

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Barbora Daňková

České a španělské individuální pracovní právo

Diplomová práce

Olomouc 2010

Já, níže podepsaná Barbora Daňková, autorka diplomové práce na téma České a španělské individuální pracovní právo, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, Olomouc 771 47,
Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalogích a informačních systémech UP, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka UP, která se nazývá Informační centrum UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

Prohlašuji, že moje osobní údaje výše uvedené jsou pravdivé.

Prohlašuji tímto, že jsem diplomovou práci na téma České a španělské individuální pracovní právo zpracovala sama pouze s využitím pramenů v práci uvedených.

v Olomouci dne 16. září 2010

.....

Děkuji tímto panu JUDr. Patriku Matyáškoví, Ph.D. za jeho cenné rady, připomínky a podporu a také paní profesorce Yolandě Valdeolivas García z Universidad Autónoma de Madrid za její pomoc a podporu při studiu španělského pracovního práva.

Obsah

Obsah	4
Seznam použitých zkratk	11
Úvod	12
1 Úvod do českého pracovního práva	14
1.1 Pojem pracovního práva	14
1.2 Rozdělení pracovního práva	14
1.2.1 Individuální pracovní právo	14
1.2.2 Kolektivní pracovní právo	15
1.2.3 Právní úprava zaměstnanosti	15
1.3 Prameny českého pracovního práva	15
1.4 Základní zásady	16
1.5 Zaměstnanec	18
1.6 Zaměstnavatel	18
1.7 Obsah pracovněprávních vztahů	18
1.7.1 Povinnosti zaměstnavatele	19
1.7.2 Práva a povinnosti zaměstnance	19
2 Historie českého pracovního práva	21
3 Vznik a změna pracovního poměru	24
3.1 Pracovní smlouva	24
3.2 Zkušební doba	25
3.3 Jmenování	25
3.4 Konkurenční doložka	26
3.5 Změna pracovního poměru	27
3.5.1 Změna subjektu	27
3.5.2 Změna obsahu	28
4 Pracovní doba a doba odpočinku	30

4.1	Délka pracovní doby.....	30
4.1.1	Týdenní pracovní doba.....	30
4.1.2	Zkrácená (bez snížení mzdy).....	30
4.1.3	Kratší (se snížením mzdy).....	30
4.2	Rozvržení pracovní doby.....	30
4.3	Práce přesčas.....	31
4.4	Noční práce.....	32
4.5	Doba odpočinku.....	32
4.5.1	Přestávky v práci.....	32
4.5.2	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami.....	32
4.5.3	Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	33
4.6	Dovolená.....	33
4.6.1	Dovolená za kalendářní rok.....	33
4.6.2	Dovolená za odpracované dny.....	33
4.6.3	Dodatková dovolená.....	34
4.6.4	Čerpání dovolené.....	34
5	Odměňování za práci.....	35
5.1	Minimální mzda.....	35
5.2	Odměňování mzdou.....	35
5.2.1	Povinné příplatky.....	36
5.3	Odměňování platem.....	36
5.3.1	Povinné příplatky zaměstnanců odměňovaných platem.....	37
5.4	Společné zásady poskytování mzdy a platu.....	37
6	Skončení pracovního poměru.....	38
6.1	Možnosti skončení pracovního poměru.....	38
6.1.1	Dohoda.....	40
6.1.2	Výpověď.....	40

6.1.3	Výpovědní důvody	41
6.1.4	Rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem (§ 50 odst. 1 a 3 ZP) .	43
6.1.5	Okamžité zrušení pracovního poměru	43
7	Španělské pracovní právo	45
7.1	Pojem pramen práva	45
7.2	Systematika španělského pracovního práva	46
7.3	Zásady španělského pracovního práva.....	46
7.3.1	Nezadatelnost práv	47
7.3.2	In dubio pro operario	47
7.3.3	Příznivější právní norma	47
7.3.4	Prospěšnější podmínka	47
7.4	Zaměstnavatel	47
7.5	Zaměstnanec	48
7.6	Pracovní práva a povinnosti	48
7.6.1	Pracovní práva.....	48
7.6.2	Pracovní povinnosti.....	48
8	Historie španělského pracovního práva	49
8.1	Svoboda kontraktace a první pracovní zákony	49
8.2	Sociální otázka, vytvoření Komise pro sociální reformy, pojem sociálních reforem	49
8.3	Projevy státního intervencionismu	50
8.3.1	Intervencionismus v oblasti pracovních podmínek.....	50
8.3.2	Správní intervencionismus	50
8.3.3	Intervence v soudní oblasti	51
8.4	Diktatura Primo de Rivery	51
8.5	Druhá republika a zústavnění pracovních práv.....	51
8.6	Poslední období formování španělského pracovního práva	52
9	Vznik pracovního vztahu	53

9.1	Kontraktační způsobilost	53
9.2	Forma pracovní smlouvy	53
9.3	Náležitosti pracovní smlouvy	54
9.4	Platnost pracovní smlouvy	55
9.5	Esenciální předpoklady pracovní smlouvy	55
9.5.1	Dobrovolnost.....	55
9.5.2	Odměňování.....	55
9.5.3	Závislost.....	55
9.5.4	Cizí účet	56
9.6	Zkušební doba	56
9.7	Konkurenční doložka	56
9.8	Změna pracovního poměru	57
9.8.1	Převedení na jinou práci.....	57
9.8.2	Přeložení.....	57
9.8.3	Podstatná změna pracovních podmínek.....	57
10	Pracovní doba a doba odpočinku	59
10.1	Maximální zákonný počet hodin práce	59
10.2	Zvláštní pracovní doba	59
10.3	Rozšířená pracovní doba	59
10.4	Zkrácená pracovní doba	60
10.4.1	pracovní směny obecně zkrácené	60
10.4.2	pracovní doba zkrácená z osobních důvodů (okolností)	60
10.5	Práce přesčas.....	61
10.5.1	Dohoda o výkonu práce přesčas	61
10.5.2	Zákaz práce přesčas.....	61
10.5.3	Vládní intervence	62
10.5.4	Odměňování práce přesčas	62

10.6	Noční práce	62
10.7	Odpočinek a dovolená.....	63
10.7.1	Odpočinek mezi směny	64
10.7.2	Dovolená	64
10.7.3	Placení dovolené	65
11	Odměňování ve španělském pracovním právu	66
11.1	Právní úprava	66
11.2	Pojem mzdy	66
11.3	Struktura mzdy	67
11.4	Minimální mzda	67
11.5	Mimořádné odměny.....	68
11.6	FOGASA	68
12	Skončení pracovněprávního vztahu	69
12.1	Zánik pracovní smlouvy z důvodu svobodné vůle stran.....	69
12.2	Zánik z důvodů ve smlouvě předpokládaných	69
12.3	Zánik z důvodu uplynutí doby pracovní smlouvy nebo dokončení služeb či díla	69
12.4	Zánik z důvodu vůle na straně zaměstnance.....	70
12.5	Zánik z důvodu rozhodnutí zaměstnance kvůli neplnění povinností na straně zaměstnavatele	70
12.5.1	Podstatná změna pracovních podmínek.....	70
12.5.2	Chyby v placení.....	71
12.5.3	Jakékoli jiné vážné smluvní porušení závazků zaměstnavatele, mimo případy vis mayor	
12.6	Zánik pracovní smlouvy z důvodu smrti, neschopnosti (nezpůsobilosti), odchodu do důchodu zaměstnance	71
12.7	Zánik z důvodu smrti, odchodu do důchodu nebo neschopnosti zaměstnavatele nebo zániku právnické osoby jako zaměstnavatele	71
12.8	Zánik smlouvy z důvodu vis mayor.....	71
12.9	Zánik pracovní smlouvy z objektivních důvodů.....	71
12.9.1	Neschopnost (omezenost, nezpůsobilost) zaměstnance.....	72

12.9.2	Neschopnost zaměstnance přizpůsobit se technickým změnám.....	72
12.10	Zánik na základě jednostranného projevu vůle zaměstnavatele: výpověď zaměstnanci .	72
12.10.1	Opakované a neospravedlnitelné chyby v docházce a dochvilnosti do práce	73
12.10.2	Nekázeň a odepření poslušnosti v práci.....	73
12.10.3	Verbální nebo fyzické napadení zaměstnavatele nebo osob, které pracují ve firmě nebo rodinných příslušníkům, kteří s nimi žijí.....	73
12.10.4	Porušení smluvní dobré víry, zneužití důvěry ve výkonu práce	73
12.10.5	Opakovaná opilost nebo toxikomanie, pokud se odrážejí negativně v práci.....	73
12.10.6	Pronásledování zaměstnavatele nebo osob, které pracují ve firmě	73
12.10.7	Účast na nelegální stávce	73
12.11	Výpověď	73
12.11.1	Odvolání se proti výpovědi.....	73
12.11.2	Opodstatněná výpověď.....	74
12.11.3	Neopodstatněná výpověď.....	74
13	Srovnání českého a španělského individuálního pracovního práva	75
13.1	Historie	75
13.2	Právní úprava a systematika pracovního práva	75
13.3	Vznik pracovního poměru	76
13.4	Zkušební doba	76
13.5	Konkurenční doložka	77
13.6	Změna pracovního poměru.....	77
13.7	Pracovní doba.....	77
13.8	Dovolená	77
13.9	Odměňování	77
13.10	Skončení pracovního poměru	78
13.11	Srovnávací tabulka	78
14	Zkušenosti Španělska jako členské země Evropské Unie s implementací pracovních směrnic.....	79

14.1	Definice směrnice	79
14.2	Definice implementace	79
14.3	Směrnice Rady 91/533/EHS	80
14.4	Směrnice Rady 2000/43/ES a Směrnice Rady 2000/78/ES	80
15	Judikatura španělského pracovního práva ve světle ESLP a ESD	83
15.1	Evropský soudní dvůr a Evropský soud pro lidská práva.....	83
15.2	C 13/05 Chacón Navas v Eurest Colectividades SA, ze dne 11. července 2006	84
15.3	C-185/97 Belinda Jane Coote v. Granada Hospitality Ltd. (1998) SbSD I-5199	84
15.4	Případ Aizpurua Ortiz a další v. Španělsko	84
15.5	C-277/08 Francisco Vicente Pereda	85
	Úvahy de lege ferenda	86
	Seznam použité literatury	88
	Abstrakt	93
	Abstract	94
	Klíčová slova	95
	Key words	96

Seznam použitých zkratek

ČR	Česká republika
ES	Evropská Společenství
ET	Estatuto de los Trabajadores (Zákon o statutu pracovníků)
EU	Evropská unie
FOGASA	Fondo de Garantía salarial (Mzdový garanční fond)
LZPS	usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny Základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České Republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
RD	Real Decreto (Královský dekret)
v.p.p.	ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Úvod

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie se nám, občanům členského státu, otevřela spousta nových možností k využití našich znalostí, schopností a vzdělání mimo území České republiky. Vidina lepšího zabezpečení a ohodnocení láká obyvatelstvo snad každého věku vyjet do zahraničí, byť jen na kratší dobu.

Moje studijní stáž na právnické fakultě Universidad Autónoma v Madridu a absolvování předmětu španělské pracovní právo byly jednou z motivací výběru tématu mé diplomové práce. Dalším podnětem, který mě motivoval pro sepsání tohoto díla, byla neexistence podobné diplomové práce a celkové neprobádání této problematiky. Cílem této diplomové práce je vytvořit stručný přehled problematiky jak českého, tak španělského individuálního pracovního práva a poskytnout čtenáři náhled do pracovního práva jak v České republice, tak i ve Španělsku. Účelem není zpracovat dopodrobna české a španělské individuální pracovní právo, ale umožnit čtenáři nahlédnout do právních úprav obou těchto odvětví.

Vzhledem k obtížnému výběru tématu a tudíž omezenému počtu studijních materiálů jsem se snažila práci napsat tak, aby každý čtenář měl po přečtení této diplomové práce představu, jak funguje pracovní zákonodárství nejen v České republice, ale i ve Španělsku. Tato práce je sepsána z monografií, nejrůznějších právních předpisů, soudní judikatury, práva Evropské unie a je třeba dodat, že dalším významným pomocníkem byly i konzultace jak na straně španělské, tak na straně české. Vedle metody popisné jsou v diplomové práci použity i vlastní úvahy autorky, a to především v kapitole týkající se srovnání české a španělské úpravy individuálního pracovního práva a také v kapitole úvahy de lege ferenda.

Snažila jsem se o to, aby jednotlivé kapitoly byly koncipovány stručně, přehledně a srozumitelně. Začátek diplomové práce je věnován českému individuálnímu pracovnímu právu, úvodu do tohoto právního odvětví, vzniku, změně a zániku pracovního poměru. Jsou zde začleněny i kapitoly týkající se problematiky odměňování a oblasti pracovní doby a doby odpočinku. Druhá část diplomové práce je věnována španělskému individuálnímu pracovnímu právu. Systematika této druhé části diplomové práce je koncipována na stejném principu jako předchozí velká kapitola týkající se českého individuálního pracovního práva. Samozřejmě čtenář může namítat, že zde chybí například kapitoly týkající se odpovědnosti

v pracovněprávních vztazích či právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Protože téma diplomové práce je velmi rozsáhlé, nebylo možné se věnovat všemu. Tyto neprobádané oblasti ovšem mohou zůstat otevřené dalším tvůrcům a nadšencům španělského pracovního práva.

Po kapitole české a španělské individuální pracovní právo je zařazeno srovnání právní úpravy českého a španělského individuálního pracovního práva, které je doplněno i tabulkou. Tato tabulka nepostihuje všechny odlišnosti obou porovnávaných odvětví, ale spíše je takovým stručnějším vodítkem v orientaci srovnání českého a španělského individuálního pracovního práva.

Třetí a čtvrtá kapitola je věnována pracovněprávním směrnicím a rozsudkům ESD a ESLP. Jedná se spíše o doplňky, které slouží spíše pro zajímavost a načerpání inspirace pro další bádání. Poslední je kapitola nazvaná úvahy de lege ferenda.

Ráda bych ještě na závěr dodala, že jsem si všechny španělské knihy, zákony a judikáty sama překládala. Některé odborné právnické výrazy a termíny nejsou ve slovnících přeloženy, proto se zde mohou vyskytnout menší nuance, ale i přesto bych ráda dodala, že jsem diplomovou práci napsala podle svého nejlepšího vědomí a svědomí, podle svých schopností, nabytých poznatků a zkušeností.

1 Úvod do českého pracovního práva

Tato kapitola je věnována úvodu do českého pracovního práva. Já se ve své diplomové práci budu zabývat pouze individuálním českým a španělským pracovním právem, ale ráda bych na začátku vysvětlila, co to vlastně pracovní právo je, jak jej můžeme dělit, na jakých zásadách je založeno, jaké máme prameny českého pracovního práva a v neposlední řadě bych také ráda vysvětlila pojmy zaměstnanec, zaměstnavatel a práva a povinnosti stran pracovního vztahu.

1.1 Pojem pracovního práva

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v zásadě tři oblasti, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti.¹

1.2 Rozdělení pracovního práva

Na základě shora výše uvedené definice pojmu pracovního práva je možné rozdělit pracovní právo na individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti.

1.2.1 Individuální pracovní právo

Základní oblastí tvořící předmět pracovního práva jsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikající při výkonu závislé činnosti, tedy individuální pracovní právo. Právní úprava individuálních pracovněprávních vztahů je obsažena v zákoníku práce.² Tato oblast zahrnuje veškerou právní úpravu týkající se výkonu práce (závislé práce) fyzickými osobami. Jednotlivé znaky závislé činnosti charakterizují pracovněprávní vztahy a určují tak i předmět individuálního pracovního práva. Těmito znaky jsou ve smyslu § 2 odst. 4 ZP: výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnou za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo rozvržené době, na pracovišti zaměstnavatele, popř. jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.³

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 3.

² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva: Předmět pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 9.

1.2.2 Kolektivní pracovní právo

Druhou oblastí pracovního práva, která se v řadě případů prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje ho, je kolektivní pracovní právo. Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (v České republice jsou jimi především odborové organizace a dále rady zaměstnanců), a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou praveny jednak přímo v zákoníku práce, který upravuje především jejich hmotně právní stránku a jednak v zákoně o kolektivním vyjednávání, který upravuje především procesně právní stránku těchto vztahů a současně stanoví subsidiární použití zákoníku práce.⁴

1.2.3 Právní úprava zaměstnanosti

Třetí oblastí, která spadá do českého pracovního práva, je právní úprava zaměstnanosti. Jedná se o regulaci vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle čl. 26 LZPS (právo na zaměstnání podle § 1 zákona o zaměstnanosti). Uvedené vztahy vznikají zejména mezi občany a příslušnými státními orgány (MPSV a úřady práce), mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a také mezi občany a zaměstnavateli. Tyto vztahy nespádají do působnosti zákoníku práce a jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a prováděcími předpisy k tomuto zákonu.⁵

1.3 Prameny českého pracovního práva

Pramen práva je pojem o více významech. Jednak vyjadřuje vnější formu právních norem (pramen práva ve formálním smyslu), jednak je chápán jako zdroj obsahu těchto norem (pramen práva v materiálním smyslu). Předmětem dalšího výkladu budou pouze prameny práva ve formálním smyslu, tedy takové, které jsou v České republice uznány za formy pramenů práva.⁶

⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s 4.

⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s 4.

⁶ ŠTEFKO, Martin. Prameny pracovního práva. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 47.

Prameny pracovního práva mají dvě formy⁷, jedná se o:

- normativní právní akty – ústavní zákony, zákony, nařízení vlády, vyhlášky
- normativní smlouvy
 - mezinárodní smlouvy upravující sociální práva občanů
 - kolektivní smlouvy

Smyslem pronikání mezinárodního práva do právních úprav vnitrostátních, je upravit základní sociální práva na širší bázi a právní úpravy unifikovat. Mezinárodní smlouvy (v ČR ratifikované a vyhlášené) jsou na území ČR obecně závazné a mají přednost před vnitrostátními zákony.⁸ Z mezinárodních dokumentů, které se zabývají základními právy v oblasti pracovního práva, lze uvést například Všeobecnou deklaraci lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace.⁹

Samozřejmě není možné zapomenout ani na Evropské dokumenty týkající se pracovního práva, jako například Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropská sociální charta¹⁰ a také na právo ES, které má aplikační přednost před národním právem.¹¹

Kromě ústavních zákonů, a to především Ústavy¹² a LZPS je pro pracovní právo jistě významný zákoník práce, což je z. č. 262/2006 Sb., v.p.p., zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, atd.

1.4 Základní zásady

Za základní zásady pracovního práva lze považovat normy upravené v Listině základních práv a svobod a dále ve Směrnících ES, Úmluvách Mezinárodní

⁷ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: Úvod do pracovního práva*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 19.

⁸ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: Úvod do pracovního práva*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 19.

⁹ PÍCHOVÁ Irena, MATYÁŠEK, Patrik. *Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení: Mezinárodní dokumenty obecné povahy*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1993, s. 5.

¹⁰ PÍCHOVÁ Irena, MATYÁŠEK, Patrik. *Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení: Mezinárodní dokumenty obecné povahy*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1993, s. 5.

¹¹ ŠTEFKO, Martin. *Prameny pracovního práva*. In BĚLINA, Miroslav (ed). *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 47.

¹² ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

organizace práce a v zákoníku práce.¹³ Tyto zásady napomáhají také výkladu a použití pracovněprávních předpisů.¹⁴

Základní zásady jsou právní myšlenky, které vyjadřují v obecné rovině poslání, cíle a úkoly právního odvětví. Pro určení zásad pracovního práva jsou výchozí především zásady obsažené v Listině základních práv a svobod. Zákoník práce upravuje základní zásady v § 13 a v § 14, ke kterým je nutno přihlídnout při aplikaci všech dalších ustanovení pracovněprávních předpisů.¹⁵ Těchto zásad je nespočet, a proto ve své diplomové práci uvádím jen jejich demonstrativní výčet.

Mezi tyto základní zásady¹⁶ patří tyto následující:¹⁷

- zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání (LZPS čl.26/1,3)
- zákaz nucené práce (LZPS čl.9/1, Úmluva MOP č. 29, č. 105)
- právo na spravedlivou odměnu za práci (LZPS čl.28)
- zásada „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“ je projevem liberalizace pracovněprávních vztahů. Práva a povinnosti mohou být v pracovních vztazích upravena odchýlně od ZP (§ 2 odst. 1 ZP), pokud to zákon nevyklučuje.¹⁸ Tato zásada je hlavním principem zákoníku práce, neboť umožňuje sjednávat všechny nároky, jejichž sjednání ZP výslovně nezakazuje, nebo jestliže z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Kogentní ustanovení taxativně vymezuje § 362/2 ZP
- zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace
- zásada souladu s dobrými mravy
- zásada úplatnosti práce
- zásada bezpečné a hygienické práce
- zásada autonomie vůle stran¹⁹

¹³ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: úvod do pracovního práva*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 21

¹⁴ ŠTEFKO, Martin. *Czech Labour Law in European Context: employment law and collective labour law principles*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2007, s. 54.

¹⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo: základní zásady pracovního práva*. (přednáška) Olomouc: PFUP, 7. 10. 2008.

¹⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo: základní zásady pracovního práva*. (přednáška) Olomouc: PFUP, 7. 10. 2008.

¹⁷ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: úvod do pracovního práva*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 21.

¹⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo: základní zásady pracovního práva*. (přednáška) Olomouc: PFUP, 7. 10. 2008.

