

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Tomáš Dvořák

## **Pracovní smlouva**

Diplomová práce

Olomouc 2015

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

Ve Dvoře Králové nad Labem dne 21. března 2015

.....  
Tomáš Dvořák

## **Poděkování**

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Evě Šimečkové, Ph.D. za její odborné vedení a poskytnutou spolupráci při vypracování této diplomové práce. Zároveň děkuji i mé rodině za jejich trpělivost a podporu.

<b>Obsah</b>	
<b>Seznam použitých zkratk</b> .....	<b>4</b>
<b>Úvod</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Obecná charakteristika pracovního práva</b> .....	<b>7</b>
1.1 Základní pojmy a vymezení pracovního práva .....	7
1.2 Historický vývoj pracovní smlouvy a pracovního práva .....	9
1.2.1 Pracovní smlouva do roku 1918 .....	9
1.2.2 Pracovní smlouva po roce 1918 .....	10
1.3 Prameny pracovního práva .....	12
<b>2 Pracovní smlouva</b> .....	<b>16</b>
2.1 Pracovní smlouva a její vztah k pracovnímu poměru .....	16
2.2 Subjekty pracovní smlouvy .....	17
2.2.1 Zaměstnavatel a jeho postavení v pracovněprávních vztazích .....	18
2.2.2 Zaměstnanec a jeho postavení v pracovněprávních vztazích .....	20
2.3 Forma pracovní smlouvy .....	23
2.4 Obsah pracovní smlouvy .....	24
2.4.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy .....	25
2.4.2 Nahodilé náležitosti pracovní smlouvy .....	29
2.5 Změna pracovní smlouvy a pracovního poměru .....	36
2.5.1 Změna v subjektu pracovní smlouvy .....	36
2.5.2 Změna obsahu pracovní smlouvy .....	37
2.6 Odstoupení od pracovní smlouvy .....	38
<b>3 Porovnání české právní úpravy s právní úpravou Polské republiky</b> .....	<b>40</b>
3.1 Subjekty pracovní smlouvy .....	40
3.2 Forma pracovní smlouvy .....	43
3.3 Obsah a druhy pracovní smlouvy .....	43
<b>4 Závěr a návrhy de lege ferenda</b> .....	<b>47</b>
<b>Seznam použitých zdrojů</b> .....	<b>51</b>
<b>Shrnutí</b> .....	<b>56</b>
<b>Summary</b> .....	<b>57</b>
<b>Klíčová slova / Key words</b> .....	<b>58</b>

## Seznam použitých zkratek

ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v. z. p. p.
PolZP	Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 v. z. p. p.
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v. z. p. p.
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník v. z. p. p.
LZPS	usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku ČR (uvozena jako ústavní zákon zákonem č. 23/1991 Sb.)
ABGB	zákon č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský
NS	Nejvyšší soud
ÚS	Ústavní soud
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČR	Česká republika
POL	Polská republika
FO	fyzická osoba
PO	právnícká osoba

## Úvod

Pracovní smlouva představuje základní institut pracovního práva, jehož primární význam spočívá v zapojení osob do pracovního poměru. I na základě tohoto důvodu lze konstatovat, že tato oblast pracovního práva nepřestane být nikdy aktuální, a to zejména pro svoji četnost v každodenním lidském životě. Pracovní smlouva je totiž nejčastějším způsobem založení pracovního poměru, a tak se s tímto právním fenoménem setká každý občan této země několikrát za život. Tento fakt symbolizuje jeden z důvodů, proč je pro každého jedince tak stěžejní a důležitá.

Hlavním cílem mé diplomové práce není pouze poskytnout ucelený, popisný přehled o právním institutu pracovní smlouvy, ale také pomocí komparativní metody porovnat právní úpravu pracovní smlouvy dvou samostatných středoevropských států. Pracovní smlouvu je potřeba vnímat v celém kontextu pracovního práva, tedy v rozsáhlých souvislostech. Proto se ve své diplomové práci zabývám právní úpravou minulou, současnou, tedy *de lege lata* a nastiňuji i možnou právní úpravu budoucí, *de lege ferenda*. Při zpracování diplomové práce využívám velký počet tuzemských ale i cizojazyčných odborných monografií, komentářů a v neposlední řadě i mnoho odborných článků. Nelze ani opomenout nezbytnost reflexe bohaté judikatury, která v problematice pracovní smlouvy představuje stěžejní aplikační a výkladové východisko.

K dosažení vymezených cílů používám zejména historický přístup, metodu popisnou, analýzu a komparativní metodu.

Diplomovou práci jsem rozdělil do čtyř samostatných kapitol, jejichž cílem je přehledně a uceleně v postupných souvislostech vymezit institut pracovní smlouvy.

V první kapitole jsem si stanovil za cíl obecně charakterizovat pracovní právo z důvodu vymezení podstaty základních pracovněprávních institutů, které sice nejsou přímou součástí pracovní smlouvy, ale velmi úzce s ní souvisí. Jedná se především o podstatu individuálního pracovního práva jako celku, vymezení závislé práce či vysvětlení základních funkcí tohoto soukromoprávního odvětví. Dále se zaměřuji na pracovní smlouvu v historickém kontextu a seznamuji čtenáře s jejím postupným vývojem. V poslední podkapitole se věnuji formálním pramenům pracovního práva, jež představují základní zdroj poznání nejen pracovního práva, ale jakéhokoliv právního odvětví.

Ve druhé, stěžejní kapitole se již zabývám samotnou podstatou mé diplomové práce –

pracovní smlouvou. Tato kapitola je rozdělena do šesti přehledných podkapitol. Za důležité považuji charakterizovat vztah pracovní smlouvy a pracovního poměru. Dále se věnuji subjektům pracovní smlouvy, jelikož postavení zaměstnance i zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích je stěžejní otázka v rámci vzniku pracovní smlouvy. Třetí podkapitola obsahuje problematiku formy pracovní smlouvy. V další části, která je pro tuto kapitolu klíčová, se zabývám obsahem pracovní smlouvy. Tato podkapitola obsahuje v první části podstatné neboli esenciální náležitosti pracovní smlouvy a ve druhé části čtenář nalezne rozbor nejčastějších vedlejších ujednání. V posledních dvou podkapitolách alespoň částečně nastiňuji změnu pracovní smlouvy i pracovního poměru a také možnost odstoupení od tohoto právního institutu.

Ve třetí kapitole se věnuji porovnání české právní úpravy pracovní smlouvy s právní úpravou Polské republiky. V této kapitole se primárně zaměřuji na komparaci subjektů pracovní smlouvy, formy pracovní smlouvy a konečně i obsahu a vícero druhů tohoto dotčeného právního fenoménu.

V poslední, tedy ve čtvrté části mé diplomové práce celkově hodnotím cíle a závěry mé diplomové práce a rovněž se zabývám možnými návrhy *de lege ferenda*, které by mohly zkvalitnit budoucí právní úpravu pracovní smlouvy. Případné mnou navržené možné změny se týkají mzdy jako čtvrté podstatné náležitosti pracovní smlouvy a zrušení zákonného určení maximální délky trvání konkurenční doložky a ponechání jej tak na ujednání smluvních stran.

# 1 Obecná charakteristika pracovního práva

Pracovní smlouva je tak zásadním a stěžejním institutem pracovního práva, že pro její pochopení a následné vymezení v širších souvislostech je důležité uvést alespoň obecnou charakteristiku pracovního práva. V této kapitole se primárně zaměřím na základní pojmy pracovního práva, které jsou nezbytné pro pochopení celé problematiky pracovní smlouvy a jejího postavení v pracovním právu. Ve druhé podkapitole se budu věnovat historickým souvislostem a mezníkům nejen pracovní smlouvy, ale i pracovního práva obecně. V neposlední řadě vymezím formální prameny pracovního práva.

## 1.1 Základní pojmy a vymezení pracovního práva

Prvotním krokem pro vymezení pracovního práva je určení místa tohoto právního odvětví v českém právním řádě. Ačkoliv pracovní právo vykazuje silné ochranné prvky, a zasahuje tak i do sociální sféry subjektů, jedná se, až na oblast zaměstnanosti, o právo soukromé.<sup>1</sup> To mimo jiné avizuje i § 4 zákoníku práce, který stanovuje subsidiaritu občanského zákoníku.<sup>2</sup>

Pracovní právo tak můžeme charakterizovat jako soubor právních norem, jenž upravuje tři základní oblasti. První a zřejmě i nejdůležitější oblastí je individuální pracovní právo. Individuální pracovní právo představuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Je to tedy soubor právních vztahů, v nichž zaměstnavatel užívá pracovní sílu fyzické osoby a poskytuje jí za toto užití odměnu. Druhou oblast pracovního práva představuje kolektivní pracovní právo, které se v řadě případů s individuálním pracovním právem prolíná, či jej alespoň doplňuje. V tomto případě hovoříme o právních vztazích mezi zaměstnavateli, a na rozdíl od individuálního pracovního práva, i mezi subjekty, kteří zastupují kolektivy zaměstnanců. V České republice se jedná zejména o tzv. odborové organizace či rady zaměstnanců. Zatímco těžiště individuálního pracovního práva je upraveno v zákoníku práce, kolektivní pracovníprávní vztahy jsou upraveny nejen v zákoníku práce, ale zároveň i v zákoně o kolektivním vyjednávání, jenž upravuje zejména procesněprávní stránku těchto vztahů. Poslední, tedy třetí oblastí pracovního práva, je právní úprava zaměstnanosti. Cílem této oblasti pracovního práva je regulovat vztahy mezi občany či zaměstnavateli na jedné straně a příslušnými státními orgány na straně druhé a také mezi občany a zaměstnavateli

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Praha: Aleš Čeněk, 2011, s. 24.

<sup>2</sup> § 4 zákona č. 262/2006 Sb.: „Pracovníprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovníprávních vztahů.“



navzájem. Tyto vztahy jsou upraveny zákonem o zaměstnanosti, tedy nespádají do působnosti zákoníku práce.<sup>3</sup>

Předmětem, tedy i jádrem jak individuálního tak i zprostředkovaně kolektivního pracovního práva, je lidská práce. Aby mohla být lidská práce předmětem právní úpravy pracovního práva, musí splňovat určité znaky, které vyjadřuje pojem závislá práce. Legální definici závislé práce nalezneme v zákoníku práce a zní následovně: „Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“<sup>4</sup>

Na základě této zákonné definice je nutné si uvědomit, že závislá práce je chápána jako činnost, nikoliv výsledek lidské práce. Základním znakem závislé práce je tedy její závislost a nesamostatnost. Tento znak se projevuje v tom smyslu, že zaměstnanec je subjektem podřízeným, zatímco zaměstnavatel vystupuje jako subjekt řídící. Povinností zaměstnance je tedy konat práci podle pokynů zaměstnavatele. Dalším velmi důležitým a nezbytným znakem závislé práce je osobní výkon této práce. Jedná se také o úplatný výkon práce, kdy se zaměstnanec nemůže platně předem vzdát svého práva na plat.<sup>5</sup>

Historickým základem pro vznik pracovního práva byl cíl chránit zaměstnance, tedy ve většině případů slabší stranu pracovního poměru. Tento počáteční úmysl přetrvává i do dnešní doby, proto za hlavní, a tedy i nejdůležitější funkci pracovního práva můžeme označit funkci ochrannou. Vedle funkce ochranné je důležité ještě zmínit funkci organizační, která bezpochyby také patří mezi primární funkce tohoto právního fenoménu. Pracovní právo je tak rozsáhlým oborem, ve kterém se uskutečňují pracovní procesy, vymezuje se práce, odměny za práci, poskytuje zaměstnavatelům nástroje na řízení podniku, vytváří dále podmínky pro účast zaměstnanců a jejich organizací na řízení podniku, že tyto i jiné činnosti tvoří nezanedbatelnou a neopominutelnou roli organizační funkce v pracovním právu.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 3 – 4.

<sup>4</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (§ 2).

<sup>5</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 13 – 15.

<sup>6</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 4.

## 1.2 Historický vývoj pracovní smlouvy a pracovního práva

Historický vývoj pracovní smlouvy, resp. smluv, které se tomuto fenoménu již od Římské říše velmi podobaly, je z dnešního pohledu velmi zajímavý. Můžeme v něm nalézt spousty paralel, které nás více či méně provází i dnešní právní úpravou.

### 1.2.1 Pracovní smlouva do roku 1918

Počátky prvních smluv, jež měly za úkol upravovat vztahy vznikající při výkonu práce, a které tak můžeme v současnosti označit za pomyslné předchůdce pracovní smlouvy v podobě, ve které je nám známá dnes, nalezneme již v římském právu. Jedná se zejména o tzv. *locatio conductio operarum* neboli smlouvu námezdní.<sup>7</sup> Předmětem kontraktu bylo především užívání cizí pracovní síly, a to k hrubým, fyzicky náročným pracím po sjednanou dobu a za sjednanou mzdu. Povinností námezdního pracovníka (*locator*) bylo v první řadě poskytování služeb a také nelze opominout povinnost být činný podle dispozic zaměstnavatele (*conductor*). Práci poskytoval zásadně osobně a odpovídal za každou nedbalost. *Conductor* musel pracovníkovi platit sjednanou úplatu i tehdy, když jeho pracovní síly nemohl užít pro překážky ze své strany.<sup>8</sup>

V tomto ohledu musím souhlasit s názorem Kincla, že pracovní smlouva se vlastně vyvinula z pronájmu otroků, a to je primárně důvod, proč se nemohla týkat „vznešenější“ práce, jako je např. práce pedagogů či lékařů. Takováto práce byla odměňována tzv. čestnými platy neboli honoráři.<sup>9</sup>

Dalším typem smlouvy, která se již zase o něco více přiblížila smlouvě pracovní, byla tzv. čelední smlouva. Tuto smlouvu z historického hlediska řadíme do středověku, kdy docházelo zejména k využívání námezdní pracovní síly na venkově. Čelední smlouvy byly uzavírány mezi vrchností a čeledí a to na období jednoho roku. Zajímavostí je, že odměna se neposkytovala v průběhu sjednaného období, ale až po jeho skončení a to jednorázově. Pro konkretizaci pravidel uzavírání čeledních smluv byly vyhlášeny čelední řády.<sup>10</sup> Pro toto období je tedy typické nevolnictví. I to je jeden z důvodů, proč až po jeho zrušení můžeme reálně hovořit o rozvoji a rozkvětu pracovního práva jako celku.

V roce 1811 byl přijat Všeobecný rakouský občanský zákoník, který již výslovně upravoval námezdní smlouvu v § 1151 až § 1163. Dle ABGB námezdní smlouva vznikla,

<sup>7</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Praha: Aleš Čeněk, 2011, s. 42.

<sup>8</sup> KINCL, Jaromír a kol. *Římské právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 254.

<sup>9</sup> Tamtéž.

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 19.

pokud se někdo zavázal k poskytnutí služeb nebo zhotovení díla proti odměně v penězích. Jak můžeme z textace zákona vyčíst, námezdní smlouva v sobě zahrnovala jak smlouvu služební, tak i smlouvu o dílo. Třetí novela ABGB v roce 1916 však přinesla pro problematiku námezdní smlouvy zásadní změnu.<sup>11</sup> Tato smlouva byla nahrazena dvěma již samostatnými novými smluvními typy – smlouvou služební a smlouvou o dílo. Pro účely této diplomové práce je stěžejní smlouva služební. Předmět této smlouvy byl tedy oproti původní námezdní smlouvě zúžen pouze na konání služeb. Jednalo se o konsensuální smlouvu, jelikož k jejímu vzniku postačovala dohoda stran. Forma nebyla předepsána, ačkoliv některé speciální předpisy vyžadovaly pro služební smlouvu písemnost. I když to v zákoně nebylo přímo výslovně stanovené, podstatnou náležitostí bylo sjednání alespoň druhu práce, k jejichž konání se zaměstnanec zavazoval. Výše platu esenciální náležitostí nebyla. Pokud si ovšem strany nesjednaly výši platu, či nebyla výslovně sjednána bezplatnost, považoval se za dohodnutý přiměřený plat. Stejně tak ABGB nevyžadoval sjednání místa výkonu práce, jelikož v té době se místo výkonu práce jevilo jako samozřejmost, jež vyplývá z druhu práce.<sup>12</sup>

### 1.2.2 Pracovní smlouva po roce 1918

Po roce 1918, tedy po vzniku samostatné Československé republiky, neproběhly v problematice pracovní smlouvy žádné převratné změny. Československý právní řád převzal převážnou část předpisů z Rakouska – Uherska, tedy i ABGB. Rozvíjela se spíše problematika ochrany zaměstnance. Byly přijaty zákony, které stanovily osmihodinovou pracovní dobu, povinnou patnáctiminutovou přestávku v práci či podporu v nezaměstnanosti. V době protektorátu byla ponechána prvorepubliková právní úprava, avšak byly zavedeny některé instituty totalitního režimu, např. nucené práce či politická a rasová perzekuce.<sup>13</sup>

Po skončení druhé světové války trvalo dvacet let, než bylo komplexně poprvé upraveno pracovní právo. Co se týká tohoto dvacetiletého „meziobdobí“, byly pracovněprávní předpisy ponechány v platnosti v tom rozsahu, ve kterém nerozporovaly s ústavou a jejími principy. Nadále byly v padesátých letech přijímány jednotlivé zákony týkající se pracovněprávního odvětví. Zákoník práce tak až s účinností od 1. ledna 1965 kodifikoval poprvé v českých zemích celé pracovní právo do jediného kodexu. Typickými rysy zákoníku

---

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 20.

