> § 12 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 12 odst. 2 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>202</sup> Tamtéž, § 25 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 25 odst. 2 písm. b).

<sup>203</sup> Shodně např. GALVAS, Milan. In GALVAS a kol.: *Pracovní právo*..., s. 289.

<sup>204</sup> Ohledně lhůty pro přijetí nabídky srov. § 1735 ObčZ.

### 3. Obsahové náležitosti pracovní smlouvy

#### 3.1 Essentialia negotii pracovní smlouvy

Pracovní smlouva musí obsahovat tři podstatné náležitosti, které stanoví ZPr. Zaprvé se jedná o druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Zadruhé musí být v pracovní smlouvě ujednáno místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být předmětná práce vykonávána. Třetí náležitostí je pak sjednání dne nástupu do práce.<sup>205</sup> Tímto dnem také vzniká samotný pracovní poměr.<sup>206</sup> K situaci, kdy by pracovní smlouva nebyla platně uzavřena, např. z důvodu absence jedné z jejích podstatných náležitostí, a zaměstnanec by následně začal pro zaměstnavatele pracovat, se vyjádřil v jednom ze svých rozhodnutí NS: „*Nebyla-li platně sjednána pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, vzniká tzv. faktický pracovní poměr, tedy právní vztah, v němž oběma stranám vzniknou povinnosti posuzované podle zákoníku práce.*“<sup>207</sup> Zaměstnavateli vzniká povinnost vydat bezdůvodné obohacení<sup>208</sup>, které nabyl výkonem zaměstnancovi práce, což konstatoval NS již v jednom ze svých dřívějších rozhodnutí: „*Takzvaným faktickým pracovním poměrem vzniká zaměstnavateli bezdůvodné obohacení z neplatného právního úkonu představované prací pro něj vykonanou fyzickou osobou. Jeho výše odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel fyzické osobě plnit za skutečně vykonanou práci, kdyby pracovní smlouva byla mezi nimi uzavřena platně.*“<sup>209</sup> Vzájemná práva a povinnosti vzniklé na základě faktického pracovního poměru však nelze omezovat pouze na vydání bezdůvodného obohacení ze strany zaměstnavatele. P. Bezouška dovozuje, že zaměstnanec v dobré víře má všechna práva a povinnosti jako zaměstnanec v klasickém pracovním poměru.<sup>210</sup> Naproti tomu zlovolný zaměstnanec, který neplatnost pracovní smlouvy sám způsobil, má z titulu práva na vydání bezdůvodného obohacení právo na odměnu za skutečně vykonanou práci, ostatní práva zaměstnance v pracovním poměru mu nepřísluší.<sup>211</sup>

V následujících třech podkapitolách budu traktovat o jednotlivých podstatných náležitostech pracovní smlouvy. Zákon je v tomto ohledu poměrně strohý. O to více tím vzniká prostor pro jeho výklad a následnou interpretaci. Z tohoto hlediska kromě právní nauky hraje nezastupitelnou roli soudní judikatura, a to především rozhodnutí NS, na která bude práce

---

<sup>205</sup> § 34 odst. 1 ZPr.

<sup>206</sup> Tamtéž, § 36.

<sup>207</sup> Rozsudek NS ze dne 28. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2507/2003.

<sup>208</sup> Podrob. srov. § 2991 a násl. ObčZ.

<sup>209</sup> Rozsudek NS ze dne 29. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 2014/2000.

<sup>210</sup> BEZOUŠKA, Petr. In ELIÁŠ, HŮRKA, BEZOUŠKA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 684.

<sup>211</sup> Tamtéž.

v hojně míře odkazovat. Vyjma komentáře k jednotlivým podstatným náležitostem pracovní smlouvy je v této kapitole stanoven další cíl, a totiž zaměřit se na jejich konkrétní znění v jednotlivých pracovních smlouvách. Formulace zejména druhu práce a místa výkonu práce má pro smluvní strany zásadní význam, a to buď z hlediska výhodnosti pro zaměstnavatele, či naopak zvýšené ochrany zaměstnance. Následující výklad se zaměří na oba zmíněné pohledy.