¹⁹ Podstatou autonomie vůle je jejich svoboda. Autonomie vůle v současném českém pracovním právu znamená, že strany jsou svobodné a rovné. Ačkoliv české pracovní právo uznává autonomii vůle stran při utváření obsahu pracovního poměru, je tato autonomie vůle omezena, neboť jsou pracovníci i organizace povinni při realizaci svých práv a respektovat řadu právních předpisů kogentního

1.5 Zaměstnanec

Zaměstnanec je ten, kdo práci vykonává a může jím být jen fyzická osoba. Způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti (pasivní stránka) i způsobilost vlastními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti (aktivní stránka) vzniká dnem, kdy tato osoba dosáhne věku 15 let.²⁰ Ovšem, dle ustanovení § 6 odst. 1 ZP musí mít zaměstnavatel na zřeteli, že nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Tato zásada znamená, že v tomto případě je možno uzavřít pracovní smlouvu sice přede dnem ukončení povinné školní docházky, avšak sjednaný den nástupu do zaměstnání nesmí předcházet ukončení povinné školní docházky, tj. dni, kterým končí období školního vyučování školního roku, v němž žáci dovrší poslední rok povinné školní docházky.²¹

1.6 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je ten subjekt, který poskytuje práci.²² Může jím být jakákoli právnická nebo fyzická osoba, česká i zahraniční. Pojmovým znakem zaměstnavatele je, že zaměstnává alespoň jednu fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.²³ Bližší podrobnosti týkající se pojmu zaměstnavatel jsou uvedeny v §7 - §11 ZP.

1.7 Obsah pracovněprávních vztahů

Základní pracovněprávní vztahy, které nemohou být mezi manželi (§3, § 318 ZP) jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Obsahem pracovněprávních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti subjektu. Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.²⁴

charakteru, které mají za úkol především chránit pracovníka. NGINDU, Ngoi M. Některé aspekty autonomie vůle stran v českém pracovním právu. In GALVAS, Milan (ed), *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu*. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 30-31.

²⁰ GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU: postavení pracovního práva v právním řádu*. 1. vydání. Brno: CP Books a.s., 2005, s. 10.

²¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 27 (§ 6 ZP).

²² GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU: pracovní poměr*. 1. vydání. Brno: CP Books a.s., 2005, s. 10.

²³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 30-31 (§ 7 ZP).

²⁴ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovněprávní vztahy*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 27-28.

1.7.1 Povinnosti zaměstnavatele

Při bližším seznámením se ZP je možné zjistit, že povinnosti zaměstnavatele nejsou uvedeny jen na jednom místě, nýbrž že je najdeme na různých místech tohoto zákona. Povinnosti zaměstnavatele jsou uvedeny v § 13, § 14, § 279, § 280 a i v § 300 ZP. Z těchto ustanovení vyplývají různé povinnosti zaměstnavatele, mezi které patří např. zákaz zaměstnavatele přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy, dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.²⁵ Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.²⁶ Musí poskytovat zaměstnanci informace a zajišťovat projednání všech významných otázek (podrobné vymezení v § 279, § 280 ZP). Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a nesmí narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích bez závažného důvodu.²⁷

1.7.2 Práva a povinnosti zaměstnance

Mezi základní práva zaměstnance patří právo na spravedlivou odměnu za práci, právo na zajištění bezpečných pracovních podmínek, právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, právo na informace a projednání ve smyslu § 276 - § 278 ZP.²⁸

Mezi povinnosti zaměstnance patří povinnost pracovat řádně, plnit pokyny nadřízených, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky, dodržovat pracovněprávní předpisy a řádně hospodařit se svěřenými prostředky, chránit majetek zaměstnavatele, zákaz zaměstnance bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačního zařízení. Ostatní práva a povinnosti jsou upřesněny a

²⁵ § 13 ZP

²⁶ § 14 ZP

²⁷ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovněprávní vztahy*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 28.

²⁸ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovněprávní vztahy*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 28.

rozvedeny podle zvláštních podmínek zaměstnavatele, a je tak možno učinit ve vnitřním předpisu a pracovním řádu na základě § 305, § 306 ZP.²⁹

Vedoucí zaměstnanci mají ještě další povinnosti uvedené v § 302 ZP. § 303 ZP uvádí zvýšené povinnosti zaměstnanců správních úřadů, státní správy, soudů a státních zastupitelství a také územně samosprávných celků. Uvedení zaměstnanci nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost a sami mohou podnikat jen s předchozím souhlasem zaměstnavatele. Ustanovení zákoníku práce se zde použijí subsidiárně k zákonu č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.³⁰

²⁹ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovněprávní vztahy*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 28.

³⁰ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovněprávní vztahy*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 29.

2 Historie českého pracovního práva

První zmínkou v oblasti historického vývoje českého pracovního práva a i prvním významným dokumentem na území ČR, který obsahoval nejen právní aspekty výkonu práce, ale i na svou dobu neobyčejně pokroková pravidla směřující k zajištění bezpečnosti práce v dolech byl *ius regale montanorum* (horní zákoník Václava II.) z roku 1300-1305.³¹ Postupnou unifikaci práva, první pokusy o kodifikace a začátek profilování se jednotlivých právních odvětví s sebou ovšem přináší až 17. století. Za vlády Josefa II. se objevují první známky ochranného zákonodárství, neboť dochází k vydání několika patentů a nařízení, které směřují především k ochraně zaměstnaneckých dětí a zavedení nedělního klidu. Na konci tohoto vývoje stojí rakouský obecný občanský zákoník (ABGB), platný od roku 1811. A právě v něm je třeba spatřovat první obecnější úpravu moderních pracovněprávních vztahů.³²

Podstatnější změny v oblasti pracovního práva nastaly od 70. let 19. století. V tomto období došlo k přijetí tzv. dělnické novely živnostenského řádu z roku 1885 a také byla několika speciálními předpisy stanovena ochrana mzdy. Došlo k zákazu tzv. trucku, jímž se rozuměla praxe vyplácení mzdy v naturálních místo v penězích. Výše zmíněná novela živnostenského řádu s sebou také přinesla omezení pracovní doby, jejíž maximální délka byla stanovena na 11 hodin. Uzákoněny byly rovněž povinné přestávky na odpočinek, existovaly povinné dny odpočinku a zvláštní úprava platila pro některé kategorie povolání (horníci, obchod) a dále ženy a děti.³³

Jedním z vážných sociálních důsledků konce první světové války byla masová nezaměstnanost. V roce 1921 byl uzákoněn Gentský systém.³⁴ Středem přímo mezinárodní pozornosti se stal ihned po vzniku ČSR zákon č. 91/1918 Sb., o pracovní době. Československo se totiž stalo první zemí, kde byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba. Významným činitelem pro úpravu pracovních poměrů

³¹ ŠTANGOVÁ, Věra. Geneze pracovního práva. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 19.

³² ŠKUBAL, Jaroslav, ERÉNYI, Tereza a kol. Vývoj pracovního práva. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 11-12.

³³ ŠKUBAL, Jaroslav, ERÉNYI, Tereza a kol. Vývoj pracovního práva. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 12-13.

³⁴ Gentský systém znamenal, že péče o nezaměstnané se dostala do rukou odborových organizací. To znamenalo, že nárok na podporu v nezaměstnanosti závisel na členství v odborové organizaci a na výplatě podpory, podle stanov této organizace. Členství muselo být kvalifikované, tj. muselo trvat alespoň 6 měsíců před tím, než člen organizace ztratil zaměstnání. Více ŠKUBAL, Jaroslav, ERÉNYI, Tereza a kol. Vývoj pracovního práva. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 15.

se v poválečné době staly kolektivní smlouvy. Na rozdíl od některých jiných států však u nás nedošlo k jejich zákonné úpravě. Proto dále platila roztržitá speciální úprava, většinou převzatá z poválečného období.³⁵

Po vyhlášení Protektorátu Čechy a Morava byla ponechána v platnosti úprava pracovněprávních vztahů tak, jak se utvářela v předchozích letech. Na území Protektorátu Čechy a Morava platilo dvojí právo, a to právo protektorátní a právo německé (říšské). Jeho aplikace byla závislá na tom, jakou státní příslušnost měly subjekty právních vztahů. Byl zaveden také systém nucené práce, která byla zavedena nařízením č. 190/1939 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti. V Protektorátu bylo dle německého vzoru zavedeno rovněž rasové zákonodárství, které neumožňovalo výkon některých profesí osobám, na které se vztahovaly rasové předpisy. Derogaci ochranné funkce pracovního práva, která je považována za jeden z jeho hlavních pilířů, představovalo nařízení č. 260/1942 Sb., o zaměstnávání Židů. To charakterizovalo pracovní poměr s osobou židovského původu za zaměstnanecký poměr svého druhu, kdy těmto osobám nepříslušel např. nárok na příplatek přesčas či nárok na placenou dovolenou.³⁶

Co se týká poválečných změn v pracovním právu, jmenovala bych vládní nařízení č. 13/1945 Sb., kterým byly zrušeny protektorátní předpisy o nuceném pracovním poměru. V roce 1962 byly zahájeny práce na sjednocení pracovního práva v podobě kodifikace pod názvem zákoník práce. V roce 1965 byl zákoník práce Národním shromážděním schválen a vyhlášen pod číslem 65 Sb. Účinnosti nabyl 1. ledna 1966.³⁷

Co se týká pracovního práva v období let 1989 – 2000, zákoník práce byl univerzálním právním předpisem vztahujícím se na všechny zaměstnance a zahrnující v podstatě veškerou právní úpravu pracovněprávní oblasti. Je třeba zdůraznit, že předchozí zákoník práce byl striktně kogentní. Právní úprava nedávala stranám pracovněprávního vztahu žádný prostor pro úpravu vzájemných práv a povinností způsobem, který zákon neumožňoval. V pracovněprávních vztazích tak existovala zásada „Co není výslovně povoleno, je zakázáno.“ Předchozí zákoník práce byl úpravou rigidní dávající stranám pracovněprávního vztahu velmi omezený

³⁵ ŠKUBAL, Jaroslav, ERÉNYI, Tereza a kol. Vývoj pracovního práva. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 14-16.

³⁶ ŠKUBAL, Jaroslav, ERÉNYI, Tereza a kol. Vývoj pracovního práva. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 16-19.

³⁷ ŠKUBAL, Jaroslav, ERÉNYI, Tereza a kol. Vývoj pracovního práva. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 19-21.

prostor pro úpravu vzájemných vztahů.³⁸ V roce 1992 byly přijaty dva základní zákony, které nahradily původní úpravu odměňování. Byl to zákon o mzdě³⁹ a zákon o platu.⁴⁰ Zákonem o sdružování občanů⁴¹ byl s účinností k 1. 5. 1990 zakotven v souladu s Úmluvou MOP č. 87 svobodný vznik a fungování odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.⁴²

Po roce 2000 byly přijaty v pracovněprávní oblasti⁴³ dva důležité související předpisy, a sice nový zákon o zaměstnanosti a zákon o inspekci práce. Novým zákonem o zaměstnanosti bylo tak občanům EU a jejich rodinným příslušníkům zajištěno stejné postavení na trhu práce jako českým občanům. Také byl přijat nový zákoník práce, a to zákon č. 262/2006 Sb., který začal platit s účinností od 1. ledna 2007. Hlavním mottem nové právní úpravy měla být liberalizace pracovněprávních vztahů, umožnění větší smluvní volnosti a nahrazení principu „co není výslovně povoleno, je zakázáno“ principem „co není zakázáno, je dovoleno.“ Důležitou změnou bylo v roce 2008 rozhodnutí Ústavního soudu o ústavních stížnostech, jimiž poslanci a senátoři napadali řadu ustanovení zákoníku práce. Ústavní soud vyhověl stížnosti v přibližně polovině případů. Je třeba zmínit nahrazení principu delegace principem subsidiarity. Na základě rozhodnutí Ústavního soudu lze tedy poprvé v historii na pracovněprávní vztahy použít subsidiárně občanský zákoník. Další změnou bylo umožnění současné existence odborových organizací a rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP.⁴⁴

³⁸ ŠKUBAL, Jaroslav, ERÉNYI, Tereza a kol. Vývoj pracovního práva. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 21.

³⁹ zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁰ zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů

⁴¹ zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

⁴² ŠKUBAL, Jaroslav, ERÉNYI, Tereza a kol. Vývoj pracovního práva. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 22-24.

⁴³ Je nepochybné, že pracovní právo České republiky je zejména od konce 90. let výrazně ovlivňováno právem Evropských společenství. K nejvýznamnější změně českého pracovního práva ve vazbě na Evropskou unii došlo před vstupem České republiky do EU harmonizační novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb., která harmonizovala české pracovní právo s desítkami směrnic EU. BĚLINA, Miroslav. *České pracovní právo v kontextu evropského práva: Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2008, s. 7.

⁴⁴ ŠKUBAL, Jaroslav, ERÉNYI, Tereza a kol. Vývoj pracovního práva. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 25-27.

3 Vznik a změna pracovního poměru

Zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru – na základě pracovní smlouvy a jmenováním. Pracovní poměr může vzniknout jen na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele. V souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru smí zaměstnavatel od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, požadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí se vznikem pracovního poměru.⁴⁵ Je v zájmu ochrany osobních práv osoby ucházející se o zaměstnání, aby zaměstnavatel po ní nemohl požadovat jakékoli jiné údaje.⁴⁶

3.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru. Je dvoustranným právním úkonem spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.⁴⁷ Pracovní smlouva je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na celém jejím obsahu, tzn. na všech jejích podstatných náležitostech a případně na dalších skutečnostech, jež kterákoli ze stran za podstatné pro uzavření smlouvy považuje. Návrh na uzavření smlouvy působí od doby, kdy dojde osobě, které je určen. Před uzavřením pracovní smlouvy má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplývaly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat.

Dle ustanovení § 34 odst. 1 ZP musí pracovní smlouva obsahovat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle předchozí věty vykonávána, den nástupu do práce.⁴⁸ Zaměstnavatel má povinnost vyhotovit pracovní smlouvu písemně. A jedno vyhotovení pracovní smlouvy předat zaměstnanci. Sjednání pracovní smlouvy v písemné smlouvě je důvodem pro to, aby bylo možné předejít případným zbytečným sporům o obsah uzavřené smlouvy. Na druhé straně však s nedostatkem písemné formy není spojena neplatnost pracovní smlouvy. Pracovní smlouva sjednaná ústně či konkludentně bude platná a vznikne na základě ní platný pracovní

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 178.

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 141 (§ 34 ZP).

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 178-179.

⁴⁸ Jako den nástupu do práce může být sjednán i den pracovního klidu. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 141 (§ 34 ZP).

poměr.⁴⁹ Kromě podstatných náležitostí lze v pracovní smlouvě dohodnout další náležitosti, jako například ujednání o mzdovém zařazení zaměstnance, doba trvání pracovního poměru, zkušební doba, konkurenční doložka, atd.⁵⁰

3.2 Zkušební doba

Zkušební doba je dle mého názoru významným a charakteristickým rysem individuálního pracovního práva, neboť umožňuje jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli „zkusit,“ zda zaměstnanci daná práce a pracovní podmínky vyhovují a zaměstnavateli, zda je spokojen s prací zaměstnance.

Zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru. Pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, pak činí tři měsíce. Maximální přípustná délka zkušební doby, která může být sjednána, činí tedy tři měsíce. Sjednanou zkušební dobu nelze dodatečně smluvně prodloužovat (není proto např. možné sjednat zkušební dobu na jeden měsíc a poté ji dodatečně prodloužit o další měsíc; dodatečné prodloužení sjednané zkušební doby by bylo neplatné). Do zkušební doby se nezapočítává doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci. Ze zákona tak dochází k prodloužení zkušební doby o dobu překážek v práci. Zkušební doba musí být sjednána v písemné formě pod sankcí neplatnosti.⁵¹

3.3 Jmenování

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování. Jmenováním se podle § 33 odst. 3 ZP zakládá pracovní poměr pouze v případech v tomto ustanovení taxativně uvedených. Jedná se o vedoucí organizačních složek státu, vedoucí organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitele státních podniků, vedoucí organizačních jednotek státních podniků, vedoucí státních fondů, vedoucí příspěvkových organizací a jejich organizačních jednotek a ředitele školské právnické osoby. Jmenování provádí ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popř. vedoucí organizační složky státu. Jmenováním vzniká pracovní poměr pouze v případě, pokud je do funkce u zaměstnavatele jmenován

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 141-142 (§ 34 ZP).

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 179.

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 180-181.

občan, který není dosud v pracovním poměru. Vznik pracovního poměru jmenováním je rovněž podmíněn souhlasem zaměstnance. Před vznikem pracovního poměru může být sjednána zkušební doba, a to obdobně jako v případě vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy.⁵²

3.4 Konkurenční doložka

Dohodu o konkurenční doložce lze sjednat jako samostatnou dohodu nebo při vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě jako *accidentalia negotii* nebo kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru jako dodatek pracovní smlouvy. Zákoník práce také umožňuje uzavření konkurenční doložky i v dohodách konaných mimo pracovní poměr. Dohoda o konkurenční doložce musí být ze zákona písemná, jinak by nebyla platná.⁵³ Dohodou o konkurenční doložce se zaměstnanec zavazuje, že se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Předmětem závazku je ochrana předmětu činnosti zaměstnavatele po dobu po skončení pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec se smluvně zaváže, že nebude vykonávat výdělečnou činnost. Z toho a *contrario* vyplývá, že jinou činnost, kterou by konkuroval, ale již by nezískal jakýkoli majetkový prospěch, by vykonávat mohl.⁵⁴

Podstatnou náležitostí dohody o konkurenční doložce je tedy peněžité vyrovnání, které má ze zákona vymezenou minimální výši, kterou je průměrný měsíční výdělek zaměstnance. Nelze tedy sjednat v nižší výši, i kdyby se na tom strany dohodly. Maximální výše stanovena není a zákon hovoří pouze o přiměřenosti peněžitého vyrovnání.⁵⁵ Dohodu o konkurenční doložce je možné uzavřít jen s těmi zaměstnanci, od nichž je to možné spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získali v zaměstnání. Ovšem dohodu o konkurenční doložce není možné použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem

⁵² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 181.

⁵³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance: konkurenční doložka*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 100-101.

⁵⁴ Při posouzení každého jednotlivého případu je třeba mít na zřeteli článek 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, ve kterém se říká, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Nelze tedy zaměstnanci mechanicky upírat jakoukoliv aktivitu. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance: konkurenční doložka*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 105.

⁵⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance: konkurenční doložka*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 106-107.

školský, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb, atd.⁵⁶ Časové vymezení závazku zaměstnance nekonkurovat svému zaměstnavateli je podle § 310 odst. 1 zákoníku práce stanoveno na určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však na dobu jednoho roku⁵⁷

K otázce zániku konkurenční doložky je třeba dodat, že konkurenční doložka může zaniknout dohodou o rozvázání smlouvy o konkurenční doložce, zánik zaplacením smluvní pokuty, odstoupením od smlouvy (toto odstoupení musí být písemné, jinak je neplatné⁵⁸), výpovědí dohody (zaměstnanec může dohodu vypovědět v případě, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. Tato dohoda pak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi), uplynutím doby.⁵⁹

3.5 Změna pracovního poměru

Změnou pracovního poměru rozumíme změnu některého z prvků tohoto právního vztahu, aniž je tím dotčena jeho existence. Tzn., že pracovní poměr dále trvá. Změnou pracovního poměru může být buď změna jeho subjektu nebo obsahu, nikoliv změna objektu.⁶⁰

3.5.1 Změna subjektu

Změna subjektu je možná jen na straně zaměstnavatele. Na straně zaměstnance je změna vyloučena, vzhledem k tomu, že zaměstnanec je povinen konat práci osobně.⁶¹ Co se týká tedy změny subjektu na straně zaměstnavatele, tato je

⁵⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance: konkurenční doložka*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 109-111.

⁵⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance: konkurenční doložka*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 111.

⁵⁸ Zaměstnavatel může od smlouvy odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Podle názoru doktorky Evy Šimečkové by mohl odstoupit od smlouvy o konkurenční doložce i zaměstnanec, a to za trvání pracovního poměru i po jeho skončení v tom případě, že by jednal v omylu, vycházejícím ze skutečnosti, jež je pro jeho uskutečnění rozhodující a osoba, které byl právní úkon určen, tento omyl vyvolala nebo o něm musela vědět. Více ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance: konkurenční doložka*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 120.

⁵⁹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance: konkurenční doložka*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008, s. 116-121.

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 182-183.

⁶¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 183.

upravena v § 338- § 341 ZP. Při převodu činnosti (úkolů) zaměstnavatele nebo části jeho činnosti k jinému zaměstnavateli vstupuje do všech práv a povinností místo původního nový (přejímající) zaměstnavatel. Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli jsou povinni dosavadní i přejímající zaměstnavatel informovat o této skutečnosti odborový orgán (radu zaměstnanců) nebo přímo zaměstnance a projednat s nimi stanovené záležitosti. Pracovněprávní vztahy zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel zaniká, aniž by tu byl přejímající zaměstnavatel, zanikají dnem zániku zaměstnavatele.⁶²

3.5.2 Změna obsahu

Změna obsahu pracovního poměru znamená změnu práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru. Změna se může dotýkat druhu práce, místa výkonu práce, mzdového zařazení, trvání pracovního poměru. Změna obsahu pracovního poměru může však také nastat na základě právní události (např. těhotenství, dosažení určitého věku pracovníka nebo dítěte, o které pečuje, apod.). Nejzávažnější a nejčastější změny obsahu pracovního poměru nastávají na základě právních úkonů. Právní úprava zásadně vychází ze skutečnosti, že sjednaný obsah pracovní smlouvy lze měnit jen tehdy, dohodne-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně, tzn. dvoustranným právním úkonem - dohodou (§ 40 ZP). Dohodou lze změnit jakoukoliv podstatnou náležitost pracovní smlouvy, stejně jako další skutečnosti, zejména pracovní podmínky. Dohoda ovšem nesmí být v rozporu s kogentní právní úpravou, jinak by byla neplatná. Pokud jde o formu dohody, pak musí být písemná. Obdobně jako u pracovní smlouvy však nedostatek písemné formy nezpůsobuje neplatnost dohody.⁶³

Jednostranným právním úkonem lze měnit obsah pracovní smlouvy a tím i obsah pracovního poměru výjimečně. Jednostranným právním úkonem může změnit obsah pracovní smlouvy, a tím i obsah pracovního poměru pouze zaměstnavatel.⁶⁴ Zaměstnavatel může jednostranně změnit jen druh práce nebo místo výkonu práce, a to ve výjimečných případech v zákoníku práce stanovených. Jedná se o tyto

⁶² MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovní poměr*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 36

⁶³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 185.