<sup>12</sup> SCHELLE, Karel, TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. II. díl. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 834 – 837.

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Praha: Aleš Čeněk, 2011, s. 48.

práce byla jednotnost, komplexnost, kogentnost a také osamostatnění od jiných právních odvětví, zejména od práva občanského a správního. Toto pojetí zakazovalo subsidiární použití jiných právních oblastí.<sup>14</sup> Vznik samostatného zákoníku práce podmínil fakt, že v rámci občanského zákoníku z roku 1950 nebyly zahrnuty pracovněprávní ustanovení. Důvod byl prostý. Zákonodárce argumentoval skutečností, že nelze převzít buržoazní koncepci, v níž se na pracovní sílu hledí jako na zboží. Co se týká samotného vzniku pracovního poměru, zákoník práce rozlišoval tři způsoby, jak mohl pracovní poměr vzniknout. Bylo tomu tak ve třech případech. Na základě pracovní smlouvy, jmenování nebo volbou. Pracovní smlouva byla stejně jako dnes nejčastějším způsobem vzniku pracovního poměru. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy představoval druh práce, místo výkonu práce a také den nástupu do práce. Kromě těchto podstatných náležitostí bylo možné ujednat i další náležitosti, na kterých měli účastníci zájem. Nejčastějším vedlejším ujednáním bylo zejména mzdové zařazení zaměstnance. Pracovní smlouva musela být uzavírána ve formě písemné. Nedostatek této formy však nezpůsobil neplatnost pracovní smlouvy, ale pouze hrozbu pokuty pro zaměstnavatele.<sup>15</sup>

Po roce 1989 došlo vzhledem k výrazným změnám ve společnosti, i ke změnám v pracovním právu. Nejvýraznější změnou bylo umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci možnosti soukromého podnikání. Následně byly tou samou novelou zákoníku práce odstraněny nevyhovující terminologická označení či instituty, které byly zakotveny v zákoníku práce z roku 1965. Byly přijímány nové zákony, které měly za úkol ovlivnit nejen pracovněprávní vztahy, ale také připravit celé pracovněprávní prostředí pro novou kapitalistickou společnost.<sup>16</sup> Postupem času bylo však zřejmé, že i přes řadu novel zákoníku práce, jenž vznikl v hlubokém socialistickém prostředí, nebude možné jej přizpůsobit polistopadové společnosti. Zákoník práce z roku 1965 měl velmi kogentní povahu, která neumožňovala dostatečnou smluvní volnost v pracovněprávních vztazích. Bylo tedy potřeba vytvořit nový zákoník práce, jenž bude ctít zásadu, co není zakázáno, je dovoleno. Především z těchto důvodů byl v roce 2006 přijat nový zákoník práce, publikován pod č. 262/2006 Sb.

---

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 23 – 25.

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Všehrd, 1991, s. 96 – 97.

<sup>16</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Praha: Aleš Čeněk, 2011, s. 54 – 55.

### 1.3 Prameny pracovního práva

Pramen práva obecně je významný především v tom smyslu, že jednak vyjadřuje vnější formu právních norem ve formálním smyslu, dále je zdrojem obsahu těchto norem v materiálním smyslu a také slouží jako zdroj poznání práva v gnozeologickém smyslu. Prameny práva tedy můžeme rozdělit do tří skupin. Prameny práva ve formálním, materiálním a gnozeologickém pojetí.<sup>17</sup> V této podkapitole se zaměřím na prameny pracovního práva ve formálním smyslu, tedy ve formě, ve které je právo obsaženo. Za prameny pracovního práva v České republice považujeme:

- Normativní právní akty
- Normativní smlouvy
  - Mezinárodní
  - Kolektivní
- Vnitřní předpisy zaměstnavatele
- Soudní rozhodnutí
- Prameny práva EU

Nejvýznamnějším pramenem českého pracovního práva jsou jednoznačně normativní právní akty. Z hlediska právní síly rozlišujeme ústavní zákony, zákony, nařízení vlády a vyhlášky ministerstev.<sup>18</sup> Nejdůležitějšími ústavními zákony, jež disponují nejsilnějším vlivem na pracovní právo, je Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod, ve které je mimo jiné obsaženo právo na svobodnou volbu povolání. Další již zmíněnou podskupinou jsou zákony, v našem případě pracovněprávní předpisy. Nejdůležitějším zákonem pro oblast pracovního práva je samozřejmě zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Mezi další významné zákony patří zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, či v oblasti kolektivního pracovního práva zákon o kolektivním vyjednávání. Z podzákoných právních předpisů je možné zmínit nařízení vlády o minimální mzdě.<sup>19</sup>

Dalším neméně významným pramenem pracovního práva jsou normativní smlouvy, které v pracovním právu můžeme rozdělit na normativní smlouvy mezinárodní a kolektivní. Kolektivní smlouvy jsou specifickým pramenem pracovního práva, jelikož se ve své podstatě jedná o smlouvy ryze soukromoprávní. Kolektivní smlouvy však nejsou pramenem práva v celém svém rozsahu, ale pouze co do rozsahu jejich normativních částí. „Normativní část

<sup>17</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 71.

<sup>18</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 41 – 42.

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 44 – 45.

kolektivní smlouvy je ta její část, jejíž ustanovení jsou obecné povahy a upravují celou skupinu právních vztahů neurčeného počtu a stejného druhu.<sup>20</sup> Význam kolektivní smlouvy spočívá především v možnosti úpravy mzdových a platových práv v pracovněprávních vztazích.<sup>21</sup> Součástí českého právního řádu jsou i mezinárodní smlouvy dle čl. 10 Ústavy. Jejich vysoká relevance plyne z aplikační přednosti, kterou jim Ústava přikládá. V pracovním právu rozlišujeme mezinárodní smlouvy, ve kterých se stát zaváže k přijetí určité právní úpravy nebo mezinárodní smlouvy, které upravují pravidla chování subjektů vnitrostátního právního řádu. Z první skupiny lze uvést za příklad Úmluvu MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů, v druhém případě stojí za zmínku Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, kde je výslovně stanoven zákaz nucené práce. Třetí skupinou mezinárodních smluv v pracovním právu jsou tzv. bilaterální smlouvy. Jejich cílem je garantovat určité podmínky pro subjekty pocházející z jiného státu. Tyto smlouvy ovšem zavazují pouze smluvní strany. Příkladem takovéto smlouvy může být Dohoda mezi Českou republikou a Kanadou o usnadňování dočasných pracovních pobytů mládeže.<sup>22</sup>

Třetí skupinou pramenů pracovního práva ve formálním pojetí jsou vnitřní předpisy. Součástí vnitřních předpisů je i tzv. pracovní řád, jenž je zvláštním druhem vnitřního předpisu. Pracovní řád se od ostatních vnitřních předpisů liší zejména tím, že povinností vybraných zaměstnavatelů je dle zákona jej vydat. Jeho základním smyslem je podrobnější rozpracování povinností zaměstnanců, než je stanoveno v zákoníku práce. Vnitřní předpis, neboli také vnitropodnikový normativní akt je pramenem práva pouze v případě, kdy zakládá mzdové, platové nebo ostatní práva zaměstnance či rozvádí ustanovení zákoníku práce, popř. zvláštních právních předpisů. Vnitřní právní předpis disponuje nižší právní silou než kolektivní smlouva. Jeho hlavní výhodou je možnost zaměstnavatele stanovit práva v pracovněprávních vztazích pro zaměstnance výhodněji, než stanoví pracovněprávní předpisy.<sup>23</sup>

Pramenem pracovního práva jsou nepochybně i nálezy Ústavního soudu, ve kterých ÚS rozhodl o zrušení zákona nebo jeho jednotlivých ustanovení či o zrušení jiných právních předpisů nebo pouze jejich jednotlivých ustanovení. Ústavní soud tak činí, pokud je zákon nebo jeho jednotlivé části v rozporu s ústavním zákonem, či v případě jiných právních předpisů v rozporu s ústavním pořádkem či zákonem. Jedná se o tzv. negativní zákonodárství.

---

<sup>20</sup> Tamtéž, s. 49.

<sup>21</sup> Tamtéž.

<sup>22</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 47 – 49.

<sup>23</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 49 – 50.

Ačkoliv v zemích kontinentálního typu právní kultury, kam se řadí i český právní systém, není soudní judikatura považována za pramen práva jako takový, musíme konstatovat, že přece jen soudní judikatura, a to zejména soudů vyšší instance, má minimálně argumentační závaznost. Zřetelně se projevuje v zásadách právní jistoty a předvídatelnosti práva. Dotčené subjekty mají tak právo očekávat, že pokud je skutkový stav v dané věci shodný či v hlavních rysech obdobný jako ve věci, ve které již bylo soudní mocí rozhodnuto, rozhodne soud tento případ obdobně.<sup>24</sup> K tomu se vyjádřil i NS, který konstatoval že: „Právní názory, které Nejvyšší soud České republiky zaujal v jiných právních věcech, nejsou ex lege právně závazné (aplikovatelné) na případy s obdobným skutkovým či právním základem, z nějž vzešel ten který judikát dovolacího soudu, nelze však současně ztrácet ze zřetele, že došlo-li v soudní rozhodovací praxi při řešení určité materie k judikatornímu ustálení právního názoru, je z povahy věci nezbytné, aby soudy nižších stupňů tento judikatorní posun ve své rozhodovací praxi reflektovaly a v případě, že takový právní názor nesdílejí, jej ve světle jimi pečlivě vyložené argumentace (kriticky) konfrontovaly a seznatelným způsobem vyložily, proč, resp. z jakého (jakých) nosného (nosných) důvodu (důvodů) nebylo lze se ve věci s obdobným skutkovým či právním základem s předmětným judikátem ztotožnit.“<sup>25</sup>

Od 1. května 2014 je Česká republika součástí Evropské unie, proto se v pramenech pracovního práva ČR musí promítnout i prameny pracovního práva EU. Právní řád Evropské unie lze rozdělit na tzv. primární a sekundární právo. Primární právo zejména tvoří zakládající smlouvy a smlouvy o přistoupení členských států k nim. Za zmínku z primárního práva určitě stojí Smlouva o EU, Smlouva o fungování EU či Listina základních práv Unie. V rámci primárních pramenů pracovního práva EU je zřejmě nejdůležitější volný pohyb pracovní síly, jenž je součástí Smlouvy o fungování EU. Sekundární právo je tvořeno právními předpisy přijatými institucemi EU. Jedná se o směrnice, nařízení, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Nejvýznamnějšími a nejčastějšími právními předpisy EU jsou směrnice a nařízení. Směrnice je závazná co do výsledku pro každý stát, kterému je určena, přičemž volba prostředků a formy je zcela ponechána v kompetenci vnitrostátních orgánů. Nařízení je na rozdíl od směrnice bezprostředně použitelné v každém členském státě. Disponuje obecnou závazností nejen pro členské státy, ale i pro všechny subjekty vnitrostátního práva. Dalším rozdílem oproti směrnici je absence vnitrostátního právního aktu k jeho provedení. Nelze opomenout

---

<sup>24</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 52.

<sup>25</sup> Rozsudek NS ze dne 3. 12. 2009, sp. zn. 30 Cdo 2811/2007.

ani zásady, na kterých je EU založena a také judikaturu ESD, která je také bezpochyby významným pramenem EU.<sup>26</sup>

Za pramen pracovního práva jsou některými autory označovány i dobré mravy. Zatímco Bělina dobré mravy za pramen práva jako takový nepovažuje, jelikož je hodnotí spíše jako obecné interpretační pravidla,<sup>27</sup> Galvas tyto morální normy naopak jako pramen práva uznává. Galvas zejména argumentuje faktem, že ačkoliv morální normy nejsou normy právní, tedy nejsou samy o sobě právně vynutitelné, tak přece jen v pracovněprávních předpisech a obecně nejen v nich, ale ve většině právních předpisů dodávají zákonodárci těmto dobrým mravům relevanci tím, že na ně buď odkazují, případně stanovují sankci za jejich porušení.<sup>28</sup> Já osobně zastávám názor první, tedy dobré mravy chápu pouze jako interpretační pravidlo, které slouží zejména k výkladu nejednoznačných právních norem a vyplňování tzv. mezer v právu.

---

<sup>26</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 77 – 79.

<sup>27</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 50.

<sup>28</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 53.



## 2 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva představuje bezesporu jeden ze základních institutů pracovního práva. Pracovní smlouvu můžeme tak na základě této teze označit za nejvýznamnější smlouvu v individuálním pracovním právu. Jedná se o dvoustranné právní jednání, jež spočívá v souhlasném projevu vůle fyzické osoby, jejímž cílem je stát se zaměstnancem, tak i zaměstnavatele, jehož záměrem je uzavřít pracovní poměr. Základní funkce pracovní smlouvy je tedy od počátku zřejmá – založení pracovního poměru. To však není jejím jediným posláním. Za další z mnoha úkolů tohoto právního fenoménu můžeme označit vymezení nejdůležitějších práv a povinností jak na straně zaměstnavatele, tak i samozřejmě na straně zaměstnance či poskytnutí nezbytné ochrany zaměstnanci, který v naprosté většině pracovněprávních vztahů vystupuje vůči zaměstnavateli v postavení slabší strany.

### 2.1 Pracovní smlouva a její vztah k pracovnímu poměru

Pracovní poměr představuje základní pracovněprávní vztah, jenž slouží k umožnění účasti fyzické osoby na pracovním procesu, jehož je možné exaktně definovat takto: „Pracovní poměr je smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu.“<sup>29</sup> Zákoník práce v § 33 odst. 1 stanoví, že „pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ Z tohoto ustanovení jednoznačně vyplývá, že pracovní smlouva je základním prostředkem, jenž slouží ke vzniku pracovního poměru a určuje tak jeho základní podobu a charakter.

Pracovní smlouva tedy představuje nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru. Můžeme ji charakterizovat jako dvoustranné právní jednání, které spočívá v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřující tak ke vzniku pracovního poměru. Druhým možným způsobem založení pracovního poměru je jmenování. Obecně lze konstatovat, že pracovní smlouvou se pracovní poměr zakládá v naprosté většině případů, jelikož, jak jsem již uvedl výše, jmenování se aplikuje pouze v případě, pokud tak výslovně stanoví zákoník práce či jiný právní předpis. V případě založení pracovního poměru jiným způsobem než pracovní smlouvou je nutné zmínit, že oproti starému zákoníku práce, jenž byl zrušen k 31. prosinci 2006, současný zákoník práce neumožňuje pracovní poměr založit volbou. Stanoví tak § 33 odst. 2 ZP, který ve svém ustanovení říká, že v případě, kdy

---

<sup>29</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 227.

jiné právní předpisy nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se toto zvolení za předpoklad, který předchází uzavření pracovní smlouvy.<sup>30</sup>

Základním znakem pracovního poměru je tedy osobní a nezastupitelný výkon práce zaměstnance. Tímto právním jednáním je vyjádřen základní princip soukromého práva, jenž se nazývá autonomie vůle, a který v tomto případě spočívá ve formě svobodné volby zaměstnání jak na straně zaměstnance, tak i v podobě svobodné volby zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr se zcela konkrétní osobou dle vlastního výběru a rozhodnutí. Pracovní poměr založený pracovní smlouvou představuje velmi složitý synallagmatický právní vztah, jehož nedílnou součástí je celá řada práv a povinností. Tento pracovní poměr neobsahuje pouze ta práva a povinnosti, které si strany v pracovní smlouvě sjednaly, ale zahrnuje i jiné právní následky, které jsou zakotveny v kogentních právních normách a nejsou tak přímo součástí pracovní smlouvy (např. náhrada škody).<sup>31</sup> Právní úprava nijak neupravuje, s jakým časovým předstihem před vznikem pracovního poměru musí být sjednána pracovní smlouva. Toto určení se ponechává v plné dispozici smluvních stran, jelikož si tyto strany ujednávají den nástupu do práce. Může se tedy stát, že pracovní smlouva bude uzavřena dlouhou dobu před vznikem pracovního poměru.<sup>32</sup>

## 2.2 Subjekty pracovní smlouvy

K platnosti pracovní smlouvy je nutný souhlasný projev vůle smluvních stran. I z tohoto primárního důvodu je důležité vědět, kdo může být v tomto právním vztahu dotčenou smluvní stranou a pracovní smlouvu tak platně uzavřít. V rámci individuálních pracovněprávních vztahů vystupují dva základní subjekty – zaměstnavatel a zaměstnanec. Zatímco zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická, zaměstnanec reprezentuje pouze osoba fyzická. Primární podmínkou pro uzavření nejen pracovní smlouvy je již dle terminologie NOZ právní osobnost a svéprávnost.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> HŮRKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 139.