### 3.1.1 Druh práce

První z obligatorních náležitostí pracovní smlouvy je druh práce. Pod tímto pojmem je třeba rozumět okruh činností, které bude zaměstnanec v pracovním poměru vykonávat pro zaměstnavatele.<sup>212</sup> Konkrétní znění sjednaného druhu práce (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě<sup>213</sup> a má ohromný význam, jelikož determinuje samotný předmět pracovního poměru. Lapidárně řečeno čím širěji je druh práce v pracovní smlouvě vymezen, tím je pro zaměstnavatele výhodnější. V takovém případě je totiž posílena jeho dispoziční pravomoc ve smyslu přidělování práce zaměstnanci v rámci pracovní smlouvy.<sup>214</sup> Šíře možného sjednání druhu práce však není neomezená, např. označení „dělník“ nebo „zaměstnanec“ bez bližší specifikace je natolik široké, že by dle M. Vysokajové způsobilo neplatnost takového ujednání, a tudíž i celé pracovní smlouvy.<sup>215</sup> To ostatně již dříve judikoval i NS: „*Druh práce může být vymezen úzce nebo širěji. Pokud by byl však druh práce vymezen tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci, šlo by o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu.*“<sup>216</sup> ObčZ v tomto ohledu přináší možnost tzv. zhojení právního jednání, kdy si strany mohou projev vůle dodatečně vyjasnit. Učiní-li tak, pak se na takové jednání hledí, jako by bylo od počátku v pořádku.<sup>217</sup>

V souvislosti s vymezením druhu práce v pracovní smlouvě je třeba zaměstnavatele upozornit na § 18 ZPr obsahující modifikující pravidlo o výkladu *contra proferentem*: „*Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.*“ Použije-li tedy zaměstnavatel k popisu pracovní pozice (a tím druhu práce) určité označení, měl by mít na paměti, že v případě neshody mezi ním a zaměstnancem se tento pojem vyloží ve prospěch zaměstnance.<sup>218</sup>

<sup>212</sup> KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce...*, s. 174.

<sup>213</sup> Srov. rozsudek NS ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012.

<sup>214</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ a kol.: *Zákoník práce...*, s. 49.

<sup>215</sup> Tamtéž.

<sup>216</sup> Srov. usnesení NS ze dne 16. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 3004/2005.

<sup>217</sup> § 553 odst. 2 ObčZ.

<sup>218</sup> BEZOUŠKA, Petr. In ELIÁŠ, HŮRKA, BEZOUŠKA a kol.: *Zákoník práce...*, s. 687.

Naopak čím úžeji je druh práce vymezen, tím lépe chrání zaměstnance ve smyslu jeho větší jistoty, co vše od něj může zaměstnavatel vyžadovat. Práci jiného než sjednaného druhu zaměstnanec není povinen vykonávat, ledaže by se jednalo o převedení na jiný druh práce za podmínek stanovených zákonem.<sup>219</sup> Nastanou-li důvody zákonem předpokládané, dochází k omezení autonomie vůle zaměstnavatele, který je povinen převést zaměstnance na jiný druh práce, a to dokonce i proti vůli zaměstnance. Taková ingerence státu do pracovněprávních vztahů je důsledkem projevu ochranné funkce pracovního práva, kdy se v tomto případě chrání zdraví zaměstnance.<sup>220</sup> Jedná se mimo jiné o doklad toho, že ani individuální pracovní právo nelze považovat za ryze soukromoprávní odvětví.

K vymezení druhu práce v pracovní smlouvě NS uvádí: „*Druh práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, při jehož sjednání se uplatní smluvní volnost účastníků pracovního poměru. Právní úprava totiž nestanovila v tomto směru žádná omezení; umožňuje vymezit dohodnutý druh práce úzce, nebo naopak šířeji, umožňuje rovněž, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě uvedeno více druhů práce apod.*“<sup>221</sup> Jak plyne z předmětného rozhodnutí, lze v pracovní smlouvě sjednat také více druhů práce, čehož se využívá především u menších zaměstnavatelů. I zde je ovšem nutné vnímat určité hranice, k nimž NS judikoval: „*Je pochopitelné, že v individuálním případě, kdy je kupříkladu sjednán přehnaně vysoký počet druhů prací, nelze vyloučit pochybnosti o tom, zda nedochází k obcházení zákona. Posouzení, hranice, kdy byl druh práce platně sjednán, je proto vždy otázkou konkrétního případu.*“<sup>222</sup> Stranám nic nebrání ani ujednání druhu práce v alternativní podobě, kdy výkon jedné z více sjednaných pracovních činností bude záviset např. na aktuálním ročním období. Představit si v tomto ohledu lze kombinaci „topič-zahradník“, „vlekař-horský průvodce“ aj.<sup>223</sup>