⁶⁴ Zaměstnanec nemůže měnit jednostranně obsah pracovního poměru, s výjimkou případu, vzdání se funkce, do níž byl zaměstnanec jmenován. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 186.

případy:

a/převedení na jinou práci

b/pracovní cesta (jednostranné vyslání na pracovní cestu je však podmíněno předchozí dohodou se zaměstnancem)

Ostatní pracovní podmínky lze měnit pouze dohodou účastníků (tzn., že zaměstnavatel nemůže jednostranně upravovat zaměstnanci délku pracovní doby). Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.⁶⁵

Z důvodu omezené kapacity rozsahu diplomové práce tyto bližší důvody změny pracovního poměru blíže nerozebírám. Detailněji jsou upraveny v zákoníku práce, a to v § 41 - § 47 ZP.

⁶⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo: vznik a změny pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 186

4 Pracovní doba a doba odpočinku

Problematika pracovní doby a doby odpočinku je uvedena v části čtvrté zákoníku práce. V § 78 ZP je pracovní doba definována jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

4.1 Délka pracovní doby⁶⁶

4.1.1 Týdenní pracovní doba

Stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin a nesmí být překročena.

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit:

- nejvýše 37,5 hod týdně – třísměnný a nepřetržitý pracovní režim a pracující v podzemí
- nejvýše 38,75 hod týdně – dvousměnný pracovní režim
- u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích nesmí ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně

4.1.2 Zkrácená (bez snížení mzdy)

Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod zákonem stanovený rozsah bez snížení mzdy může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Tuto možnost nemají zaměstnavatelé, jejichž hospodaření je navázáno na veřejné rozpočty.⁶⁷

4.1.3 Kratší (se snížením mzdy)

Kratší pracovní doba se sjednává v pracovní smlouvě obvykle na žádost zaměstnance. Zaměstnanci přísluší mzda (plat) za odpracovanou dobu. Povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, uvádí § 241/1 ZP.⁶⁸

4.2 Rozvržení pracovní doby

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určí začátek a konec směn. Pracovní

⁶⁶ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovní doba a doba odpočinku*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 54

⁶⁷ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovní doba a doba odpočinku*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 54

⁶⁸ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovní doba a doba odpočinku*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 55

doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce a doby pracovní pohotovosti (§ 96 ZP).⁶⁹ Je možné rozlišit rovnoměrné, nerovnoměrné a pružné rozvržení pracovní doby, čemuž se věnuje § 81 - § 85 ZP.

4.3 Práce přesčas

Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konanou mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídít.⁷⁰

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených § 91 odst. 2-4 ZP i na dny pracovního klidu. Nepřetržitý odpočinek mezi směny nesmí být zkrácen na méně než 8 hodin. Práci přesčas lze nařídít pouze do stanovených týdenních a ročních limitů. Týdenní limit je osm hodin u jednoho zaměstnance a roční limit činí 150 hodin u jednoho zaměstnance v kalendářním roce, tedy od 1.1. – 31.12. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad zákonné limity pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Toto období se nazývá vyrovnávací. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve zvoleném vyrovnávacím období nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.⁷¹

⁶⁹ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovní doba a doba odpočinku*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 55

⁷⁰ BOGNÁROVÁ, Věra. Pracovní doba. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 217-218.

⁷¹ BOGNÁROVÁ, Věra. Pracovní doba. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 218.

4.4 Noční práce

Noční práce je práce konaná v noční době mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (délka směny v noční době nesmí překročit 8 hodin). Právní úprava umožňuje práci v noci bez rozlišení pohlaví. Zákaz noční práce platí pro mladistvé. Zaměstnavatel má uloženy další specifické povinnosti, týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnancům přísluší dosažená mzda a za každou hodinu noční práce příplatek.⁷²

4.5 Doba odpočinku

Dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou.

4.5.1 Přestávky v práci

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní přestávku na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby, a to nejdéle po každých 6 hod (mladistvému po 4,5 hod) nepřetržité práce a v trvání nejméně 30 minut (může být rozdělena do několika částí, z nichž jedna část musí činit nejméně 15 minut). Konkrétní délku přestávky, její počátek a konec stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních předpisů, tato se započítává do pracovní doby.⁷³

4.5.2 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během po sobě jdoucích 24 hodin. Může být zkrácen až na 8 hodin (nelze u mladistvého) za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku, a to v případech taxativně uvedených (např. nepřetržitě provoz, naléhavé opravy, živelné události).⁷⁴

⁷² MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovní doba a doba odpočinku*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 57.

⁷³ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovní doba a doba odpočinku*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 57.

⁷⁴ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovní doba a doba odpočinku*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 58.

4.5.3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů musí mít zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 35 hodin (u mladistvého 48 hodin). Volno se poskytuje zásadně hromadně, je-li to možné všem zaměstnancům ve stejný den tak, aby do něj spadala neděle. Zaměstnanci lze po tuto dobu nařídít práci jen výjimečně v případech taxativně uvedených tak, že doba nepřetržitého odpočinku bude nejméně 24 hodin. (v období 2 týdnů musí být alespoň 70 hodin) ⁷⁵

4.6 Dovolená

Dovolená je nejvýznamnější doba odpočinku, protože se jí realizuje právo zaměstnance na dlouhodobější odpočinek. Jejím účelem je zajistit volnem odpočinek zaměstnance, tedy reprodukci jeho pracovní síly. Právní úprava zakotvuje právo na dovolenou jako právo na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy. Zákoník práce upravuje tři druhy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dále dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. ⁷⁶

4.6.1 Dovolená za kalendářní rok

Dovolená za kalendářní rok přísluší zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli u něho konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Jestliže pracovní poměr zaměstnance netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, náleží zaměstnanci pouze poměrná část dovolené. Základní výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce. Jedná se o minimální dovolenou, kterou nemůže zaměstnavatel snížit. Naopak, výměra dovolené může být prodloužena, a to jak oboustranně v pracovní či kolektivní smlouvě, tak jednostranně zaměstnavatelem prostřednictvím vnitřního předpisu. Zákoník práce stanoví odlišnou výměru dovolené, a to pět týdnů v případě některých zaměstnanců veřejného sektoru a osm týdnů v případě pedagogických a akademických pracovníků. ⁷⁷

4.6.2 Dovolená za odpracované dny

Ustanovení o dovolené za odpracované dny se uplatní, pokud zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, ani na její poměrnou část, protože nekonal

⁷⁵ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: pracovní doba a doba odpočinku*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 58.

⁷⁶ BOGNÁROVÁ, Věra. Doba odpočinku. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 227.

⁷⁷ DANĚK, Matěj. Dovolená. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava - Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 105-106.

v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů (není tedy možné, aby zaměstnanci vznikl souběžný nárok na dovolenou za kalendářní rok i na dovolenou za odpracované dny). V této situaci bude zaměstnanci náležet dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.⁷⁸

4.6.3 Dodatková dovolená

Dodatková dovolená přísluší zaměstnancům, kteří pracují za zhoršených pracovních podmínek. Z tohoto důvodu se dodatková dovolená čerpá přednostně a poskytování náhrady mzdy za její nečerpání není přípustné.⁷⁹

4.6.4 Čerpání dovolené

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených. Určenou dobu čerpání je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň čtrnáct dnů předem. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit dva týdny (pokud se účastníci nedohodnou jinak).⁸⁰ Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání dovolené v rozsahu alespoň čtyř týdnů v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Zaměstnanec může dovolenou čerpat nejpozději do konce příštího kalendářního roku, nemohl – li si ji vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých důvodů na straně zaměstnavatele nebo proto, že mu zaměstnavatel neurčil její nástup nebo pro překážky v práci uvedené v § 217/4 ZP. Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou první následující pracovní den. Nevyčerpá-li zaměstnanec dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniká. V tomto případě pouze dovolená, která přesahuje čtyři týdny, může být s jeho písemným souhlasem vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku. Za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku.⁸¹ Dovolenu je možno jak krátit, tak přerušit, čemuž se věnuje § 219 a § 223 ZP.

⁷⁸ DANĚK, Matěj. Dovolená. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava - Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 106.

⁷⁹ DANĚK, Matěj. Dovolená. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed). *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava - Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 106.

⁸⁰ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: dovolená*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 60.

⁸¹ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo: dovolená*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 60.

5 Odměňování za práci

Jedním ze základních znaků závislé práce vykonávané na základě pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je, že je tato práce vykonávána úplatně, tedy za mzdu, plat nebo odměnu, z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V této souvislosti je nutno uvést, že mzdu vyplácí zaměstnavatelé soukromého sektoru, zatímco plat je poskytován zaměstnavateli veřejného sektoru,⁸² Důležitou zásadou je, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda nebo plat. Stejná zásada platí i pro odměnu z dohody. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se přitom rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.⁸³

5.1 Minimální mzda

Minimální mzdou⁸⁴ je podle § 111 ZP nejnižší přípustná výše mzdy, platu nebo odměny z dohody, přičemž se do nich pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.⁸⁵

5.2 Odměňování mzdou

Dle ustanovení § 113 odst. 1 ZP je stanoveno, že mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Jaký způsob sjednání nebo stanovení mzdy bude zaměstnavatelem zvolen, závisí pouze na uvážení zaměstnavatele, respektive na jeho domluvě s odborovou organizací, pokud u něj působí. V každém

⁸² uvedeni v § 109 odst. 3 ZP

⁸³ ŠKUBAL, Jaroslav. Odměňování za práci. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed), *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 84-85.

⁸⁴ základní úprava je uvedena v zákoníku práce a ta podrobnější v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. *Informace o minimální mzdě* [online]. mpsv.cz, 4. září 2010. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>.

⁸⁵ V současné době je výše minimální mzdy 48,10 Kč za hodinu, což dělá 8000 Kč měsíčně. *Informace o minimální mzdě* [online]. mpsv.cz, 4. září 2010. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>.

případě musí být mzda sjednána již před zahájením výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Zaměstnavatel navíc musí každému zaměstnanci v den nástupu do práce vydat písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.

5.2.1 Povinné příplatky

Zaměstnavatel musí poskytovat svým zaměstnancům určité příplatky, které mají za cíl poskytnout zaměstnancům zvýšenou kompenzaci za specifické nepříznivé podmínky výkonu práce. Povinné příplatky upravené zákoníkem práce zahrnují výkon:⁸⁶

- práce přesčas (příplatek ve výši minimálně 25% průměrného výdělku)
- práce ve svátek (na rozdíl od práce přesčas má zaměstnanec při výkonu práce ve svátek primárně nárok na náhradní a placené volno v rozsahu práce konané ve svátek. Volno musí být poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Namísto poskytnutí volna se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši 100% průměrného výdělku zaměstnance.⁸⁷
- práce v noci (příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku)⁸⁸
- práce v sobotu a neděli (výše činí nejméně 10% průměrného výdělku)⁸⁹
- práce ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí (vymezení ztíženého pracovního prostředí stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10% částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.)⁹⁰

5.3 Odměňování platem

Na rozdíl od poskytování mzdy, které je velmi liberální, platí pro zaměstnavatele veřejného sektoru a odměňování jejich zaměstnanců s ohledem na skutečnost, že se

⁸⁶ ŠKUBAL, Jaroslav. Odměňování za práci. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed), *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 87.

⁸⁷ ŠKUBAL, Jaroslav. Odměňování za práci. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed), *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 88.

⁸⁸ § 116 ZP

⁸⁹ § 118 ZP

⁹⁰ § 117 ZP

plat poskytuje z veřejných prostředků, přísnější pravidla. Proto je omezena i smluvní volnost stran - plat určuje zaměstnavatel dle pravidel stanovených v zákoníku práce a prováděcích nařízeních vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Bez ohledu na způsob určení platu musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci v den nástupu do práce písemný platový výměr (§ 136 ZP). Obsahem platového výměru je mimo jiné údaj o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Zařazení do platové třídy provádí zaměstnavatel podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Zákoník práce v současné době stanoví platové tarify v 16 platových třídách a v každé z nich ve 12 platových stupních.⁹¹

5.3.1 Povinné příplatky zaměstnanců odměňovaných platem

Výčet příplatků, které musí být povinně poskytnuty zaměstnancům veřejného sektoru je širší než v případě zaměstnanců odměňovaných mzdou, liší se i výše některých příplatků.⁹² Mezi příplatky, které jsou navíc ve srovnání s odměňováním mzdou patří ještě příplatky např. za vedení či za zastupování a osobní příspěvek.⁹³

5.4 Společné zásady poskytování mzdy a platu

Mzda nebo plat jsou podle § 141 ZP splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ně vzniklo zaměstnanci právo. Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci výplatní pásku - písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Mzda či plat musejí být zaměstnanci poskytnuty v plné výši. Výjimku z tohoto pravidla představuje provedení srážky z příjmu, pokud to zákoník práce připouští.⁹⁴

⁹¹ ŠKUBAL, Jaroslav. Odměňování za práci. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed), *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 89.

⁹² ŠKUBAL, Jaroslav. Odměňování za práci. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed), *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 89.

⁹³ §124 a §131 ZP

⁹⁴ ŠKUBAL, Jaroslav. Odměňování za práci. In ERÉNYI, Tereza a kol. (ed), *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava – Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009, s. 90-91.

6 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru představuje významnou změnu v životě zaměstnance. Někdy je dána vůlí zaměstnance, někdy zaměstnavatele a někdy dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou – čili jak vůlí zaměstnance, tak zaměstnavatele. V dnešní době ekonomické krize, byť je snad na ústupu, dnes a denně pociťujeme (hlavně v menších městech) a jistě ještě dlouho pociťovat budeme důsledky této ekonomické nestability. Nejen z tohoto důvodu si myslím, že obsah, a hlavně ustanovení týkající se rozvázání pracovního poměru jsou nesmírně důležité. Někdy je smlouva přilepšena tzv. „zlatým padákem“,⁹⁵ což se hlavně týká manažerských pozic, kdy po odchodu zaměstnance je mu vyplacena ještě velká suma peněz. Někdy se bohužel ten „obyčejný“ zaměstnanec musí spolehnout jen na ochranu danou mu v zákoně. Lidé obecně v České republice jsou dle mého názoru, zkušeností a věcí vyzorovaných z okolí možná trošku konzervativnější, co se přestěhování kvůli práci týče. Někdy je ale občas potřeba přestěhovat se do jiného města či země, pokud máme alespoň malou jistotu, že se budeme mít lépe. Myslím si, že v dnešní době to není tak velký problém, hlavně díky Evropské unii - z důvodu volného pohybu pracovníků v rámci EU se mnoho věcí zjednodušilo. Jistě to lidé před desítkami let, kdy země byla ovládána komunisty, měli těžší, začít svůj život někde jinde, protože jen cestování představovalo veliký problém. Na druhou stranu před desítkami let bývalo běžné, že zaměstnanec pracoval ve firmě dvacet, třicet, čtyřicet let, byl jí věrný, byl hrdý na to, že tam může pracovat a na druhou stranu firma si jeho věrnosti, loajálnosti a pracovitosti vážila. To už se dnes moc nevidí. Lidé jsou nuceni střídat zaměstnání, samozřejmě najdou se i tací, kteří i v dnešní době pracují ve firmě desítky let, ale je to spíše výjimkou.

Skončení pracovního poměru je významným zásahem do života zaměstnance, proto mu pracovní právo věnuje mimořádnou pozornost.⁹⁶

6.1 Možnosti skončení pracovního poměru

Podle ustanovení § 48 zákoníku práce může pracovní poměr skončit na základě:⁹⁷

⁹⁵ ustanovení v manažerských nebo jiných smlouvách řídících pracovníků, které jim zajišťují relativně vysoké nároky v případě odvolání z funkce. *Zlatý padák* [online]. business.centrum.cz, 4. září 2010. Dostupné na <<http://business.center.cz/business/pojmy/p1245-zlaty-padak.aspx>>.

⁹⁶ GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU: skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Brno: CP Books, a.s., 2005, s. 18.

a) Subjektivních právních skutečností (tj. projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele). Jsou to:

- Dvoustranný právní úkon (dohoda o rozvázání pracovního poměru)
- Jednostranný právní úkon
 - Výpověď z pracovního poměru (ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele)
 - Okamžité zrušení pracovního poměru (ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele)
 - Zrušení pracovního poměru ve zkušební době (ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele)

b) Objektivních právních skutečností

- Uplynutím doby (u pracovního poměru na dobu určitou)
- Smrt zaměstnance

c) Úředních rozhodnutí

- Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí⁹⁸
 - dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
 - dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
 - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání⁹⁹ nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech – zelená karta podle § 42g zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.¹⁰⁰

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou skončit pracovní poměr dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, ale také zrušením ve zkušební době. Toto platí i pro pracovní poměr, který byl založen jmenováním. Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou

⁹⁷ GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU: skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Brno: CP Books, a.s., 2005, s. 18.

⁹⁸ § 48 odst. 3 ZP

⁹⁹ § 89- § 101 zákona č. 435/2004 So., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů zaměstnanosti

¹⁰⁰ zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, v.p.p. ve znění zákona č. 382/2008 Sb.

skončí uplynutím sjednané doby, ale je možné jej rozvázat také před uplynutím doby, na kterou byl sjednán, a to způsoby v předcházející větě uvedenými.¹⁰¹

6.1.1 Dohoda

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou rozvázat pracovní poměr dohodou (§ 49 ZP). Již ze samotného názvu je patrné, že je nezbytné, aby se účastníci pracovního poměru shodli na tom, že pracovní poměr skončí tímto způsobem, tj. dohodou, a k určitému datu. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Nedodržení zákonem stanovené písemné formy dohody však způsobuje její relativní neplatnost. To znamená, že závisí na zaměstnanci, zda se neplatnosti dovolá (§ 20 ZP). Dohodu nelze sjednat zpětně poté, co pracovní poměr skončil. K tomu v praxi dochází například tehdy, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, výpovědní doba však již uplynula, pracovní poměr skončil a bývalý zaměstnanec chce napadnout výpověď u soudu pro její neplatnost. Zaměstnavatel se chce vyhnout soudnímu sporu a hlavně nákladům s ním spojeným a navrhne uzavřít zpětně skončení pracovního poměru dohodou s určitou finanční kompenzací. Takový postup je však protiprávní a uzavřená dohoda je absolutně neplatná. Poskytnutá finanční kompenzace by byla na straně zaměstnavatele kvalifikována jako plnění bez právního důvodu a na straně bývalého zaměstnance jako bezdůvodné obohacení, které je povinen vrátit. Dohodou lze pracovní poměr rozvázat bez uvedení důvodu. Důvod však musí být uveden v případě, požaduje-li to zaměstnanec.¹⁰²

6.1.2 Výpověď

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou rozvázat pracovní poměr výpovědí. Podmínkou platnosti výpovědi je její písemná forma a doručení druhému účastníkovi. Výpověď je jednostranný právní úkon, na základě něhož dochází k rozvázání pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. To znamená, že pracovní poměr nekončí doručením výpovědi, ale až uplynutím výpovědní doby, která začíná plynout prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi. Zákonná výpovědní doba činí dva měsíce. Právní úprava na rozdíl od dohody u výpovědi nevyžaduje souhlas druhého účastníka. Ke skončení pracovního poměru výpovědí dojde bez ohledu na

¹⁰¹ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008, s. 22.

¹⁰² KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008, s. 22-27.

souhlas či nesouhlas toho, komu je dána.¹⁰³ Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele, činí nejméně dva měsíce, a to bez ohledu na to, jaký výpovědní důvod je ze strany zaměstnavatele použit. V pracovní smlouvě nebo kolektivní smlouvě lze sjednat nebo ve vnitřním předpise stanovit výpovědní dobu delší. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z výpovědních důvodů, které jsou taxativně uvedeny v § 52. Jedná se o kogentní ustanovení, a tudíž není možné se od něho odchýlit a smluvně sjednat jiné výpovědní důvody. Taková výpověď by byla neplatná. Zaměstnavatel musí výpovědní důvod náležitě konkretizovat - skutkově vymezit, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Musí být vylíčen jasně a přesně. Nestačí ani pouhý odkaz na ustanovení § 52 a) až g) ZP. Z právního úkonu musí být jasné, že se jedná o výpověď. Není však podmínkou platnosti, aby se výpověď odvolávala na určité písmeno § 52 a) až g), zvláště když je v jednotlivých písmenech kumulováno více skutkových podstat. Podmínkou platnosti výpovědi je tedy písemná forma a doručení druhému účastníkovi.¹⁰⁴

6.1.3 Výpovědní důvody

6.1.3.1 Organizační důvody (§ 52 písm. a) až c) ZP)

Z důvodů organizačních lze dát výpověď v těchto třech případech:

- a) Ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) Přemísťuje – li se zaměstnavatel nebo jeho část
- c) Stane – li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.¹⁰⁵

6.1.3.2 Zdravotní důvody (§ 52 písm. d) a e) ZP)

Zdravotní stav zaměstnance sám o sobě není důvodem pro rozvázání pracovního poměru. Rozhodným je pravomocný lékařský posudek zařízení závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který tento posudek

¹⁰³ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008, s. 27.

