

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Rozsah smluvní volnosti v pracovním
právu**

Lukáš Božek

Plzeň 2014

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE
Rozsah smluvní volnosti v pracovním právu

Zpracoval: **Lukáš Božek**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Ilona Kostadinovová**
Pracoviště: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Plzeň 2014

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2014

Lukáš Božek

Poděkování

Chtěl bych poděkovat své vedoucí diplomové práce Mgr. Iloně Kostadinovové za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce.

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Lukáš BOŽEK
Osobní číslo: R09M0011P
Studijní program: M6805 Právo a právní věda
Studijní obor: Právo
Název tématu: Rozsah smluvní volnosti v pracovním právu
Zadávací katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod

— Tato diplomová práce si klade za cíl popsat a vymezit rozsah smluvní volnosti v českém pracovním právu s ohledem na poslední novely zákoníku práce a přijetí nového občanského zákoníku. Metody, které budou v diplomové práci použity, jsou dedukce, komparace a rozbor.

2. Pracovní právo a jeho vztah k občanskému právu v historických souvislostech

2.1 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku (delegace či subsidiarita)

3. Zásada smluvní volnosti v civilním právu a její použití v právu pracovním

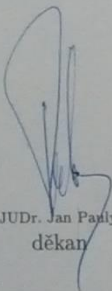
4. Rozsah smluvní volnosti v českém pracovním právu

5. Závěr

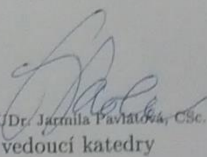
Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury: viz příloha

Vedoucí diplomové práce: Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: 28. ledna 2013
Termín odevzdání diplomové práce: 31. března 2014


Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan




Doc. JUDr. Jarmila Pavlatová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. září 2013

Příloha zadání diplomové práce

Seznam odborné literatury:

- Barancová, H. Ústavnoprávní základy principu zmluvnosti v individuálním pracovnom práve. In Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Brno: Masarykova univerzita, 1994. s. 12-21. ISBN 8021009667
- Barancová, H. a kol. Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov. Bratislava: Sprint dva, 2011. Edícia Juristika. ISBN 978-80-89393-50-3
- Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 640. ISBN 978-80-7400-405-6
- GALVAS, M. a kol. publikace, Učebnice - č. 483, Vyd. 1., 2012, 753 stran, ISBN 978-80-210-5852-1
- Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2
- Knapp, V., Teorie práva, Praha: C. H. Beck, 1995, ISBN 80-7179-028-1
- Kottbauer, A., a kol. Zákoník práce - komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3
- GALVAS, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. Právník. 2007, roč. CXLVI, č. 9.
- GALVAS, M. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. Právník. 1999, roč. CXXXVIII, č. 4.
- Kostadinovová, I. Praktické dopady novely zákoníku práce 2012, Dostupné z: <http://www.akilda.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prakticke-dopady-novely-zp-2012/>
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965Sb., v platném znění účinný do 31.1.2006
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, publikována pod č. 209/1992 Sb. m. s.
- Nález Ústavního soudu České republiky č. 116/2008

Obsah

1. Úvod.....	1
2. Pracovní právo a jeho vztah k občanskému zákoníku v historických souvislostech	3
2.1. Pojem pracovního práva	3
2.2. Postavení pracovního práva v systému práva.....	4
2.3. Závislá práce jako předmět pracovního práva.....	6
2.4. Pojem a subjekty pracovněprávních vztahů	7
2.5. Historie pracovního práva	8
2.5.1. Všeobecný zákoník občanský.....	9
2.5.2. Období po 2. světové válce do roku 1965	13
2.5.3. Socialistický zákoník práce z roku 1965	14
2.5.4. Pracovní právo po roce 1989	15
2.5.5. Nový zákoník práce	19
2.5.5.1. Delegace či subsidiarita?.....	22
2.5.5.2. Poslední novelizace zákoníku práce.....	24
2.5.5.3. Změny v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku.....	27
3. Zásada smluvní volnosti v civilním právu a její použití v právu pracovním	33
3.1. Obecně k pojmu právních zásad.....	33
3.2. Zásady civilního práva	34
3.3. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ a zásada <i>smluvní volnosti</i> v pracovním právu.....	35
3.4. Zásady pracovního práva.....	40
3.4.1. Flexibilita	44
4. Rozsah smluvní volnosti v Českém pracovním právu	45
4.1. Vznik pracovního poměru	47
4.1.1. Postup před vznikem pracovního poměru.....	48
4.1.2. Smlouva o smlouvě budoucí	50

4.1.3.	Pracovní smlouva	51
4.1.4.	Jmenování	54
4.1.5.	Zkušební doba	55
4.1.6.	Délka pracovního poměru a pracovní poměr na dobu neurčitou	56
4.1.7.	Pracovní doba, konto pracovní doby a související ustanovení	57
4.1.8.	Konkurenční doložka	63
4.1.9.	Odměna za práci.....	64
4.2.	Změny pracovního poměru.....	69
4.2.1.	Změna místa výkonu práce	70
4.2.2.	Změna sjednaného druhu práce a převedení na jinou práci	71
4.2.3.	Pracovní cesta.....	73
4.2.4.	Agenturní zaměstnávání.....	74
4.3.	Skončení pracovního poměru	75
4.3.1.	Zrušení ve zkušební době.....	76
4.3.2.	Vzájemná dohoda o rozvázání pracovního poměru	77
4.3.3.	Okamžité zrušení pracovního poměru	77
4.3.4.	Výpověď	78
4.3.5.	Uplynutí sjednané pracovní doby	82
4.3.6.	Smrt.....	82
4.3.7.	Odstupné	82
4.4.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	83
4.4.1.	Dohoda o provedení práce	84
4.4.2.	Dohoda o pracovní činnosti	85
4.5.	Kolektivní pracovně právní vztahy	85
4.5.1.	Kolektivní smlouvy.....	87
5.	Závěr	90
	Resumé.....	93

Seznam zkratk	95
Prameny.....	95
Monografie.....	95
Odborné články, příspěvky	97
Právní předpisy a mezinárodní smlouvy	99
Judikatura	102
Ostatní a internetové zdroje	104

1. Úvod

Diplomová práce je zaměřena na oblast českého pracovního práva a vymezuje rozsah smluvní volnosti v něm. Smluvní volnost společně se zásadou „*vše je dovoleno, co není zakázáno*“ patří k základním principům soukromého práva, bez kterých by toto odvětví nemohlo správně fungovat. Umožňuje subjektům práva činit právní jednání a uzavírat smlouvy dle jejich svobodné vůle do té míry, do jaké se takové jednání nedostane do rozporu s psaným právem. Cílem diplomové práce je vymezit a popsat rozsah smluvní volnosti v českém pracovním právu. Pro naplnění cíle byly použity metody analýzy, syntézy, indukce a dedukce.