Pro úplnost dodávám, že autonomie vůle smluvních stran není v otázce sjednání možných druhů práce v pracovní smlouvě bezbřehá. Hranice zde tvoří zejména ochrana veřejného pořádku, korektiv dobrých mravů, jakož i ochrana života a zdraví, svobody, cti, důstojnosti a soukromí. Např. pracovní smlouva, ve které strany sjednají jako druh práce poskytování sexuálních služeb, bude absolutně neplatná pro rozpor s dobrými mravy.<sup>224</sup>

---

<sup>219</sup> Srov. § 41 ZPr.

<sup>220</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. In GALVAS a kol.: *Pracovní právo...*, s. 30 – 31.

<sup>221</sup> Rozsudek NS ze dne 15. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1821/2008.

<sup>222</sup> Tamtéž.

<sup>223</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. In VYSOKAJOVÁ a kol.: *Zákoník práce...*, s. 49.

<sup>224</sup> BEZOUŠKA, Petr. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 18, s. 664.

Z důvodu narušení veřejného pořádku bude absolutně neplatná rovněž pracovní smlouva, kterou se zaměstnanec zaváže k násilí vůči obchodním konkurentům svého zaměstnavatele.<sup>225</sup>

V souvislosti s druhem práce je třeba zmínit v praxi často používanou tzv. pracovní náplň. ZPr *explicite* neobsahuje úpravu pracovní náplně. Ve své podstatě se jedná o dokument vypracovaný zaměstnavatelem, ve kterém upřesňuje druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. NS se k pracovní náplni vyjádřil následovně: „*Pracovní náplň je jednostranným příkazem zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě. Takovou pracovní náplň může zaměstnavatel jednotlivě měnit.*“<sup>226</sup> „*Není tedy možné zaměňovat sjednaný druh práce, který může být změněn jen dohodou účastníků pracovního poměru, a pracovní náplň, kterou může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci určovat.*“<sup>227</sup> (Nové) určení pracovní náplně ze strany zaměstnavatele v rámci sjednaného druhu práce nepředstavuje (nemůže představovat) změnu pracovní smlouvy v ujednání o druhu práce, na který byl zaměstnanec přijat.<sup>228</sup> Změna pracovní smlouvy je možná pouze se souhlasem obou smluvních stran. Při stanovení, resp. změně určení pracovní náplně tak musí být zaměstnavatel na pozoru, aby nevybočil z rámce sjednaného druhu práce. Pro úplnost je třeba zaměstnavatele rovněž upozornit na situaci, učinil-li by pracovní náplň nedílnou součástí pracovní smlouvy – takovou náplň práce by mohl následně změnit pouze se souhlasem zaměstnance, čímž by si výrazně omezil své nařizovací oprávnění.<sup>229</sup>

### 3.1.2 Místo výkonu práce

Další podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je místo výkonu práce. Jak plyne ze samotného označení, jedná se o místo, ve kterém zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele. Význam místa výkonu práce spočívá zejména v tom, že zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci přidělovat práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno.<sup>230</sup> Stejně jako druh práce také místo výkonu práce může být sjednáno nanejvýš konkrétně (např. Tř. 17. listopadu 8, 771 11 Olomouc), nebo naopak velmi široce. Připouští se sjednání místa výkonu práce v rámci obce (např. Olomouc), v rámci kraje (např. Olomoucký kraj), dokonce je možné sjednat místem výkonu práce území celého státu (např. ČR). Judikatura dovodila, že jako místo výkonu práce

---

<sup>225</sup> Tamtéž.

<sup>226</sup> Usnesení NS ze dne 16. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 3004/2005.