¹⁰⁴ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008, s. 29-30.

¹⁰⁵ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008, s. 30.

přezkoumal. Rozhodný je stav v době výpovědi. Posudek zařízení závodní preventivní péče posuzuje pracovní schopnost zaměstnance ve vztahu k jeho zdravotnímu stavu. Posudek musí stanovit, že zaměstnanec je práce neschopen nebo nesmí bez vážného poškození zdraví konat práci. „Pouhá“ nevhodnost konat práci není důvodem pro výpověď. Pokud posudek tyto okolnosti nerozlišuje, není způsobilým podkladem pro výpověď.¹⁰⁶

6.1.3.3 Nesplňování předpokladů a požadavků pro řádný výkon práce (§ 52 písmo f) ZP)

Předpoklady pro výkon práce stanoví výlučně právní předpisy. Jejich stanovení není v kompetenci zaměstnavatele. Pro určité profese stanoví právní předpisy kvalifikační předpoklady, například dosažení určitého stupně vzdělání, složení určité zkoušky, atd. Požadavky pro řádný výkon práce může stanovit zaměstnavatel. Zaměstnavatel může požadovat vše, co je potřebné a účelné k výkonu práce, a jen nesplňování takových požadavků je výpovědním důvodem. Požadavky může stanovit i v průběhu trvání pracovního poměru. Příkladem jsou zvláštní odborné, popřípadě jazykové znalosti nebo fyzické předpoklady, určitý stupeň dovednosti či manuální zručnosti, organizační schopnosti, atd.¹⁰⁷

6.1.3.4 Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 písmo g) ZP)

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je jednou ze základních povinností každého zaměstnance a za porušení této základní povinnosti může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Jedná se o dodržování povinností vyplývajících z pracovního poměru, uložených zaměstnanci právními předpisy (zejména zákoníkem práce) a v rozsahu stanoveném zákoníkem práce též vnitřními předpisy zaměstnavatele (zejména pracovním řádem), pracovní smlouvou, popřípadě jinou smlouvou (např. manažerskou), popř. závaznými pokyny zaměstnavatele. Zákoník práce jednotlivé intenzity porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nedefinuje. V každém případě se však jedná o zaviněné porušení povinností alespoň z nedbalosti. ZP upravuje tři stupně intenzity. Jedná se o závažné porušení

¹⁰⁶ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008, s. 32.

¹⁰⁷ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008, s. 32-33.

povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, soustavné méně závažné porušování a porušování zvlášť hrubým způsobem.¹⁰⁸ U prvních dvou případů je třeba, aby zde byla dána soustavnost, tedy musí k němu dojít nejméně třikrát v přiměřené časové souvislosti. K porušením může dojít i v relativně krátkém okamžiku, např. zaměstnanec přišel v jednom dni pozdě, o hodinu přetáhl přestávku na jídlo a oddech, a místo aby se zúčastnil plánované pracovní porady, si šel bez vědomí svého nadřízeného obstarat své soukromé záležitosti. Pokud by mu nejpozději po druhém porušení (překročení přestávky na jídlo a oddech) dal zaměstnavatel písemné upozornění na možnost výpovědi, byl by dán výpovědní důvod. Povinnost zaměstnavatele upozornit zaměstnance na možnost výpovědi se vztahuje pouze k výpovědi pro soustavné, méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci zaměstnancem vykonávané. V případě výpovědi pro závažné porušování nebo porušování zvlášť hrubým způsobem právní úprava nevyžaduje před dáním výpovědi splnění podmínky, že zaměstnanec musí být před dáním výpovědi upozorněn na možnost výpovědi. Bez ohledu na intenzitu porušení právních povinností je možné dát výpověď pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Ojedinelá absence není důvodem pro okamžité zrušení, tím je až absence déletrvajících.¹⁰⁹

6.1.4 Rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem (§ 50 odst. 1 a 3 ZP)

Zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí dva měsíce. Pokud výpověď splňuje formální náležitosti stanovené zákonem a je platně doručena, nemá zaměstnavatel žádné možnosti se skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance bránit.¹¹⁰

6.1.5 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem směřujícím

¹⁰⁸ § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) ZP

¹⁰⁹ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008, s. 33-34.

¹¹⁰ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008, s. 34.

ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku. Od výpovědi se tento jednostranný právní úkon liší především tím, že ke skončení pracovního poměru nedochází až po uplynutí určité doby od doručení právního úkonu, ale okamžitě jeho doručením. Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku. Při nedodržení uvedených náležitostí je okamžité zrušení neplatné. Okamžité zrušení pracovního poměru je možné jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Co se týká okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže podle lékařského posudku nemůže dál konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci, anebo jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu, má nárok na odstupné.¹¹¹

¹¹¹ BOGNÁROVÁ, Věra. Doba odpočinku. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 234-235.

7 Španělské pracovní právo

Následující kapitola je věnována úvodu do španělského pracovního práva. I když nám právní řád Španělska může připadat velmi vzdálený, stále se jedná o kontinentální právní řád, čili jedná se o podobný právní systém, jehož základní principy a zásady jsou zakotveny i v našem českém právním řádu. Tato kapitola vymezuje prameny španělského pracovního práva, systém pracovního práva, jeho základní zásady, na kterých toto právní odvětví stojí, a závěr této kapitoly je věnován vysvětlení pojmu zaměstnanec a zaměstnavatel, pojmům, bez jejichž znalosti se při nejen studiu, ale i orientaci v pracovním právu neobejdeme.

7.1 Pojem pramen práva

I ve španělském právu je možné rozlišit prameny práva ve smyslu formálním¹¹² i ve materiálním. Protože jsem již tyto pojmy vymezila v části českého pracovního práva, zmíním se rovnou o pramenech španělského pracovního práva.

Pramenem španělského pracovního práva je tedy španělská Ústava, zákony a nařízení, dále kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, obyčej, judikatura a obecné zásady právní. Samozřejmě sem patří i právo evropské a mezinárodní smlouvy, které jsou pro Španělsko závazné. Stejně jako v českém právu, tak i ve španělském právním řádu je Ústava zákonem s nejvyšší právní silou a právě ona stojí na vrcholu jakési pomyslné hierarchické struktury právních norem. Ve španělské ústavě, která pochází z 27. prosince roku 1978 jsou zachycena základní práva a svobody. Pro pracovní právo je jistě významný článek 28 týkající se svobody odborů a práva na stávkou, článek 35 týkající se práva a povinnosti pracovat či články 40 a 52 týkající se principů sociální a ekonomické politiky. Pokud jde o španělské zákony, zde rozlišujeme ústavní zákony, které rozvíjejí základní práva (jako například ústavní zákon o svobodě odborů z 2. srpna 1985) a běžné zákony jako například Estatuto de los Trabajadores.¹¹³ Nařízení a vyhlášky ministerstev jsou stejně jako v českém právu, tak i zde ve španělském právu podřízené zákonu. Kolektivní smlouvy jsou upraveny v článku 82 a násl. v Estatuto de los Trabajadores a jejich povaha je dvojí. Jsou totiž považovány za jakýsi prototyp smlouvy, tedy smlouva s významem právní normy. Dalším významným znakem kolektivní smlouvy je to, že rozhodnutí většiny zavazuje menšinu, což znamená, že je tedy závazný pro všechny členy pracovní

¹¹² GERLOCH, Aleš. *Teorie práva: prameny práva*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2004, s. 74.

¹¹³ Obdoba našeho zákoníku práce

skupiny, i když se nepodílely na rozhodnutí. Co se týká obyčejů, ten musí být rázu místního a odborného a aplikuje se v případě, jestliže chybí zákonná, kolektivní nebo smluvní ustanovení, ledaže by jeho užití bylo výslovně vyloučeno.¹¹⁴

Pro individuální pracovní právo je stěžejním právním předpisem Estatuto de los Trabajadores¹¹⁵, což je obdoba českého zákoníku práce, dále např. zákon o zaměstnanosti¹¹⁶ a takovou zajímavou odlišností je procesně pracovníprávní předpis upravující pracovní a sociální vztahy v procesní oblasti, zjednodušeně řečeno obdoba našeho Občanského soudního řádu, ale týkající se pouze pracovních a sociálních vztahů (volně by bylo možné přeložit jako zákon o pracovním soudním řízení).¹¹⁷

7.2 Systematika španělského pracovního práva

Co se týče španělského pracovního práva a jeho rozdělení, učebnice španělského pracovního práva¹¹⁸ uvádí v podstatě skoro stejná odvětví, jaká známe my. Čili španělské pracovní právo je možné taktéž rozdělit na individuální pracovní právo, které je stejně jako u nás, tak i ve Španělsku považováno za nejdůležitější oblast pracovního práva. Další oblastí (stejnou jako u nás) je kolektivní pracovní právo, které je ve Španělsku hojně využíváno a má velmi silné postavení. Dále je to právo sociálního zabezpečení, právo bezpečnosti a zdraví při práci, právo zaměstnanosti a pro nás možná překvapivé pracovní právo procesní, a to vzhledem ke svému autonomnímu postavení. Dále je zmiňováno Komunitární sociální právo, které jistě vnitrostátní španělské pracovní právo muselo hodně ovlivnit, uvážíme – li, že Španělsko je členem Evropské unie již od roku 1986, zatímco Česká republika teprve od 1. května roku 2004.

7.3 Zásady španělského pracovního práva

Španělské pracovní právo je ovládáno těmito zásadami a principy:¹¹⁹

¹¹⁴ *Fuentes de derecho del trabajo* [online]. cteletrabajo.com, 30. března 2010. Dostupné na <http://www.cteletrabajo.com/Curso_autoempleo_teletrabajo/tema_2 .htm>.

¹¹⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

¹¹⁶ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, Ley de Empleo (španělský zákon o zaměstnanosti)

¹¹⁷ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

¹¹⁸ GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, Arantzazu. *Derecho del trabajo: la formación histórica del derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 28-31.

¹¹⁹ *Fuentes de derecho del trabajo* [online]. cteletrabajo.com, 30. března 2010. Dostupné na <http://www.cteletrabajo.com/Curso_autoempleo_teletrabajo/tema_2 .htm>.

7.3.1 Nezadatelnost práv

Zaměstnanci nemohou platně disponovat právy, která jsou jim přiznaná zákonnými ustanoveními objektivního práva a nemohou ani disponovat právy, která jsou jim přiznaná na základě kolektivní smlouvy.

7.3.2 In dubio pro operario

Právní normu je nutno interpretovat v případech pochybností ve významu co nejvíce prospěšném pro zaměstnance.

7.3.3 Příznivější právní norma

Pokud je zde konflikt mezi dvěma či více právními normami, aplikuje se ta, která je co nejpříznivější pro zaměstnance.

7.3.4 Prospěšnější podmínka

Tato zásada předpokládá, že zaměstnanec si může ponechat a udržovat získaná práva, i když je později přijata norma, která by všeobecně stanovovala podmínky méně výhodné než předchozí norma, na jejímž základě zaměstnanec užívá svá individuální práva.

Patří sem i další zásady, jako např. Lex specialis derogat legi generali, zásada práva na práci, zásada smluvní volnosti, atd.

7.4 Zaměstnavatel

Pojem zaměstnavatele není v Estatuto de los Trabajadores výslovně definován, a tak se vychází jednak z judikatury a jednak výkladem z článku 1.1. Estatuto de los Trabajadores. Zaměstnavatel je subjektem pracovní smlouvy, který nabízí a pobírá práci, tedy najímá si zaměstnance.¹²⁰ Zaměstnavatel je osoba fyzická nebo právnická (veřejná nebo soukromá) nebo sdružení bez právní subjektivity, které přijímá práci, kterou vykonává mzdou odměněný zaměstnanec.¹²¹

¹²⁰ GARCÍA VIÑA, Jordi. El empresario y la empresa. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 255.

¹²¹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: sujetos del contrato. El empresario*. 15. Edición. Madrid: Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S.A., 2007, s. 511.

7.5 Zaměstnanec

Již zmíněný článek 1.1. ET nám vytváří i definici zaměstnance. Zaměstnanec je subjektem pracovní smlouvy a je jím tedy ten, kdo dobrovolně poskytuje svoje služby, za které je placen, a to vše v rámci oblasti organizace a podle pokynů jiné osoby, fyzické nebo právnické, označené jako zaměstnavatel.

7.6 Pracovní práva a povinnosti

7.6.1 Pracovní práva

Mezi základní práva zaměstnanců patří dle článku 4 ET právo na práci a na svobodnou volbu povolání, právo na kolektivní vyjednávání, právo svobodně vstupovat do odborových organizací, právo svobodně se sdružovat, právo na stávku, právo na informace, atd.

V rámci pracovního vztahu mají zaměstnanci právo na skutečné (faktické) zaměstnání, právo na povýšení a na odbornou přípravu (vzdělávání) v práci, dále mají právo na to, aby nebyli diskriminováni, a to jak přímo, tak nepřímo kvůli práci a právo na to, že jakmile již jsou zaměstnání, mají právo na to, aby nebyli diskriminováni z důvodu pohlaví, osobního statutu, věku, původu rasového či etnického, sociálních podmínek, náboženství nebo přesvědčení, politických názorů, sexuální orientace, příslušnosti nebo nepříslušnosti k odborům, stejně tak jako z důvodu jazyka uvnitř španělského státu. Také nesmí být diskriminováni z důvodu postižení, vždy když bylo v podmínkách schopnost vykonávat danou práci nebo zaměstnání, o které se jedná. Další práva plynou z článku 4 ET a také z pracovní smlouvy, kde budou tato konkrétně uvedena.¹²²

7.6.2 Pracovní povinnosti

Mezi základní povinnosti zaměstnanců patří povinnost plnit konkrétní povinnosti jeho pracovního místa, v souladu s pravidly dobré víry a pečlivosti, dodržovat prostředky bezpečnosti a hygieny, které přijme, plnit příkazy a pokyny zaměstnavatele při výkonu práce odvozené od svých schopností, nekonkurovat v činnosti firmy (zaměstnání) během doby stanovené tímto zákonem, přispívat co nejvíce k produktivitě a dále ty povinnosti, které jsou odvozené z pracovní smlouvy.¹²³

¹²² článek 4 ET

¹²³ článek 5 ET

8 Historie španělského pracovního práva

Následující kapitolu bych ráda věnovala vývoji španělského pracovního práva ve Španělsku, neboť se domnívám, že k tomu, abychom se mohli zabývat současným či budoucím vývojem této právní disciplíny, popřípadě ji porovnávat s českým pracovním právem, je důležité znát také historii španělského pracovního práva. Vědět, jaké okamžiky, dokumenty či historické události přispěly k formování španělského pracovního práva do podoby, v jaké ji známe dnes, nám může pomoci pochopit, proč jsou některé instituty upraveny odlišně či stejně jako v českém pracovním právu. Tato kapitola nepodává vyčerpávající výklad dějin španělského pracovního práva, ale jedná se pouze o stručný náhled vývoje a formování pracovního práva na Iberském poloostrově.

Vývoj a formování španělského pracovního práva můžeme rozdělit do několika etap:

8.1 Svoboda kontraktace a první pracovní zákony

Toto období bylo charakterizované obdobím ekonomického liberalismu, který se vyznačoval absencí státní intervence do pracovních vztahů. Pracovní vztahy se řídily principem smluvní autonomie. Orgány veřejné správy, zvláště vláda, se nesměly vměšovat do oblasti pracovních vztahů. Myšlenky, které se zrodily díky Francouzské revoluci a jejíž obraz je nejlépe pozorovatelný v zákoně Le Chapelier, bohužel do španělského zákonodárství nepronikly. Vzhledem k žalostným výsledkům, které tato teorie svobody a rovnosti v praxi s sebou přinesla, začal stát opět vstupovat do pracovních vztahů, a to ze tří stran: ze strany zákonodárné, výkonné a později i ze strany soudní. První pracovní zákonodárství je charakterizováno tím, že se prosadila minimální věková hranice k práci, vymezila se pracovní doba, upravilo se právo na týdenní odpočinek, byla uznána práva vztahující se k událostem, jako je např. mateřství či nezaměstnanost.¹²⁴

8.2 Sociální otázka, vytvoření Komise pro sociální reformy, pojem sociálních reforem

Z důvodu chaotické sociální situace ve Španělsku byla vytvořena Komise pro sociální reformy (1883) a Zvláštní úřad statistiky práce (1894). Komise pro sociální reformy nepomohla vzniku dalšího pracovního zákonodárství (v té době velmi

¹²⁴ SEMPERE NAVARRO, Antonio V., JIMÉNEZ, Rodrigo Martín. La formación del Derecho del Trabajo en España. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 33-34.

malého), ale její činnost spočívala především ve zkoumání a informování o podmínkách života a práce pracujících. Mezi nejvýznamnější dílo tohoto orgánu patří „Memorias,“ publikované v roce 1889, jež obsahuje údaje týkající se stávek, ekonomické situace dělníků, platy, pracovní doba, zaměstnávání žen a neplnoletých, atd.¹²⁵

8.3 Projevy státního intervencionismu

8.3.1 Intervencionismus v oblasti pracovních podmínek

Počátky legislativního intervencionismu v pracovněprávních vztazích spadají již do období zvaného jako tzv. sociální otázka. Významným právním předpisem v tomto období se stal zákon Ley de Benot z 24. července roku 1873. Tento zákon zakazoval práci dětem mladším deseti let a stanovil pracovní dobu dětí mladších patnáct let. Dalšími významnými právními předpisy byly například zákony týkající se zavedení trestních sankcí pro ty, kteří by užívali děti na nebezpečné práce (mezi takové patřilo i např. provazochodectví), krocení šelem, zákon týkající se bezpečnosti práce v dolech, pracovní úrazy, práce žen a dětí atd. Stěžejním zákonem v tomto období byl zákon Ley de Accidentes de Trabajo (zákon o pracovních úrazech) z 30. ledna roku 1900.¹²⁶

8.3.2 Správní intervencionismus

Za první právní normu, která zavádí potřebu státního zásahu orientující se na zabránění pracovních úrazů prostřednictvím přidělení kontrolních a sankčních pravomocí inženýrům v dolech ve vztahu se zákazem práce žen a dětí mladších 12ti let uvnitř v dolech, zvláště dozor nad právními předpisy týkající se bezpečnosti práce je považováno Reglamento de la Policía Minera (ve formě Královského Dekretu z roku 1897). V roce 1906 je založena také Inspekce práce, která je orientována na třech úrovních: na úrovni centrální (ústřední), regionální a provinční. Inspektorům byly přiděleny funkce informování, dozoru a sankcí. O pár let později, a to v roce

¹²⁵ SEMPERE NAVARRO, Antonio V., JIMÉNEZ, Rodrigo Martín. La formación del Derecho del Trabajo en España. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 34-35.

¹²⁶ SEMPERE NAVARRO, Antonio V., JIMÉNEZ, Rodrigo Martín. La formación del Derecho del Trabajo en España. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 36-38.

1920 bylo založeno Ministerstvo práce, a to Královským dekretem¹²⁷ z 8. května roku 1920.¹²⁸

8.3.3 Intervence v soudní oblasti

Neadekvátnost běžného civilního soudního řízení týkajícího se řešení pracovních sporů byla důvodem k vytvoření pracovního soudnictví specializovaného na řešení konfliktů mezi zaměstnavateli a dělníky – Tribunales industriales. V čele těchto soudů předsedal soudce soudu první instance. Tento soud měl mimo jiné dalších šest členů, což byla porota. Tři členové poroty byli jmenováni zaměstnancem ze seznamu vytvořeného zaměstnavatelem a tři měli být vybráni ze seznamu vytvořeného zaměstnancem. Vytvořením těchto soudů dochází k čím dál větším zásahům ze strany veřejné moci do pracovněprávních vztahů. Na závěr je třeba ještě dodat, že tyto soudy se zabývaly v podstatě dvěma typy sporů: prvním z nich byl spor občanskoprávní řešící střet dělníka se zaměstnavatelem a druhým nároky ve věcech pracovních úrazů.¹²⁹

8.4 Diktatura Primo de Rivery

Dalším významným obdobím ve formování španělského pracovního práva, ale i historii ve Španělsku vůbec, je období vlády, respektive diktatury Primo de Rivery.¹³⁰ Nejvýznamnějším počinem je kodifikace španělského pracovního zákonodárství – dochází ke vzniku Zákoníku práce (Código del Trabajo de 1926). Tento zákoník se zaměřoval především na tzv. Tribunales industriales,¹³¹ otázky týkající se pracovní smlouvy a také úrazů z povolání.¹³²

8.5 Druhá republika a zústavnění pracovních práv

S vyhlášením tzv. Druhé republiky začíná fáze upevňování a uspořádání pracovního zákonodárství na demokratickém základě. Španělská ústava z roku 1931 výslovně uznala důležitá pracovní práva: právo emigrace a imigrace, právo svobodné volby

¹²⁷ RD de 8 de Mayo de 1920

¹²⁸ SEMPERE NAVARRO, Antonio V., JIMÉNEZ, Rodrigo Martín. La formación del Derecho del Trabajo en España. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 38-39.

¹²⁹ SEMPERE NAVARRO, Antonio V., JIMÉNEZ, Rodrigo Martín. La formación del Derecho del Trabajo en España. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 39-40.