<sup>31</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 228 – 229.

<sup>32</sup> Tamtéž, s. 259.

<sup>33</sup> GALVAS, Milan, PÍCHOVÁ, Irena. *Smlouvy v pracovním právu aneb o různých ujednáních mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*. Brno: Elita Bohemia, 1995, s. 13.

### 2.2.1 Zaměstnavatel a jeho postavení v pracovněprávních vztazích

Jak již bylo řečeno v úvodu, zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická. Zákoník práce se pokusil definovat zaměstnavatele takto: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>34</sup> Nová právní úprava občanského zákoníku účinná od 1. 1. 2014 nemění nic na faktu, že se člověk stává způsobilým být zaměstnavatelem již od svého narození a tuto způsobilost pozbývá až smrtí. Nový občanský zákoník pro tuto právní událost zvolil označení právní osobnost.<sup>35</sup> Získání právní osobnosti narozením je z pohledu pracovního práva relevantní zejména k § 342 ZP, který uvádí, že smrtí FO, která je zaměstnavatelem, pracovněprávní vztah zaniká, vyjma případů pokračování živnosti.<sup>36</sup>

V rámci záležitosti právní osobnosti zaměstnavatele je velmi zajímavé zmínit problematiku nascitura v pracovněprávních vztazích, na kterou existují v odborné sféře různé názory. V nové právní úpravě je zřejmé, že k ochraně počatých, ale ještě nenarozených dětí slouží právní fikce osobnosti nascitura. Tato fikce znamená, že nasciturus nabývá právní osobnost při splnění dvou podmínek. Za prvé se musí narodit živý a za druhé, vyhovuje-li dotčená záležitost jeho zájmům. Z pohledu pracovního práva je toto ustanovení důležité především v případě smrti zaměstnavatele.<sup>37</sup> Tento závěr však v minulosti nebyl ohledně problematiky nascitura jednoznačný a převládal spíše postoj opačný, tedy, že nasciturus nemá způsobilost být subjektem práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Ku příkladu Galvas ve svém odborném článku kritizuje fakt, že pracovní právo nepočítá s nasciturem jako s dědicem. „Když zaměstnavatel zemře, přejdou práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na dědice a někdo z dědiců se stane zaměstnavatelem okamžikem smrti původního zaměstnavatele a jiný až narozením po této smrti.“<sup>38</sup> Jiný postoj zastával Bělina, jenž se neztotožnil s názorem „obhájců“ právní subjektivity, dnes již právní osobnosti nascitura. Odmítal argument těchto zastánců reductionis ad absurdum neboli tzv. důkaz sporem. Sám se k této problematice vyjádřil takto: „Domnívám se, že na nedostatku právní subjektivity nascitura jako zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích není nic absurdního, naopak

---

<sup>34</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (§ 7).

<sup>35</sup> § 23 zákona č. 89/2012 Sb.: „Člověk má právní osobnost od narození až do smrti.“

<sup>36</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 61.

<sup>37</sup> HŮRKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 62.

<sup>38</sup> GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. *Právník*, 2006, roč. 145, č. 9, s. 1071.

skutečnost, že počaté dítě má způsobilost v Občz podmíněčně (narodí-li se živé), by v pracovněprávních vztazích mohla vést ke značné právní nejistotě zejména zaměstnanců, neboť až do doby, než by se dítě narodilo, by byla nejistá existence pracovněprávního vztahu.<sup>39</sup>

Osobně se přikláním k současné právní úpravě, kdy je nutné brát ohledy i na nenarozené dítě, tedy nascitura. Opačné stanovisko vede, dle mého názoru, k diskriminaci nascitura, jelikož z pohledu moderní právní vědy je nasciturus živý tvor a je potřeba na něj i přes tuto optiku nahlížet. Z těchto důvodů se mně současná dikce § 25 NOZ a její promítnutí do pracovního práva jeví jako ideální řešení v problematice nenarozeného dítěte.<sup>40</sup>

Druhý předpoklad pro právní osobnost zaměstnavatele představuje tzv. svéprávnost, jejíž základní ustanovení je upraveno v § 15 odst. 2 NOZ.<sup>41</sup> Před účinností nového občanského zákoníku upravoval zákoník práce způsobilost fyzické osoby sám. Od 1. 1. 2014 již tuto problematiku neobsahuje, tudíž je potřeba vycházet z koncepce obsažené v NOZ, jenž je přímo zakotvena v § 31, který říká: „Má se za to, že každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku.“ Svěprávnost tedy není pojímána paušálně ve vazbě na dosažení určitého věku, ale váže se na individuální vlastnosti a schopnosti dotčené FO. Plná svéprávnost nastává zletilostí, tedy dovršením osmnáctého roku věku či přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství. Poslední dva zmíněné instituty jsou vázány na souhlas soudu a nedovršení osmnáctého roku věku.<sup>42</sup>

Zaměstnavatelé ve formě PO jsou nepochybně častějším jevem než zaměstnavatelé v podobě FO, alespoň co se do kvantity počtu zaměstnanců týká. Právnícká osoba je vymezena v § 20 odst. 1 občanského zákoníku, který ji charakterizuje takto: „Právnícká osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnícká osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou.“ Zatímco právní osobnost se PO přiznává, svéprávností již nedisponuje, ačkoliv tak důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku původně předpokládala. Způsobilost k vlastnímu právnímu jednání neboli svéprávnost nemá

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 105.

<sup>40</sup> § 25 zákona č. 89/2012 Sb.: „Na počaté dítě se hledí jako na již narozené, pokud to vyhovuje jeho zájmům. Má se za to, že se dítě narodilo živé. Nenarodí-li se však živé, hledí se na ně, jako by nikdy nebylo.“

<sup>41</sup> § 15 zákona č. 89/2012 Sb.: „Svěprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).“

<sup>42</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 62.

právnícká osoba z důvodu, který vychází z přesvědčení, že vůli PO vytváří a zároveň i nahrazují její orgány. Z tohoto hlediska se svéprávnost u PO zkoumat ani nemusí.<sup>43</sup>

V rámci problematiky PO jako subjektu pracovního práva nelze opomenout ani stát, jehož postavení v oblasti soukromého práva je zakotveno v § 21 NOZ, které jej pro soukromoprávní účely považuje za právnickou osobu. „Osнова tak vychází z pojetí, ze kterého jasně vyplývá, že na stát je třeba pohlížet jako na právnickou osobu, ačkoliv je jeho postavení do jisté míry specifické, vzhledem k jeho faktické pozici i k funkcím, které stát plní. Postavení státu vystupujícího v soukromoprávním vztahu nelze bez dalšího ztotožňovat s postavením soukromníka, protože stát i v takovém postavení nedisponuje skutečně autonomní vůlí, jeho jednání se musí vždy řídit zákonem, i když stát zastupují z jeho pověření jiné subjekty.“<sup>44</sup>

### **2.2.2 Zaměstnanec a jeho postavení v pracovněprávních vztazích**

Právní zakotvení zaměstnance nalezneme v § 6 ZP, který jej vymezuje takto: „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ Jak tedy z dikce zákona vyplývá, zaměstnancem může být pouze a jen FO, jenž disponuje právní osobností a svéprávností. Člověk má právní osobnost od narození až do smrti.<sup>45</sup> Svěprávnost se získává v plné míře zletilostí. Jak je všeobecně známo, zletilost se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Před dovršením tohoto věku je možné plnou svéprávnost získat tzv. přiznáním svéprávnosti či uzavřením manželství. Svěprávnost získaná uzavřením manželství se nepozbývá zánikem manželství ani prohlášením manželství za neplatné. Nabytí svéprávnosti před dovršením osmnáctého roku věku však nevede k získání zletilosti.<sup>46</sup>

Co se týká problematiky zaměstnanců je aktuálně velmi diskutované téma závislé práce nezletilých mladších patnácti let nebo pouze nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. V této oblasti došlo po 1. 1. 2014 k zásadní změně, jež se promítla v § 35 odst. 1 NOZ,<sup>47</sup> a která nahradila úpravu nezletilých obsaženou v zákoníku práce. V současné době není možné, aby nezletilý, ačkoliv věkem starší 15 let, uzavřel pracovní smlouvu či

<sup>43</sup> MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1-117*. Praha: Leges, 2013, s. 272.

<sup>44</sup> MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČESKÉ REPUBLIKY. *Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – konsolidovaná verze*. Praha, 2012, s. 46.

<sup>45</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. (§ 23).

<sup>46</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 59.

<sup>47</sup> § 35 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb.: „Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.“

některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zaměstnavatelem předtím, než dokončí povinnou školní docházku.<sup>48</sup> Dítě může dle zákona o zaměstnanosti vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní či reklamní činnost a to pouze v případech, kdy je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nijak nebezpečná a nebrání jeho vzdělání či nepoškozuje jeho duševní rozvoj.<sup>49</sup>

Jak jsem již naznačoval v předchozím odstavci, pracovněprávní předpisy před účinností nového občanského zákoníku umožňovaly konat práci i FO, které dosáhli věku 15 let, ale neukončili ještě povinnou školní docházku. Zachariáš k pracujícím nezletilcům uvádí: „Musí se vždy jednat o práce přiměřené, kterými se rozumí vedle společensky prospěšných prací žáků podle školského zákona i další práce, které svým charakterem ani rozsahem neohrožují zdraví a vývoj žáků a nebrání jim v přípravě na povolání.“<sup>50</sup> Kritický hlas ohledně úpravy v NOZ zazněl i z „úst“ Běliny s Pichrtem, kteří poměrně silně kritizují současnou právní úpravu. Dle jejich přesvědčení je aktuální právní úprava nepraktická a brání tak sjednání pracovněprávního vztahu s osobou, která již dovršila 15 let a přitom neukončila povinnou školní docházku. Běžně se v praxi dle názoru autorů stává, že pokud osoba dovršila 15 let, uzavírá pracovněprávní vztah s tím, že jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který předcházela dni ukončení povinné školní docházky.<sup>51</sup> „Tím je dostatečně chráněn veřejnoprávní zájem na dokončení povinné školní docházky této osoby, ale na druhou stranu ji není bráněno v tom, aby si např. v květnu či červnu před dokončením povinné školní docházky sjednala pracovněprávní vztah se dnem nástupu do práce na začátek července.“<sup>52</sup>

Dle mého mínění, je současná právní úprava pro nezletilé, kteří neukončili povinnou školní docházku omezující, a i proto se přikláním k názoru Běliny s Pichrtem. Toto pojetí v mých očích odporuje i celé koncepci NOZ, která klade důraz na autonomii vůle, ač jsem si vědom, že se v této problematice pohybujeme v oblasti nezletilců, kteří jsou v naprosté většině případů slabší stranou, a je tak potřeba brát na zřetel určitá specifika, jež existují v rámci jejich postavení v soukromoprávních vztazích.

Ještě razantnější změnu přináší do pracovněprávního prostředí § 35 odst. 2 NOZ, který dává možnost zákonnému zástupci rozvázat pracovní poměr nezletilého mladšího 16 let v

---

<sup>48</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 60.

<sup>49</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. (§ 121 odst. 2).

<sup>50</sup> ZACHARIÁŠ, Jaroslav. K některým otázkám pracovněprávní subjektivity. *Právo a zaměstnání*, 1997, roč. 3, č. 12, s. 5.

<sup>51</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 607.

<sup>52</sup> Tamtéž.

zájmu vzdělávání, vývoje či zdraví nezletilého. Dle Bezoušky NOZ tak více respektuje rodinné vazby a rodičovskou odpovědnost. Bezouška zastává názor, že nezletilý zaujímá často pozici slabší strany, kterou je nutné chránit. Z tohoto důvodu je ideálním řešením, chránit-li právě svého potomka rodič, než aby tuto funkci zastával zaměstnavatel.<sup>53</sup> Opačný pohled na věc mají ovšem Bělina s Pichrtem. Dle jejich vlastního přesvědčení nevidí sebemenší důvod, proč by měl zákonný zástupce do smluvního vztahu dvou subjektů, kteří mají přiznanou plnou způsobilost k právnímu jednání v oblasti pracovního práva, zasahovat. Dokonce se autoři domnívají, že toto ustanovení je v rozporu se základním principem soukromého práva, a to se zásahem třetí osoby do smluvního vztahu dvou jiných subjektů.<sup>54</sup>

Tato otázka je problematická a dle mého názoru velmi diskutabilní. V tomto případě musíme poměřovat dvě základní hodnoty. Na jedné straně stojí svobodná vůle mladého patnáctiletého člověka, jemuž je dána možnost za splnění zákonných podmínek vstoupit platně do pracovního poměru, který na druhé straně může být i proti jeho vůli zrušen třetí osobou, nutno podotknout, že zákonným zástupcem. Naproti tomu nesmíme zapomínat na rodičovskou odpovědnost, která je přece jen vůči patnáctileté osobě stále výrazná a rodiče vůči svému potomkovi mají nejen právo, ale i povinnost ji stále vykonávat. V této záležitosti nezastávám jednoznačný pevný názor, jelikož jsou mi zřejmé důvody stanovisek obou protichůdných proudů, a jsem tak schopen se s nimi ztotožnit. Pokud bych se však musel přiklonit k jedné z argumentací, přiblížil bych se více k názoru Běliny s Pichrtem.

Domnívám se, že je zbytečné tímto způsobem omezovat práva nezletilé osoby, pokud je zákonodárce na druhé straně přiznává ve formě samostatného rozhodnutí nezletilce při vstupu do pracovního poměru. Dále hodnotím toto ustanovení za přebytečné i z pohledu časového, jelikož období mezi 15. a 16. rokem je velmi krátké a těžko bude možné, vzhledem k potřebě přivolení soudu, jej včas využít, a to i přes snahu zákonodárce, jenž soudu přikazuje, aby ve věcech péče soudu o nezletilé rozhodoval s největším urychlením.<sup>55</sup> Spíše bych dokázal „sympatizovat“ s právní úpravou, která by upravovala období mezi 15. až 18. rokem, jelikož, dle mého názoru, je rodičovská odpovědnost stále stejná jak vůči patnáctiletému, tak i sedmnáctiletému nezletilému člověku.

---

<sup>53</sup> HŮRKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1.2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 78 – 79.

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 607.

<sup>55</sup> Zákon č. 292/2013 Sb., zákon o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů. (§ 471 odst. 2).

## 2.3 Forma pracovní smlouvy

Od 1. 1. 2014, tedy od účinnosti nového občanského zákoníku, bylo pracovní právo podrobena poměrně četné řadě změn. Text NOZ tak reflektuje i právní úpravu formy pracovní smlouvy ve svých ustanoveních o neplatnosti právního jednání. Zákodárce v § 34 odst. 4 ZP uvádí: „Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.“ Z tohoto závěru vyplývá, že pokud není smluvními stranami dodržena písemná forma, je tato pracovní smlouva relativně neplatná a aplikuje se tak na ní § 582 NOZ.<sup>56</sup> K tomuto primárnímu ustanovení je nutné však reflektovat i § 20 ZP, který říká: „Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“ Toto ustanovení můžeme zčásti považovat za speciální úpravu k § 582 odst. 2 NOZ, které říká, že v případě nedodržení formy právního jednání lze neplatnost namítnout jen v případě, nebylo-li ještě plněno.<sup>57</sup> Námitku relativní neplatnosti smlouvy lze tedy uplatnit pouze do té doby, než zaměstnanec začne vykonávat přidělenou práci na základě pracovní smlouvy, která nebyla uzavřena v písemné formě. Tento problém lze vyřešit dodatečným zhojením nedostatku písemné formy pracovní smlouvy, která byla uzavřena ústně či dokonce mlčky neboli konkludentně, a to v podobě dodatečného písemného projevu. Zaměstnavatel se však i přes dodatečné zhojení nedostatku písemné formy vystavuje hrozbě sankce na základě přestupku či správního deliktu.<sup>58</sup> Výše sankce za správní delikt pro právnickou osobu, která neuzavřela písemně pracovní smlouvu, může činit až 10 000 000 Kč.<sup>59</sup>

Současná právní úprava formy pracovní smlouvy nebyla s předchozí právní úpravou totožná. Podle OZ, účinného do 31. 12. 2011, byl zaměstnavatel sice povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně, ovšem s nedostatkem této písemné právní formy nebyla spojena neplatnost tohoto právního úkonu, dnešní terminologií již právního jednání. Tento názor zastával i NS ve svém rozhodnutí ze dne 20. března 2003, kde konstatoval: „Nedostatek písemné formy pracovní smlouvy není důvodem její neplatnosti. Pro vznik pracovní smlouvy je totiž rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu. K tomu může dojít jak písemně, tak ústně

---

<sup>56</sup> § 582 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb.: „Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.“

<sup>57</sup> MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 9, s. 306.