<sup>227</sup> Usnesení NS ze dne 11. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007.

<sup>228</sup> Tamtéž.

<sup>229</sup> BEZOUŠKA, Petr. In BEZOUŠKA, IVANCO: *Pracovní právo...*, s. 25.

<sup>230</sup> KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER a kol.: *Zákoník práce...*, s. 176 – 177.

lze platně sjednat rovněž všechny provozovny zaměstnavatele. Jednalo se o případ, ve kterém bylo místem výkonu práce v pracovní smlouvě uvedeno „výrobní a obchodní provozovny organizace“. NS dospěl k závěru, že: „*Místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě bylo určeno naprosto jednoznačně, srozumitelně a určitě, neboť v kterémkoli okamžiku je objektivně zjistitelné, například nahlédnutím do seznamu provozoven živnostenského rejstříku.*“<sup>231</sup> Obdobný případ s totožně sjednaným místem výkonu práce v pracovní smlouvě později posuzoval na základě ústavní stížnosti ÚS, který ve svém nálezu potvrdil a následoval dosavadní ustálenou judikaturu NS. ÚS argumentoval mimo jiné tím, že pokud se stěžovatelka o takto – široce – vymezeném místě výkonu práce s žalovanou společností svobodně dohodla, nemůže samotná okolnost, že toto ujednání se pro ni následně stalo nevýhodné, založit jeho neplatnost.<sup>232</sup> Šíře konkrétního ujednání mezi stranami bude zpravidla odrážet sjednaný druh práce. U druhu práce „montážní dělník“ bude místo výkonu práce pravděpodobně vymezeno minimálně hranicí obce, spíše kraje, či dokonce ještě širěji. Naopak u druhu práce „mzdová účetní“ bude místo výkonu práce sjednáno obvykle adresou sídla zaměstnavatele či přesným určením pracoviště v rámci tohoto sídla.

Ze strany zaměstnavatele není příliš výhodné mít sjednáno místo výkonu práce příliš úzce, může-li nastat situace, ve které by potřeboval využít pracovní síly zaměstnance v jiném než sjednaném místě. Naproti tomu pro zaměstnance místo výkonu práce sjednané např. konkrétní adresou poskytuje jistotu, že po něm zaměstnavatel nemůže vyžadovat, aby práci vykonával v odlišném působišti. V takovém případě se totiž jedná o tzv. přeložení, které je možné pouze se souhlasem zaměstnance.<sup>233</sup>

### 3.1.3 Den nástupu do práce

Třetí podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je den nástupu do práce, kterým vzniká samotný pracovní poměr.<sup>234</sup> Tento den pochopitelně nemusí být shodný s dnem, ve kterém byla uzavřena pracovní smlouva. Den nástupu do práce bývá nejčastěji sjednán určením konkrétního kalendářního dne, měsíce a roku (např. 1. listopadu 2017). Přijatelné jsou však i jiné možnosti jeho sjednání. Ke způsobu označení dne nástupu do práce v pracovní smlouvě se NS v jednom ze svých rozhodnutí vyjádřil následovně: „*Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně*

---

<sup>231</sup> Podrob. srov. rozsudek NS ze dne 29. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009.

<sup>232</sup> Srov. náleží ÚS ze dne 12. května 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10.

<sup>233</sup> Srov. § 43 ZPr.

<sup>234</sup> Tamtéž, § 36.

*zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.*<sup>235</sup> Z citovaného rozhodnutí tedy plyne, že den nástupu do práce může být vymezen jakýmkoliv vhodným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, o který den se jedná (např. den nástupu určité zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, patnáctý den po ukončení studia aj.). Takto nastavené pojetí ponechává nejvyšší možný prostor pro autonomii vůle smluvních stran a je dle mého názoru správné. Pro úplnost je vhodné dodat, že den nástupu do práce nemusí být nutně sjednán na den pracovní, připouští se jeho sjednání rovněž na den pracovního klidu či svátek. V takovém případě pracovní poměr vzniká dnem, který je určen v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (tedy např. neděle), nikoliv dnem, ve kterém došlo poprvé k faktickému výkonu práce (pondělí).