¹³⁰ Období let 1923 -1931.

¹³¹ Viz výše

¹³² SEMPERE NAVARRO, Antonio V., JIMÉNEZ, Rodrigo Martín. La formación del Derecho del Trabajo en España. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 40.

povolání, právo svobody odborového sdružování, ochrana mateřství a dětí. Zkrátka poprvé ve španělské ústavní historii se jedná o text, který se výslovně zabývá prací za mzdu. Ve stejném roce, jako vznikla španělská ústava, je vydán i zákon o pracovní smlouvě (Ley de Contrato de Trabajo) a vznikají tzv. Jurados Mixtos (Smíšené soudy). Vzhledem k nadále fungujícím a existujícím tzv. Tribunales Industriales, tedy určité duplicitě soudů, vznikaly nemalé problémy týkající se kompetenčních sporů.¹³³

8.6 Poslední období formování španělského pracovního práva

V období Frankovy vlády byl nejvýznamnějším počinem tzv. el Fuero del Trabajo.¹³⁴ V něm byly zkonkretizovány základní principy národní ideologie. Úprava pracovních podmínek byla tedy výlučně v rukou státu. V období přechodně politické situace byl ve Španělsku z hlediska pracovního práva nejvýznamnějším počinem Ley de Relaciones Laborales (zákon o pracovních vztazích).¹³⁵ Tento zákon se týkal individuálních pracovních vztahů a i přes zjevné technické nedostatky byl velmi významný, protože zavedl značné výhody týkající se práv zaměstnanců a tento zákon je možné považovat za předchůdce španělského zákoníku práce (Estatuto de los Trabajadores). Schválením textu španělské ústavy z roku 1978 došlo k významným změnám v oblasti pracovního a sociálního systému. Španělsko je sociálním demokratickým právním státem, odkud je odvozen také jeho vysoký stupeň intervence nejen na poli politickém, nýbrž i na poli ekonomickém, kulturním, sociálním, významná úloha odborů a podnikových organizací, stejně jako i uznání základních práv a svobod: rovnost, zákaz diskriminace, svoboda vyznání, právo na čest, na soukromí, atd. Tato základní práva jsou přiznána všem občanům a dle španělské ústavy jsou zde ještě další práva, zejména práva pracovní. Patří sem např. uznání odborů a zaměstnaneckých sdružení, právo na svobodu být/či nebýt v odborech, stávková kolektivní vyjednávání, právo a povinnost pracovat, svobodná volba povolání, dostatečná odměna na uspokojení potřeb zaměstnance a jeho rodiny.¹³⁶

¹³³ SEMPERE NAVARRO, Antonio V., JIMÉNEZ, Rodrigo Martín. La formación del Derecho del Trabajo en España. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 41-42.

¹³⁴ Decreto de 9 de Marzo de 1938

¹³⁵ Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976

¹³⁶ SEMPERE NAVARRO, Antonio V., JIMÉNEZ, Rodrigo Martín. La formación del Derecho del Trabajo en España. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 44-48.

9 Vznik pracovního vztahu

Španělský Estatuto de los Trabajadores ve svých ustanoveních hovoří pouze o pracovní smlouvě jako o skutečnosti zakládající pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹³⁷ Je třeba dodat, že v žádném případě není možné v neprospěch pracovníka ustanovovat podmínky k jeho nepřízni či podmínky, které by byly v rozporu se zákonnými ustanoveními a kolektivními smlouvami.¹³⁸

Výslovně je v Estatuto de los Trabajadores, a to v článku šest zakázána práce mladistvých. Je zakázáno přijmout na práci osobu mladší 16 let. Jedinou výjimkou je účast osob mladších šestnácti let ve veřejných představeních, což je možné pouze ve výjimečných případech a po schválení pracovním úřadem, a to pouze tehdy, pokud by to neznamenal nebezpečí pro jeho fyzické zdraví a ani pro jeho další vzdělání, a to jak profesní, tak lidské. Toto povolení musí být písemné a pro předem určené úkony. Co se týká osob mladších osmnácti let, ty nemohou vykonávat noční práce, ani takové činnosti či pracovní místa, které vláda na návrh Ministerstva práce a imigrace po předchozí konzultaci s odborovými organizacemi prohlásí za zdravotně závadné, namáhavé, škodlivé nebo nebezpečné, a to jak pro jejich zdraví, tak pro další vzdělávání, a to nejen profesní, ale i lidské. Samozřejmě s ohledem na výše uvedené je zakázána práce přesčas osobám mladším osmnácti let.¹³⁹

9.1 Kontrakční způsobilost

Na otázku, kdo může uzavřít se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, je třeba odpovědět takto: V zásadě to mohou být takové fyzické osoby, které jsou starší 16 let a které nebyly zbaveny způsobilosti k právním úkonům, a to prostřednictvím soudního rozhodnutí.¹⁴⁰

9.2 Forma pracovní smlouvy

Dle ustanovení článku 8¹⁴¹ ET je možné uzavřít pracovní smlouvu ve Španělsku jak písemně, tak ústně. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, pokud to vyžadují zákonná ustanovení, dále smlouvy týkající se praxí (uzavřená

¹³⁷ Na rozdíl od českého zákoníku práce, který ve svých ustanoveních rozlišuje pojmy pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

¹³⁸ VICENTE PALACIO, Arántzazu. El contrato de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 220.

¹³⁹ článek 6 ET

¹⁴⁰ *Los tipos de contrato de trabajo* [online]. iabogado.com, dne 30. srpna 2010 na <<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-contrato-de-trabajo-y-sus-tipos/lang/es>>

¹⁴¹ článek 8 ET

s absolventem školy na dobu určitou) a odborného vzdělávání, pracovní smlouvy na částečný úvazek, pracovní smlouvy týkající se práce doma, smlouvy týkající se realizace nějakého určeného díla nebo služby, také pracovní smlouvy zaměstnanců najatých ve Španělsku pro služby španělských firem v zahraničí. Dále je potřeba uzavřít pracovní smlouvu ve formě písemné, pokud se jedná o pracovní smlouvu na dobu určitou, jejíž trvání je delší než čtyři týdny.

Zaměstnavatel odevzdá zákonnému zastoupení zaměstnanců hlavní kopii všech smluv, které je nutné uzavřít písemnou formou, s výjimkou smluv týkajících se zvláštních pracovních vztahů vysokého úřadu (vedení), u nichž je stanovena povinnost oznámení zákonnému zastoupení zaměstnanců. Za účelem zkontrolování adekvátnosti obsahu pracovní smlouvy k platné zákonnosti tato hlavní kopie musí obsahovat všechna data smlouvy, s výjimkou čísla tzv. D.N.I.,¹⁴² bydliště, osobního stavu a jakékoliv další informace, které by v souladu s ústavním zákonem č. 1/1982¹⁴³ mohly ohrozit osobní soukromí člověka. Tuto základní kopii odevzdá zaměstnavatel ve lhůtě ne delší než deset dnů od vyhotovení smlouvy zákonným zástupcům zaměstnanců, kteří ji podepíší za účelem potvrzení, že se uskutečnilo odevzdání. Později se tato kopie zašle úřadu práce. V případě, že by neexistovalo zákonné zastoupení zaměstnanců, je také potřeba vyhotovit hlavní kopii smlouvy a zaslat ji úřadu práce.¹⁴⁴

Dle ustanovení článku pět ET,¹⁴⁵ i když by pracovní smlouva nebyla uzavřena v písemné formě, kterákoliv ze stran může vyžadovat, aby byla pracovní smlouva vyhotovena ve formě písemné, a to dokonce i v průběhu pracovního vztahu.

9.3 Náležitosti pracovní smlouvy

V případě, že je pracovní smlouva uzavřena ve formě písemné, měla by obsahovat tyto následující prvky: údaje o firmě a o zaměstnanci, období, od kterého vzniká pracovní poměr a doba jeho trvání, typ smlouvy, která je uzavřena, předmět smlouvy (pracovní zařazení), které bude zaměstnanec ve firmě vykonávat, podmínky, za kterých bude práci vykonávat (místo, počet hodin, pracovní rozvrh..), období zkušební doby, doba trvání dovolené, odměňování, aplikující kolektivní smlouva.

¹⁴² D.N.I. je tzv. Documento nacional de identidad, což je španělský doklad totožnosti. Je to obdoba českého občanského průkazu.

¹⁴³ Ústavní zákon č. 1/1982 z 5. května týkající se občanskoprávní ochrany práva na čest, osobní a rodinné soukromí

¹⁴⁴ článek 3 ET

¹⁴⁵ článek 5 ET

Pracovní smlouva musí být podepsána oběma stranami a musí být doručena příslušnému úřadu práce.¹⁴⁶

9.4 Platnost pracovní smlouvy

I když by smlouva obsahovala výše uvedené náležitosti, nebude platná, pokud byla uzavřena bez souhlasu, v tísni za nápadně nevýhodných podmínek a smlouva nebude platná ani v případě, kdy by předmětem smlouvy bylo vykonávání služeb nemožných nebo nezákonných.¹⁴⁷

9.5 Esenciální předpoklady pracovní smlouvy

9.5.1 Dobrovolnost

Článek 1.1. Estatuto de los Trabajadores vyžaduje, aby pracovníci poskytovali svoje služby dobrovolně. Výkon práce v režimu dobrovolnosti se týká celého pracovního vztahu, zahrnující jak počátek, trvání či zánik pracovního vztahu. V každém případě tato dobrovolnost se týká udržování pracovního vztahu, nikoli ovšem plnění povinností vyplývajících z dobrovolně podepsané pracovní smlouvy.¹⁴⁸

9.5.2 Odměňování

Odměňování za práci je esenciální náležitostí pracovní smlouvy. Významný judikát týkající se odměňování je judikát španělského Nejvyššího soudu,¹⁴⁹ jehož hlavní myšlenkou je to, že v podstatě v souladu s článkem 1 ET neexistuje pracovní vztah bez odměny.¹⁵⁰

9.5.3 Závislost

Závislostí je možno rozumět oprávnění zaměstnavatele dávat zaměstnanci příkazy týkající se práce a jemuž odpovídá podřízenost zaměstnance k jejich dodržování..¹⁵¹

¹⁴⁶ *Los tipos de contrato de trabajo* [online]. iabogado.com, dne 30. srpna 2010 na <<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-contrato-de-trabajo-y-sus-tipos/lang/es>>.

¹⁴⁷ *Los tipos de contrato de trabajo* [online]. iabogado.com, dne 30. srpna 2010 na <<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-contrato-de-trabajo-y-sus-tipos/lang/es>>.

¹⁴⁸ VICENTE PALACIO, Arántzazu. El contrato de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 221-222.

¹⁴⁹ soudní rozhodnutí španělského Nejvyššího soudu ze dne 27. června 1984 STS 27/6/1984 (RJ 1984, 3963)

¹⁵⁰ VICENTE PALACIO, Arántzazu. El contrato de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 222.

¹⁵¹ VICENTE PALACIO, Arántzazu. El contrato de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 225-226.

9.5.4 Cizí účet

Práce, na kterou se zaměřuje pracovní právo, je taková práce, která je vykonávána na cizí účet, v protikladu s prací, která je vykonávána na vlastní účet – např. osoba samostatně výdělečně činná.¹⁵²

9.6 Zkušební doba

Stejně tak jako v českém pracovním právu, tak i ve španělském pracovním právu existuje institut zkušební doby. Zkušební dobu je možné sjednat písemně, a to podle limitů jejího trvání, které jsou stanovené v kolektivních smlouvách. V případě, že by tento limit nebyl stanoven v kolektivních smlouvách, je nutné dodržet pravidlo, že trvání zkušební doby nemůže překročit šest měsíců pro kvalifikované odborníky a dva měsíce pro ostatní zaměstnance. Ve firmách s méně než 25 zaměstnanci zkušební doba nemůže překročit tři měsíce pro zaměstnance bez odborného zaměření.¹⁵³

9.7 Konkurenční doložka

Tak jako v českém pracovním právu, tak i zde je možné uzavřít dohodu o nekonkurování (neboli konkurenční doložku). Konkurenční doložka je upravena v článku 21 ET, kde je stanoveno, že tato dohoda může mít maximální dobu trvání, která nepřevyšší dva roky pro kvalifikované zaměstnance a šest měsíců pro ostatní. Tato dohoda bude platná pouze v případě, když budou splněny následující požadavky: zaměstnavatel má na tom oprávněný obchodní nebo průmyslový zájem a zaměstnanci je zabezpečena přiměřená ekonomická kompenzace. Zaměstnanec může tuto dohodu vypovědět a získat tak svobodu v dalším zaměstnání, pokud tuto výpověď podá písemně, a to 30 dní předem. V takovém případě potom ztrácí právo na ekonomickou kompenzaci.

¹⁵² VICENTE PALACIO, Arántzazu. El contrato de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 227.

¹⁵³ GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación Laboral y de Seguridad social*. 17. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 82 (artículo 14 de ET).

9.8 Změna pracovního poměru

Stejně tak jako v českém pracovním právu, tak i zde je možná změna pracovního poměru z hlediska subjektu nebo z hlediska obsahu pracovní smlouvy. Změna subjektu pracovní smlouvy je opět shodně jako v českém pracovním právu možná pouze na straně zaměstnavatele, protože výkon práce je charakteru výlučně osobního, vázanou na osobu zaměstnance.¹⁵⁴ Pracovní smlouva může být změněna buď dohodou mezi stranami nebo změnou aplikující právní normy nebo na základě vůle jedné ze smluvních stran, pokud to připouští zákon. Estatuto de los Trabajadores připouští tyto následující změny pracovní smlouvy:¹⁵⁵

9.8.1 Převedení na jinou práci

Toto převedení mezi odlišnými pracovními zařazeními je možné pouze v tom případě, pokud pro něj existují organizační důvody, které by jej ospravedlnily a pouze na dobu nezbytně nutnou. Kdyby zaměstnanec vykonával činnosti vyšší, než je jeho pracovní zařazení, a to v období delším než šest měsíců v roce nebo osm měsíců za dobu dvou let, zaměstnanec by se mohl domáhat toho, aby byl povýšen.¹⁵⁶

9.8.2 Přeložení

Je způsobena přesazením nebo přemístěním zaměstnance do jiného střediska (místa) práce, odlišné lokality a nutně s sebou přináší změnu bydliště.¹⁵⁷ Důvodem tohoto přesunu mohou být technické, organizační nebo výrobní důvody, a to vždy když jsou opodstatněné.¹⁵⁸

9.8.3 Podstatná změna pracovních podmínek

Podstatná změna pracovních podmínek předpokládá změnu okolností práce, které využívá zaměstnanec ze svého individuálního právního důvodu. Tyto změny se mohou dotýkat pracovní doby, rozvrhu hodin, režimu práce na směny, systému

¹⁵⁴ BURGOS GINER, María Ángeles. La modificación de las condiciones del contrato de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 579.

¹⁵⁵ *El trabajador por cuenta ajena* [online]. tuabogadodefensor.com, 29. srpna 2010. Dostupné na <<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/index.htm>>.

¹⁵⁶ Pokud by s tímto požadavkem u zaměstnavatele neuspěl, může se domáhat tohoto povýšení u soudního orgánu.

¹⁵⁷ *Las modificaciones del contrato de trabajo* [online]. iabogado.com, 29. srpna 2010. Dostupné na <<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/las-modificaciones-del-contrato-de-trabajo/lang/es>>.

¹⁵⁸ V případě, že by byl zaměstnanec najat proto, aby vykonával služby způsobem putovním (cestovním), mezi rozdílnými středisky firmy, přemístění zde nepotřebuje opodstatněný důvod.

odměňování, atd. ¹⁵⁹ Účelem těchto změn je zlepšit soutěžní postavení firmy na trhu a také zlepšit odpověď na požadavky dané poptávkou. Posouzení toho, zda se jedná o podstatnou změnu pracovních podmínek, přísluší soudům, které takto určí v závislosti na konkrétním případě. Podstatná změna pracovních podmínek může být charakteru individuálního, ale také skupinového (kolektivního).¹⁶⁰

¹⁵⁹ *Las modificaciones del contrato de trabajo* [online]. iabogado.com, 29. srpna 2010. Dostupné na <<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/las-modificaciones-del-contrato-de-trabajo/lang/es>>.

¹⁶⁰ *El trabajador por cuenta ajena* [online]. tuabogadodefensor.com, 29. srpna 2010. Dostupné na <<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/index.htm>>.

10 Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba je jednou z nezbytných (esenciálních) náležitostí pracovní smlouvy. Dle článku 34.1. ET trvání pracovní doby je dohodnuto v kolektivních smlouvách nebo v pracovních smlouvách, ale také je zde přidáno, že maximální trvání obyčejné běžné pracovní doby činí 40 hodinový pracovní týden skutečně vykonané práce jako průměr v celoročním výpočtu.¹⁶¹

10.1 Maximální zákonný počet hodin práce

Jak jsem již výše uvedla, 40 hodin za týden skutečně odvedené práce je ve Španělsku brán jako maximální možný počet hodin vykonané práce za týden. Jedná se o maximální zákonnou hranici, avšak kolektivní smlouvy nebo pracovní smlouvy mohou tuto hranici snížit.¹⁶²

10.2 Zvláštní pracovní doba

Vláda na návrh Ministerstva práce a imigrace a po předchozí poradě s odborovými organizacemi může stanovit rozšíření či omezení v uspořádání a trvání pracovní doby (směny) a přestávek (odpočinku), pro ty dané sektory (obory) a práce, které díky svým zvláštnostem to takto vyžadují. Je třeba upozornit, že tento zvláštní předpis je možné aplikovat pouze na pracovní vztahy, které jsou upraveny v ET, tedy speciální – zvláštní pracovní vztahy se upravují svojí vlastní normou, a dále režim rozšíření se nemůže aplikovat na osoby mladší 18 let.¹⁶³

10.3 Rozšířená pracovní doba

Režim rozšíření pracovních směn je upraven v Kapitole II Královského dekretu (RD 1561/1995 článek 3 a 22) a ten mluví např. o zaměstnancích městských nemovitostí, zaměstnancích na venkově, v obchodě a pohostinství, na které se vztahují zvláštní pravidla týkající se týdenního odpočinku.¹⁶⁴

¹⁶¹ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 459-460.

¹⁶² GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 462.

¹⁶³ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 474-475.

¹⁶⁴ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 475.

10.4 Zkrácená pracovní doba

10.4.1 pracovní směny obecně zkrácené

Nacházejí se v kapitole III. Královského dekretu (RD 1651/1995), článek 23 a 31 a týkají se těchto oborů:

Práce vystavující se rizikům prostředí, práce na poli (na vesnici) v případech zvláštní škodlivosti – mimořádné námahy – tuto práci možno vykonávat tak, aby nepřekročila 6 hodin a dvacet minut za den nebo 36 hodin týdně, práce uvnitř dolů – práce nesmí být více jak 35 hodin týdně, podzemní práce ve stavebnictví a veřejné práce, atd.¹⁶⁵

10.4.2 pracovní doba zkrácená z osobních důvodů (okolností)

Důvody týkající se:

a/ při vytváření (výchově) ve věci bezpečnosti a hygieny práce za účelem předcházení pracovních úrazů¹⁶⁶

b/ kojení dítěte mladšího devíti měsíců (zaměstnankyně mají právo z důvodu kojení dítěte mladšího devíti měsíců na jednu hodinu nepřítomnosti v práci, kterou mohou rozdělit na dvě části. Taková nepřítomnost nebo zkrácení je odměňené. Doba ukončení tohoto období je dovršení devíti měsíců dítěte. Zaměstnanec musí předem uvědomit zaměstnavatele, a to patnáct dní předem na datum, ve kterém se znovu začlení do běžné pracovní doby.¹⁶⁷

c/ nepřítomnost z důvodu narození dětí

Matka či otec mají právo na nepřítomnost v zaměstnání po dobu jedné hodiny.¹⁶⁸

d/ péče o osoby nezletilé nebo tělesně postižené

Ten, kdo ze zákona dohlíží a má v přímé péči nějakou osobu mladší osmi let nebo osobu s tělesným, psychickým nebo smyslovým postižením, který nevykonává odměňovanou činnost, má právo na zkrácení pracovní doby v práci, s proporcionalním snížením mzdy.

¹⁶⁵ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 476.

¹⁶⁶ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 476.

¹⁶⁷ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 477-478.

¹⁶⁸ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 478.

e/ péče o předčasně narozené děti¹⁶⁹

f/ adaptace na pracovní směny a na časový rozvrh pro oběti druhového násilí¹⁷⁰

10.5 Práce přesčas

Za hodiny přesčas se berou takové hodiny v práci, které se realizují nad trváním maximální běžné pracovní doby, vyjádřené číselně 40 hodin za týden, skutečně odvedené práce.¹⁷¹

10.5.1 Dohoda o výkonu práce přesčas

Zaměstnavatel nemá v zásadě právo vnutit uskutečňování práce přesčas.¹⁷² Jak vyplývá ze soudního rozhodnutí STSJ Extremadura z 11. 6. 2003 (AS 2003, 4142) záporná odpověď či nesouhlas k uskutečnění hodin práce přesčas s výjimkou výjimečných případů je nadále posuzována tak, že nezakládá důvod pro propuštění, protože dle článku 35.4. ET, výkon práce přesčas je výkonem dobrovolným s výjimkou případu, kdy jeho uskutečňování bylo smlouveno v kolektivní smlouvě nebo individuální pracovní smlouvě.¹⁷³ ET stanovuje, že počet hodin přesčas nemůže být vyšší jak osmdesát hodin za rok.¹⁷⁴

10.5.2 Zákaz práce přesčas

Práce přesčas je zakázána provádět osobami mladší 18 let. Pracovníci pracující na částečný úvazek nemohou uskutečňovat práci přesčas, kromě předpokladů uvedených v článku 35.3. ET. Určitá omezení jsou dána i pro práci v noci.¹⁷⁵ Dle článku 35.3. ET je možné překročit maximální dobu výkonu běžné pracovní doby či

¹⁶⁹ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 480.