Pracovní právo tvoří samostatné právní odvětví, jenž se dle odborné literatury řadí právě k soukromoprávním odvětvím. Objevují se v něm ovšem i prvky veřejnoprávní, a to z důvodu jeho specifické funkce – ochranné. Ta se snaží vyrovnat faktickou nerovnost, která vzniká mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem při výkonu závislé práce. Základní ústavní právo předpokládá rovnost všech občanů. Často se však stává, že některé subjekty oplývají silnější ekonomickou i právní mocí. Pracovní právo v tomto ohledu má chránit podřízené zaměstnance před zvlášť zaměstnavatelů a zajišťovat jim tak důstojné podmínky. Z pohledu zaměstnavatelů však pro ně musí vytvářet i vhodné podmínky pro jejich podnikání. Zaměstnavatelé preferují flexibilní pracovněprávní úpravu, kde je široká smluvní volnost. Proto má zákonodárce nelehký úkol najít ideální rovnováhu mezi těmito aspekty a vytvořit tak podobu pracovního práva, která odpovídá potřebám většiny občanů. Právní úprava pracovního práva též přímo souvisí s ekonomickou situací země. S nedávnou ekonomickou recesí stále častěji probíhají diskuse nad tím, jak by moderní pracovní právo mělo vypadat. V České republice, s ohledem na naši historii, silně převažuje ochranná funkce pracovního práva. Do budoucna by bylo jistě vhodné zavedení větší flexibility a více smluvní volnosti do tohoto odvětví.

Pracovní právo ovlivnila nedávná rekonstrukce soukromého práva, která měla mimo jiné vnést větší míru smluvní volnosti. Změny se však této oblasti dotkly jen okrajově a lze říci, že rozsah smluvní volnosti tak zůstal téměř nedotčen.

Z důvodu značné rozsáhlosti tohoto tématu se autor této práce bude věnovat vybraným institutům pracovního práva, kde se smluvní volnost projevuje výrazněji.

Kromě popsání rozsahu smluvní volnosti v současné úpravě pracovního práva v České republice, se práce zaměří i na historický kontext vývoje pracovního práva, který je pro pochopení platné právní úpravy důležitý.

Diplomová práce se dělí do tří obsahových částí.

První část se týká obecného vymezení základních pojmů pracovního práva, jeho funkcí a jeho zařazení do systému práva. Dále tato část popisuje historii pracovního práva a jeho vztah k občanskému právu v kontextu historického vývoje do dnešní doby. Podrobnější pozornost je věnována vzniku nového zákoníku práce a jeho posledním novelizacím, včetně novelizace ovlivněné rekodifikací soukromého práva.

Druhá část práce se věnuje obecně zásadám soukromého práva a též zásadě smluvní volnosti, která je stěžejním tématem této práce. Následně jsou probrány zásady pracovního práva, a také moderní zásada *flexicurity*.

Třetí část práce se zaměřuje na uplatnění zásady smluvní volnosti v českém pracovním právu a snaží se vymezit její rozsah jak u vybraných institutů individuálního pracovního práva, tak v oblasti kolektivního vyjednávání.

Diplomová práce vychází z aktuální odborné literatury pracovního práva a platné právní úpravy.

2. Pracovní právo a jeho vztah k občanskému zákoníku v historických souvislostech

2.1. Pojem pracovního práva

„Pracovní právo vznikalo a vyvíjelo se jako ochranné zákonodárství, jehož úkolem bylo chránit pracovní sílu, která vykonávala námezdní práci, proti tvrdým pracovním podmínkám. Vyvíjelo se původně uvnitř občanského práva (služební smlouva) tak, že vznikaly samostatné právní předpisy, které omezovaly, respektive vymezovaly některé pracovní podmínky.“¹

Pracovní právo je odvětvím práva, jenž upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu práce s cílem umožnit zaměstnavateli organizovat práci zaměstnanců a současně s tím vytvořit vhodné pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska jeho ochrany jakožto slabší smluvní strany (z pohledu socioekonomických podmínek).² Tato definice v sobě zahrnuje dvě základní funkce pracovního práva, a to funkci *organizační* a *ochrannou*. Právě ochranná funkce pracovního práva omezuje smluvní volnost v pracovně právních vztazích s cílem dosáhnout určité rovnováhy. Dosažení tohoto cíle ovšem není vůbec jednoduché.³ Někdy literatura označuje třetí funkci, a to výchovnou, jež doplňuje funkci ochrannou.⁴

Tvoří jej 3 hlavní oblasti, kdy historicky jako první vznikla oblast *individuálního pracovního práva* (vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci), dále se postupem času vytvořila oblast *kolektivního pracovního práva*, která první doplňuje a prolíná se s ní. Kolektivní pracovní právo upravuje vztahy mezi subjekty vytvořené zaměstnanci (v České republice odborové organizace a rady zaměstnanců) a zaměstnavateli (případně jejich sdruženími). Poslední je oblast *zaměstnanosti*, která reguluje vztahy při realizaci jednoho ze základních lidských práv definovaných v Listině základních práv a svobod v čl. 26 a též v § 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to zkráceně práva na zaměstnání. Tento zákon upravuje vztahy mezi občany, příslušnými orgány státu (Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce)

¹ GALVAS, Milan a kolektiv Pracovní právo. 1. vydání. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, s. 11.

² HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 19 s.

³ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc : ANAG, 2014, s. 24.