<sup>58</sup> HŮRKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1.2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 143.

<sup>59</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. (§ 25).



nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit, tedy i konkludentně.<sup>60</sup> To ostatně vyplývalo i z věty první § 21 odst. 1 ZP, která stanovovala pravidlo v podobě neplatnosti právního úkonu pro nedostatek formy pouze v případě, že tak zákon výslovně stanoví.<sup>61</sup>

Závěr byl tedy takový, že pracovní smlouva sjednaná ústně či konkludentně byla vždy platná a vznikl tak na jejím základě platný pracovní poměr. Pracovní smlouva uzavřená ústně či konkludentně mohla však vzniknout pouze a jen na základě projevů vůle učiněných takovým způsobem, který nevzbuzoval pochybnost o tom, co chtěli zaměstnavatel se zaměstnancem projevit, jinak řečeno, jaký právní vztah měli v úmyslu mezi sebou uzavřít. Jednalo-li se o konkludentní formu projevu vůle, byl sjednán ten druh práce, který zaměstnanec začal pro zaměstnavatele s jeho vědomím vykonávat, místo práce se považovalo za místo, kde jej zaměstnanec začal vykonávat a za den nástupu do práce byl považován den, v němž zaměstnanec začal práci skutečně vykonávat.<sup>62</sup>

## 2.4 Obsah pracovní smlouvy

Pracovní smlouva představuje právní jednání, které musí vykazovat určité náležitosti jako jakékoliv jiné právní jednání. Tyto dotčené náležitosti tvoří obsah pracovní smlouvy. Pracovní právo, resp. zákoník práce vymezuje tzv. podstatné neboli esenciální náležitosti, které musí pracovní smlouva nezbytně obsahovat, aby mohla vůbec platně vzniknout. Přesněji řečeno se jedná o tři zákonné náležitosti. Druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Vedle těchto podstatných náležitostí může pracovní smlouva obsahovat i tzv. nahodilé neboli fakultativní náležitosti, jejichž absence již nezpůsobuje neplatnost. Tyto nahodilé náležitosti pracovní smlouvy jsou zcela v dispozici ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jinými slovy záleží pouze na nich, jaké další náležitosti uznají za vhodné a důležité sjednat v pracovní smlouvě nad rámec výše zmíněných tří podstatných náležitostí. Může se jednat např. o sjednání výše mzdy, zkušební doby, delší doby dovolené, konkurenční doložky či mnoho dalších jiných ujednání.

---

<sup>60</sup> Rozsudek NS ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2455/2002.

<sup>61</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 466/2011 Sb. účinném ke dni 31. prosince 2011.

<sup>62</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 223.

### 2.4.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Jak jsem již předesílal v úvodu podkapitoly, § 34 odst. 1 ZP vymezuje tři podstatné náležitosti, které pracovní smlouva musí obsahovat a bez jejichž existence nemůže platně vzniknout. Jedná se o

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

#### A) Druh práce

V pracovní smlouvě se nezbytně sjednává druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Smyslem ujednání druhu práce je vymezení okruhu pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec dobrovolně zavazuje. Zaměstnanec poté není povinen konat práce jiného druhu, s výjimkou případů, které zákoník práce taxativně vymezuje v § 41 ZP.<sup>63</sup> Čím širěji je sjednán druh práce v pracovní smlouvě, tím větší je dispoziční pravomoc zaměstnavatele v rámci přidělování určené práce zaměstnanci. Naopak, čím je sjednaný druh práce užší, tím se možnost zaměstnavatele co do přidělování práce zmenšuje. V tomto ohledu nicméně existuje mezi smluvními stranami volnost. Tato volnost ovšem není absolutní. Pokud by byl druh pracovní smlouvy vymezen tak široce, že by poskytoval zaměstnavateli možnost přidělovat jakoukoli práci, pak by byla pracovní smlouva uzavřena neplatně, neboť by právě chyběl druh práce jako podstatná náležitost pracovní smlouvy, na kterou je zaměstnanec přijímán. Nutno podotknout, že tato otázka se musí posuzovat vždy individuálně případ od případu a nelze ji tedy paušalizovat.<sup>64</sup> To ostatně konstatoval i NS v rozsudku ze dne 11. prosince 2007. „Zákoník práce blíže nepředepisuje, jak by měl být druh práce sjednaný v pracovní smlouvě vymezen. V právní teorii a soudní praxi nejsou žádné pochybnosti o tom, že při určení druhu práce v pracovní smlouvě se projevuje smluvní volnost účastníků; druh práce může být sjednán (ve vztahu k možnému okruhu pracovních činností) v užší nebo širší podobě, kdyby byl však dohodnut tak široce, že by to zaměstnavateli umožňovalo přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci, šlo by o neplatný právní úkon. V pracovní smlouvě sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů, který se nazývá pracovní náplní. Pracovní náplň je jednostranným příkazem zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže

---

<sup>63</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Praha: Aleš Čeněk, 2011, s. 127.

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 221.

vymezuji úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě; pracovní náplň může zaměstnavatel kdykoliv měnit.<sup>65</sup>

Bělina konstatuje, že pracovní náplň musí být v souladu s druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě, jelikož povinnost zaměstnance vykonávat práce vymezené v pracovní náplni nevyplývá z tohoto dokumentu, nýbrž z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Vzhledem k faktu, že zaměstnavatel může pracovní náplň jednostranně měnit i bez souhlasu zaměstnance pod podmínkou, že se pohybuje v mezích sjednaného druhu práce, lze této volné dispozici zaměstnavatele zamezit zahrnutím pracovní náplně do pracovní smlouvy a učinit jí tak její nedílnou součástí. V takovém případě by se stala pracovní náplň smluvně závaznou a bylo by jí možné měnit pouze dohodou obou stran.<sup>66</sup> Za pozornost také stojí skutečnost, že neexistuje žádný právní vztah mezi druhem práce a zaměstnancovou kvalifikací. Může se tedy stát, že zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednan druh práce, pro který ovšem nedisponuje žádnou kvalifikací.<sup>67</sup>

## **B) Místo výkonu práce**

Druhou podstatnou náležitostí pracovní smlouvy představuje sjednání místa nebo vícero míst výkonu práce. Stejně tak jako je možné sjednání více druhů práce, zákon výslovně umožňuje sjednat i více míst výkonu práce. Místo práce tak může být určeno úzce jako konkrétní pracoviště, či poměrně široce jako celé město, kraj nebo i území České republiky. „Pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává (dílna, provoz, cech, sklad, kancelář, oddělení, účtárna apod).“<sup>68</sup> Pružnost místa výkonu práce reflektuje i bohatá judikatura Nejvyššího soudu. Blíže např. rozhodnutí NS ze dne 12. května 2005. „Místo výkonu práce může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště) nebo šířeji. Zákoník práce předpokládá, že místem výkonu práce bude obec nebo organizační jednotka, ale nevylučuje, aby místo výkonu práce bylo i jinak určené místo.“<sup>69</sup> Je zřejmé, užší vymezení místa výkonu práce je výhodnější pro zaměstnance, z důvodu nemožnosti zaměstnavatele jej přeložit k výkonu práce do jiného místa bez jeho souhlasu. Naopak širší vymezení představuje přínos pro zaměstnavatele z důvodu možnosti větší dispozice se zaměstnancem. Pokud je tedy zaměstnavatel majitelem

<sup>65</sup> Rozsudek NS ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007.

<sup>66</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 221.

<sup>67</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 258.

<sup>68</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 49.

<sup>69</sup> Rozsudek NS ze dne 12. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004.

několika prodejen v Praze, je velmi důležité, jakým způsobem vymezi místo výkonu práce v pracovní smlouvě pro svého zaměstnance. V případě, že se bude jednat o konkrétní prodejnu, nemůže být zaměstnanec bez svého souhlasu přeložen do prodejny jiné. Pokud je ale místo výkonu práce uvedeno jako Praha 1, může být překládán do prodejen v rámci Prahy 1. A konečně, pokud bude místo výkonu práce vymezeno jako Praha, může být zaměstnanec překládán v rámci prodejen zaměstnavatele po celém obvodu Prahy.<sup>70</sup> K vymezení místa výkonu práce se vyjádřil i Ústavní soud, který potvrdil stávající judikaturu Nejvyššího soudu. V daném případě osamělá matka pracovala v jedné z provozoven zaměstnavatele v Prostějově. Ve své pracovní smlouvě měla sjednáno místo výkonu práce jako provozovny společnosti na území České republiky. Zaměstnavatel následně prostějovskou pobočku zrušil a zaměstnankyni určil, že nově bude vykonávat práci na pobočce v Plzni.<sup>71</sup> ÚS konstatoval: „Není nadto pochyb, že se stěžovatelka o takto - široce - vymezeném místě výkonu práce s žalovanou společností svobodně dohodla, a okolnost, že toto ujednání je nyní pro ni nevýhodné, jeho "neurčitost" a potažmo "neplatnost", jak se domnívá, založit nemůže.“<sup>72</sup> Ústavní soud tedy upřednostnil smluvní svobodu stran před následnou domnělou nevýhodností ujednaného, byť i v případě slabší strany.

Velmi podstatný význam představuje místo výkonu práce i pro vymezení pracovní cesty. V případě pracovní cesty náleží zaměstnanci nejen mzda, ale také náhrada cestovních nákladů. V rámci možnosti sjednat místo či místa výkonu práce tak široce, že je lze prakticky vymežit územím celé ČR, lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce při cestě mimo obec, kde zaměstnanec převážně vykonává práci. To je ostatně stanoveno i v § 152 písm. b ZP. Definicí pravidelného pracoviště sice v zákoníku práce nenalezneme, ale lze si pod tímto pojmem představit určitý prostor, kde zaměstnanec má zpravidla vykonávat přidělenou práci (např. dílna, kancelář, staveniště atd.).<sup>73</sup>

### **C) Den nástupu do práce**

---

<sup>70</sup> ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ Jaroslav. *Nad pracovními vztahy*. Praha: Orac, 1997, s. 35.

<sup>71</sup> SUCHÁ, Barbora, BEŇASOVÁ, Kateřina. *Vymezení místa výkonu práce v pracovních vztazích* [online]. epravo.cz, 26. 7. 2011 [cit. 16. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vymezeni-mista-vykonu-prace-v-pracovnepravnich-vztazich-75092.html>>.

<sup>72</sup> Nález ÚS sp. zn. III. ÚS 3616/10 ze dne 12. 5. 2011.

<sup>73</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 222.

Třetí a tedy i poslední podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je den nástupu do práce. Primární význam této esenciální náležitosti pracovní smlouvy spočívá ve skutečnosti, na jejímž základě tímto sjednaným dnem vzniká pracovní poměr, a to dokonce i v případech, kdy zaměstnanec v určený den do práce fakticky nenastoupí z důvodu nemoci či jiného úrazu. Den nástupu do práce je možné sjednat několika způsoby, jelikož zákoník práce ve svých ustanoveních neurčuje, jakým způsobem má být rozhodný den sjednán. Lze jej ujednat určením dne, měsíce a roku, případně i jiným časovým údajem, který je natolik jednoznačný, že nevzbuzuje žádné pochybnosti.<sup>74</sup> Blíže k tomuto závěru NS ve svém rozsudku ze dne 13. listopadu 2002. „Den nástupu do práce může být proto dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.“<sup>75</sup> Změní-li se mezi uzavřením pracovní smlouvy a dnem určeným jako den nástupu do práce poměry do takové míry, že některému z účastníků znemožní nebo fakticky zkomplikují nastoupit do práce v den dohodnutý, nic nebrání tomu, aby tento účastník dal podnět k zahájení jednání o změně sjednaného dne nástupu do práce.<sup>76</sup>

Den nástupu do práce má být ideálně sjednáván na první den v měsíci a to i v případech, kdy na začátek měsíce připadají dny pracovního klidu. Zákonodárce nemůže nijak bránit jinému ujednání, ovšem pokud jako den vzniku pracovního poměru bude uveden jiný než první den v měsíci, nebude se tento měsíc započítávat pro účely dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části.<sup>77</sup> Na druhou stranu, pokud bude den nástupu do práce sjednán na první den v měsíci bez dalšího uvážení, může se stát, že daný den bude připadat na sobotu či neděli (den pracovního klidu) a tento fakt nese s sebou i určité následky. Z této skutečnosti vzniká důsledek, jenž způsobuje, že vznik pracovního poměru se neshoduje s účastí zaměstnance na nemocenském pojištění. Zákon o nemocenském pojištění totiž uvádí, že pojištění vzniká zaměstnanci dnem, ve kterém začal vykonávat práci pro zaměstnavatele.

---

<sup>74</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 49.

<sup>75</sup> Rozsudek NS ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.

<sup>76</sup> GALVAS, Milan, PÍCHOVÁ, Irena. *Smlouvy v pracovním právu aneb o různých ujednáních mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*. Brno: Elita Bohemia, 1995, s. 43.

<sup>77</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 49.

Tím se rozumí den, kdy fakticky nastoupil do zaměstnání. Z tohoto pravidla existuje výjimka, která říká, že za den, ve kterém tento zaměstnanec nastoupil do práce, se považuje též den přede dnem nástupu do práce, za který příslušela náhrada mzdy, platu nebo, za který se mzda nebo plat krátí.<sup>78</sup> Tato výjimka se tak typicky použije v situaci, kdy den nástupu do práce připadá na státní svátek, za který zaměstnanci připadá náhrada mzdy. Pokud je tedy v pracovní smlouvě sjednán den nástupu 1. ledna 2015, nemocenské pojištění v tomto případě vznikne 1. ledna 2015, i když zaměstnanec nastoupil do práce až 2. ledna 2015. Pokud ale den nástupu bude 1. února 2015, tedy v den pracovního klidu (neděle) a zaměstnanec nastoupí do práce až 2. února 2015, vznikne účast na nemocenském pojištění až 2. února 2015.<sup>79</sup>

#### 2.4.2 Nahodilé náležitosti pracovní smlouvy

Kromě podstatných náležitostí pracovní smlouvy, jež představují nezbytné zákonné podmínky, které musí být ujednány, aby pracovní poměr platně vznikl, existují i náležitosti další, nazývané též někdy náležitostmi nahodilými či fakultativními. Jedná se především o takové náležitosti, na kterých mají smluvní strany zájem. Pokud by ale nedošlo k dohodě stran o těchto dalších náležitostech, pak by pracovní smlouva nebyla uzavřena, jelikož se účastníci nedohodli na celém jejím obsahu. Mezi tyto fakultativní náležitosti, které lze svobodně ujednat, patří také ujednání týkající se pracovních podmínek, prostřednictvím nichž se účastníci chtějí odchýlit od obecné platné právní úpravy.<sup>80</sup> Nahodilé náležitosti pracovní smlouvy tak představují svobodnou vůli subjektů, jež pracovní smlouvu uzavírají, proto je zcela na jejich autonomii vůle, zda některou z následujících ostatních náležitostí do pracovní smlouvy zahrnou či nikoli. Pro účely této práce jsem vybral následující ujednání, které můžeme zařadit mezi nejčastější nahodilé náležitosti pracovní smlouvy.

- Doba trvání pracovního poměru
- Ujednání o zkušební době
- Ujednání o kratší pracovní době
- Mzdové ujednání
- Konkurenční doložka

Jak je z povahy autonomie vůle zjevné, jedná se pouze o výčet demonstrativního charakteru, jelikož ujednat lze vše, co zákon nezakazuje.

---

<sup>78</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. (§ 10 odst. 1).