### **3.2 Naturalia negotii pracovní smlouvy**

Pracovní smlouva může být ve své podstatě velmi krátký právní dokument, ve kterém kromě označení smluvních stran stačí sjednat výše popsané tři podstatné náležitosti pracovní smlouvy. V souladu se zásadou smluvní svobody je nicméně stranám ponecháno na vůli, zda si vyjma zákonem předepsaných nezbytných náležitostí pracovní smlouvy sjednají rovněž některé náležitosti další, na kterých mají jako účastníci pracovního poměru zájem. Pro předejití pochybnostem a větší jistotě smluvních stran ohledně vzájemných práv a povinností jsou proto v pracovní smlouvě zpravidla řešeny i jiné otázky než jen základní náležitosti požadované ZPr. Pokud by nedošlo k dohodě stran o dalších náležitostech (na nichž by jedna ze stran trvala), pak by nedošlo k uzavření pracovní smlouvy, neboť by se smluvní strany nedohodly na celém jejím obsahu.<sup>236</sup> Za v praxi nejčastěji se vyskytující fakultativní náležitosti pracovní smlouvy shledávám především ujednání o zkušební době, ujednání o době trvání pracovního poměru, ujednání o mzdě, ujednání o kratší pracovní době, ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu, ujednání o možnosti odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a ujednání o konkurenční doložce. Téma vedlejších ujednání v pracovní smlouvě, ačkoliv se jedná o velmi zajímavou problematiku, považuji v odborné literatuře za dostatečně zpracované, a tudíž se jím v práci blíže nezabývám.<sup>237</sup>

<sup>235</sup> Rozsudek NS ze dne 13. listopadu 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.

<sup>236</sup> BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, PICHRT a kol.: *Pracovní právo...*, s. 176.

<sup>237</sup> K tomu srov. např. GALVAS, Milan. In GALVAS a kol.: *Pracovní právo...*, s. 294 a násl.; PODRAZIL, Petr. In TINTĚRA, PODRAZIL, PETR: *Základy závazkového práva...*, s. 255 a násl.; BEZOUŠKA, Petr. In BEZOUŠKA, IVANCO: *Pracovní právo...*, s. 31 a násl.

## Závěr

Diplomová práce ve svém vymezeném rozsahu nemohla podat vyčerpávající pojednání o složitém právním institutu pracovní smlouvy. Přesto jsem se snažil o co nejkompaktnější pojetí se zaměřením na problematické oblasti. Tak tomu bylo zejména v první kapitole zabývající se vzájemným vztahem ZPr a ObčZ v poměru k pracovní smlouvě. Zde jsem nejdříve vymezil vztah obou předpisů vystavěný na principu subsidiarity a nastínil cestu k tomuto pojetí. Popsal jsem rovněž modely subsidiárního použití ObčZ na pracovněprávní otázky se závěrem, že určitá kombinace obecné občanskoprávní a zvláštní pracovněprávní úpravy se uplatní téměř vždy. Dále jsem řešil § 2401 ObčZ, který navrhuji *de lege ferenda* pro nadbytečnost zrušit.