⁴ GALVAS, M., Proměny funkcí pracovního práva. [online] [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>

a zaměstnavateli při realizaci práva na zaměstnání.⁵ První dvě oblasti podrobněji rozeberu v dalších kapitolách, ale vzhledem k tématu této práce se již dále oblasti zaměstnanosti věnovat nebudu, protože smluvní volnost bychom zde hledali velmi těžko.

V našem středoevropském právním prostoru byla v historii vůdčí říšskoněmecká právní nauka se silnou sociální státní politikou, s čímž souvisí i pokrokové snahy o znormování ochranných pracovních podmínek sociálně slabých zaměstnanců již v 19. století. Jednu z prvních definic pracovního práva podal berlínský profesor Walter Kaskel, který jej pojal jako právo všech stavů konajících námezdní práci na základě smluv pracovních. Vzhledem k pojmenování tohoto oboru za 1. republiky jako práva dělnického se lze setkat s názvem pracovní právo až po druhé světové válce.⁶

Pracovní právo soudobá právní věda dělí na *obecnou a zvláštní část*. První obsahuje základní teoretická východiska, jako je pojem, předmět, funkce a základní zásady pracovního práva. Druhá část už popisuje samostatné instituty typické pro pracovní právo, jako např. vznik, změna a zánik těchto vztahů.^{7 8}

2.2. Postavení pracovního práva v systému práva

Pracovní právo je relativně samostatným právním odvětvím, kdy z pohledu dnešního práva jsou všechna právní odvětví alespoň částečně navzájem propojena. Lze jej chápat jako „kritiku“ občanského či soukromého práva (z něž se postupně vyčlenilo), kde skrz rovnost subjektů, jež je pro občanské právo typická, docházelo k negativním sociálním důsledkům a to vedlo k vytvoření sociálního ochranného zákonodárství.⁹

Prof. Bělina považuje pracovní právo za oblast sociálního práva, ve kterém je zahrnuto i právo sociálního zabezpečení, nicméně sociální právo neoznačuje jako typické právní odvětví.¹⁰

⁵ BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 4.

⁶ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva, Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovníprávních vztazích. Praha : Auditorium, 2012. s. 20.

⁷ Obecnou část se pokusím blíže rozebrat v následujících částech této kapitoly a zvláštní části se budu podrobněji věnovat v následujících kapitolách.

⁸ GALVAS, Milan a kolektiv Pracovní právo. 1. vydání. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, s. 16.

⁹ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 18.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 4-5.

Typické třídění právních odvětví podal již římský právník Ulpianus v Digestech, který rozlišoval mezi *právem veřejným* (*ius publicum*) a *právem soukromým* (*ius privatum*) na základě zájmu, který v daném právním vztahu převládá, a proto se tato teorie označuje jako *zájmová*. Pokud jde o soukromé zájmy, půjde o normy práva soukromého. Pokud převládají veřejné zájmy nebo obecné blaho, pak hovoříme o právu veřejném. Tato teorie je dnes již překonána kritikou nejasnosti širokých pojmů jako veřejné zájmy, soukromé zájmy, obecné blaho atd.

Další teorie se nazývá *mocenská (subordinační)*, která veřejné právo definuje pomocí nadřízenosti a podřízenosti jednotlivých účastníků toho kterého vztahu. Pokud zde tato nerovnost není, jedná se o právo soukromé. V dnešní době se ale proti této teorii staví hlavně odmítnutí vztahu nadřízenosti a podřízenosti v právních vztazích.

Za obecně přijímanou teorií se dá označit teorie *organická*, která dle Hoetzela pokládá důraz na příslušnost právního subjektu k určité veřejnoprávní korporaci z hlediska jeho právního poměru k určité věci. Pokud se v určitém právním poměru subjekt ocitá z důvodu zmíněné příslušnosti, jde o právo veřejné. Pokud je tomu opačně, pak jde o právo soukromé. Tuto definici doplnila *materiální organická teorie*, která veřejné právo bere jako souhrn právních norem, v nichž aspoň jeden subjekt právního poměru je nositelem veřejné moci.¹¹

Dělení práva na veřejné a soukromé je pro právní vědu jedním ze základních postulátů, ovšem v dnešní době se už nedá posuzovat tak ostře jako v minulosti, neboť se rozdíly mezi oběma oblastmi stírají a liší se z části v rozdílných zásadách.

Soukromé právo se dá charakterizovat převážným používáním dispozitivních norem, smluvní autonomií právních subjektů atd.¹² Veřejné právo používá převážně kogentní právní normy¹³, zpravidla je zde nerovné postavení právních subjektů a uplatňuje se zásada oficiality¹⁴ a legality¹⁵.¹⁶

¹¹ HENDRYCH, D. a kol. Správní právo. Obecná část. 8. vydání Praha : C. H. Beck, 2012, s. 24-25.

¹² V dalších kapitolách této práce vysvětlím pojmy jako dispozitivní norma a smluvní autonomie.

¹³ Neumožňuje adresátům, aby si určili práva a povinnosti odlišně od právní normy.

¹⁴ Je např. základní zásadou trestního řízení, a stanovuje, že orgány činné v trestním řízení jsou povinny postupovat z úřední povinnosti. Viz § 2 odst. 4 TrŘ.

¹⁵ Spočívá v uplatňování zákonitosti v procesu tvorby práva, aplikace práva a realizace práva, tj. dodržování hmotněprávních i procesně právních norem.

¹⁶ GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 117 s.