<sup>79</sup> PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 33.

<sup>80</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 173.

## A) Doba trvání pracovního poměru

Zákoník práce rozlišuje v § 39 pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou.<sup>81</sup> Pracovní poměr na dobu určitou představuje pracovní poměr, jehož dobu trvání projevily vůli smluvní strany omezit na dobu určenou během času, či jinou právní událostí. Pracovní poměr tak automaticky končí uplynutím sjednané doby, nastanou právní událostí, na kterou byla existence tohoto pracovního poměru vázána.<sup>82</sup> Blíže k různým způsobům uzavření pracovního poměru na dobu určitou se vyjádřil ve svém rozsudku ze dne 5. září 2001 NS. „Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, přímým časovým údajem (tj. uvedením pevného data podle kalendáře) nebo dobou trvání určitých prací, popř. účelem a povahou práce, kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat (např. u sezónní práce), popřípadě i jinými objektivně zjištěnými skutečnostmi. Pracovní poměr na dobu určitou je tedy nejen pracovní poměr, jehož skončení bylo předem určeno přesným datem, ale i takový pracovní poměr, který má podle pracovní smlouvy trvat jen po určitý, i když zatím konkrétním datem neohrazený čas, o jehož skutečné délce účastníci při uzavření pracovní smlouvy (dohody o změně sjednaných pracovních podmínek) nemusí mít ani jistotu.“<sup>83</sup>

Zákoník práce dále ve svých ustanoveních v souladu se směrnicí Rady 1999/70/ES omezuje sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, zejména z důvodu ochrany zaměstnance, jelikož pokud by tak neučinil, docházelo by k tzv. řetězení pracovního poměru na dobu určitou, jinými slovy by vznikl prostor k realizování bezdůvodného opakování či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou, a to mezi stejnými účastníky.<sup>84</sup> Aktuální právní úprava omezuje dobu maximálního trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami na tři roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nanejvýš dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou lze považovat i jeho prodloužení.<sup>85</sup>

## B) Ujednání o zkušební době

---

<sup>81</sup> § 39 zákona č. 262/2006 Sb.: „Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.“

<sup>82</sup> HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012, s. 32.

<sup>83</sup> Rozsudek NS ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

<sup>84</sup> HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovníprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012, s. 32.

<sup>85</sup> MICHNA, Lukáš, MICHNA, Ondřej. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 8, s. 287.

Při sjednávání pracovní smlouvy nemají smluvní strany často vůli se vázat na delší dobu. Jejich cílem může být v rámci kratšího časového úseku získat bližší představu o tom, zda se dlouhodobá spolupráce může jevit jako úspěšná a vyhovující oběma subjektům. Právě k těmto účelům lze využít institut zkušební doby, který bývá součástí naprosté většiny pracovních smluv. Zaměstnavateli umožňuje prověřit zaměstnance, zda právě on je schopný pracovní úkoly plnit dle jeho představ a zaměstnanec získává možnost seznámit se s fungováním zaměstnavatelovy organizace a prakticky si vyzkoušet, zda na danou práci postačuje a zda se mu dlouhodobá plánovaná spolupráce zamlouvá.<sup>86</sup>

Právní úpravu zkušební doby nalezneme v § 35 ZP, z jehož dikce vyplývají tři základní podmínky, které musí být dodrženy, aby byla zkušební doba platně sjednána. Prvně musí být uzavřena v písemné formě, dále nesmí být sjednána na déle než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a v poslední řadě sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně smluvně prodlužována. Zkušební dobu lze sjednat před vznikem pracovního poměru. Z tohoto důvodu je možné se na ni dohodnout nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání. Nelze ji však ujednat v případě, kdy pracovní poměr již vznikl.<sup>87</sup> K této skutečnosti se vyjádřil i NS ve svém rozsudku ze dne 31. března 1983. „Zkušební doba nemůže být platně sjednána poté, co již vznikl pracovní poměr; nelze ji tedy dohodnout se zpětnou platností, nýbrž nejpozději toho dne, který byl sjednán jako den nástupu pracovníka do práce.“<sup>88</sup> Jak jsem již uvedl výše, zákon vymezuje možnost sjednat zkušební dobu v maximální délce 3 měsíců po sobě jdoucích, a to ode dne vzniku pracovního poměru<sup>89</sup>. Bezouška se domnívá, že se jedná o úpravu kogentní, tudíž není možné si sjednat delší časový úsek zkušební doby. Jednání v rozporu s dotčeným ustanovením by bylo dle Bezoušky postihnuto relativní neplatností.<sup>90</sup>

Další zajímavé pozitivum pro obě strany představuje možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době a to z jakéhokoli důvodu. Tímto oprávněním disponuje jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zákoníkem práce stanovena písemná forma s tím, že při nedodržení požadované formy se k takovému zrušení

---

<sup>86</sup> BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 33 – 34.

<sup>87</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Praha: Aleš Čeněk, 2011, s. 135.

<sup>88</sup> Rozsudek NS ze dne 31. 3. 1983, sp. zn. 6 Cz 12/83.

<sup>89</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (§ 35 odst. 1 písm. a)).

<sup>90</sup> BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 1., s. 2.



nepřihlíží. Pokud nebude zaměstnanci oznámení o zrušení pracovního poměru předáno osobně, je nutné jej odeslat s takovým časovým předstihem, aby bylo zaměstnanci doručeno nejpozději v poslední den zkušební doby.<sup>91</sup>

### C) Ujednání o kratší pracovní době

Další vedlejší náležitost pracovní smlouvy představuje ujednání o kratší pracovní době. Strany v rámci této dohody získávají možnost sjednat si kratší pracovní dobu, než zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu u zaměstnavatele. Jak je zřejmé z dikce § 80 ZP, který umožňuje kratší pracovní dobu jen na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přednost v tomto případě má pracovní poměr sjednaný na stanovenou pracovní dobu, tedy tzv. na plný úvazek.<sup>92</sup>

Zákoník práce umožňuje i výjimku z možnosti dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o kratší pracovní době, ve které výslovně stanovuje zaměstnavateli povinnost přistoupit na kratší pracovní dobu zaměstnance. Jedná se o případy, kdy o kratší pracovní dobu požádá zaměstnanec či zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně, nebo i zaměstnanec, který prokáže, že se sám převážně stará a pečuje o osobu, která se dle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II., III., IV. Zaměstnavatel je povinen vyhovět této žádosti, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.<sup>93</sup> Kratší pracovní doba může být tedy sjednána pouze individuálně v dohodě s každým zaměstnancem. Nelze ji v žádném případě sjednat v kolektivní smlouvě či dokonce stanovit vnitřním právním předpisem. Na rozdíl od zkrácené pracovní doby zde dochází k úměrnému snížení mzdy.<sup>94</sup>

Kratší pracovní dobu je tedy nutné odlišovat od zkrácené pracovní doby. Zkrácenou pracovní dobou se rozumí stanovená týdenní pracovní doba, jež je zkrácena pod zákonný rozsah 40 hodin týdně. Ke zkrácení pracovní doby nedochází na rozdíl od kratší pracovní doby ke snížení mzdy.<sup>95</sup> Konkrétní případy zkrácené pracovní doby jsou stanoveny v § 79 odst. 2 ZP.<sup>96</sup>

---

<sup>91</sup> KLIKAR, Alena. *Sjednání zkušební doby ve světle právní úpravy platné k 1. lednu 2014* [online]. epravo.cz, 27. 3. 2014 [cit. 19. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/sjednani-zkusebni-doby-ve-svetle-pravni-upravy-platne-k-1-lednu-2014-93707.html>>.

<sup>92</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 261 – 262.

<sup>93</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (§ 241 odst. 2).

<sup>94</sup> ZRUTSKÝ, Jaromír. *Pracovní doba. Právní rádce*, 2010, roč. 18, č. 4, s. 23.

<sup>95</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 484.

<sup>96</sup> § 79 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.: „Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

## D) Mzdová ujednání

Spravedlivé odměňování zaměstnanců lze zařadit mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Úplata tak představuje jeden ze základních znaků závislé práce. Každému zaměstnanci je přiznáno právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci.<sup>97</sup> Samotné právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky je zakotveno v LZPS.<sup>98</sup>

Zákoník práce ve svých ustanoveních nevyžaduje, aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě dohodli na způsobu odměňování či dokonce na konkrétní výši mzdy. Z tohoto důvodu nepatří sjednání mzdy mezi povinné náležitosti pracovní smlouvy. Zpravidla se ale ujednání o výše mzdy v pracovních smlouvách nacházejí. Povinností zaměstnavatele je sjednat mzdu před začátkem výkonu práce, za kterou má příslušet.<sup>99</sup> K ujednání mzdy se vyjádřil i NS ve svém rozhodnutí ze dne 28. 6. 2005. „Není-li mzda stanovena smluvně, a její výše byla přenechána na uvážení zaměstnavatele, je zaměstnavatel při úvaze o stanovení výše mzdy z hledisek její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, omezován pouze tím, že musí mzdu stanovit písemně před tím, než zaměstnanec započne s výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.“<sup>100</sup>

V zásadě lze rozeznávat dva způsoby sjednávání mzdy. Prvním způsobem je pracovní či jiná smlouva (dohoda o mzdě či tzv. manažerská smlouva), druhou možnost představují kolektivní smlouvy. V obou těchto případech se jedná o dvoustranné právní jednání, na jehož základě se stanoví výše mzdy v podnikatelské sféře na principu konsenzu smluvních stran. Dále je možné odlišovat dva způsoby určování mzdy. Mzdu lze určit jak ve vnitřním mzdovém předpisu, tak i písemným rozhodnutím zaměstnavatele (mzdový výměr či dekret). V těchto případech se jedná o jednostranné právní jednání, na jehož základě se stanoví výše mzdy v podnikatelské sféře na podkladě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele.<sup>101</sup>

---

a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,

b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,

c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.“

<sup>97</sup> HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012, s. 123.

<sup>98</sup> Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR. (čl. 28).

<sup>99</sup> BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 31.

<sup>100</sup> Rozsudek NS ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004.

<sup>101</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 236.

Možnost smluvního ujednání mzdy je v zákoně upravena jako relativně kogentní, jinými slovy zákon stanoví minimální výši mzdy, pod níž ujednání za žádných okolností klesnout nemůže a dále garantuje také tzv. zaručenou mzdu.<sup>102</sup>

### **E) Konkurenční doložka**

Právní úpravu konkurenční doložky nalezneme v § 310 a § 311 ZP. Dohodu o konkurenční doložce lze vymezit způsobem, který určuje, že zaměstnanec se zaváže zaměstnavateli po určitý čas, konkrétně po dobu jednoho roku, zdržením výkonu určité výdělečné činnosti, která by byla totožná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Současně je nedílnou součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, které bude dosahovat nejméně výše jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku.<sup>103</sup> Definici konkurenční doložky nalezneme i v rozhodnutí NS ze dne 11. 4. 2002. „Ujednání o tzv. konkurenční doložce je třeba chápat jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli.“<sup>104</sup> Povinností zaměstnance je vykonávat tu práci, která, dle jeho pracovní smlouvy, odpovídá druhu sjednané práce. Jak vyplývá ze zákonné definice konkurenční doložky, jedná se o zdržení jednání, které je předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele, což může být, zejména u velkých zaměstnavatelů pojem velmi široký. Mohlo by se tak stát, že zaměstnanec by se nemusel na trhu práce vůbec uplatnit. Z tohoto důvodu je tedy nutné přihlížet k okolnostem, zda má činnost soutěžní povahu či nikoliv.<sup>105</sup> Posouzení, která činnost má soutěžní povahu vůči stávajícímu zaměstnavateli, se bude vždy odvíjet od konkrétního případu. Nelze tedy nahlížet mechanicky na skutečnost, zda zaměstnanec porušil či neporušil konkurenční doložku v rámci shodnosti předmětu podnikání, např. ze zápisu do obchodního rejstříku.<sup>106</sup>

Tento právní institut se postupně vyvíjel a s postupem času doznal i řady změn. Nejvýraznější novela, co se alespoň konkurenční doložky týká, nastala účinností od 1. 1. 2012. První změnu ocenili zcela jistě zaměstnavatelé, jelikož spočívala ve snížení velmi nadstandartní výše finančního vyrovnání za dodržení konkurenční doložky na polovinu.

<sup>102</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 263.

<sup>103</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (§ 310 odst. 1).

<sup>104</sup> Rozsudek NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

<sup>105</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 103.

<sup>106</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1108.

Jinými slovy, dříve muselo toto plnění měsíčně činit 100 % průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, po této novele je minimální výše 50 % průměrného měsíčního výdělku. Druhá změna reflektovala potřeby praktického života a umožnila tak nově sjednat konkurenční doložku i během zkušební doby, což dříve nebylo možné.<sup>107</sup> Zaměstnavatelé se tak dříve snažili tento zákaz obcházet sjednáním smlouvy o smlouvě budoucí, resp. o budoucí konkurenční doložce, případně tím, že pracovní smlouvu uzavřeli bez zkušební doby, ale sjednali ji na dobu určitou, max. na šest měsíců, s možností jejího prodloužení na dobu neurčitou po následném uplynutí této doby.<sup>108</sup>

V konkurenční doložce je dle zákona možnost sjednat i smluvní pokutu, kterou je zaměstnanec povinen zaplatit v případě, že závazek poruší. Výše takovéto smluvní pokuty musí být přiměřená povaze, ale také významu informací, poznatků, znalostí a technologických postupů, které zaměstnanec nabyt v pracovním poměru u zaměstnavatele. Podmínkou zůstává, že by jejich následné využití při výdělečné činnosti bývalého zaměstnance mohlo tomuto zaměstnavateli vážným způsobem ztížit jeho činnost.<sup>109</sup> Na výši smluvní pokuty se objevují různé názory. Šimečková zastává názor, že částka může být vyšší než výše smluvního vyrovnání, jelikož v takovémto případě nelze hovořit o vzájemném plnění zaměstnance, ale přímo o sankci za porušení závazku, jejímž zaplacením závazek zaniká. V pracovním právu stejně jako v právu občanském platí zásada *pacta sunt servanda* a z tohoto důvodu je potřeba na smluvní pokutu nahlížet jako na sankci.<sup>110</sup>

Zaměstnavatel může dle § 310 odst. 4 ZP od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru. Blíže k odstoupení NS ve svém rozhodnutí ze dne 20. 9. 2011. „Odstoupit od konkurenční doložky mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků, a že ze strany zaměstnavatele je odstoupení přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru účastníků.“<sup>111</sup> Zaměstnanec může navíc konkurenční doložku vypovědět, pokud se dle zákona ocitne zaměstnavatel v prodlení s peněžitým vyrovnáním nebo jeho částí do 15 dnů od její splatnosti

---

<sup>107</sup> ČECHTICKÁ, Alena. Největší změny v zákoníku práce. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 12, s. 7.

<sup>108</sup> ŠKUBAL, Jaroslav, LIŠKUTÍN, Tomáš. Konkurenční doložka a její praktické využití. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 10, s. 11.

<sup>109</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 177.

<sup>110</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 115.

<sup>111</sup> Rozsudek NS ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.

s tím, že konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.<sup>112</sup>

Forma konkurenční doložky musí být dle zákoníku práce písemná. Stejně tak musí být učiněno v písemné formě odstoupení od ní nebo její výpověď. V případě, kdy písemná forma nebude dodržena, bude se platnost tohoto jednání posuzovat v rámci ustanovení NOZ o důvodech neplatnosti, konkrétně dle ustanovení § 582, na jehož základě bude dovozena relativní neplatnost tohoto právního jednání.<sup>113</sup>

Zákoník práce v § 311 stanoví nemožnost použití ustanovení o konkurenční doložce na pedagogické pracovníky škol a školských zařízeních.