¹⁷⁰ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 480.

¹⁷¹ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 481.

¹⁷² GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 484.

¹⁷³ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 484-485.

¹⁷⁴ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 485-486.

¹⁷⁵ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 486.

práce přesčas v případě předcházení nebo napravení katastrof a dalších mimořádných a naléhavých škod (nebezpečí) s výhradou odměny jako hodiny přesčas.¹⁷⁶

10.5.3 Vládní intervence

Vláda může zrušit nebo snížit maximální počet hodin přesčas na určitou dobu (období), s všeobecným charakterem nebo pro určitá odvětví činností nebo určitou územní oblast, aby zvýšila možnosti umístění nezaměstnaných zaměstnanců. Intervence vlády může být na dvou liniích: buď úplné zrušení nebo snížení ve vztahu s aktuálními osmdesáti hodinami, které s tímto maximálním charakterem a ročním charakterem existují.¹⁷⁷

10.5.4 Odměňování práce přesčas

Dle ustanovení článku 35.1. ET je stanoveno, že prostřednictvím kolektivní smlouvy, nebo pokud chybí individuální smlouvy, se zvolí mezi vyplacením hodin přesčas v částce, která byla určena a která v žádném případě nemůže být nižší než hodnota běžné hodiny, nebo je nahradit časem stejné hodnoty jako odměňovaný odpočinek. V případě, že zde není dohoda, bude se tedy rozumět, že hodiny přesčas je nutné nahradit prostřednictvím odpočinku během čtyř následujících měsíců po jejím vykonání.¹⁷⁸

10.6 Noční práce

Za noční práci je považována práce, která se uskutečňuje mezi desátou hodinou jednoho dne a šestou hodinou dne následujícího rána. Pracovní směna nočních pracovníků nemůže převýšit osm denních průměrných hodin, za období 15 dní. Zmínění pracovníci nemohou vykonávat hodiny přesčas. Osoby mladší osmnácti let nemohou vykonávat noční práce a v daných určitých případech ženy v těhotenství nebo kojení – z důvodu ochrany mateřství, může být dočasně vyloučena možnost

¹⁷⁶ GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación Laboral y de Seguridad social*. 17. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 97 (artículo 35.3.ET).

¹⁷⁷ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 486.

¹⁷⁸ GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación Laboral y de Seguridad social*. 17. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 96 (artículo 35.1.ET).

vykonávat tyto noční práce nebo na směny.¹⁷⁹ Zaměstnavatel, který pravidelně uskutečňuje noční práce o tom musí dle ET informovat pracovní úřad.¹⁸⁰

Dle Královského dekretu č. 1561/1995 čl. 32 je možné překročit hodiny pro zaměstnance pracující v noci ve třech předpokladech: 1/v případech rozšíření pracovní doby (směny) 2/pokud se ukáže být nezbytné k předcházení nebo odstranění neštěstí (katastrof) nebo další mimořádné a naléhavé škody (újmy) 3/ práce na směny, v případech nepravidelností uvolnění směn (přebrání směn) z důvodů přičitatelných zaměstnavateli.¹⁸¹

Noční práce je zvláště odměňovaná a tato odměna je určena kolektivním vyjednáváním.¹⁸²

10.7 Odpočinek a dovolená

Práci je možno vykonávat způsobem přerušovaně nebo nepřetržitě. Vždy když trvání nepřetržité denní pracovní směny (doby) převyší šest hodin, je nutné ustanovit období odpočinku. Toto období odpočinku se považuje za skutečně prováděnou práci, pokud je toto ustanoveno nebo se stanoví v kolektivní smlouvě nebo pracovní smlouvě. Účelem odpočinku u nepřetržité směny je rozbít setrvávání pracovního úsilí během více než šesti hodin a opatřit volný čas na osvěžení.¹⁸³

Nepřetržitá pracovní směna může trvat sedm nebo osm hodin a normálně se odpočívá v půlce. Jedná se o minimální dobu odpočinku, která může být zvýšena kolektivní smlouvou nebo individuální pracovní smlouvou. Právní norma tedy stanovila, že tato doba nesmí být nižší než 15 minut, avšak je ji možno zvýšit způsobem uvedeným výše. V případě osob mladších 18 let období odpočinku musí

¹⁷⁹ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 498-499.

¹⁸⁰ GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación Laboral y de Seguridad social*. 17. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 97 (artículo 36.1.ET).

¹⁸¹ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 499.

¹⁸² GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación Laboral y de Seguridad social*. 17. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 97 (artículo 36.2.ET).

¹⁸³ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 496.

trvat minimálně třicet minut a musí se stanovit vždy, když trvání nepřetržité denní pracovní směny převyší 4,5 hodiny.¹⁸⁴

10.7.1 Odpočinek mezi směny

Mezi koncem jedné pracovní směny a začátkem druhé následující pracovní směny u stejného zaměstnavatele musí být minimálně 12 hodin. Jedná se o přestávku, odpočinek denní a nepřerušovaný. Pouze s charakterem výjimečným a pouze z důvodů uskutečnění práce přechází k tomu, aby se předešlo nehodám (kalamity, neštěstí) a další mimořádné a neodkladné naléhavé újmy (škody), může se zde vyskytnout podle předpisu předpoklad zúžení – snížení výjimečně tohoto odpočinku, který ale musí být odměněn. Tohoto odpočinku užívají zásadně všichni zaměstnanci náležející do jakéhokoli oboru, jak muži, tak ženy. Jedná se tedy o minimální 12 ti hodinový odpočinek.¹⁸⁵

10.7.2 Dovolená

Dovolená je právem zaměstnance odvozeným z jeho vlastního pracovního vztahu a jedná se o ústavně zaručené právo, kterého se zaměstnanec nemůže vzdát. Částka, kterou zaměstnanec obdrží, je taková mzda, kterou zaměstnanec pobíral v běžné pracovní době. Dovolená musí být využita nutně a povinně a není možná její ekonomická náhrada. Doba trvání dovolené je stanovena v kolektivní smlouvě nebo v individuální pracovní smlouvě. V žádném případě nemůže být toto období nižší než třicet kalendářních dnů.¹⁸⁶ Účelem dovolené je odpočinek, proto je zakázáno vykonávat práci během dovolené, která by odporovala účelu tohoto odpočinku. Soudní judikatura tedy shledala, že v případě, že by zaměstnanec vykonával práci v průběhu dovolené, jejímž hlavním účelem je obnovení sil zaměstnance, nemůže být považována jako důvod pro propuštění z práce.¹⁸⁷

¹⁸⁴ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 497-498.

¹⁸⁵ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 473.

¹⁸⁶ *Vacaciones laborales* [online]. tuabogadodefensor.com, 2. září 2010. Dostupné na <http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/01ecd193e40c0ed45_vacaciones.html>.

¹⁸⁷ *Vacaciones laborales* [online]. tuabogadodefensor.com, 28. srpna 2010. Dostupné na <http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/01ecd193e40c0ed45_vacaciones.html>.

10.7.3 Placení dovolené

Zaměstnanec má právo na to, aby když je na dovolené, pobíral mzdu ve stejné výši, jako by byl v práci. Co se týká data výběru, odměna za dovolenou je udělena ještě předtím, než zaměstnanec nastoupí na dovolenou, kromě případu, kdy by kolektivní smlouva stanovila něco jiného.¹⁸⁸

¹⁸⁸ *Vacaciones laborales* [online]. tuabogadodefensor.com, 29. srpna 2010. Dostupné na <http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/01ecd193e40c0ed45_vacaciones.html>.

11 Odměňování ve španělském pracovním právu

11.1 Právní úprava

Právní úprava odměňování je obsažena jak v Estatuto de los Trabajadores, a to hlavně v člancích 26-33 ET, tak i například ve španělské ústavě, kde v článku 35.1 CE je ustanoveno, že Španělé mají povinnost pracovat a mají právo na práci a také právo na dostatečnou odměnu k zabezpečení svých potřeb a potřeb své rodiny.¹⁸⁹ Velký význam ovšem mají každoročně vydávané Královské dekrety, jimiž vláda stanovuje pro každý rok výši minimální mzdy ve Španělsku.

Na rozdíl od českého zákoníku práce, který v § 109 stanovuje, že za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody a v dalších ustanoveních stručně rozvíjí, co je možné rozumět pod pojmem mzdy, platu či odměny z dohody,¹⁹⁰ španělský ET takto nečiní. Nerozlišuje ve svých ustanoveních pojem mzdy, platu či odměny. Proto v následujících řádcích i já používám jen jeden pojem pro odměňování, a to pojem mzdy.

11.2 Pojem mzdy

Již v úvodním ustanovení článku 26 ET je obsažena definice mzdy. Za mzdu je zde dle výše zmíněného článku definována jako souhrn ekonomických příjmů pracovníků, v penězích nebo v naturáliích, a to za výkon závislé práce, ať již je odměňována skutečná práce, kterýkoli by byl způsob odměňování, nebo doba odpočinku přičitatelná jako práce. V žádném případě ale nesmí mzda v naturáliích převýšit 30% mzdového příjmu pracovníka.¹⁹¹ I když to není řečeno výslovně, má se na mysli, že se jedná o výpočet procent za rok.¹⁹²

Prostřednictvím kolektivního vyjednávání nebo v případě, že chybí, prostřednictvím individuální smlouvy, je určena struktura (uspořádání) mzdy, která

¹⁸⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la prestación de salario. Concepto y tipos de salario*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 653.

¹⁹⁰ § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

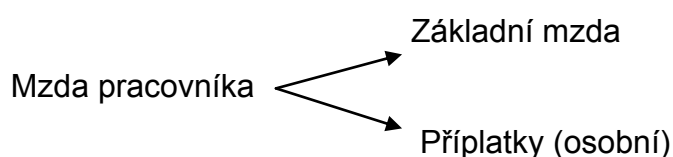
¹⁹¹ GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación Laboral y de Seguridad social*. 17. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 90.

¹⁹² GARCÍA NINET, José Ignacio, SALIDO BANÚS, José Luis. El salario. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 543

musí zahrnovat základ mzdy, jako pevně stanovenou odměnu za jednotku času nebo díla (práce).¹⁹³

Osobní příplatky jsou takové příplatky, které jsou vytvořené kolektivním vyjednáváním nebo smlouvou, které odvozují osobní podmínky pracovníka a nebyly pevně stanovené v základní mzdě. Mezi ty nejčastější patří příplatek za praxi (odpracovaná léta), příplatek za jazyky či za speciální (zvláštní) znalosti.¹⁹⁴

11.3 Struktura mzdy



11.4 Minimální mzda

Minimální mzdou (SMI)¹⁹⁵ je určitá minimální placená částka, kterou pobírá pracovník vztahující se k zákonné pracovní době, bez rozlišení pohlaví nebo věku pracovníka, ať již jsou pevné, přechodné (krátkodobé) nebo sezónní.¹⁹⁶

Dle ustanovení článku 27 odst. 1 vláda stanoví po předchozí konzultaci s odborovými organizacemi a asociacemi zaměstnavatelů každý rok výši minimální mzdy, a to prostřednictvím Královského dekretu.¹⁹⁷ Minimální mzda pro rok 2010 je stanovena Královským dekretem č. 2030/2009 ze dne 30. prosince 2009. Dle zmíněného

¹⁹³ GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación Laboral y de Seguridad social*. 17. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 90 (artículo 26.3. ET).

¹⁹⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la prestación de salario. Concepto y tipos de salario*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 661.

¹⁹⁵ Salario mínimo Interprofesional

¹⁹⁶ *Salario mínimo interprofesional* [online]. salariominimo.es, 24. července 2010. Dostupné na <<http://salariominimo.es/>>.

¹⁹⁷ *Salario mínimo interprofesional* [online]. salariominimo.es, 24. července 2010. Dostupné na <<http://salariominimo.es/>>.

dekretu činí minimální mzda ve Španělsku na den 21,11 euro a na měsíc 633,30¹⁹⁸ euro¹⁹⁹.

11.5 Mimořádné odměny

Mimořádné odměny jsou uvedeny v článku 31 ET, kde je stanoveno, že pracovník má právo na dvě mimořádné odměny za rok, a to na jednu k příležitosti k vánočním svátkům a na další v měsíci, který je určen kolektivní smlouvou nebo dohodou mezi zaměstnavatelem a zákonnými zástupci pracovníků. Stejně tak kolektivní smlouvou je určena výše takovýchto odměn. Nicméně je možné dohodnout v kolektivní smlouvě mimořádné odměny, které se poměrně rozdělí ve dvanáct měsíčních splátek.²⁰⁰

11.6 FOGASA

FOGASA je španělská zkratka pro Fondo de Garantía salarial (dále jen „Fond“), volně bychom mohli přeložit jako Mzdový garanční fond. Právně zakotven je v článku 33 ET, kde je stanoveno, že FOGASA je samosprávný administrativní orgán, s vlastní právní subjektivitou a způsobilostí k právním úkonům ke splnění svých účelů a je zapsán na Ministerstvu práce a imigrace.²⁰¹ Fond uhradí pracovníkům částku mezd závislých na výplatě z důvodu insolvence nebo konkurzu zaměstnavatele. Vyplatí též náhradu škody přiznané jako důsledek soudního rozhodnutí, příkazu či smířčího soudního jednání.²⁰²

FOGASA je v podstatě systém státního financování neúspěchu či bankrotu zaměstnavatelů, a to tak, aby zaručil sociální a rodinný účel mzdy. Subsidiární odpovědnost Fondu vzniká rozsudkem zaměstnavatele a usnesením, kterým prohlašuje svoji insolventci. Také existuje tzv. přímá odpovědnost Fondu, a to například v případech tzv. „vyšší moci.“²⁰³

¹⁹⁸ Dle kurzu Eura České národní banky k 23. 7. 2010 činí tedy minimální mzda ve Španělsku 15 943,27 Kč. *Kurzy* [online]. cnb.cz., 23. července 2010. Dostupné na <<http://www.cnb.cz/cs/index.html>>

¹⁹⁹ *Boletín oficial del Estado* [online]. boe.es, 23. Července 2010. Dostupné na <<http://www.boe.es/boe/dias/2009/12/31/pdfs/BOE-A-2009-21170.pdf>>.

²⁰⁰ GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación Laboral y de Seguridad social*. 17. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 92 (artículo 31 ET).

²⁰¹ *Salario mínimo interprofesional* [online]. salariominimo.es, 24. července 2010. Dostupné na <<http://salariominimo.es/>>.

²⁰² článek 33.1, 33.2 ET

²⁰³ *Salario mínimo interprofesional* [online]. salariominimo.es, 24. července 2010. Dostupné na <<http://salariominimo.es/>>.

12 Skončení pracovněprávního vztahu

Skončení pracovní smlouvy v podstatě znamená skončení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato problematika je v Estatuto de los Trabajadores rozpracována velice podrobně, a to v člancích 45 až 57 ET.

12.1 Zánik pracovní smlouvy z důvodu svobodné vůle stran

Jedná se o vzájemnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²⁰⁴

12.2 Zánik z důvodů ve smlouvě předpokládaných

Jedná se o určité doložky či dohody, které jsou obsaženy v pracovní smlouvě a které předurčují zánik pracovněprávního vztahu.²⁰⁵ Smlouva zanikne tedy z těchto důvodů, platně ve smlouvě uvedených, s výjimkou toho, že by tyto samy vytvářely zneužití práva na straně zaměstnavatele. Tento případ rozvázání pracovní smlouvy nevytváří právo na odškodnění mezi stranami, ledaže by ve smlouvě bylo ujednáno něco jiného.²⁰⁶

12.3 Zánik z důvodu uplynutí doby pracovní smlouvy nebo dokončení služeb či díla

Dosažení určitého data nezpůsobuje zánik pracovní smlouvy automaticky, protože tento musí být oznámen zainteresovanou stranou při jejím rozvázání. Toto oznámení musí být učiněno minimálně 15 dnů předem, pokud pracovní smlouva trvá déle než jeden rok. Pokud by se jednalo o smlouvu, která by trvala méně než jeden rok, v tomto případě se nevyžaduje dodržování určité doby před učiněním tohoto oznámení. Pokud již nastal čas pro skončení z důvodu maximálního trvání nebo pokud již dílo nebo služby byly vykonány a není toto oznámení žádnou stranou a je pokračováno dále v pracovněprávním vztahu, považuje se toto za konkludentní

²⁰⁴ *El despido improcedente* [online]. tuabogadodefensor.es, 28. srpna 2010. Dostupné na <<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/despidoimprocedente.html>>.

²⁰⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Concepto y causas. El despido disciplinario*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 720.

²⁰⁶ *El despido improcedente* [online]. tuabogadodefensor.es, 28. srpna 2010. Dostupné na <<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/despidoimprocedente.html>>.

prosloužení pracovní smlouvy na dobu neurčitou s výjimkou případu, kdy by bylo sjednáno něco jiného.²⁰⁷

12.4 Zánik z důvodu vůle na straně zaměstnance

Chrání se svoboda zaměstnance být či nebýt subjektem daného pracovněprávního vztahu. V tomto případě je možné rozlišit dvě možnosti zaměstnance, a to výpověď a opuštění pracovního místa. Co se týká výpovědi, zde by zaměstnanec měl dát předběžné oznámení o výpovědi tak, jak značí kolektivní smlouvy nebo jak je v místě práce zvykem.²⁰⁸ Není stanovena žádná určená forma tohoto oznámení. Zastavení práce bez tohoto předběžného oznámení má taktéž účinky zániku pracovní smlouvy, ale zaměstnavatel může požadovat přiměřenou náhradu škody nedostatkem nebo nedostatečným předběžným oznámením. Co se týká druhého případu, a to opuštění pracovního místa, ta se jednoznačně vyvozuje z chování zaměstnance, taktéž má účinky zániku pracovní smlouvy. Jak z logiky věci vyplývá, jedná se o opuštění pracovního místa, čili je to vždy bez předchozího oznámení. Jedná se v podstatě o výpověď učiněnou mlčky. Opuštění způsobuje zánik pracovní smlouvy a co do odškodnění, zaměstnavatel má právo na náhradu škody²⁰⁹ vůči zaměstnanci.²¹⁰

12.5 Zánik z důvodu rozhodnutí zaměstnance kvůli neplnění povinností na straně zaměstnavatele

Toto porušení musí být hrubé a provinilé (tzn. přičitatelné zaměstnavateli z úmyslu či nedbalosti) a musí být obsaženo v některém z uvedených důvodů.²¹¹

12.5.1 Podstatná změna pracovních podmínek

Podstatná změna pracovních podmínek, které by mohly mít dopad na odborné vzdělání či snížení lidské důstojnosti zaměstnance. Tímto důvodem se rozumí jakékoli vážné zhoršení osobní, pracovní či ekonomické dobré pověsti zaměstnance.

²⁰⁷ *El despido improcedente* [online]. tuabogadodefensor.es, 28. srpna 2010. Dostupné na <<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/despidoimprocedente.html>>.

²⁰⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Otras causas extintivas. Pactos indemnizatorios*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 759

²⁰⁹ Řečnickou otázkou možná ovšem zůstává, jak moc by byl zaměstnavatel se svou žalobou o náhradu škody úspěšný, když zaměstnanec tzv. zmizí.

²¹⁰ *El despido improcedente* [online]. tuabogadodefensor.es, 28. srpna 2010. Dostupné na <<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/despidoimprocedente.html>>.

²¹¹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Otras causas extintivas. Pactos indemnizatorios*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 760.

12.5.2 Chyby v placení

Jedná se o chyby v placení nebo častá zpoždění ve výplatě smlouveného platu. Je potřeba, aby toto neplacení bylo pokračující a trvalé, ne pouze ojedinělé.

12.5.3 Jakékoli jiné vážné smluvní porušení závazků zaměstnavatele, mimo případy vis mayor.

12.6 Zánik pracovní smlouvy z důvodu smrti, neschopnosti (nezpůsobilosti), odchodu do důchodu zaměstnance

12.7 Zánik z důvodu smrti, odchodu do důchodu nebo neschopnosti zaměstnavatele nebo zániku právnické osoby jako zaměstnavatele

12.8 Zánik smlouvy z důvodu vis mayor

Jedná se o vis mayor, která definitivně znemožňuje výkon práce. Je třeba splnění dvou požadavků. Prvním z nich je ten, aby existovala vis mayor jako skutečnost, která znemožňuje pokračování pracovní smlouvy a druhým z nich je ten, aby tato skutečnost byla zjištěna pracovním orgánem (úřadem). Příkladem vis mayor je např. požár, záplavy, zemětřesení, válka, povstání, atd.²¹²

12.9 Zánik pracovní smlouvy z objektivních důvodů

Tento důvod je typickým předpokladem pro rozvázání pracovního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²¹³ Jedná se o jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele ukončit pracovní smlouvu na základě ustanovení článku 52 Estatuto de los Trabajadores. Těchto pět objektivních příčin nemají nic společného s porušením povinností ze strany zaměstnance. Jedná se o tyto následující důvody:²¹⁴

²¹² PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Otras causas extintivas. Pactos indemnizatorios*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 751.

²¹³ *El despido improcedente* [online]. tuabogadodefensor.es, 28. srpna 2010. Dostupné na <<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/despidoimprocedente.html>>.

²¹⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Otras causas extintivas. Pactos indemnizatorios*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 745.