Právní teorií se do práva *veřejného* zahrnuje zejména právo ústavní, právo správní, právo finanční, právo sociálního zabezpečení, právo trestní, právo procesní atd. Pod právo *soukromé* spadá právo občanské, dále obchodní, právo pracovní a právo rodinné.¹⁷

Oblast zaměstnanosti pracovního práva se dá zařadit k veřejnoprávním normám s blízkostí k právu správnímu. Oblast individuálního a částečně i kolektivního pracovního práva spíše k právu soukromému s prvky veřejnoprávními. Jak již bylo zmíněno dříve, pracovní právo se oddělilo od občanského práva v 2. půli 19. století a tento proces se dá rozdělit do dvou oblastí, kde první tvoří *ochranné zákonodárství*, jež charakterizují normy omezující smluvní svobodu v pracovně právních vztazích s ohledem na slabší postavení jedné strany těchto vztahů, a to zaměstnance. Tímto se zde počínají objevovat veřejnoprávní prvky. Další oblastí je *kolektivní vyjednávání*, do něhož byl vnesen nový pramen právní, a to kolektivní smlouvy. Ono oddělení pracovního práva a práva občanského bylo a stále je tématem mnoha odborných diskusí. Jeho původní základní funkce ochranná v dnešní době začíná překážet a tendence směřují k tomu ji alespoň částečně omezit. S nedávnou ekonomickou recesí se začíná hovořit o krizi dnes příliš ochrannářského pracovního práva.¹⁸

2.3. Závislá práce jako předmět pracovního práva

Lidská práce se využívá jako výrobní faktor k uspokojování fyzických a duševních potřeb. Pokud splňuje předpoklady stanovené v § 2 zákoníku práce pro výkon *závislé práce*, stává se předmětem pracovního práva.¹⁹

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPr“) v § 2 odst. 1 stanoví: „*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.*“ Odst. 2 stanovuje kogentní znaky takové práce: „*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.*“

¹⁷ KNAPP, V.: Teorie práva, 1. vydání. Praha, C. H. Beck 1995

¹⁸ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 5-6.

¹⁹ GALVAS, Milan a kolektiv Pracovní právo. 1. vydání. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, s. 14.

Typická vlastnost takové práce je organizační podřízenost zaměstnance zaměstnavateli, který určí způsob jejího výkonu pomocí řídicích pokynů. V zájmu zaměstnavatele by měla být i kontrola práce s ohledem na přínos, který mu výsledek této činnosti přináší, a též s ohledem na jeho odpovědnost za případné škody vzniklé během pracovního procesu jak zaměstnanci, tak třetí osobě. Zaměstnavatel se dále např. musí při přidělování práce zaměstnanci držet smluvené pracovní doby a doby odpočinku²⁰, které nesmí přesáhnout hranice stanovené zákoníkem práce.²¹

Dle § 307a ZPr se za závislou práci považuje i agenturní zaměstnávání, k němuž zaměstnavatel potřebuje povolení dle zvláštního předpisu. Předmětem je dočasné přidělování zaměstnanců agentury k jinému zaměstnavateli, označenému jako uživatel, který řídí práci dočasně přiděleného zaměstnance. Takové přidělení je možné na základě ujednání v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti.

Existuje možnost vykonat určité práce i mimo vztah závislé práce, a to pomocí jiné fyzické či právnické osoby formou dodávky či subdodávky. Na takové typy se použijí ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „ObčZ“).²²

Toto definování závislé práce přímo v pracovních předpisech lze najít v některých zemích EU, jako např. v Belgii, Finsku, Maďarsku, Nizozemí. Na druhou stranu je mnoho zemí, kde popisuje závislou práci pouze právní věda a judikatura jako kupř. Dánsko, Francie, Itálie a Německo.²³

Účel této legální definice závislé práce chápu jako snahu popsat pevný rámec činností, které lze zahrnout čistě do pracovního práva, a tím omezit nelegální zaměstnávání a také zajistit ochranu primárních práv a povinností zaměstnanců.

2.4. Pojem a subjekty pracovníprávních vztahů

„Pracovníprávní vztahy jsou proto právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a právních povinností.“²⁴

²⁰ Jaké smluvní možnosti mají zaměstnanec a zaměstnavatel při domlouvání těchto dob, proberu v dalších částech této práce.

²¹ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc : ANAG, 2014, s. 29-30

²² HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 22

²³ Tamtéž, s. 23-24.

²⁴ GALVAS, Milan a kolektiv Pracovní právo. 1. vydání. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, s. 87.

Tento pojem úzce souvisí s výkonem závislé práce a označuje všechny závazky v oblasti pracovního práva. Jedná se o *individuální pracovněprávní vztahy*, kde subjekty jsou *zaměstnanec a zaměstnavatel*. *Zaměstnavatelem* může být kdokoliv, kdo má právní osobnost, a to je člověk (fyzická osoba), právnická osoba soukromého práva (např. akciová společnost, spolek, nadace aj.), právnická osoba veřejného práva (obec, příspěvková organizace aj.) nebo stát či zahraniční právnická osoba. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba s právní osobností a svéprávností, jak upravuje § 35 ObčZ.²⁵ *Zaměstnancem* je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, § 6 ZPr. Statusové otázky nezletilých se přesunuly ze ZPr do ObčZ. Oproti minulosti došlo v této úpravě k určitým změnám, kterými se budu zabývat v kapitole 2.5.5.3 o změnách v souvislosti s novým občanským zákoníkem.

Druhou kategorií jsou *kolektivní pracovněprávní vztahy*, jichž subjekty jsou *odborová organizace a zaměstnavatel*, případně *organizace zaměstnavatelů a vyšší odborové orgány* (odborové svazy).²⁶

2.5. Historie pracovního práva

Přesnou dobu vzniku pracovního práva lze vzhledem k nedostatku psaných pramenů práva z antických či ještě starších dob určit jen těžko. Jedny z prvních zmínek se objevují v římském právu, kde byl v závazkovém právu popsán institut smlouvy o dílo (*locatio conductio operis*), jenž obsahoval závazek pracovníka kvalifikovaně zhotovit nebo opravit věc pro objednatele, a smlouvy námezdní neboli pracovní (*locatio conductio operarum*), kde se pracovník zavázal osobně provádět nekvalifikované činnosti pro zaměstnavatele; oba dva typy byly úplatné.²⁷

Na českých územích lze považovat za první pracovně právní předpis horní zákoník Václava II. – *Ius regale montanorum* – pocházející z roku 1300. Upravil pravidla těžby a zpracování stříbra, které probíhalo v Kutné Hoře. Částečně stanovil podmínky a pravidla pro práci v dolech, jako třeba i bezpečnost při práci, pracovní dobu a

²⁵ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 65-67. srov. s HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc : ANAG, 2014, s. 58-60.

²⁶ SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. s. 58.