## **2.5 Změna pracovní smlouvy a pracovního poměru**

Pokud hovoříme o změně pracovní smlouvy, musíme zároveň hovořit i o změně pracovního poměru, jelikož pracovní poměr vzniká primárně na základě pracovní smlouvy. V opačném případě tomu tak vždy být nemusí. Může nastat situace, kdy dojde ke změně pracovního poměru, ale pracovní smlouva zůstane nedotčena. Změnou pracovního poměru se rozumí změna některého z prvků pracovního poměru, přičemž ale konkrétní pracovní poměr zůstává zachován. V souladu s obecnou teorií pracovního práva, prvky pracovního poměru představují jeho subjekty, obsah a objekt. Vyloučena je ovšem změna objektu pracovněprávních vztahů, jelikož objekt je obecným kritériem, podle něhož určujeme druh právního vztahu. Změnou se tedy rozumí situace, ve které se mění pouze prvky právního vztahu. Právní vztah tak musí zůstat zachován, což by se v případě změny objektu nestalo. Můžeme tedy konstatovat, že změna pracovního poměru může nastat v subjektu a obsahu neboli v právech a povinnostech pracovní smlouvy, resp. pracovního poměru.<sup>114</sup>

### **2.5.1 Změna v subjektu pracovní smlouvy**

V problematice subjektů pracovního práva je zřejmé, že vzhledem ke konání závislé práce, která vyžaduje osobní výkon, je změna v subjektu v pracovněprávním vztahu možná pouze na straně zaměstnavatele. Změna v osobě zaměstnavatele je realizována v rámci obchodněprávních změn, při kterých dochází k převodu zaměstnavatele nebo alespoň jeho části. Z pohledu pracovního poměru platí zásada, že při převodu zaměstnavatele dochází ex

---

<sup>112</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (§ 310 odst. 5).

<sup>113</sup> SMEJKAL, Michal. *Některé aspekty konkurenční doložky* [online]. epravo.cz, 9. 4. 2014 [cit. 23. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nektere-aspekty-konkurencni-dolozky-93991.html>>.

<sup>114</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 271.

lege k přechodu práv i povinností. Hlavním účelem je tedy garance stejného postavení pro zaměstnance jako u předchozího zaměstnavatele.<sup>115</sup> Blíže k přechodu práv a povinností ÚS ve svém nálezu ze dne 5. února 2003. „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů znamená, že dochází ke změně zaměstnavatele, kdy do všech práv a povinností dosavadního zaměstnavatele vstoupí nový. Jinak se na pracovním poměru nic nemění. Přejímající zaměstnavatel je vázán také druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě a místem výkonu práce.“<sup>116</sup> Právní úprava reflektuje směrnici Rady, která se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku či závodu na jiného zaměstnavatele.<sup>117</sup>

Zákoník práce v § 51a umožňuje v rámci autonomie vůle zaměstnanci ukončit pracovněprávní vztah jednostrannou výpovědí za podmínky, že tato výpověď byla ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností. V tomto případě platí, že pracovní poměr končí nejpozději dnem, který předchází dnu nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

## 2.5.2 Změna obsahu pracovní smlouvy

Změnu v obsahu pracovní smlouvy, resp. pracovního poměru, upravuje § 40 ZP. Ten stanoví, že obsah pracovního poměru je možné měnit pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dále zákon stanoví, že za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo. Jak je zřejmé, dohodou o změně pracovní smlouvy lze měnit jen ta práva a povinnosti, které mají pevný smluvní základ nebo ty, u nichž právní úprava takovou možnost smluvního ujednání připouští. Některá smluvní ujednání již však nemohou být dále měněna, jelikož to buď právní úprava zakazuje, nebo to vyplývá z povahy věci. Jako příklad lze uvést ujednání dnu nástupu do práce, jelikož tento den již nastal, nebo ujednání o kratší zkušební době, kde změnu nepovoluje právní úprava.<sup>118</sup> Typicky je možné měnit druh sjednané práce a místo výkonu práce jako podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Pracovní smlouvu je tedy možné měnit pouze a jen dohodou obou dotčených stran.

V případech, kdy dojde k převedení na jinou práci, k pracovní cestě či přeložení na základě § 41 a násl. ZP, mění se pouze jednostranně pracovní poměr a to na základě zákonem

---

<sup>115</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 180.

<sup>116</sup> Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 34/02 ze dne 5. 2. 2003.

<sup>117</sup> Směrnice Rady 2001/23/ES, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků.

<sup>118</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, s. 273 – 274.

stanovených podmínek. V těchto případech se nemění celá pracovní smlouva. Tento závěr vyplývá i ze ZP. „Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.“<sup>119</sup> Z tohoto důvodu je důležité rozlišovat v dotčených případech změnu pracovní smlouvy a pracovního poměru.

Dohodu o změně pracovní smlouvy je nezbytné učinit písemně, jelikož by se v opačném případě jednalo o relativní neplatnost právního jednání na základě ustanovení NOZ, konkrétně § 582 odst. 1, ledaže by strany nedostatek písemné formy dodatečně zhojily. K tomuto faktu je ale třeba brát na zřetel i § 20 ZP, který říká, že pokud již bylo započato s plněním, není možné se neplatnosti právního jednání dovolat.<sup>120</sup>

## 2.6 Odstoupení od pracovní smlouvy

Od pracovní smlouvy je možné odstoupit na základě § 34 odst. 3 ZP, který je ze své povahy dispozitivního charakteru, tudíž je možné se na základě dohody obou subjektů od této právní úpravy odchýlit.<sup>121</sup> Tento způsob zákonného odstoupení připadá v úvahu v situaci, kdy je pracovní smlouva řádně sjednána předem, ale zaměstnanec do práce nenastoupí, aniž by mu v tom bránila jakákoli překážka v práci a zaměstnavatel se o této překážce do jednoho týdne nedozví. Od 1. 1. 2014, tedy od účinnosti NOZ, je však pro odstoupení od pracovní smlouvy vyžadována písemná forma. Pokud by požadovaná forma nebyla dodržena, k dotčenému právnímu jednání by se nepřihlíželo, jinými slovy by se na odstoupení od pracovní smlouvy nahlíželo, jakoby k němu nikdy nedošlo.<sup>122</sup> Jak je zřejmé z dikce zákona, právem odstoupit od pracovní smlouvy na základě zmíněného ustanovení disponuje pouze zaměstnavatel.

Vedle tohoto zákonného odstoupení od smlouvy je možné sjednat i odstoupení smluvní, které však musí být sjednáno dříve, než zaměstnanec nastoupí do zaměstnání, přičemž se toto odstoupení bude řídit § 2001 a násl. NOZ. Zde je třeba upozornit, že v souladu se stávající judikaturou se při sjednávání odstoupení od smlouvy vyžaduje uvést i

---

<sup>119</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (§ 44).

<sup>120</sup> HŮRKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 170.

<sup>121</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 149.

<sup>122</sup> KUČEROVÁ, Dagmar. *Otazníky kolem dodatků k pracovním smlouvám* [online]. podnikatel.cz, 15. 9. 2014 [cit. 25. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/clanky/otazniky-kolem-dodatku-k-pracovnim-smlouvam/>>.

konkrétní důvody tohoto odstoupení.<sup>123</sup> Nový občanský zákoník v § 2002 hovoří o porušení smlouvy podstatným způsobem, což je pro pracovní právo specifický důvod, který je možné s ohledem na základní rysy pracovněprávního vztahu, a to s přihlédnutím k ochraně zaměstnance jako slabší strany, použít zejména vůči zaměstnavateli. Typicky se bude jednat o důvody, které de facto brání řádné realizaci smlouvy v podobě nevytvoření bezpečných podmínek či neposkytování peněžitého plnění.<sup>124</sup>

---

<sup>123</sup> HŮRKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 143.

<sup>124</sup> HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7., s. 239.



### **3 Porovnání české právní úpravy s právní úpravou Polské republiky**

Ačkoliv se může laikovi zdát, že české a polské pracovní právo je víceméně podobné, jelikož vychází ze stejného základu, který vznikl postupným vývojem právní vědy ve střední Evropě, není tomu zcela tak. Je zřejmé, že oba dotčené státy jsou si velmi blízké jak geograficky, tak i právním smýšlením, tudíž i právní úprava se v mnoha znacích podobá. Ovšem za více než dvacet let od pádu totality, a tedy i nuceného stejného právního ideálu v rámci socialistického soukromého práva, se začínají čím dál tím častěji projevovat odlišnosti, které jednotlivé státy do svého právního řádu již samostatně zakotvují.

Samotný institut pracovní smlouvy v polském právním prostředí vykazuje řadu odlišností od české právní úpravy, které lze podrobit zajímavé komparaci tohoto právního fenoménu. Účinností nového občanského zákoníku v ČR, jež nastala 1. 1. 2014, a která přinesla do českého právního prostředí zásadní změny a jiné pohledy na pojetí soukromého práva, se tyto rozdíly ještě více prohloubily a české soukromé právo se tak o něco více vzdálilo polské úpravě.

Primárním zákonem, jenž upravuje pracovní právo, tudíž i pracovní smlouvu na území Polské republiky, je Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141, neboli zákoník práce z roku 1974. Tento zákon upravuje nejenom vznik pracovního poměru, ale také jeho ukončení a mimo jiné např. práva a povinnosti na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance, postavení nezletilých zaměstnanců, pracovní dobu, dovolenou, bezpečnost a hygienu na pracovištích a mnoho dalších pracovněprávních institutů. Myslím, že lze konstatovat, že polský zákoník práce je evropským standardním právním předpisem.

#### **3.1 Subjekty pracovní smlouvy**

Polský zákoník práce vymezuje zaměstnavatele ve svém článku 3. jako fyzickou či právnickou osobu, případně jinou organizační složku, a to i bez právní subjektivity, která zaměstnává zaměstnance v souladu se zákoníkem práce. Dále v článku 3 odst. 1 PolZp nalezneme vysvětlení, kdo za zaměstnavatele, jenž je organizační složkou, provádí potřebné úkony v oblasti pracovního práva. Tyto právní úkony musí výhradně činit fyzická, právnická či jiná pověřená osoba. Definice zaměstnavatele je oproti české právní úpravě pojata trochu odlišným způsobem, jelikož polská úprava, na rozdíl od té české, přímo ve svém znění stanoví, kdo může být konkrétně zaměstnavatelem. Z výkladového hlediska je však co do

výsledku stejná. Zaměstnavatelem může být tedy v polském pracovním právu pouze ta osoba, která je oprávněna k samostatné výdělečné činnosti. Zaměstnavatelem zároveň nemůže být organizační složka, v případě, že ji sám vedoucí zaměstnává pouze jménem zaměstnavatele a to na základě povolení.<sup>125</sup> Dále v článku 94 a násl. PolZP nalezneme povinnosti zaměstnavatele, které jsou standartní a odpovídají evropskému právnímu měřítku. Jedná se např. o zamezení diskriminace na pracovišti, povinnost vyplácet mzdu či zajištění bezpečnosti a dostatečných hygienických podmínek na pracovišti.

Zaměstnanec je definován stejně jako zaměstnavatel v úvodu polského zákoníku práce, konkrétně v článku 2., který říká, že: „za zaměstnance se považuje fyzická osoba, která je zaměstnána na základě pracovní smlouvy, ustanovení, volby, jmenování či družstevní pracovní smlouvy.“ Zaměstnancem nemůže být stejně jako v českém právu PO.

Jak je evidentní, ze zákonné definice zaměstnance vyplývá, že pracovní poměr v Polské republice může vzniknout kromě pracovní smlouvy dalšími čtyřmi jinými způsoby. To je oproti české právní úpravě, která zná dva způsoby vzniku pracovního poměru, značný rozdíl. Polská právní úprava navíc umožňuje vznik pracovního poměru na základě ustanovení, volby či družstevní pracovní smlouvy. Volba není českému pracovnímu právu zcela neznámá, ovšem tento pracovněprávní institut byl již z české právní úpravy vypuštěn.

V problematice zaměstnanců v polském pracovním právu je zajímavé, že oficiálně dle terminologie může být za zaměstnance označena pouze osoba starší osmnácti let. V polském zákoníku práce či v jiných speciálních předpisech jsou poté stanoveny výjimky, na základě jejichž splnění může být za zaměstnance označena i osoba mladší osmnácti let.<sup>126</sup> Polský zákoník práce dále blíže upravuje problematiku mladistvých v pracovněprávních vztazích. Článek 190 odst. 1 PolZP práce říká, že mladistvým se rozumí osoba, která dovršila věku šestnácti let a nepřekročila rok osmnáctý. V dalším odstavci je výslovně stanoven zákaz zaměstnat osobu mladší šestnácti let. I z tohoto omezení však existují výjimky, jež jsou obsaženy v nařízení MPSV ze dne 5. prosince 2002. V takovém případě hovoříme dle terminologie o činnosti dětí. Tyto výjimky lze rozdělit do dvou skupin. V první skupině se jedná o činnost na základě pracovní smlouvy, jenž zajišťuje odborné vzdělávání dítěte mladšího šestnácti let, do druhé kategorie řadíme reklamu či jinou kulturní, uměleckou, sportovní nebo obdobnou činnost. Zaměstnavatel, který chce dítěti umožnit pracovní činnost, musí podstoupit řadu procesů přes souhlas rodičů dítěte počínaje až po souhlas inspektorátu

<sup>125</sup> KUZNIAR, Aleksandr. *Kodeks pracy 2014 s komentarzem*. Warszawa: INFOR, 2014, s. 10.

<sup>126</sup> FLOREK, Ludwik, ZIELINSKI, Tadeuzs. *Prawo pracy*. Warszawa: C. H. Beck, 2005, s. 51.

práce konče.<sup>127</sup> Tato polská právní úprava odpovídá v základním měřítku české, jež je obsažena v zákonu o zaměstnanosti.

Polské právo tedy zná jinou věkovou hranici pro zavázání se k výkonu práce a to ve formě šestnácti let na rozdíl od české právní úpravy, jež upravuje patnáct let. V tomto případě je nutné podotknout, že novelou PolZP, jež je platná od roku 2009, ale její účinnost nastane až 1. září 2018, se polská právní úprava mění a nabyde totožnosti s úpravou, kterou zná české soukromé právo, tzn., že věková hranice se sníží na patnáct let.<sup>128</sup> Kumulativně k této věkové hranici musí být splněny další dvě podmínky, které jsou nutné dle zákona dodržet pro legální zaměstnání mladistvých. Blíže o nich pojednává článek 191 odst. 1 PolZP, který stanovuje podmínku ukončení gymnázia<sup>129</sup> a předložení lékařského potvrzení o tom, že konkrétní druh práce neohrozí zdraví mladistvého. Mladistvý může být zaměstnán na základě pracovní smlouvy pouze na tzv. lehké práce, což PolZP nijak blíže nespecifikuje. Obecně lze předpokládat, že se jedná o práce, které nebudou bránit školní docházce, a při kterých nemůže dojít k ohrožení života, zdraví či duševního vývoje nezletilého. Zákonodárce ukládá povinnost zaměstnavateli, aby tyto práce, jež se uskutečňují v jeho podniku, vymezil a následně je předložil k ověření lékaři a také ke schválení inspekci práce.<sup>130</sup>

Za pozornost rozhodně stojí fakt, že zatímco polská právní úprava problematiku nezletilců v pracovním právu upravuje v zákoníku práce, v českém právu se subsidiárně aplikuje občanský zákoník, jelikož výslovná úprava věku zaměstnance v českém zákoníku práce chybí, protože zákonodárce považoval za vhodné tuto problematiku zákoníku práce odejmout a svěřit ji do působnosti občanského zákoníku. Dle mého názoru je toto vypuštění výslovné úpravy věku zaměstnance nešťastné a český zákonodárce obecnou úpravou v občanském zákoníku zbytečně komplikuje již tak velice nepřehlednou a složitou právní úpravu.

---

<sup>127</sup> MACZALSKA, Iwona. *Czy i jak zatrudniać dzieci i małoletnich?* [online]. bankier.pl, 2. 8. 2011 [cit. 1. 3. 2015]. Dostupné na <<http://www.bankier.pl/wiadomosc/Czy-i-jak-zatrudniac-dzieci-i-maloletnich-2379386.html>>.

<sup>128</sup> Kodeks pracy [online]. kodeks-pracy.org, [cit. 1. 3. 2015]. Dostupné na <<http://kodeks-pracy.org/IX-zatrudnianie-mlodocianych/przepisy-ogolne>>.

<sup>129</sup> Gymnázium v Polské republice trvá tři roky a odpovídá dle české terminologie 2. stupni vzdělávání na české základní škole. Dostupné na <<http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=7856>>.

<sup>130</sup> MACZALSKA, Iwona. *Czy i jak zatrudniać dzieci i małoletnich?* [online]. bankier.pl, 2. 8. 2011 [cit. 1. 3. 2015]. Dostupné na <<http://www.bankier.pl/wiadomosc/Czy-i-jak-zatrudniac-dzieci-i-maloletnich-2379386.html>>.