V následujících třech podkapitolách jsem se věnoval konkrétním občanskoprávním institutům a u každého z nich si kladl výzkumnou otázku, zda lze připustit jejich aplikaci ve vztahu k pracovní smlouvě. U předsmuvní odpovědnosti jsem dovedl, že ta v procesu sjednávání pracovní smlouvy stíhá obě smluvní strany, a uvedl jsem situace, ve kterých se jedna ze stran dopustí nepoctivého jednání. Dále jsem se zabíral smlouvou o smlouvě budoucí a rovněž jsem připustil možnost jejího uzavření ve vztahu k budoucí pracovní smlouvě. Analyzoval jsem úpravu *de lege lata* a porovnal ji s úpravou v ObčZ 64. Dospěl jsem k závěru, že úprava v ObčZ je pro strany mnohem vstřícnější. Následovala doporučení, aby strany smlouvu o budoucí pracovní smlouvě uzavíraly jako oboustranně zavazující, a především v písemné formě. V souvislosti s písemnou formou jsem rovněž vedl úvahu, zda by tato dokonce neměla být ve vztahu k pracovní smlouvě obecně právní naukou vyžadována. Mám za to, že by tomu tak mělo být. Na závěr jsem vyslovil hypotézu, že za účinnosti ObčZ dojde vzhledem k liberálnější úpravě k rozšíření institutu *pactum de contrahendo* na pracovněprávní vztahy. Tuto hypotézu jsem ovšem s ohledem na specifičnost pracovní smlouvy nepotvrdil. Podkapitolu jsem uzavřel s tím, že pro strany nadále zůstává nejvýhodnější variantou uzavření pracovní smlouvy s odkládací podmínkou. Poslední podkapitola pojednávala o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem. Ze všech tří zkoumaných institutů lze aplikaci ustanovení § 1798–1801 ObčZ na proces uzavírání pracovní smlouvy považovat za doposud nejvíce spornou. Zdá se však, že převládající část doktríny již připouští aplikaci předmětných ustanovení. Ve své práci jsem k tomuto závěru rovněž dospěl, a proto se snažil zejména vyvrátit argumenty M. Běliny, který patří k nejhlasitějším odpůrcům. Dále jsem potvrdil hypotézu, že formulářovým pracovním smlouvám svědčí domněnka stanovená v § 1798 odst. 2 ObčZ a je případně na zaměstnavateli, chce-li se vyhnout následkům s ní spojených, aby tuto domněnku vyvrátil.

V druhé kapitole jsem se věnoval samotné pracovní smlouvě. První podkapitola seznámila čtenáře se vzájemným vztahem pracovní smlouvy a pracovního poměru. Jedná se o dva odlišné, nicméně bezprostředně spolu související pojmy. Zařazení příslušné podkapitoly tedy bylo pro ucelené vyznění práce významné. V další podkapitole jsem se podrobně věnoval subjektům pracovní smlouvy. U osoby zaměstnance jsem se zabýval zejména otázkou jeho pracovněprávní svéprávnosti, kdy jsem mimo jiné porovnával původní znění zákona se zněním po novele provedené zákonem č. 460/2016 Sb. Dále jsem řešil právo zákonného zástupce rozvázat pracovní poměr nezletilého zaměstnance, které bylo zákonnému zástupci novelou odejmuto. Konstatoval jsem, že původní znění mělo své nedostatky, pro které předmětné ustanovení zákonodárce správně zrušil. Dospěl jsem nicméně k názoru, že daný ochranný institut by měl přinejmenším nadále zůstat předmětem odborných diskuzí. V tomto ohledu jsem proto navrhl modifikované znění ustanovení a vyslovil se *de lege ferenda* pro jeho uzákonění. U osoby zaměstnavatele jsem popsal všechny v úvahu připadající možnosti, kdo se zaměstnavatelem může stát. Zajímavé je sjednávání pracovních smluv v případě zaměstnavatele PO, kdy jsem toto jednání rozdělil na učiněné po vzniku PO, mezi založením a vznikem PO, a před samotným založením PO. Uzavírání pracovních smluv po vzniku PO nevzbuzuje otázky, mezi založením a vznikem se jedná o tzv. předběžnou společnost a rovněž takové jednání je platné. V práci jsem dovedl také platnost pracovních smluv uzavřených jménem doposud nezaložených společností, a to zejména s ohledem na ochranu dobré víry osob, se kterými je pracovní smlouva uzavřena. V poslední podkapitole jsem pojednával o zákonem předepsané písemné formě pracovní smlouvy, resp. o důsledcích, které nastanou při jejím nedodržení. I s ohledem na *konvalidaci* nedostatku formy právního jednání dle § 20 ZPr zaměstnavateli důrazně doporučuji zhojit tuto vadu postupem dle § 582 odst. 1 ObčZ, chce-li se vyhnout hrozící pokutě velkého rozsahu.

V poslední kapitole jsem se nejdříve komplexně věnoval podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Vedlejší ujednání pracovní smlouvy ve druhé podkapitole jsem, s ohledem na omezený rozsah práce a jejich dostatečné zpracování v odborné literatuře, vymezil pouze rámcově. Tím však nesnižuji jejich význam pro institut pracovní smlouvy a zároveň jsem si vědom toho, že v této oblasti dochází k postupnému vývoji. Diplomová práce by si proto v budoucnu zaslouhovala rozšíření o tuto oblast. Stejně tak by bylo vhodné podrobit dalšímu výzkumu občanskoprávní instituty ve vztahu k pracovní smlouvě, které jsem řešil v rámci této práce, jakož i instituty další, které jsem v práci neřešil. V české odborné právnické literatuře bohužel doposud chybí byť jediná publikace nesoucí název „Pracovní smlouva“, která by komplexně a zevrubně pojednávala o tomto stěžejním institutu pracovního práva.