²⁷ SKŘEJPEK, Michal. Římské soukromé právo. Systém a instituce. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 188 an.

odměňování každé skupiny pracovníků při těžbě stříbra. Zakázal sdružování ve spolcích pro horníky nebo kováře. Pro svou vysokou úroveň byl platný až do 19. století.²⁸

S rozvojem měst od 13. století se objevují tzv. *cechy*, sdružující řemeslnou výrobu a osoby na nich se podílející. S nimi vznikají cechovní řády (pravidla), kterými se výroba řídí. Řády obsahovaly pracovní podmínky, pracovní dobu a způsob odměňování.²⁹

Za jedny z prvních období pracovních smluv lze považovat *čelední smlouvy*, uzavírané mezi čeledí a vrchností. Odměnou byla strava, oděv a ubytování. Přesnější pravidla pro tyto druhy smluv v podobě *čeledních řádů* stanovily zemské sněmy v 16. století. Od druhé půlky 17. století jsou vydávány robotní patenty, které upravují pracovní vztahy na panstvích. Právní úprava je pro celé období feudalismu ovlivňována existencí nevolnictví, jež bylo zrušeno roku 1781.³⁰

2.5.1. Všeobecný zákoník občanský

Zlomovým zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů a hlavně celého soukromého práva se stal Všeobecný zákoník občanský (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*, dále jen „ABGB“) z roku 1811, císařský patent č. 946/1811 Sb. z. n. Ovlivněn římským právem a přirozenoprávní teorií představoval moderní úpravu občanského práva. Ve své hlavě XXVI. zavedl institut námezdní smlouvy, který obsahoval smlouvu služební a smlouvu o dílo. Hlavním obsahem bylo tedy poskytnutí služeb či zhotovení díla za odměnu v penězích, splatnou až po dokončení služby.³¹

Změnu v této oblasti přinesla až třetí novela občanského zákoníku roku 1916, která mimo jiné rozdělila námezdní smlouvu na smlouvu o dílo a smlouvu služební. Smlouva o dílo obsahovala závazek zhotovit dílo za úplatu, smlouva služební pak závazek jednoho člověka ke konání služeb pro druhého po určitý čas. Pokud nebyla sjednána odměna, náležela takovému pracovníkovi odměna přiměřená. Nově šlo ujednat splatnost odměny dle měsíců či kratších časových úseků. Takový služební poměr byl sjednán na dobu určitou, po které zanikl. Ukončení poměru výpovědí bylo

²⁸ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 42.

²⁹ Tamtéž, s. 43.

³⁰ BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 29.

³¹ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 42.

možné ve čtrnáctidenní výpovědní lhůtě. Dokonce bylo možno poměr sjednat na zkoušku, kdy mohl být z obou stran v průběhu prvního měsíce rozvázán.³² Pokrokově lze hodnotit nárok na část mzdy v případě nemoci zaměstnance nebo jeho možnost hledat v průběhu výpovědní doby jiné pracovní místo, aniž by měl snížený plat. Zajímavostí je právo zaměstnance na vydání písemného vysvědčení (o době a druhu služby), jež lze chápat jako potvrzení o dosažené praxi s tím, že existoval zákaz negativních poznámek v takovém dokumentu.³³

„I v 19. století stále ještě existovaly čelední řády. V roce 1857 byl vydán čelední řád pro Prahu, v roce 1866 pro český venkov a v roce 1867 pro venkov moravský. Stanovily povinnosti i práva zaměstnavatelům i zaměstnancům. Zaměstnavatelé měli mj. právo zaměstnance tělesně trestat a při odchodu zaměstnance mohli prohlédat jeho věci. Zaměstnané osoby se měly chovat uctivě a poníženě a vystupovat a oblékat se měly skromně a nenápadně.“³⁴

Obdobou písemného vysvědčení byly čelední knížky obsahující taktéž hodnocení práce.³⁵

Do poloviny 19. století se nedá hovořit o zřetelném omezení smluvní svobody v pracovním právu, ale s rozvojem průmyslové výroby v té době vznikla potřeba regulovat pracovní podmínky dělníků ochranným zákonodárstvím. Prvním jeho projevem byl dekret z roku 1842 vymezující základní pracovní podmínky dětí. Ty mohly pracovat pod podmínkou absolvování alespoň 3 let základní školy už od 9 let, pokud požadovaný čas ve škole nesplnily, byl hraniční věk stanoven na 12 let. Pracovní doba u dětí do 12 let za den nesměla přesáhnout 10 hodin, v rozmezí od 12 do 16 let už činila 12 hodin.³⁶

³² BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 29.

³³ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 45.

³⁴ BĚLINA, tamtéž, s. 29.

³⁵ SPIRIT, M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 31.

³⁶ HŮRKA, tamtéž, 46 s.

Ochranu zdraví dělníků upravil horní zákon vydaný roku 1854 a též živnostenský řád z roku 1859, který navíc zakázal práci dětí do 10 let. Pod vlivem těchto zákonů vzniká nemocenské a důchodové pojištění.³⁷

Základy oblasti kolektivního pracovního práva lze hledat v Prosinčové ústavě z roku 1867 povolující koaliční svobodu, což vedlo k vytváření zaměstnaneckých odborů a zaměstnavatelských sdružení, jež spolu vyjednávali pracovní podmínky.³⁸

Pokrokově lze hodnotit úpravu inspekcí dohlížejících na ochranu zdraví při práci v průmyslových podnicích upravenou v zákoně o zřizování živnostenských dozorců z roku 1883. Novela tohoto zákona z roku 1885 *„zakázala práci dětí v řemeslných podnicích do 12 let a v továrnách do 14 let, omezila práci dětí od 12 do 14 let na 8 hodin denně. Stanovila ochranu při výplatě mzdy, zavedla nedělní klid v průmyslových a řemeslných podnicích a stanovila podmínky pro vydávání pracovních řádů. Současně také stanovila nejdelší pracovní dobu v továrnách na 11 hodin.“*³⁹

Státní službu na počátku 20. století upravil zákon o služebním poměru státních úředníků a zřízců (služební pragmatika). Výše zmíněná novela ABGB z roku 1916 se z hlediska pracovního práva stala pro některé evropské státy, co se snahy o nastolení sociální spravedlnosti týče, vzorovou.⁴⁰

Po vzniku ČSR v roce 1918 došlo k recepci ABGB do našeho právního řádu zákonem č. 11/1918 Sb. zákonů a nařízení státu československého, jenž se poté nazýval československý obecný občanský zákoník (dále též jen „OOZ“).⁴¹

S ohledem na smluvní volnost se v praxi vytvořil nový institut, stojící na pomezí mezi smlouvou o dílo a smlouvou pracovní, tzv. pracovní smlouva v širším smyslu.⁴²

³⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 30.