### 3.2 Forma pracovní smlouvy

Problematiku formy pracovní smlouvy nalezneme v článku 29 odst. 2 PolZP. V něm je sice stanovena podmínka, že pracovní smlouva musí být uzavřena v písemné formě, ale pokud tomu tak není, je zaměstnavatel povinen nejpozději v den nástupu do práce ústní ujednání pracovní smlouvy potvrdit i písemně. Za písemné potvrzení pracovní smlouvy nese odpovědnost zaměstnavatel. Polský zákoník práce v článku 281 v bodě druhém s touto nečinností spojuje trestně-správní odpovědnost ve formě přestupku proti právům zaměstnance, jenž lze postihnout pokutou v rozmezí 1 000 až 30 000 zlotých, což je v přepočtu cca 6 500 až 200 000 Kč. Výše této sankce je výrazně nižší než stanovuje česká právní úprava. S nedodržením potřebné formy tedy není spojena neplatnost pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec dochází do zaměstnání pouze na základě ústní dohody, je zaměstnavatel povinen mu vyplácet mzdu.<sup>131</sup> Tento postoj zaujal i polský NS ve svém rozhodnutí ze dne 4. listopadu 2009. „Pokud nebyla se zaměstnancem uzavřena smlouva v písemné formě, neznamená to, že disponuje s menšími právy, než ti zaměstnanci, se kterými byla pracovní smlouva uzavřena písemně.“<sup>132</sup> V případě, že je pracovní smlouva uzavřena ústně bez písemného potvrzení, může se ve prospěch zaměstnance za toto potvrzení považovat i přijetí do zaměstnání, tedy počátek faktického výkonu práce. Zaměstnanci tak při případném soudním sporu stačí prokázat, že fakticky pracoval pro zaměstnavatele. Další možnou „výhodu“ pro zaměstnance představuje fakt, že v případě nedodržení písemné formy ze strany zaměstnavatele je možné ukončit pracovní poměr bez výpovědní doby.<sup>133</sup>

Rozdíl v české a polské úpravě formy pracovní smlouvy je tedy jednoznačný. Zatímco v ČR je s nedodržením písemné formy spojena relativní neplatnost tohoto právního jednání pouze do chvíle, než zaměstnanec začne vykonávat přidělenou práci, v POL není spojen s nedodržením zákonné formy žádný právní následek v podobě neplatnosti dotčeného jednání.

### 3.3 Obsah a druhy pracovní smlouvy

Pracovní smlouva dle českého práva musí obsahovat podstatné náležitosti, které nelze při tvorbě obsahu smlouvy opomenout. Jinak tomu není ani v polské právní úpravě. Rozdíl ovšem nastává v počtu obligatorních náležitostí. Zatímco dle českého pracovního práva

<sup>131</sup> URAWSKI, Mariusz. *Ustna forma umowy o pracę*. [online]. infor.pl, 23. 1. 2015 [cit. 2. 3. 2015]. Dostupné na <<http://www.infor.pl/prawo/praca/umowa-o-prace/704372,Ustna-forma-umowy-o-prace.html>>.

<sup>132</sup> Wyrok NS ze dne 4. 11. 2009, sygn. akt I PK 105/09.

<sup>133</sup> URAWSKI, Mariusz. *Ustna forma umowy o pracę*. [online]. infor.pl, 23. 1. 2015 [cit. 2. 3. 2015]. Dostupné na <<http://www.infor.pl/prawo/praca/umowa-o-prace/704372,Ustna-forma-umowy-o-prace.html>>.

známe tři podstatné náležitosti pracovní smlouvy (druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce), v polském pracovním právu jich nalezneme rovných pět. Polský zákoník práce je taxativně vymezuje v článku 29 odst. 1, jenž stanoví tyto podstatné náležitosti. Druh práce, místo výkonu práce, odměna za práci, pracovní doba a den nástupu do práce. Z elementárního porovnání vyplývá, že český zákoník práce mezi podstatné náležitosti nezařazuje odměnu za práci a pracovní dobu. Ty nechává na rozdíl od polské právní úpravy na uvážení obou subjektů ve formě vedlejších ujednání v pracovní smlouvě.

Pracovní dobou se v POL rozumí čas, ve kterém je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli v podniku či na jiném místě dle sjednaného místa výkonu práce. Pracovní doba nemůže přesahovat 8 hodin denně a 40 hodin týdně. Polský zákoník práce v rámci tohoto primárního pravidla stanovuje odchylky, které umožňují prodloužit rozsah denní pracovní doby (např. výrobní technologie, které nemohou být přerušeny neboli tzv. nepřetržitý provoz).<sup>134</sup> Mzda za práci by měla odpovídat druhu vykonávané práce a musí obsahovat jednotlivé složky odměn za práci. Tím se zejména rozumí základní mzda, bonusy a jiné odměny. Výše mzdy je tímto ponechána zcela na individuálním ujednání stran. Jediné omezení představují tzv. instituty minimální mzdy a způsob určování odměn.<sup>135</sup>

Polské pracovní právo umožňuje sjednat v pracovní smlouvě kromě podstatných náležitostí i jiné, tzv. vedlejší ujednání, které dotčené strany uznají za vhodné a důležité jej v pracovní smlouvě neopomenout. Poměrně časté vedlejší ujednání představuje konkurenční doložka. Její definice i funkce jsou stejné jako v českém právu, proto není třeba je blíže rozebírat. Konkurenční doložku v PolZP nalezneme v článku 101 a násl. Zákon stanovuje obligatorní písemnou formu. Doba trvání doložky ovšem není nijak zákonem upravena. To představuje významný rozdíl oproti české právní úpravě, která uvádí dobu jednoho roku. Konkrétní počet měsíců či let působnosti konkurenční doložky však musí být sjednán. Opomenutí časového úseku by znamenalo neplatnost takového ujednání. Dále je nutné ujednat i výši smluvní pokuty. Ta nesmí být dle zákona nižší než 25 % základní mzdy před ukončením pracovního poměru za dobu rovnající se době konkurenční doložky. Pokud je tedy konkurenční doložka uzavřena na dobu dvou let, její výše se vypočítá ze mzdy za posledních

---

<sup>134</sup> Ministerstvo hospodářství PR. *Podnikání v Polsku*. Praha: Oddělení propagace obchodu a investic Velvyslanectví Polské republiky v Praze, 2014.

<sup>135</sup> MICHALOVSKA, Małgorzata. *Treść umowy o pracę. W jaki sposób sformułować treść umowy o pracę?* [online]. biurokarier.umk.pl, 15. 11. 2012 [cit. 2. 3. 2015]. Dostupné na <<https://www.biurokarier.umk.pl/treść-umowy-o-prace>>.

24 měsíců. V případě, že zaměstnanec poruší zákaz konkurence, musí být finanční náhrada vrácena a vzniká povinnost uhradit škodu, která vznikla zaměstnavateli.<sup>136</sup>

Další specifikum oproti české právní úpravě představují druhy pracovních smluv. Zatímco na našem území rozeznáváme pracovní smlouvu na dobu určitou či neurčitou, PolZP ve svém článku 25 odlišuje celkem pět typů pracovních smluv. Jedná se, kromě pracovní smlouvy na dobu určitou a neurčitou, také o pracovní smlouvu na zkušební období, na dobu zástupu a na dobu vykonání určité práce.

Zajímavostí je, že zatímco český zákoník práce umožňuje sjednat zkušební dobu jako vedlejší ujednání v pracovní smlouvě, polský zákoník práce připouští zkušební dobu pouze ve formě pracovní smlouvy, která bude předcházet jednomu ze zbylých čtyř druhů pracovních smluv. Tato zkušební smlouva disponuje stejnou funkcí jako zkušební doba v českém pracovním právu. Jejím úkolem je tedy umožnit oběma stranám si zaměstnání vyzkoušet a zjistit, zda daná práce, resp. spolupráce bude dotčeným subjektům vyhovovat. Maximální délku trvání zkušební pracovní smlouvy představují 3 měsíce, ale je samozřejmě možné sjednat i dobu kratší. Smlouva o zkušební době nemůže být sjednána více než jedenkrát. Pokud by se např. zaměstnavatel snažil obejít zákon způsobem, kdy by po tříměsíční zkušební smlouvě na pozici sekretářky uzavřel s tou samou osobou novou tříměsíční zkušební smlouvu na pozici asistentky ředitele, považovala by se tato druhá smlouva za pracovní smlouvu na dobu neurčitou.<sup>137</sup> Tento názor zastal i polský NS ve svém rozsudku ze dne 26. srpna 1999. „Uzavřít vícero smluv na zkušební období s jedním zaměstnancem je možné pouze v případech, ve kterých se jedná o zaměstnání pro pracovníka na zcela odlišné pracovní pozici, či se týká zcela odlišné pracovní činnosti a nemá tak za cíl obcházet zákon.“<sup>138</sup> Zkušební smlouvu lze zrušit buď dohodou, jako ostatně jakékoli ujednání, nebo výpovědí jedné ze stran. Polský zákoník práce v článku 34 uvádí výpovědní dobu 3 dny, pokud délka zkušební smlouvy nepřesáhne 14 dní, týden, v případě, že délka přesáhne 14 dní a nakonec 2 týdny výpovědní doby za skutečnosti, že zkušební smlouva je sjednána na 3 měsíce. Důvody výpovědi ovšem nemusí být v ukončení zkušební smlouvy uvedeny.<sup>139</sup>

---

<sup>136</sup> CEGLARZ, Jakub. *Klauzula o zakazie konkurencji. Kiedy można ją zastosować?* [online]. msp.money.pl, 10. 10. 2014 [cit. 3. 3. 2015]. Dostupné na <<http://msp.money.pl/wiadomosci/prawo/artukul/klauzula-o-zakazie-konkurencji-kiedy-mozna,176,0,1635504.html>>.

<sup>137</sup> CEGLARZ, Jakub. *Umowa o pracę na okres próbny. Co musisz o niej wiedzieć?* [online]. msp.money.pl, 8. 1. 2015 [cit. 3. 3. 2015]. Dostupné na <<http://msp.money.pl/wiadomosci/kadry/artukul/umowa-o-prace-na-okres-probny-co-musisz-o,90,0,1688922.html>>.

<sup>138</sup> Wyrok NS ze dne 26. 8. 1999, sygn. akt I PKN 215/99.

<sup>139</sup> KUZNIAR, Aleksandr. *Kodeks pracy 2014 s komentarzem*. Warszawa: INFOR, 2014, s. 28.

Český zákoník práce nezná ani zbylé dva typy polských pracovních smluv. Smlouva na dobu vykonávání určitého druhu práce se uzavírá při příležitostech sezonních prací, případně za účelem vykonání přesně stanoveného úkolu pro zaměstnance, typicky výstavby objektu. Typickým znakem tohoto druhu pracovní smlouvy je výkon práce pod vedením zaměstnavatele. Smlouva na dobu zástupu představuje variantu pracovní smlouvy na dobu určitou. Tato smlouva je uzavřena v případě nutnosti zástupu za zaměstnance v době jeho omluvené nepřítomnosti v práci, a dává tak zaměstnavateli možnost zaměstnat jiného zaměstnance na základě pracovní smlouvy na dobu určitou po dobu nepřítomnosti původního zaměstnance.<sup>140</sup>

Z komparace české a polské právní úpravy vyplývá několik zásadních odlišností. Mezi stěžejní odchylky od české právní úpravy lze zařadit mzdu a pracovní dobu jako podstatné náležitosti pracovní smlouvy v PolZP, dále pracovní smlouvy na zkušební období, na dobu zástupu a na dobu vykonání určité práce, které české pracovní právo tímto způsobem nerozlišuje a konečně i skutečnost, že s nedodržením písemné formy pracovní smlouvy nespojuje PolZP práce žádnou z forem neplatnosti.

---

<sup>140</sup> Ministerstvo hospodářství PR. *Podnikání v Polsku*. Praha: Oddělení propagace obchodu a investic Velvyslanectví Polské republiky v Praze, 2014.

## 4 Závěr a návrhy de lege ferenda

V této čtvrté a zároveň i poslední kapitole se pokusím shrnout závěry mé diplomové práce a také navrhnout některé možné změny, které by úpravu de lege lata mohly případně vylepšit a přiblížit tak k lepší funkčnosti stěžejní právní institut pracovního práva, jež bezpochyby představuje pracovní smlouva.

Cílem mé diplomové práce bylo čtenáři poskytnout kvalitní charakteristiku a ucelený přehled pracovní smlouvy a seznámit jej zároveň s komparací české právní úpravy s úpravou v jiném právním státě, dále poskytnout komplexní přehled relevantní judikatury, která je v dnešní době nezbytnou podmínkou pro znalost tohoto právního institutu, a to zejména ze strany zaměstnavatele. V rámci podstaty mé diplomové práce jsem čtenáře seznamoval s právní úpravou de lege lata, ale zároveň upozorňoval na právní úpravu již minulou a zdůrazňoval tak nastalé změny, které přinesla nejen novela zákoníku práce z roku 2012, ale také i bezpochyby NOZ. Obecně je možné říci, že české zákony jsou podrobeny častým změnám, ať již z vůle vlastní či EU a zákoník práce není v tomto případě výjimkou. Primární cíl této práce byl tedy splněn.

V první kapitole jsem se zaměřil na obecnou charakteristiku pracovního práva. Pracovní smlouva představuje základní, ale zároveň stěžejní právní institut pracovního práva a pro jeho dokonalé pochopení je důležité znát i širší souvislosti, které se problematiky pracovní smlouvy alespoň částečně dotýkají. Jedná se především o vymezení rozdílu mezi individuálním a kolektivním pracovním právem a následně vysvětlení důležitosti stěžejního pojmu celého pracovního práva, závislé práce. Ve své diplomové práci jsem neopominul ani historický vývoj tohoto právního fenoménu, jehož počátky nalezneme již v římském právu. Formální prameny pracovního práva dokreslují další důležitý prvek k propojení si základních souvislostí, které jsou nezbytné k porozumění pracovnímu právu a tedy i institutu pracovní smlouvy.

Ve druhé kapitole se již plně věnuji samotnému předmětu mé diplomové práce – pracovní smlouvě. V úvodní pasáži jsem zvolil za vhodné seznámit čtenáře se vztahem pracovní smlouvy a pracovního poměru, jelikož se jedná o dva odlišné ale zároveň velmi související pojmy pracovního práva. V další podkapitole se podrobně věnuji subjektům a jejich postavení v rámci problematiky pracovní smlouvy. Zaměřuji se především na otázku nascitura jako možného zaměstnavatele a problematiku nezletilých dětí v podobě zaměstnanců, jelikož účinností NOZ nastaly významné změny v pojetí těchto dvou jedinců,



kteře se automaticky promítly i do pracovního práva. Nabízím tak různé pohledy uznávaných odborníků, jejichž názory se na toto téma li. V další časti jsem zaclil svoji pozornost na formu pracovní smlouvy, kter také uinnost NOZ doznala podstatn změny ohledně problematiky neplatnosti právního jednání. Poté j následuje nejdelší ast druhé kapitoly, a to obsah pracovní smlouvy. V rámci této problematiky jsem podrobn vypracoval i za pomocí relevantní judikatury NS podstatn i vedle náležitosti pracovní smlouvy, jejich specifika, vzjemn vztahy, ale i odlišnosti. V předposlední podkapitole se věnuji změně pracovní smlouvy, ale i pracovního poměru, jelikož rozeznávám jednotliv specifika, za jakých podmínek se mn oba tyto právní instituty a za jakých kritérií pouze pracovní smlouva a pracovní poměr zůstává nedotčen. Nakonec zmiňuji institut odstoupení od pracovní smlouvy, jež je zakotven v zákoníku práce.

Třetí kapitola obsahuje komparativní pohled na dvě na sobě nezávisl právní uřpravy pracovní smlouvy dvou samostatných středoevropských stt. V této vzkumn časti m diplomov práce se zabývám různými odlišnostmi pojetí pracovní smlouvy v esk a Polsk republice. Prvotn se zaměřuji na problematiku subjektů pracovní smlouvy, kdy v polském zákoníku práce je odlin definovan zaměstnavatel či je stanovena jin minimln vkov hranice pro zavázání se k výkonu práce. Za další zajmav odlišnosti od esk právní uřpravy lze zmnit vícero zpsob vzniku pracovního poměru či nespojen dn formy neplatnosti právního jednání př nedodržení poadovan psemn formy pracovní smlouvy. V poslední podkapitole se zaměřuji na obsah a druhy pracovní smlouvy. Zde pocituji rozdl nejvýraznější, jelikož polsk zákoník práce upravuje mimo pracovní smlouvu na dobu uřचितou a neurčitou také pracovní smlouvu na zkušební období, na dobu zástupu a také na dobu vykonání uřचित práce. Dále ve svých ustanoveních stanovuje pt podstatných náležitosti pracovní smlouvy. Na rozdíl od esk právní uřpravy přdv navíc jako obligatorn náležitost mzdu a pracovní dobu. Také právní uřprava konkurenční doložky, jako jedno z možných vedlech ujednání pracovní smlouvy, kter věnuji nemalou ast porovnání, je v uřचितch aspektech odlin od esk právní uřpravy.