## Seznam použitých zdrojů

### Právní předpisy

1. Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky (uvozena jako ústavní zákon zákonem č. 23/1991 Sb.).
2. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 428/2011 Sb. účinném ke dni 1. 1. 2013.
3. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění zákona č. 156/1994 Sb. účinném ke dni 29. 7. 1994.
4. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění zákona č. 179/2013 Sb. účinném ke dni 1. 7. 2013.
5. Zákon č. 128/2000 Sb., zákon o obcích, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
9. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
10. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 89/2012 Sb. účinném ke dni 1. 1. 2014.
11. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 460/2016 Sb. účinném ke dni 28. 2. 2017.

### Komentářová literatura

1. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1601 s.
2. HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 až 2054). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 1335 s.
3. HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055 až 3014). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2072 s.
4. HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. *Labour Code Commentary*. Prague: Wolters Kluwer, 2011. 560 s.

5. ELIÁŠ, Karel, HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s.
6. KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1088 s.
7. LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2400 s.
8. MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 až 117*. Praha: Leges, 2013. 720 s.
9. PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 3053 s.
10. ROUČEK, František, SEDLÁČEK, Jaromír. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. 4. díl, (§§ 859 až 1089)*. Praha: V. Linhart, 1936. 866 s.
11. ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 1736 s.
12. ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek V*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 1700 s.
13. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 792 s.

## Monografie

1. BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. 223 s.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s.
3. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.
4. ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou*. Ostrava: Sagit, 2012. 1120 s.
5. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.

6. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s.
7. KRČMÁŘ, Jan. *Základy přednášek o právu občanském. Právo obligační*. Praha: Všehrad, 1924. 295 s.
8. MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 304 s.
9. SEDLÁČEK, Jaromír. *Obligační právo. 1. díl*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 324 s.
10. TILSCH, Emanuel. *Občanské právo. Část všeobecná*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 207 s.
11. TINTĚRA, Tomáš, PODRAZIL, Petr, PETR, Pavel. *Základy závazkového práva*. 1. díl. Praha: Leges, 2016. 288 s.

### **Odborné články**

1. BEZOUŠKA, Petr. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 18, s. 659 – 666.
2. BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 16, s. 587 – 594.
3. BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1, s. 1 – 6.
4. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 605 – 616.
5. BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 2, s. 52 – 59.
6. HULMÁK, Milan, VLČEK, Karel. Obecná informační povinnost při sjednávání smlouvy – 1. část. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 17, s. 602 – 613.
7. HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7, s. 233 – 244.
8. JOUZA, Ladislav. Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 5, s. 28 – 35.
9. JOUZA, Ladislav. Princip delegace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 1-2, s. 42 – 54.

10. JOUZA, Ladislav. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 4, s. 41 – 49.
11. MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 9, s. 305 – 313.
12. PELIKÁNOVÁ, Irena. Kodifikace českého soukromého práva, zejména ve vztahu k úpravě obchodních vztahů (diskuze). *Bulletin advokacie*, 2003, č. 3, s. 36 – 51.
13. PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*, 2016, roč. 24, č. 8, s. 273 – 281.
14. SMEJKAL, Michal, SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly. Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy? *Právní rozhledy*, 2015, roč. 23, č. 18, s. 637 – 643.