12.9.1 Neschopnost (omezenost, nezpůsobilost) zaměstnance

Z důvodů okolností nepříčítaných zaměstnanci, zaměstnanec znemožňuje nebo ztěžuje účelný a prospěšný rozvoj práce. Tento výpovědní důvod je možný použít pouze ve vztahu k obvyklé (pravidelné) práci, nikoli ovšem v případech funkční mobility, pokud zaměstnanec vykonává odlišné funkce. Tato neschopnost se může vztahovat na případy zhoršení zdravotního či duševního stavu nebo případy částečné invalidity (úplná způsobuje zánik smlouvy)²¹⁵

12.9.2 Neschopnost zaměstnance přizpůsobit se technickým změnám

Tento důvod vyžaduje splnění tří nezbytných předpokladů. Aby se ve firmě udála technická změna, která by ovlivnila pracovní místo a aby došlo k chybě ze strany zaměstnance díky jeho nepřizpůsobivosti na dané technické změny. Zaměstnanec by měl mít vždy možnost, aby se mohl se svými znalostmi přizpůsobit nové technologii. Aby zaměstnavatel mohl využít tento výpovědní důvod, je nutné, aby uplynuly dva měsíce od doby, kdy firma zavedla danou technickou změnu.²¹⁶

12.10 Zánik na základě jednostranného projevu vůle zaměstnavatele: výpověď zaměstnanci

Smluvní odpovědnost zavazuje zaměstnance vykonávat práci pečlivě, v dobré víře a v souladu s pokyny zaměstnavatele. Nesplnění smluvní povinnosti zaměstnance nemůže být jakékoli povahy. Toto porušení zaměstnance musí být hrubé a provinilé. Intenzitu tohoto provinění měří zaměstnavatel a přezkoumání provádí soudní orgány.²¹⁷

Je možné rozlišit 7 typů jednání:²¹⁸

²¹⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Otras causas extintivas. Pactos indemnizatorios*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 745.

²¹⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Otras causas extintivas. Pactos indemnizatorios*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 746.

²¹⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Otras causas extintivas. Pactos indemnizatorios*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 746.

²¹⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Otras causas extintivas. Pactos indemnizatorios*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 747.

12.10.1 Opakované a neospravedlnitelné chyby v docházce a dochvilnosti do práce

Opakování takových chyb může být trvalé nebo střídavé. Absence není porušením povinnosti, pokud je omluvena.

12.10.2 Nekázeň a odepření poslušnosti v práci

Odepření poslušnosti v práci je takové jednání, které se vyznačuje přímým rozporem s pokyny zaměstnavatele, a které se vyznačují jako trvalé opakované kladení odporu proti pokynům zaměstnavatele.

12.10.3 Verbální nebo fyzické napadení zaměstnavatele nebo osob, které pracují ve firmě nebo rodinných příslušníkům, kteří s nimi žijí

12.10.4 Porušení smluvní dobré víry, zneužití důvěry ve výkonu práce

Toto porušení opět musí být hrubé a provinilé. Příkladem může být například zpronevěra peněz v zařízení s penězi, nezapsání některých prodejů, simulování nemoci nebo zdržování léčení....

12.10.5 Opakovaná opilost nebo toxikomanie, pokud se odrážejí negativně v práci

12.10.6 Pronásledování zaměstnavatele nebo osob, které pracují ve firmě

Toto pronásledování se může dít z důvodů např. rasových, etnických, náboženských, vyznávání určitého přesvědčení, věk, sexuální orientace.

12.10.7 Účast na nelegální stávce

12.11 Výpověď

Výpověď musí být písemná a podepsaná zaměstnavatelem nebo osobou, která je k tomu delegována a musí obsahovat skutečnosti, které ji odůvodňují, a musí být označena datem, od kdy je účinná a musí být sdělena zaměstnanci.²¹⁹

12.11.1 Odvolání se proti výpovědi

Zaměstnanec může podat žalobu proti výpovědi ve lhůtě dvaceti pracovních dnů, přičemž lhůta začíná běžet ode dne, od kterého běží účinky výpovědi.²²⁰

²¹⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Otras causas extintivas. Pactos indemnizatorios*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 749.

²²⁰ *El despido improcedente* [online]. tuabogadodefensor.es, 28. srpna 2010. Dostupné na <<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/despidoimprocedente.html>>.

12.11.2 Opodstatněná výpověď

Soud posoudí výpověď jako legitimní, v souladu se zákony, pokud zde existovaly skutečnosti zakládající výpovědní důvod. Soud potvrdí zánik pracovněprávního vztahu a zaměstnanec nemá nárok na odškodnění.²²¹

12.11.3 Neopodstatněná výpověď

V tomto případě zde existuje právo volby: odškodnění a nebo znovupřijetí do práce. Výpověď se posoudí jako neopodstatněná, pokud soudní orgán zjistí, že zde je neexistující, nedostatečné nebo nedostatečně prokázané neplnění smluvní povinnosti tvrzené zaměstnavatelem nebo pokud daná výpověď není upravena způsobem, jaký vyžaduje zákon. Jsou zde dva případy, ve kterých soud jasně shledá výpověď neopodstatněnou, a to:²²²

- výpověď postrádá důvod, je neopodstatněná
- zaměstnavatel nesplnil formální požadavky stanovené zákonem

Zaměstnavatel v tomto případě musí kromě odškodnění či znovu přijetí zaměstnance do práce uhradit zaměstnanci mimo jiné také tzv. „mzdu během projednávání.“ Tuto tzv. mzdu stanoví soud ve svém rozsudku a jedná se o pevnou částku, která je rovná částce, kterou by zaměstnanec pobíral ode dne výpovědi po den vyhlášení rozsudku.²²³

²²¹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Concepto y causas. El despido disciplinario*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 736.

²²² PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Concepto y causas. El despido disciplinario*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 736.

²²³ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo: la extinción del contrato. Concepto y causas. El despido disciplinario*. 15. edición. Madrid. Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S. A., 2007, s. 736-737.

13 Srovnání českého a španělského individuálního pracovního práva

Tuto kapitolu věnuji srovnání českého a španělského individuálního pracovního práva. V následujících malých podkapitolkách uvádím nejen rozdíly, ale i společné znaky obou právních odvětví.

13.1 Historie

Jak v českém, tak i ve španělském pracovním právu se výraznější projevy pracovního zákonodárství začínají projevovat již kolem 17., 18. století. V českém pracovním právu dochází k vydání několika nařízení a patentů, které směřují především k ochraně zaměstnaneckých dětí a zavedení nedělního klidu. Španělské pracovní právo je v tomto období charakterizováno tím, že se prosadila minimální věková hranice k práci, byla vymezena pracovní doba a upravilo se právo na týdenní odpočinek. Kolem 19. století došlo ve Španělsku k vytvoření tzv. *Tribunales industriales* – soudy, které se specializovaly na spory mezi zaměstnavateli a dělníky.²²⁴ Česká republika si musela ve své historii (stejně jako Španělsko) projít těžkým obdobím Protektorátu Čechy a Morava, když byl zaveden systém nucené práce a bylo zavedeno rasové zákonodárství, ale také obdobím druhé světové války a obdobím komunismu. Ve Španělsku to byla diktatura *Prima de Rivery*, ale také Frankova vláda, během níž byl vydán *Fuero del Trabajo*, v němž byly zkonkretizovány principy národní ideologie. Tento stav trval v podstatě až do roku 1975, v němž se Juan Carlos stal španělským králem. U nás doba nesvobody trvala až do roku 1989. Společným znakem obou zemí je ve Španělsku po roce 1975, v českých zemích po roce 1989 přechod k demokracii a zústavnění (nejen) pracovních práv.

13.2 Právní úprava a systematika pracovního práva

Základem právní úpravy pro oblast pracovních vztahů je v České republice zákoník práce,²²⁵ ve Španělsku je to *Estatuto de los Trabajadores*.²²⁶ Zajímavou odlišností od českého pracovního práva je vytvoření soudů pro sociální a pracovní věci a také tzv.

²²⁴ Myslím si, že tato skutečnost velmi přispěla k tomu, že ve Španělsku existují v současné době samostatné soudy pro pracovní věci, na rozdíl od České republiky, kde jsou pracovní spory řešeny v senátech okresních či vyšších soudů.

²²⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²²⁶ Real Decreto Legislativo 1/1995 z 24. března

Ley de procedimiento Laboral²²⁷, což je obdoba našeho občanského soudního řádu, s tím rozdílem, že tento se zabývá pouze sociálními a pracovními věcmi. Co se týká systematiky pracovního práva, řekla bych, že je skoro stejná jako v českém pracovním právu s tou odlišností, že kolektivní pracovní právo je dle mého názoru ve Španělsku více využíváno a má možná i delší tradici.

13.3 Vznik pracovního poměru

V České republice může vzniknout pracovní poměr pouze na základě pracovní smlouvy nebo na základě jmenování. Ve Španělsku může vzniknout pracovní poměr pouze na základě pracovní smlouvy. Rozdíl od české právní úpravy je ten, že španělská pracovní smlouva nemusí být ze zákona písemná. Dle zákona²²⁸ je možné ji uzavřít i ústně a i takto uzavřená smlouva bude ze zákona platná. Písemná forma je stanovena pouze u některých typů španělských pracovních smluv.²²⁹ Rozdíl od české právní úpravy je tedy ten, že ve Španělsku je možné ze zákona uzavřít pracovní smlouvu ústně (písemně pouze u vymezených druhů pracovních smluv) na rozdíl od České republiky, kde je pro zaměstnavatele stanovena povinnost uzavřít jakoukoli pracovní smlouvu se zaměstnancem písemně.²³⁰ Dle španělského pracovního práva mohou uzavřít pracovní smlouvu ti, co mají plnou způsobilost k právním úkonům dle španělského občanského zákoníku²³¹ a potom ti, kteří jsou mladší osmnácti let, ale starší šestnácti let, ale tito pouze pokud žijí samostatným způsobem života, se souhlasem rodičů nebo opatrovníků nebo se souhlasem osoby nebo instituce, která je má na starosti. V českém pracovním právu je způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance stanovena na 15. rok věku, avšak zaměstnavatel nesmí s touto osobou sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.²³²

13.4 Zkušební doba

Zkušební doba slouží jak ve Španělsku, tak i v České republice ke stejnému účelu, a to k tomu, aby si jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel vyzkoušeli, zda si budou

²²⁷ Real Decreto Legislativo 2/1995 ze 7. dubna

²²⁸ Estatuto de los Trabajadores

²²⁹ Čili není zde stanoven obligatorní požadavek písemné formy pro všechny pracovní smlouvy tak, jako u nás.

²³⁰ Pokud by neměla písemnou formu, tak i ústně ujednaná pracovní smlouva je platná, ale není postížena sankcí neplatnosti, protože by mohlo dojít k zhoršení postavení zaměstnance.

²³¹ Artículo 16 en el Código Civil Español

²³² § 6 ZP

vzájemně vyhovovat. Dle českého pracovního práva činí zkušební doba tři měsíce (může být stanovena i lhůta kratší) a musí být sjednána v písemné formě pod sankcí neplatnosti. Ve španělském pracovním právu je taktéž nutné uzavřít zkušební dobu v písemné formě, a to na dobu, která je stanovena v kolektivních smlouvách nebo v případě, že tyto chybí, nemůže doba trvání zkušební doby převýšit šest měsíců pro odborníky a dva měsíce pro ostatní zaměstnance.

13.5 Konkurenční doložka

Jak v českém, tak i ve španělském pracovním právu je třeba uzavřít konkurenční doložku písemně. V českém pracovním právu je její trvání omezeno na dobu maximálně jednoho roku. Ve španělském právu je omezena na dobu, která nesmí převýšit dva roky u odborníků a šest měsíců u ostatních zaměstnanců.

13.6 Změna pracovního poměru

Ke změně pracovního poměru dochází ve španělském pracovním právu v podstatě podobným způsobem jako v českém pracovním právu. V obou právních řádech není možná změna pracovního poměru na straně zaměstnance, neboť se jedná o osobní výkon služeb, váznoucích na osobu pracovníka.

13.7 Pracovní doba

Stejně tak jako v českém pracovním právu, tak i ve španělském pracovním právu činí délka běžné pracovní doby 40 hodin týdně. Největší rozdíl bych ale viděla v práci přesčas, neboť dle českého pracovního práva je maximální limit práce přesčas stanoven na 150 hodin za kalendářní rok, zatímco ve španělském pracovním právu je tento limit o hodně kratší, a to 80 hodin za kalendářní rok.

13.8 Dovolená

Dovolená dle českého pracovního práva musí činit minimálně čtyři týdny. Dle španělského pracovního práva činí doba trvání dovolené dobu, která je smluvna v kolektivní smlouvě nebo v individuální pracovní smlouvě, ale v žádném případě nemůže být trvání dovolené kratší než třicet kalendářních dnů.

13.9 Odměňování

Práce může být dle českého pracovního práva odměněna mzdou, platem nebo odměnou. Španělský Estatuto de los Trabajadores hovoří pouze o pojmu mzda. Výše minimální mzdy v České republice činí 8000 Kč měsíčně a výše minimální

mzdy ve Španělsku činí zhruba 15 943 Kč. Ve Španělsku též existuje něco jako mzdový garanční fond – FOGASA, který je v podstatě systémem státního financování neúspěchu či bankrotu zaměstnavatelů.

13.10 Skončení pracovního poměru

Stejně tak jako v českém pracovním právu, tak i ve španělském pracovním právu je možné, aby pracovní poměr skončil dohodou na základě svobodné vůle stran, může skončit také uplynutím doby, na kterou byl sjednán, smrtí zaměstnance, ale také může skončit výpovědí. Španělské pracovní právo stanoví podrobnou úpravu zániku pracovního poměru. Objektivním důvodem pro ukončení pracovního poměru je např. neschopnost zaměstnance přizpůsobit se technickým změnám. Odlišností od českého pracovního práva je možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z důvodu nekázně a odepření poslušnosti v práci nebo z důvodu verbálního nebo fyzického napadení zaměstnavatele nebo osob, které pracují ve firmě, nebo rodinných příslušníků, kteří s nimi žijí, či může zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci z důvodu opakované opilosti a toxikomanie, pokud se odrážejí negativně v práci.

13.11 Srovnávací tabulka

	Česká republika	Španělsko
Historie- období nesvobody	do roku 1989	do roku 1975
Základní pracovněprávní předpis	Zákoník práce	Estatuto de los Trabajadores
Vznik pracovního poměru	pracovní smlouva, jmenování	pracovní smlouva
Forma pracovní smlouvy	písemná	písemná jen u některých typů pracovních smluv
Změna pracovního poměru	změnou subjektu, změnou obsahu	změnou subjektu, změnou obsahu
Maximální zákonem stanovený počet hodin práce přesčas	150hod/rok	80hod/rok
Dovolená	min. čtyři týdny/rok	min. 30 kalendářních dnů/rok
Minimální mzda	8000 Kč za měsíc	15 943 Kč za měsíc
Skončení pracovního poměru	dohodou, výpovědí + důvody uvedené v § 52 a násl. ZP	dohodou, výpovědí + další důvody uvedené v článku 45 a násl. ET

14 Zkušenosti Španělska jako členské země Evropské Unie s implementací pracovněprávních směrnic

V následující kapitole bych se ráda věnovala několika směrnicím z oblasti pracovního práva a jejich implementace do španělského právního řádu. Protože těchto směrnic je nespočet, vybrala jsem jen některé. Jedná se o

14.1 Definice směrnice

Evropská směrnice stanoví cíle, kterých členské státy mají dosáhnout, a zároveň jim k jejich dosažení poskytuje možnost výběru prostředků. Při provádění směrnice mají členské státy dostatečnou volnost, která jim umožňuje zohlednit národní specifika.²³³

14.2 Definice implementace

Dosažení směrnicí požadovaného výsledku z hlediska formálně právního se nejčastěji označuje pojmem transpozice. Pojmem implementace se pak v první řadě označuje dosažení směrnicí výsledku jak z hlediska formálně právního, tak z hlediska aplikačně praktického. Implementace směrnice tudíž zahrnuje jak přijetí náležitého transpozičního opatření, tak zajištění jeho náležité aplikace a vymahatelnosti.²³⁴

O případ nepřijetí transpozičního opatření ve stanovené lhůtě se pak nejedná tehdy, kdy již v okamžiku přijetí směrnice existují v daném členském státě předpisy či právní kontext plně a náležitě transponují obsah směrnice. Jinými slovy řečeno, včasnému přijetí transpozičního opatření je na roveň postavena situace, kdy není vůbec potřeba přijímat specifická transpoziční opatření, protože k okamžiku přijetí směrnice již v daném členském státě existují předpisy či právní kontext, které plně a náležitě transponují obsah směrnice.²³⁵ Směrnici lze považovat za transponovanou a implementovanou, jestliže je včas a plně dosaženo výsledku požadovaného směrnicí.²³⁶

²³³ Směrnice – definice [online]. ec.europa.eu, 28. srpna 2010. Dostupné na <http://ec.europa.eu/community_law/directives/directives_cs.htm>.

²³⁴ KRÁL, Richard. *Transpozice a Implementace směrnic ES v zemích EU a ČR: základní charakteristika směrnic ES*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 1.

²³⁵ KRÁL, Richard. *Transpozice a Implementace směrnic ES v zemích EU a ČR: náležitá transpozice a implementace směrnic ES*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 57.

²³⁶ KRÁL, Richard. *Transpozice a Implementace směrnic ES v zemích EU a ČR: náležitá transpozice a implementace směrnic ES*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 55.

14.3 Směrnice Rady 91/533/EHS

První směrnicí, kterou bych se v této kapitole ráda zabývala, je směrnice Rady týkající se povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).²³⁷ Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance, na kterého se vztahuje tato směrnice, s podstatnými body pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Toto seznámení zahrnuje alespoň označení stran, místo výkonu práce, název, zařazení, povahu nebo druh práce, pro kterou byl zaměstnanec přijat do zaměstnání nebo krátké upřesnění nebo stručný popis práce, datum začátku pracovní smlouvy nebo vzniku pracovního poměru, v případě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou jejich očekávané trvání, atd. Tyto a další body jsou vyjmenovány v článku 2 odst. 2 výše zmíněné směrnice.²³⁸ Zaměstnanec musí být s uvedenými údaji seznámen nejpozději do dvou měsíců po nástupu do práce, a to formou písemné pracovní smlouvy nebo jmenovací listiny.²³⁹

Španělsko se s implementací této směrnice vypořádalo v článku 8 ET a také přijetím Královského dekretu ze dne 24. července RD 1659/1998, který rozvíjí článek 8 odstavec 5 ET ve věci informování zaměstnance o podstatných náležitostech pracovní smlouvy. Novelizaci článku 8 Estatuto de los Trabajadores přinesl právě zákon č. 11/1994 ze dne 19. května. Dle článku 8 odst. 5 Estatuto de los Trabajadores je stanoveno, že v případě, že pracovní vztah by trval déle než čtyři týdny, zaměstnavatel má povinnost informovat písemně zaměstnance, ve lhůtách podle předpisu stanovených, o nezbytných (esenciálních) náležitostech pracovní smlouvy a o hlavních podmínkách výkonu práce. Tuto povinnost má zaměstnavatel vždy, ledaže by tyto náležitosti a podmínky obsahovala již písemně uzavřená pracovní smlouva.²⁴⁰ Konkretizaci tohoto článku provádí Královský dekret RD 1659/1998.

14.4 Směrnice Rady 2000/43/ES a Směrnice Rady 2000/78/ES

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000 zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Pro účely směrnice se zásadou rovného zacházení rozumí, že neexistuje žádná přímá nebo

²³⁷ Směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

²³⁸ Článek 2 směrnice Rady č. 91/533/EHS

²³⁹ Článek 3 a článek 5 směrnice Rady č.91/533/EHS

²⁴⁰ Článek 8.5 ET

nepřímá diskriminace na základě rasy nebo etnického původu. Přímou diskriminací se rozumí případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou. Nepřímou diskriminací se naproti tomu rozumí případ, kdy viditelně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost vyvolalo pro osoby určité rasy nebo etnického původu určitou nevýhodu v porovnání s jinými osobami, ledaže toto ustanovení, kritérium nebo zvyklost je objektivně odůvodněno legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné. Významným prvkem je přenesení důkazního břemene z žalobce na odpůrce²⁴¹

Směrnice Rady 2000/78/ES stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. V úvodních ustanoveních dané směrnice je uvedena definice²⁴² přímé a nepřímé diskriminace, oblast působnosti směrnice, ustanovení týkající se přiměřené úpravy pro zdravotně postižené osoby a stejně tak jako ve směrnici 2000/43/ES, tak i zde je upravena problematika důkazního břemene, čili je na žalovaném prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.²⁴³

Tyto dvě směrnice byly transponovány do vnitrostátního španělského právního řádu prostřednictvím zákona č. 62/2003, o finančních, správních a sociálních opatřeních.²⁴⁴ Byl stanoven právní rámec pro boj proti diskriminaci, byla přijata definice diskriminace, a to jak přímé, tak nepřímé a zmodernizovala se úprava v rovnosti zacházení a nediskriminace v zaměstnání. Došlo k mnoha novelizacím v ET a v mnoha dalších zákonech týkajících se pracovních vztahů. Z důvodu boje proti diskriminaci a nutnosti zakotvit do španělského vnitrostátního právního řádu zásadu rovnosti mezi muži a ženami na zákonné úrovni, byl přijat dne 22. března 2007 ústavní zákon č. 3/2007, o rovnosti mezi muži a ženami.²⁴⁵ Tento zákon inkorporoval do španělského právního řádu dvě směrnice ve věcech týkajících se rovného zacházení, a to směrnici 76/207/EHS týkající zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému

²⁴¹ Článek 2 ods.1, odst. 2 směrnice 2000/43/ES

²⁴² Tyto definice vzhledem k tomu, že byly vytvořeny rovněž na základě judikatury Evropského soudního dvora a vyznačují se poměrně vysokou úrovní kvality, byly v podstatě doslovně převzaty do vnitrostátních právních norem. KOLDINSKÁ, Kristýna. Implementace směrnic ES o rovných příležitostech ve vybraných nových státech EU. In BARANCOVÁ, Helena (ed). 1. Vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2009, s. 155.