³⁸ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 47.

³⁹ BĚLINA, tamtéž, s. 30 – 31.

⁴⁰ KOTTNAUER, Antonín. Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce [online]. 31.1.2005 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: http://cheminfo.chemi.muni.cz/odbory/VOS/novela_ZP_2005/navrh/III-duvodova_zprava.doc

⁴¹ ROUČEK, F.; SEDLÁČEK, J. a kol.: Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a Podkarpatské Rusi, sv. I., str. 29-30.

⁴² ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva, Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha : Auditorium, 2012. s. 75.

Obecná ustanovení OÖZ, jako kupř. úprava smluv, právního jednání, zmocnění či odpovědnost za škodu, se použila na pracovní smlouvy a byla chápána jako pracovní právo smluvní.⁴³

Význam tohoto zákoníku v pracovním právu postupně klesal už od vydání živnostenského řádu roku 1859, i přes velkou pokrokovost nemohl ABGB zachytit společenské a hospodářské změny, které se v průběhu 19. a na zač. 20. století objevily.⁴⁴

Za projev ochranného zákonodárství lze brát přijetí zákona č. 91/1918 z. a n. o osmihodinové pracovní době, který dopadal např. na živnostenským zákonem upravené podniky, závody a ústavy provozované státem, fondy, spolky a společnosti a hornické podniky. Dále stanovil povinnou přestávku 15 minut po pěti hodinách nepřetržité práce a volno 32 hodin v kuse alespoň jednou týdně. Poprvé v našich zemích se definovala práce přesčas, jež nesměla přesáhnout 240 hodin za rok. Zákon omezil i práci v noci na muže starší 16 let a u žen ji zakázal téměř úplně. Vykonávána mohla být v podnicích s nepřetržitým provozem nebo tam, kde existoval na takové práci veřejný zájem. Co se týče práce dětí, podmínil ji ukončením povinné školní docházky, věkem 14 let a omezil na „lehké“ práce.⁴⁵

Velmi pokrokově hodnotím úpravu podpory v nezaměstnanosti, na kterou přispíval stát odborovým organizacím. V době hospodářské recese okolo roku 1933 stát vytvořil obdobu dnešních úřadů práce, tehdy zvaných *veřejných zprostředkovatelem práce*. Dalším pozitivním aspektem ochranného zákonodárství bylo zavedení placené dovolené. Smluvní volnost mohla být omezena kolektivními smlouvami, uzavíranými odborovými organizacemi se zaměstnavateli (či jejich sdruženími), zajišťující pracovní podmínky neupravené zákonem ve prospěch zaměstnanců.⁴⁶

Ve 30. letech došlo k zákonné úpravě určitých profesí, jako např. redaktorů či soukromých zaměstnanců, a k akceptování závaznosti kolektivních smluv v celé

⁴³ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva, Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha : Auditorium, 2012. s. 75.

⁴⁴ Tamtéž, s. 76.

⁴⁵ SPIRIT, M. a kol. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 34.

⁴⁶ Tamtéž, s. 34-35.

společnosti. Po tomto následovalo období vzniku Protektorátu Čechy a Morava s totalitními právními prvky, které se do pracovního práva promítly v podobě nucené práce a rasové a politické diskriminace.⁴⁷

V období první republiky lze spatřit i změnu chápání charakteru vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy přestává mít povahu obligační, ale získává i osobní rozměr, což zmiňuje i judikatura Nejvyššího soudu^{48, 49}.

Dá se říct, že pracovní právo v tomto období přestává mít povahu pouze soukromoprávní a začíná projevovat veřejnoprávní prvky, jako je kogentnost některých ustanovení. Pracovní právo tedy v tomto období tvoří převážně součást občanského zákoníku, i když o něm nemůžeme hovořit jako o samostatném právním odvětví.

2.5.2. Období po 2. světové válce do roku 1965

V platnosti zůstaly zákony neodporující dosavadní a nové ústavě z roku 1948, která vesměs vycházela z prvorepublikové ústavy s novými socialistickými prvky. Ideologie ovlivnila pracovní právo odstupem od smluvního principu, kdy zaměstnavatelem je v podstatě stát, který zaměstnávání mezi jednotlivými občany omezil na minimum. Vedlo to k odosobnění pracovněprávních vztahů.⁵⁰

Se vznikem socialismu v naší republice došlo k tzv. právnické dvouletce s cílem přizpůsobit právo změněným politickým a společenským podmínkám, avšak skrze mnoho předpisů, kdy byla např. upravena bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a omezena pracovní doba na max. 46 hodin týdně.⁵¹

Koncem 50. let již bylo pracovní právo roztříštěné a těžko použitelné, proto se v roce 1960 rozhodlo o vytvoření jednotného zákoníku práce.⁵²

⁴⁷ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 48.

⁴⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Rv I 795/27, Vážný C 7845.

⁴⁹ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, s. 55.

⁵⁰ KOTTNAUER, Antonín. Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce [online]. 31.1.2005 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: http://cheminfo.chemi.muni.cz/odbory/VOS/novela_ZP_2005/navrh/III-duvodova_zprava.doc

⁵¹ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 49 s.

⁵² BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 34.