Problematikou mzdy jako podstatn náležitosti pracovní smlouvy a maximln délce trvání konkurenční doložky se zabývám v návrzích de lege ferenda, jelikož se domnívám, že přpadn změna právní uřpravy těchto dvou institutů pracovního práva by českému právnímu prostředí prospěla, a byla tak uiten pro vsechny doten strany.

Primrn otázkou, kterou se budu v návrzích o možné budoucí právní uřprav zabývat, je absence mzdy (platu či jin odměny za práci) jako podstatn náležitosti pracovní smlouvy.

Listina základních práv a svobod ve svém článku 28 říká, že zaměstnanci kromě jiného mají i právo na spravedlivou odměnu za práci. Zákoník práce v § 2 odst. 2 definuje závislou práci kritériem poskytnutí mzdy, platu či jiné odměny. I přes tyto dvě primární ustanovení, které ve mně evokují prvotní pocit, že mzda musí být nedílnou součástí pracovní smlouvy, zákonodárce nezařadil mzdu mezi obligatorní náležitosti pracovní smlouvy a ponechává ji až na následnou dohodu stran. Umožňuje tak zaměstnavateli sjednat mzdu i jiným způsobem než jejím zahrnutím do pracovní smlouvy. Jako typický příklad lze uvést mzdový výměr, který je v dnešní době velice oblíbeným způsobem sjednání mzdy či vnitřní předpis zaměstnavatele.

Dle mého názoru by se mzda měla stát čtvrtou podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. K tomuto závěru jsem dospěl na základě několika důvodů. Jak je všeobecně známo, pro zaměstnavatele je bezpochyby výhodnější sjednat výši mzdy v rámci mzdového výměru, který není součástí pracovní smlouvy, a tak umožňuje zaměstnavateli bez jakékoli dohody se zaměstnancem výši mzdy jednostranně měnit. Vzhledem k základním zásadám pracovního práva, jež jsou vymezeny v § 1a odst. 1 ZP, mezi něž patří i zvláštní zákonná ochrana zaměstnance, by měl zákoník práce v tomto případě tuto formu ochrany reflektovat. Ačkoliv jsem si plně vědom, že NOZ nepojímá slabší stranu, tedy v určitých případech i zaměstnance paušálně, ale naopak individuálně, je nutné si uvědomit, že v tomto případě je zaměstnanec chráněn primárně základními zásadami zákoníku práce. S tím souvisí i případný argument, který by mohl zastávat opačný názor, a to, že v soukromém právu platí zásada smluvní volnosti, tudíž absence mzdy v pracovní smlouvě je vinou zaměstnance, jelikož si ji se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě nesjednal. Zaměstnavatel v naprosté většině případů disponuje v rámci sjednávání pracovní smlouvy silnějším postavením a je pro něj velmi jednoduché v rámci své hospodářské síly opomenout mzdu v pracovní smlouvě zaměstnance, a získat tak poměrně značnou výhodu na svoji stranu.

Pokud by se však mzda stala podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, zaměstnanec by získal i určitou jistotu ve výši své mzdy a nemusel by se již obávat jednostranných nečekaných snížení mzdy ze strany zaměstnavatele, samozřejmě v rámci zákonných intencí. Obecně je totiž, dle mého názoru, možné tvrdit, že v pracovním právu lze rozlišovat dva druhy zaměstnanců. Ti, kterým lze jednostranně měnit výši jejich mzdy a ti, u nichž je to možné pouze na základě dvoustranné dohody. Tento stav je pro pracovní právo naprosto nežádoucí. Vzhledem k faktu, že mzda a její následná výše jejího určení představují základní motivaci člověka vstoupit do pracovněprávního vztahu, jsou tyto dva možné způsoby ujednání, které jsou v této primární oblasti naprosto rozdílné, nesprávným řešením. Na

základě těchto důvodů se domnívám, že by zákonodárce měl zařadit mzdu mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy a reflektovat tak ochranu práv zaměstnance. Inspiraci by zákonodárce mohl nalézt v polské či slovenské právní úpravě, kteří tento institut pracovního práva jako obligatorní náležitost pracovní smlouvy upravují a vnímají jej jako naprostou samozřejmost, která je nezbytnou součástí každé pracovní smlouvy.

Druhý můj návrh *de lege ferenda* představuje úplné zrušení maximální délky, na kterou je možné uzavřít konkurenční doložku, tedy dobu jednoho roku. Právní úpravou, v níž zákoník práce ponechává možnost sjednat libovolnou délku konkurenční doložky, jsem se inspiroval v polském zákoníku práce. Obecně se dá říci, že v evropských zemích buď konkurenční doložku není možné uzavřít, nebo její časové období může být delší než pouhý jeden rok.

Domnívám se, že ponechání libovolné délky zákazu konkurence na ujednání stran je správnou volbou. Zákoník práce stanovená maximální délka jednoho roku je, dle mého názoru, zbytečně omezující, a to jak pro zaměstnance, tak i samozřejmě pro zaměstnavatele. Zatímco u sjednávání mzdy jsem upřednostnil ochranu zaměstnance před autonomií vůle, v tomto případě bych se přiklonil více ke smluvní svobodě. Dovedu si totiž představit situace, ve kterých i zaměstnanec, na kterého konkurenční doložka dopadá, může mít zájem na sjednání delšího časového úseku zákazu konkurence, než je pouze jeden rok, a zákon jej tak v jeho vůli zbytečně omezuje. Typicky se může jednat o skončení pracovního poměru několik málo let před starobním důchodem, kdy pro zaměstnance může být zajímavé uzavřít konkurenční doložku do data počátku starobního důchodu. Tato skutečnost může být zajímavá i pro zaměstnavatele, jelikož získá jistotu, že jeho bývalý zaměstnanec nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Vzhledem k novele konkurenční doložky z roku 2012, kdy zákonodárce snížil výši finanční kompenzace za dodržení zákazu konkurence z neobvyklých 100 % průměrného měsíčního výdělku na min. 50 %, by pro zaměstnavatele nebylo z finančního hlediska nijak likvidační, kdyby se možnost délky konkurenční doložky prodloužila, ba naopak, tuto eventualitu by dozajista uvítali. V úvahu by zde mohla připadat i aplikace § 577 NOZ, kdy by se v případě nepřiměřené délky konkurenční doložky mohl využít institut moderačního práva soudu.

## Seznam použitých zdrojů

### KOMENTÁŘOVÁ LITERATURA

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1634.
- HŮRKA, Petr, ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 1063.
- MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1-117*. Praha: Leges, 2013, s. 720.
- PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, s. 320.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 800.

### MONOGRAFIE

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Věšhrd, 1991, s. 190.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 464.
- BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 223.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752.
- GALVAS, Milan, PÍCHOVÁ, Irena. *Smlouvy v pracovním právu aneb o různých ujednáních mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*. Brno: Elita Bohemia, 1995, s. 133.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 310.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 559.
- HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012, s. 247.
- KINCL, Jaromír a kol. *Římské právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 386.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014, s. 368.
- SCHELLE, Karel, TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. II. díl. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 1026.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Konkurenční jednání zaměstnance*. Praha: Linde, 2008, s. 203.

ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ Jaroslav. *Nad pracovněprávními vztahy*. Praha: Orac, 1997, s. 183.

## **PRÁVNÍ PŘEDPISY**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v. z. p. p.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 466/2011 Sb. účinném ke dni 31. prosince 2011.

LZPS usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku ČR (uvozena jako ústavní zákon zákonem č. 23/1991 Sb.).

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v. z. p. p.

Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, v. z. p. p.

Zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, v. z. p. p.

Zákon č. 292/2013 Sb., zákon o zvláštních řízení soudních, v. z. p. p.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v. z. p. p.

## **DŮVODOVÉ ZPRÁVY, TISKOVÉ ZPRÁVY, SDĚLENÍ, APOD.**

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČESKÉ REPUBLIKY. *Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – konsolidovaná verze*. Praha, 2012, s. 598.

## **ODBORNÉ ČLÁNKY**

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 605 – 616.

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

ČECHTICKÁ, Alena. Největší změny v zákoníku práce. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 12, s. 4 – 11.

GALVAS, Milan. K úpravě právní subjektivity člověka v pracovním právu ve vztahu k návrhu nového občanského zákoníku. *Právník*, 2006, roč. 145, č. 9, s. 1063 – 1073.

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 7., s. 233 – 240.

MICHNA, Lukáš, MICHNA, Ondřej. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 8, s. 287 – 288.

MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, roč. 22, č. 9, s. 305 – 310.

ŠKUBAL, Jaroslav, LIŠKUTÍN, Tomáš. Konkurenční doložka a její praktické využití. *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 10, s. 10 – 18.

ZACHARIÁŠ, Jaroslav. K některým otázkám pracovněprávní subjektivity. *Právo a zaměstnání*, 1997, roč. 3, č. 12, s. 2 – 7.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Pracovní doba. *Právní rádce*, 2010, roč. 18, č. 4, s. 22 – 34.

## **INTERNETOVÉ ČLÁNKY A ZDROJE**

KLIKAR, Alena. *Sjednání zkušební doby ve světle právní úpravy platné k 1. lednu 2014* [online]. epravo.cz, 27. 3. 2014 [cit. 19. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/sjednani-zkusebni-doby-ve-svetle-pravni-upravy-platne-k-1-lednu-2014-93707.html>>.

KUČEROVÁ, Dagmar. *Otazníky kolem dodatků k pracovním smlouvám* [online]. podnikatel.cz, 15. 9. 2014 [cit. 25. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/clanky/otazniky-kolem-dodatku-k-pracovnim-smlouvam/>>.

SMEJKAL, Michal. *Některé aspekty konkurenční doložky* [online]. epravo.cz, 9. 4. 2014 [cit. 23. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/nektere-aspekty-konkurencni-dolozky-93991.html>>.

SUCHÁ, Barbora, BEŇASOVÁ, Kateřina. *Vymezení místa výkonu práce v pracovněprávních vztazích* [online]. epravo.cz, 26. 7. 2011 [cit. 16. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/vymezeni-mista-vykonu-prace-v-pracovnepravnich-vztazich-75092.html>>.

## **JUDIKATURA**

Nález ÚS sp. zn. III. ÚS 3616/10 ze dne 12. 5. 2011.

Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 34/02 ze dne 5. 2. 2003.

Rozsudek NS ze dne 3. 12. 2009, sp. zn. 30 Cdo 2811/2007.

Rozsudek NS ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2455/2002.

Rozsudek NS ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007.

Rozsudek NS ze dne 12. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004.  
Rozsudek NS ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.  
Rozsudek NS ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.  
Rozsudek NS ze dne 31. 3. 1983, sp. zn. 6 Cz 12/83.  
Rozsudek NS ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004.  
Rozsudek NS ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.  
Rozsudek NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

## **DOKUMENTY EU**

Směrnice Rady 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS.

Směrnice Rady 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků.

## **ZAHRANIČNÍ MONOGRAFIE A KOMENTÁŘOVÁ LITERATURA**

FLOREK, Ludwik, ZIELINSKI, Tadeuzs. *Prawo pracy*. Warszawa: C. H. Beck, 2005, s. 366.  
KUZNIAR, Aleksandr. *Kodeks pracy 2014 s komentarzem*. Warszawa: INFOR, 2014, s. 179.

## **ZAHRANIČNÍ INTERNETOVÉ ČLÁNKY A ZDROJE**

CEGLARZ, Jakub. *Umowa o pracę na okres próbny. Co musisz o niej wiedzieć?* [online]. msp.money.pl, 8. 1. 2015 [cit. 3. 3. 2015]. Dostupné na <http://msp.money.pl/wiadomosci/kadry/artukul/umowa-o-prace-na-okres-probny-co-musisz-o,90,0,1688922.html>.

CEGLARZ, Jakub. *Klauzula o zakazie konkurencji. Kiedy można ją zastosować?* [online]. msp.money.pl, 10. 10. 2014 [cit. 3. 3. 2015]. Dostupné na <http://msp.money.pl/wiadomosci/prawo/artukul/klauzula-o-zakazie-konkurencji-kiedy-mozna,176,0,1635504.html>.

Kodeks pracy [online]. kodeks-pracy.org, [cit. 1. 3. 2015]. Dostupné na <http://kodeks-pracy.org/IX-zatrudnianie-mlodocianych/przepisy-ogolne>.

MACZALSKA, Iwona. *Czy i jak zatrudniac dzieci i maloletnich?* [online]. bankier.pl, 2. 8. 2011 [cit. 1. 3. 2015]. Dostupné na <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Czy-i-jak-zatrudniac-dzieci-i-maloletnich-2379386.html>.

MICHALOVSKA, Malgorzata. *Treść umowy o pracę. W jaki sposób sformułować treść umowy o pracę?* [online]. biurokarier.umk.pl, 15. 11. 2012 [cit. 2. 3. 2015]. Dostupné na <<https://www.biurokarier.umk.pl/tresc-umowy-o-prace>>.

URAWSKI, Mariusz. *Ustna forma umowy o pracę.* [online]. infor.pl, 23. 1. 2015 [cit. 2. 3. 2015]. Dostupné na <<http://www.infor.pl/prawo/praca/umowa-o-prace/704372,Ustna-forma-umowy-o-prace.html>>.

## **ZAHRANIČNÍ JUDIKATURA**

Wyrok NS ze dne 4. 11. 2009, sygn. akt I PK 105/09.

Wyrok NS ze dne 26. 8. 1999, sygn. akt I PKN 215/99.

## **OSTATNÍ ZDROJE**

Ministerstvo hospodářství PR. Podnikání v Polsku. Praha: Oddělení propagace obchodu a investic Velvyslanectví Polské republiky v Praze, 2014.



## Shrnutí

Tato diplomová práce pojednává o problematice pracovní smlouvy, jež představuje jeden ze základních institutů pracovního práva. Přináší komplexní přehled o tomto právním fenoménu a nabízí různé pohledy odborníků na současnou právní úpravu, ale taktéž na aktuální problematické otázky, které jsou odbornou veřejností diskutovány.

Diplomová práce je rozčleněna do čtyř přehledných částí.

V první kapitole je vymezena obecná charakteristika pracovního práva jako celku, která je ale celkově zaměřena na právní institut pracovní smlouvy. Jsou v ní charakterizovány základní pojmy pracovního práva, historický vývoj pracovní smlouvy a také prameny pracovního práva jako základní zdroje poznání.

Druhá, stěžejní kapitola se již plně věnuje samotnému předmětu diplomové práce – pracovní smlouvě. Postupně vymezuje vztah pracovní smlouvy a pracovního poměru, subjekty pracovní smlouvy, problematiku formy pracovní smlouvy, zásadní oblast obsahu pracovní smlouvy a v neposlední řadě nastiňuje změnu pracovní smlouvy i pracovního poměru a možné odstoupení od tohoto právního institutu.

Třetí kapitola je primárně zaměřena na komparaci české právní úpravy pracovní smlouvy s úpravou obsaženou v polském zákoníku práce. Je rozdělena do tří podkapitol, které jsou postupně věnovány srovnání subjektů pracovní smlouvy, formy pracovní smlouvy a konečně i jejímu obsahu a vícero možným druhům.

V poslední, čtvrté kapitole je obsažen závěr diplomové práce a možné návrhy de lege ferenda.

## **Summary**

This thesis deals with the issue of an employment contract which represents one of the basic institute of labour law. The thesis brings comprehensive overview and offers views of experts on this problem as well as problematic issues which are currently discussed by professional public.

Thesis is divided into four chapters.

First chapter deals with general characteristics of labour law. It consist of basic definitions, historic development and sources of labour law.

Second chapter deals with the employment contract itself. It defines relations between employment contract and employment, subjects of the contract, form of the contract and content of the contract. Finally, it deals with changes of the employment contract and possible ways of abandonment of the contract.

Third chapters main aim is to compare Czech legal legislation of employment contract with Polish version included in Polish labour law. This chapter is divided into three sub chapters that deals with comparison of subjects of the employment contracts, form of the contracts and the content of the contracts.

In the last chapter there is a conclusion of thesis and possible proposals to de lege ferenda.

## **Klíčová slova / Key words**

pracovní smlouva / contract of employment

zákoník práce / Labour Code

zaměstnanec / employee

zaměstnavatel / employer

závislá práce / dependent work

druh práce / type of work

místo výkonu práce / place of work

den nástupu do práce / date of commencement of employment

pracovní doba / working time

zkušební doba / probationary period

konkurenční doložka / non-competition clause