²⁴³ Článek 10 odst. 1 směrnice 2000/78/ES

²⁴⁴ Ley 62/2003 de 30 de diciembre, Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social

²⁴⁵ Ley Órgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (ústavní zákon týkající se rovnosti mezi muži a ženami)

vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky a směrnici 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Další oblastí, kde se vliv směrnic ve španělském pracovním právu projevil, je oblast pracovní doby či práce mladistvých. Dle článku 34.4. ET v případech osob mladších osmnácti let doba odpočinku musí být minimálně třicet minut a musí být stanovena vždy, když běžná pracovní doba překročí čtyři a půl hodiny.²⁴⁶ V dřívější legislativě byl stanoven odpočinek pouze patnáct minut a nerozlišoval se rozdíl mezi zaměstnanci podle věku. Změnu přinesla právě evropská právní úprava, a to konkrétně směrnice 2003/88/ES, na základě které došlo i k reformě pracovního zákonodárství a dá se říct, že hlavním přínosem této směrnice bylo zvýšení doby pracovního odpočinku týkající se mladistvých z patnácti na minimálně třicet minut.²⁴⁷

Závěrem bych ráda shrnula, že Španělsko se s implementací výše uvedených pracovněprávních směrnic vyrovnalo především přijetím ústavního zákona, Královského dekretu, pozměněním stávajícího článku v ET tak, aby odpovídal požadavkům dané směrnice a nebo také nezměněním své legislativy v případě, že legislativa již plně vyhovuje požadavkům stanovených Komunitárním právem.

²⁴⁶ Jedná se o současnou úpravu španělské pracovní doby

²⁴⁷ GARCÍA NINET, José Ignacio. El tiempo de la prestación de trabajo. In GARCÍA NINET, José Ignacio, VICENTE PALACIO, Arántzazu (ed). *Derecho del trabajo*. 5. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi SA, 2009, s. 497-498.

15 Judikatura španělského pracovního práva ve světle ESLP a ESD

Tuto kapitolu věnuji judikátům z oblasti španělského pracovního práva, a to s ohledem na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva a Evropského soudního dvora. Záměrně zde není zařazena evropská judikatura týkající se českého pracovního práva, a to nejen z důvodu stanoveného maximálního rozsahu diplomové práce, ale také proto, protože se domnívám, že španělské pracovní právo je českým čtenářům vzdálenější a možná i hůře dohledatelné (s ohledem na možnou jazykovou bariéru).

Někdy je možné setkat se s míšením pojmu Evropský soudní dvůr a Evropský soud pro lidská práva. Nejedná se o dvě totožné instituce, ba naopak, každá má svůj význam a je důležitým pomocníkem při interpretaci a řešení sporů nejen z oblasti pracovněprávních vztahů.

15.1 Evropský soudní dvůr a Evropský soud pro lidská práva

Evropský soudní dvůr zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění jednotlivých ustanovení komunitárního práva, dohlíží nad jednotností výkladu a aplikace ve všech členských státech, jakož i nad tím, aby tento výklad odpovídal duchu Evropských společenství a evropské integrace.²⁴⁸ Naproti tomu Evropský soud pro lidská práva je mezinárodní soudní dvůr, který je složen ze stejného počtu soudců jako je počet členských států Rady Evropy, které ratifikovaly Úmluvu na ochranu lidských práv a základních svobod.²⁴⁹ Oba soudy jsou na sobě zcela nezávislé a neuplatňuje se mezi nimi v žádném směru vztah subordinace. Výklad jednotlivých ustanovení Úmluvy může být u obou institucí různý. Je to způsobeno především jiným úhlem pohledu. Protože zatímco ESLP posuzuje evropský region komplexnějším způsobem, ESD zkoumá případy z pohledu cílů Společenství. Na základě toho může docházet k odlišné interpretaci.²⁵⁰

²⁴⁸ *Judikatura ESD* [online]. euroskop.cz, 7. září 2010. Dostupné na <<http://www.euroskop.cz/106/sekce/judikatura-esd/>>.

²⁴⁹ *Evropský soud pro lidská práva – otázky a odpovědi* [online]. radaevropy.cz, 7. září 2010. Dostupné na <http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=24>

²⁵⁰ STEHLÍK, Václav. Nástin lidských práv v Evropské unii. In NOVOTNÁ, Ludmila (ed). *Škola lidských práv*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002, s. 69-74.

15.2 C 13/05 Chacón Navas v Eurest Colectividades SA, ze dne 11. července 2006

Osoba, která byla zaměstnavatelem propuštěna výlučně z důvodu nemoci, nespadá do obecného rámce ustanoveného pro účely boje s diskriminací na základě zdravotního postižení ve Směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000. Nemoc jako takovou nelze považovat za důvod nad rámec důvodů, na něž se vztahuje zákaz diskriminace stanovený Směrnicí 2000/78.²⁵¹

15.3 C-185/97 Belinda Jane Coote v. Granada Hospitality Ltd. (1998) SbSD I-5199

Paní Coote byla zaměstnána soukromou společností Granada Hospitality. Podala proti ní žalobu za diskriminační propuštění v souvislosti s jejím těhotenstvím. Místo nakonec opustila na základě oboustranné dohody. Nicméně tato společnost jí odmítla napsat referenci.²⁵² Soudní dvůr judikoval, že čl. 6 směrnice 76/207 o implementaci principu rovného zacházení s muži a ženami vyžaduje po členských státech, aby zavedly ve svých národních právních systémech taková opatření, která jsou nutná k zajištění soudní ochrany pracovníků, jejichž zaměstnavatelé, poté co byl zaměstnanecký poměr ukončen, odmítají poskytnout reference v reakci na soudní řízení, které bylo vůči nim zaměstnavatelem vedeno k zajištění souladu s principem rovného zacházení ve smyslu této směrnice.²⁵³

15.4 Případ Aizpurua Ortiz a další v. Španělsko²⁵⁴

V tomto případě se jednalo o to, že žalobci byli důchodci, kteří měli dle dříve sjednané kolektivní smlouvy dostávat předem částky penzijního připojištění, a to v souladu s podmínkami kolektivní smlouvy. V tomto byla stanovena roční splátka, a to doživotně až do věku 65 let. Později se firma rozhodla přestat vyplácet tyto splátky penzijního připojištění a v souladu s novou kolektivní smlouvou změněny mají tito zaměstnanci právo na výběr jedné částky odpovídající třem měsícům. Evropský soud

²⁵¹ *Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti – judikatura* [online]. ec.europa.eu, 7. září 2010. Dostupné z <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=621&langId=cs>>.

²⁵² OUTLÁ, Veronika, HAMERNÍK, Pavel, BAMBAS, Jan. *Judikatura Evropského soudního dvora: Soudní ochrana*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2005, s. 212 – 213.

²⁵³ OUTLÁ, Veronika, HAMERNÍK, Pavel, BAMBAS, Jan. *Judikatura Evropského soudního dvora: Soudní ochrana*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2005, s. 212 – 213.

²⁵⁴ z 2. února 2010

pro lidská práva rozhodl tak, že není porušeno právo na vlastnictví a ani právo nediskriminace (a to proto, protože se dotýká také aktivních zaměstnanců).²⁵⁵

15.5 C-277/08 Francisco Vicente Pereda

Hlavní myšlenkou tohoto případu je závěr, že pracovník, který během předem stanovené doby dovolené za kalendářní rok čerpá pracovní volno z důvodu nemoci, má nárok vybrat si na svou žádost tuto dovolenou v jakémkoli jiném období, než je období, ve kterém čerpal pracovní volno z důvodu nemoci, a to proto, aby mohl skutečně využít svou dovolenou za kalendářní rok.²⁵⁶ Příklad s podobným závěrem je i případ C-342-01 ESD Merino Gómez, kde se soudní dvůr vyslovil, že pokud se mateřská dovolená kryje s obdobím dovolené, zaměstnankyně má právo na to, aby ji bylo stanoveno individuální období pro využití této dovolené.²⁵⁷

²⁵⁵ *Derecho del trabajo, campos económicos y nueva sociedad* [online]. e-archivo.uc, 7. září 2010. Dostupné na <<http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/7791/1/Boletin2-3.2010.pdf>>.

²⁵⁶ Rozsudek Soudního dvora [online] 7. září 2010. Dostupný na <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008J0323:CS:HTML>>.

²⁵⁷ GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación Laboral y de Seguridad social*. 17. edición. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, SA, 2009, s. 101.

Úvahy de lege ferenda

Myslím si, že pokud jde o porovnání českého a španělského pracovního práva, obě právní úpravy jsou si v mnohém podobné (jako např. ochrana mladistvých či systematika pracovního práva) a v něčem naprosto rozdílné (počet zákonem stanovených hodin práce přesčas či trvání zákonem stanovené minimální doby trvání dovolené). Mým cílem této závěrečné kapitoly diplomové práce však není komparace, neboť tou jsem se zabývala již v kapitole přecházející, ale úvaha o tom, jaké by právo mělo být nebo co by z mého pohledu bylo možné zlepšit.

Domnívám se, že v českém pracovním právu je poměrně větší provázanost zákoníku práce a občanského zákoníku než v právu španělském. To z mého pohledu může být poněkud matoucí pro člověka - laika, který se zákoníkem práce přijde poprvé do styku a nemá ponětí o právu občanském. Z mého pohledu mi kodexová úprava španělského individuálního pracovního práva přijde přehlednější než úprava česká. Možná by stálo za zvážení učinit jinou systematiku zákoníku práce tak, aby byla přehlednější. Aby bylo možné nalézt instituty vztahující se k dané problematice na jednom místě.

Co se týká práce přesčas a minimální dobu trvání dovolené, mají Španělé ze zákona právo na minimálně třicet kalendářních dnů dovolené za rok (toto číslo může být prodlouženo kolektivními smlouvami) a maximální počet hodin práce přesčas je ze zákona ve Španělsku 80. V tomto vidím velký rozdíl, neboť v České republice je ze zákona stanoven max. počet hodin práce přesčas 150 hodin za rok. Samozřejmě by pro nás, jako české zaměstnance, bylo výhodné, kdybychom měli delší dovolenou a o skoro polovinu míň stanovený počet hodin práce přesčas. Je nutno ovšem podotknout, že Španělsko se minulý rok vzpamatovávalo z ekonomické krize a jeho nezaměstnanost byla skoro nejvyšší v celé EU (kolem 20%).

Myslím si, že Česká republika má pracovní zákonodárství na celkem dobré úrovni, i když je samozřejmě vždycky co zlepšovat. Možná by přehlednosti pracovního zákonodárství neuškodilo upravit některé věci samostatně právním předpisem, samozřejmě ne na úkor kvality.

Hodně diskutované téma bývá otázka skončení pracovního poměru, tedy spíše nemožnost propuštění zaměstnance bez zákonem stanoveného důvodu zaměstnavatelem. Zaměstnanec je dle zákoníku práce oprávněn skončit pracovní poměr i bez udání důvodu. Toto je velmi diskutované a možná i kontroverzní téma.

Samozřejmě chápu úvahy zákonodárců povolit zaměstnavateli propustit zaměstnance bez uvedení důvodu, ale na druhou stranu se obávám toho, že pokud by se uzákonila možnost propustit zaměstnance zaměstnavatelem bez udání důvodu, bylo by to hodně zneužívané ustanovení. Podle mého názoru by to velmi oslabilo právní jistotu zaměstnanců a z hlediska ekonomiky si nemyslím, že by šlo o zrovna šťastné řešení, neboť by takto mohla narůst nezaměstnanost až do astronomických rozměrů, z čehož by se Česká republika mohla vzpamatovávat ještě dlouho.

Co se týká právní úpravy odstupného, byla bych pro zavedení placení odstupného poměrně na základě počtu odpracovaných let, neboť by se mělo zohlednit, zda zaměstnanec pracuje ve firmě jeden rok nebo třicet let.

Myslím si, že pracovní právo v teorii i praxi je jak ve Španělsku, tak i v České republice na dobré úrovni a stojí na pevných základech. Domnívám se, že zavedení „Pracovního soudního řádu,“ či „Soudů pro pracovní záležitosti“ u nás nutné není. Samozřejmě by mohlo tímto způsobem dojít k odbřemenění soudů, ale podle mého jsou jiné právní oblasti, kde by tento způsob úpravy byl potřeba.

Seznam použité literatury

Primární prameny

BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní právo 21. století*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 222 s. ISBN 978-80-7380-025-3.

BĚLINA, Miroslav. *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2008. 126 s. ISSN: 0323-0619.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce Komentář*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.

ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava - Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009. 144 s. ISBN 978-80-7418-032-3.

GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. *Legislación laboral y de seguridad social*. 17. vydání. Cizur Menor (Navarra), 2009. 1974 s. ISBN 978-84-9903-283-2.

GALVAS, Milan. *Smluvní principy a jeho projevy v individuálním pracovním právu*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1994. 77 s. ISBN 80-210-0966-7.

GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vydání. Brno: nakladatelství CP Books, a.s., 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7.

GARCÍA NINET, J. Ignacio a kol. *Derecho del trabajo*. 5. vydání. Cizur Menor (Navarra), 2009. 873 s. ISBN 978-84-9903-254-2.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2004. 348 s. ISBN 80-86473-85-6.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2008. 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2.

KRÁL, Richard. *Transpozice a implementace směrnic ES v zemích EU a ČR*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2002. 158 s. ISBN 80-7179-688-3.

KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Educa Service, 2008. 132 s. ISBN 978-80-90391-76-5.

MARTINÍKOVÁ, Jana. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vydání. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2008. 86 s. ISBN 978-80-248-1810-8.

MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 116 s. ISBN 978-80-210-4552-1.

OUTLÁ, Veronika a kol. *Judikatura Evropského soudního dvora*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2005. 341 s. ISBN 80-86898-49-0.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, DE LA ROSA, Manuel Álvarez. *Derecho del trabajo*. 15. vydání. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., 2007. 890 s. ISBN-13: 978-84-8004-815-6.

PÍCHOVÁ, Irena, MATYÁŠEK, Patrik. *Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1993. 240 s. ISBN 80-210-0709-5.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2008. 203 s. ISBN 978-80-7201-738-6.

ŠTEFKO, Martin. *Czech labour law in European context*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 2007. 119 s. ISBN 978-80-85889-94-9.

Sekundární prameny a jiné zdroje

BRYNDA, Jiří. *Španělsko – český právnícký a ekonomický slovník*. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2007. 703 s. ISBN 978-80-7201-669-3

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo: základní zásady pracovního práva*. (přednáška) Olomouc: PFUP, 7. 10. 2008.

Právní předpisy a judikatura

Estatuto de los Trabajadores

Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Směrnice Rady 2000/78/ES

Směrnice Rady 2000/43/ES

Směrnice Rady 91/533/EHS

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
zaměstnanosti

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Francisco Vicente Pereda C-277/08

C-342-01 ESD Merino Gómez

C-185/97 Belinda Jane Coote v. Granada Hospitality Ltd. (1998) SbSD I-5199

C 13/05 Chacón Navas v Euresť Colectividades SA, ze dne 11. července 2006

Internetové zdroje

Aizpurua Ortiz a další v. Španělsko *Derecho del trabajo, campos económicos y nueva sociedad* [online]. e-archivo.uc, 7. září 2010. Dostupné na <<http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/7791/1/Boletin2-3.2010.pdf>>.

Boletín oficial del Estado [online]. boe.es, 23. července 2010. Dostupné na <<http://www.boe.es/boe/dias/2009/12/31/pdfs/BOE-A-2009-21170.pdf>>.

business.centrum.cz, 4. září 2010. Dostupné na <http://business.center.cz/business/pojmy/p1245-zlaty-padak.aspx>.

El despido improcedente [online]. tuabogadodefensor.es, 28. srpna 2010. Dostupné na <http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/despidoimprocedente.html>.

El trabajador por cuenta ajena [online]. tuabogadodefensor.com, 29. srpna 2010. Dostupné na <http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/index.htm>.

Evropský soud pro lidská práva – otázky a odpovědi [online]. radaevropy.cz, 7. září 2010. Dostupné na http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=24

Fuentes de derecho del trabajo [online]. cteletrabajo.com, 30. března 2010. Dostupné na http://www.cteletrabajo.com/Curso_autoempleo_teletrabajo/tema_2_.htm.

Judikatura ESD [online]. euroskep.cz, 7. září 2010. Dostupné na <http://www.euroskep.cz/106/sekce/judikatura-esd/>

Kurz eura České národní banky k 23. 7. 2010- činí tedy minimální mzda ve Španělsku 15 943,27 Kč. *Kurzy* [online]. cnb.cz., 23. července 2010. Dostupné na <http://www.cnb.cz/cs/index.html>.

Las modificaciones del contrato de trabajo [online]. iabogado.com, 29. srpna 2010. Dostupné na <http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/las-modificaciones-del-contrato-de-trabajo/lang/es>.

Los tipos de contrato de trabajo [online]. iabogado.com, dne 30. srpna 2010 na <http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-contrato-de-trabajo-y-sus-tipos/lang/es>.

Rozsudek Soudního dvora [online] 7. září 2010. Dostupný na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008J0323:CS:HTML>.

Salario mínimo interprofesional [online]. salariominimo.es, 24. července 2010. Dostupné na <http://salariominimo.es/>.

Směrnice – definice [online]. ec.europa.eu, 28. srpna 2010. Dostupné na http://ec.europa.eu/community_law/directives/directives_cs.htm.

Vacaciones laborales [online]. tuabogadodefensor.com, 28. srpna 2010. Dostupné na
<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/01ecd193e40c0ed45_vacaciones.html>.

Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti – judikatura [online]. ec.europa.eu, 7. září 2010. Dostupné z <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=621&langId=cs>>.

Abstrakt

Myslím si, že pracovní právo je právním odvětvím, které nás ovlivňuje dnes a denně a je to také způsob řešení našich pracovních problémů se zaměstnavatelem. Obracíme se na něj s nadějí o vyřešení některých překérných situací a mnohdy je nutno dodat, že je také odpovědí na naše otázky a problémy. Pracovní právo je odvětvím, které jistě patří do demokratické společnosti, do demokratického právního státu, kde jsou pracovní vztahy regulovány právními předpisy a kde je zajištěna ochrana nejen zaměstnanců jako takových, ale i osob, které tuto ochranu potřebují ve zvýšené míře (mladiství, těhotné ženy, zdravotně postižení,...)

Ve své diplomové práci jsem se snažila nastínit jak vznik, změnu či skončení pracovního poměru v českém individuálním pracovním právu, tak i ve španělském individuálním pracovním právu. Samozřejmě nebylo možné postihnout všechny instituty pracovního práva a nebylo vzhledem k rozsahu diplomové práce ani možné věnovat se této problematice detailně, ale doufám, že jsem svým dílem vyplnila mezeru ve vodách českého pracovního práva s ohledem na španělské individuální pracovní právo. Cílem práce bylo ukázat českým čtenářům, jak vzniká, mění se či zaniká pracovní poměr v českém a španělském individuálním pracovním právu. Největší rozdílnosti od našeho českého pracovního práva vidím v právní úpravě vzniku pracovního poměru, formě pracovní smlouvy, zákonem stanoveném limitu hodin práce přesčas či minimální době trvání dovolené. Právní úprava českého individuálního pracovního práva tvořila největší část mé diplomové práce. Její závěr je věnován pracovněprávním směrnicím a jejich implementaci do španělského právního řádu a pro zajímavost také pár řádků týkajících se španělské judikatury ve světle ESD a ESLP.

Abstract

I think that the labour law is a branch of law that influences us all the time and it is also the way of solving our employment problems with the employer. We approach it with the hope of solving of some precarious situations and it is necessary to add that it is also the answer for our questions and problems. The labour law is the branch that necessarily belongs to the democratic society, to the democratic legally consistent state where employment relationship is regulated by legal regulations and where the protection of both employees and persons who need the protection in a higher measure (teenagers, pregnant women, disabled people...) is ensured.

I have tried in my diploma thesis foreshadow both the creation, change or end of the employment in the Czech individual labour law and in the Spanish individual labour law. Of course it was not possible to involve all concepts of the labour law and it also was not possible to devote to this issue in detail (due to the extent of the diploma thesis), but I hope that I have fulfilled the gap in the area of the Czech labour law with a view to the Spanish individual labour law by my work. The aim of my thesis was to show Czech readers how the employment in the Czech and Spanish individual labour law is created, being changed or is cancelled. I can see the biggest differences from our Czech labour law in the legal regulation of the employment creation, the form of the employment contract in the legal restriction determination of the overtime hours or the minimum period of holidays. The legal regulation of the Czech individual labour law formed the biggest part of my diploma thesis. Its conclusion is devoted to labour law directives and their implementation into the Spanish legal order and as an interest there are several lines relating to the Spanish judicature in the light of the ECJ and the ECHR.

Klíčová slova

Pracovní právo, pracovní poměr, vznik, změna, zánik, Česká republika, Španělsko.

Key words

Labour law, employment, creation, change, extinction, Czech Republic, Spain.