2.5.3. Socialistický zákoník práce z roku 1965

První ucelený kodex pracovního práva na území České republiky byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce⁵³, ten vyloučil použití ustanovení občanského zákoníku na vztahy upravené tímto zákonem, a toto vyloučení trvalo do roku 2006. Taková partikularizace byla důsledkem legislativních reforem a neměla obdoby téměř v žádné zemi tehdejšího východního bloku. Ve výsledku došlo k rozdělení velké části právního řádu na jednotlivá odvětví, která mezi sebou postrádala vazby. Jedním z nově vytvořených kodexů byl i zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „ObčZ 1964“), jenž přesně stanovil okruh společenských vztahů, na které jej bylo možno použít, a nezahrnoval pracovně právní vztahy. Bylo tak učiněno pod vlivem socialistické ideologie, která nepřijímala pohled na práci jako na zboží. Aby mohl být zákoník práce v praxi použitelný, upravil do té doby typicky obecné občanskoprávní instituty⁵⁴. To vedlo ke zdvojování civilního práva.⁵⁵

„Tímto způsobem byl uměle deformován vztah občanského a pracovního práva a navíc byl zákoník práce koncepčně postaven jako kogentní norma, která téměř vyloučila smluvní (a to jak individuální, tak kolektivní) vyjednávání a nepřipustila smluvní svobodu.“⁵⁶

Prof. Bělina za hlavní rysy tohoto zákoníku práce označil jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. Vzhledem k tématu této diplomové práce se chci vyjádřit ke kogentnosti, jež bez výjimek nedovolovala odchýlení se od textu zákona jak ve prospěch, tak neprospěch zaměstnance, čímž byla smluvní volnost v pracovním právu omezena na minimum. Důsledkem byl nárůst počtů předpisů nižší právní síly. Dodržování pracovních předpisů se kvůli tomu mnohdy stalo pouze formálním. Osamostatnění pracovního práva se netýkalo pouze práva ústavního, které šlo aplikovat subsidiárně.⁵⁷

Sjednocení úpravy pracovního práva vycházelo ze společenských představ a politické ideologie období socialismu, zahrnující představu rovného postavení všech občanů, a též jejich vztahu k výrobním prostředkům, které byly ve vlastnictví všeho

⁵³ Tento zákoník práce nahradil téměř všechny dosud platné pracovněprávní předpisy.

⁵⁴ Kupř. právní subjektivitu, právní úkony, zánik práv a povinností.

⁵⁵ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 24-26.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 7.

⁵⁷ BĚLINA, tamtéž, s. 35-36.

lidu. Důsledkem takových idejí byla převažující kogentnost zákoníku práce, oslabení kolektivního vyjednávání a téměř úplné odstranění smluvní volnosti. Odborové organizace nahradilo Revoluční odborové hnutí se zákonodárnou funkcí. Budování socialismu pomocí práce všech pracujících a chápání pracovního práva jako společenského bylo typické v tehdejších východoevropských zemích. Direktivně řízená ekonomika oslabila pracovní právo z formálního hlediska, jelikož se v praxi řídilo předpisy nižší právní síly. Na druhou stranu lze chválit vysokou úroveň zajišťující slušné pracovní podmínky a odpovídající mezinárodní standardy stanovené např. Mezinárodní organizací práce.⁵⁸

Novou terminologií označil všechny zaměstnance pojmem „pracovník“ a všechny zaměstnavatele pojmem „socialistická organizace“. Pracovně právní vztahy upravil komplexně, a proto se dá říci, že zde můžeme hovořit o vzniku pracovního práva jako samostatného právního odvětví. Vedoucím principem byla vysoká ochrana pracovníka, kdy např. výpovědní důvody stanovil taxativně pro obě strany pracovně právních vztahů. Záměrem bylo omezit časté změny zaměstnání. Upravena byla i pracovní kázeň, za jejíž porušení se dávalo kárné opatření udělované rozhodčími orgány na pracovištích. To mohl následně přezkoumat soud. Co se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr týče, jejich použití se omezilo na práce malého rozsahu a jen v případech, kdy to pro organizace nebylo možné jinak hospodárně provést.⁵⁹

Před rokem 1989 došlo několikrát k novelizaci zákoníku práce, kdy politické vedení např. reagovalo na tzv. „Pražské jaro“ úpravou výpovědních důvodů, ke kterým přibýly důvody politické. Roku 1988 se kvůli měnícím hospodářským podmínkám zjednodušilo uzavírání vedlejších pracovních poměrů, rozšířily se možnosti pro zaměstnávání mezi občany atd.⁶⁰

2.5.4. Pracovní právo po roce 1989

S rozvojem a uvolněním podnikání po Sametové revoluci se projevuje větší dispozitivnost právních norem včetně práva pracovního. *„Zásadní změnu po zániku*

⁵⁸ KOTTNAUER, Antonín. Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce [online]. 31.1.2005 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: http://cheminfo.chemi.muni.cz/odbory/VOS/novela_ZP_2005/navrh/III-duvodova_zprava.doc

⁵⁹ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 51-53.

⁶⁰ Tamtéž, s. 53-54.

totalitního systému přinesl až zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/1990 Sb., kterým se měnil hospodářský zákoník, a který umožnil společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností.“⁶¹ Došlo k tomu pod vlivem Novely Ústavy ČSSR⁶², jež ukončila socialistické dělení vlastnictví na státní, soukromé a osobní. Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů umožnil podnikatelům vlastnit neomezený majetek a zaměstnat libovolný počet pracovníků. I fyzické osoby mohly nyní vystupovat jak podnikatel. Nebylo ovšem možné uzavřít pracovně právní vztah mezi manžely.⁶³

Pracovní právo bylo dále novelizováno zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „ZoKV“) a zákonem č. 3/1991 Sb., který novelizoval přímo zákoník práce. Změny se dotkly úpravy postavení odborů, zrušilo se kárné řízení rozhodčích komisí a všechny pracovněprávní spory přešly na soudy. Dále považuji za důležité zmínit zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech a hlavně zákon č. 74/1994 Sb., jenž přestal rozdělovat úpravu zaměstnavatele dle toho, zda je fyzickou či právnickou osobou, uvolnil kolektivní vyjednávání a rozšířil oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o další ustanovení. Zavedl též klasické označení stran pracovně právních vztahů, a to „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“. Se změnou ve společenskoekonomických podmínkách přestala vyhovovat hlavní zásada zákoníku práce z roku 1965 „*co není dovoleno, je zakázáno*“ hlavně na straně zaměstnavatelů i odborových orgánů, která navíc odporovala ústavnímu zákonu č. 23/1991 Sb., Listině základních práv a svobod (dále jen „LZPS“), hlásající přesně opačnou zásadu.⁶⁴

Co se týká vztahu k ObčZ 1964, došlo ke změně úvodních ustanovení jak zákoníku práce, kde se z § 1 odstranilo vymezení předmětu jeho úpravy, tak zákoníku občanského, jehož předmět úpravy se rozšířil. Komentáře k zákoníku práce v té době nevyjadřovaly jednotný názor na to, zda šlo občanský zákoník subsidiárně použít na

⁶¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 38-40.