## **Judikatura**

1. Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
2. Nález Ústavního soudu ze dne 12. května 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10.
3. Nález Ústavního soudu ze dne 11. listopadu 2013, sp. zn. I. ÚS 3512/11.
4. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2001, sp. zn. 21 Cdo 2014/2000.
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. srpna 2001, sp. zn. 29 Odo 30/2001.
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. listopadu 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2507/2003.
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1821/2008.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009.
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. srpna 2011, sp. zn. 26 Cdo 1173/2009.
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. prosince 2013, sp. zn. 32 Cdo 2484/2012.
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012.
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. března 2015, sp. zn. 23 Cdo 903/2013.
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. července 2015, sp. zn. 26 Cdo 1478/2015.
17. Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 8. února 1995, sp. zn. 16 Co 588/94.
18. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2006, sp. zn. 21 Cdo 3004/2005.
19. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. dubna 2007, sp. zn. 30 Cdo 2541/2006.
20. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007.

## Shrnutí

Tématem diplomové práce je pracovní smlouva, kterou lze označit za stěžejní právní institut pracovního práva České republiky.

Diplomová práce je rozčleněna na úvod, tři kapitoly a závěr.

Práce nabízí ucelený přehled zkoumaného institutu nejen optikou zákoníku práce, ale zejména jeho provázáním s občanským zákoníkem, který celkovou podobu pracovní smlouvy v platné právní úpravě výrazně ovlivňuje a dotváří. Práce ve své první kapitole vymezuje vzájemný vztah mezi těmito dvěma předpisy vystavěný na principu subsidiarity a dále zkoumá přípustnost aplikace vybraných občanskoprávních institutů na proces sjednávání pracovní smlouvy.

Druhá kapitola pojednává o samotném předmětu diplomové práce – pracovní smlouvě. Kapitola postupně vymezuje vztah pracovní smlouvy a pracovního poměru, subjekty pracovní smlouvy – zaměstnance a zaměstnavatele a v neposlední řadě se zabývá problematikou formy pracovní smlouvy.

Třetí a poslední kapitola je zaměřena na obsah pracovní smlouvy. Kapitola je rozdělena na dvě části. První část nabízí komplexní pojednání o podstatných náležitostech pracovní smlouvy, tedy o druhu práce, místě výkonu práce a dni nástupu do práce. Ve druhé části jsou rámcově vymezena vedlejší ujednání.

Diplomová práce je rovněž na mnoha místech prostoupena příležitostně zařazenými odkazy na judikaturu Nejvyššího i Ústavního soudu.

## Summary

The topic of this master thesis is a contract of employment, which could be perceived as fundamental legal institute of labour law in the Czech Republic.

The thesis is divided into an introduction, three chapters and conclusion.

The thesis offers a comprehensive overview of the studied juridical institute not only through the eyes of the Labour Code, but also by its connection to the Civil Code, which significantly influences and completes the overall form of the employment contract in the valid legal regulation. The work, in its first chapter, defines the relationship between these two law regulations based on the principle of subsidiarity and further examines the admissibility of the application of selected civil institutes to the process of negotiating a contract of employment.

The second chapter deals with the subject of the diploma thesis itself – the employment contract. The chapter gradually defines the relationship between the employment contract and the employment law relationship, subjects of the employment contract – the employee and the employer, and last but not least, deals with matters regarding to the form of the employment contract.

The third and final chapter is focused on the content of the employment contract. The chapter is divided into two parts. The first part offers a comprehensive discussion on the essential requirements of the employment contract, thus the type of work, the place of work and the beginning day of work. In the second part you can find definitions of secondary arrangements.

The diploma thesis is often cross-referenced to the jurisprudence of the Supreme and the Constitutional Court.

## **Klíčová slova / Keywords**

Česká republika / The Czech Republic

Další náležitosti pracovní smlouvy / The other elements of an employment contract

Den nástupu do práce / The date of commencement of work

Druh práce / The type of work

Fyzická osoba / A natural person

Místo výkonu práce / The place of performance of work

Nejvyšší soud České republiky / The Supreme Court of the Czech Republic

Občanské právo / Civil law

Občanský zákoník / Civil Code

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy / The relevant elements of an employment contract

Pracovní poměr / An employment law relationship

Pracovní právo / Labour law

Pracovní smlouva / An employment contract

Právní jednání / Legal proceedings

Právnícká osoba / A legal person

Princip subsidiarity / Principle of subsidiarity

Smluvní strany / Contracting parties

Ústavní soud České republiky / The Constitutional Court of the Czech Republic

Zaměstnanec / The employee

Zaměstnavatel / The employer

Zákoník práce / Labour Code