⁶² Zákon č. 100/1990 Sb., Ústavní zákon, kterým se mění a doplňuje ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé federativní republiky a ústavní zákon č. 143/1968 Sb., o československé federaci.

⁶³ BĚLINA, tamtéž.

⁶⁴ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 54-55.

pracovněprávní vztahy či ne.⁶⁵ Nejvyšší soud se opakovaně vyjadřoval k samostatnosti pracovního práva a tudíž nemožnosti použít občanský zákoník subsidiárně, ale následně vydal **rozhodnutí ze dne 22. 10. 2008 pod sp. zn. 21 Cdo 4266/2007**, akceptující subsidiární použití občanského zákoníku. Podobný názor potvrdil i **Ústavní soud v nálezu sp. zn. I. ÚS 27/96 ze dne 2. 7. 1996**, kde i dále judikoval, že s ohledem na kogentnost zákoníku práce šlo smluvní volnosti v pracovním právu užít, jen pokud to předpisy výslovně umožňovaly.⁶⁶

Nedá se říci, že by zásada zákoníku práce z roku 1965 „*co není dovoleno, je zakázáno*“ měla platit i po přijetí moderní ústavy, a to ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“), která v čl. 2 odst. 4 říká: „*Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ Je tomu tak v důsledku působení pravidla *lex superior derogat inferiori*⁶⁷. K tomuto se vyjádřil i **Ústavní soud v nálezu sp. zn. II. ÚS 192/95, Sb.n.u. sv. 4, str. 197**, kde posuzoval konkurenční ujednání a označil totožnou zásadu v čl. 2 odst. 3 LZPS za ustanovení mající v každé demokratické společnosti zásadní význam.⁶⁸

V souvislosti s přípravou na přistoupení České republiky k Evropským společenstvím (dále jen „ES“) musela proběhnout harmonizace našeho práva včetně práva pracovního.⁶⁹ V první fázi mělo být evropské právo do našeho transponováno, druhá fáze počítala s vytvořením zcela nového zákoníku práce ovládaným zásadou smluvní volnosti, resp. zásadou „*co není zakázáno, je dovoleno*“. Transpozice byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb., zavádějícím rovné příležitosti pro muže i ženy, upravujícím pracovní dobu, dovolenou a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zákon č. 118/2000 Sb., zajistil ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Poslední novelou se stal zákon č. 74/2004 Sb.⁷⁰

Při aplikaci zákoníku práce docházelo k rozporu mezi základní zásadou „*co není dovoleno, je zakázáno*“ a jednou ze dvou hlavních funkcí pracovního práva, a to

⁶⁵ BEZOUŠKA, P., Subsidiarita občanského zákoníku – historie, současnost, budoucnost, Právník, 2006, roč. 145, č. 8 s. 954–955.

⁶⁶ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, s. 106–107.

⁶⁷ Vyšší zákon deroguje zákon nižší.

⁶⁸ BEZOUŠKA, Petr. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. s. 22.

⁶⁹ Analyzovány byly oblasti práva ES jako je směrnice Rady ES, upravující oblast diskriminace, sociálního dialogu, bezpečnosti ochrany zdraví při práci a rovněž judikatura Evropského soudního dvora.

⁷⁰ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 56.

ochrannou funkcí. Souhlasná vůle obou stran pracovního poměru nemá žádný efekt, pokud takovou úpravu jejich poměru zákoník práce přímo nedovoloval. To vedlo k paradoxním situacím, protože jejich vůle mohla vést ke zlepšení pracovních podmínek na straně zaměstnance, což by naplňovalo ochrannou funkci pracovního práva.⁷¹ Takové omezování smluvní volnosti nemohlo být do budoucna udržitelné.

I přes řadu novel se zákoník práce z roku 1965 stal překážkou v moderním rozvoji pracovněprávních vztahů. České pracovní právo bylo příliš kogentní a smluvní volnost neodpovídala potřebám praxe. Proto se rozhodlo o vytvoření nového zákoníku práce, který měl vycházet z pokročilých úprav některých členských států ES, kde stát stanoví základní pravidla pracovněprávních vztahů, minimální a maximální hranice možností těchto vztahů a zbytek ponechá na smluvní volnosti jak v individuálních, tak kolektivních vztazích.⁷²

Měly se v něm promítnout moderní globalizační a liberální tendence světové ekonomiky, které vyžadovaly a stále více vyžadují větší flexibilitu a menší ochranu zaměstnanců. Projevy jsou např. oslabení národních kolektivních smluv, možnost ujednání pod úroveň minimálních zákonných standardů třeba u pracovní doby, omezení stávky, prodloužení zkušební dobu atd.⁷³

V půli 90. let započaly diskuse o vytvoření nového občanského zákoníku, což mělo mít vliv i na vazbu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, neboť historicky tvořilo pracovní právo součást soukromého neboli civilního kodexu a stalo se otázkou, zda se některé instituty nepřesunou do občanského zákoníku či jakou formu vlastně tato vazba bude mít. Nakonec se z politických důvodů rozhodlo, že zákoník práce bude samostatným komplexním kodexem obsahujícím princip delegované aplikace občanského zákoníku na pracovně právní vztahy, jenž byl chápán jako vhodnější z hlediska ochrany zaměstnanců; nutno ovšem poznamenat, že v kontextu soukromého práva to bylo značně neobvyklé. Věcný záměr nového zákoníku práce z roku 2003 počítal s liberálními zásadami s cílem posílit smluvní

⁷¹ KOTTNAUER, Antonín. Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce [online]. 31.1.2005 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: http://cheminfo.chemi.muni.cz/odbory/VOS/novela_ZP_2005/navrh/III-duvodova_zprava.doc

⁷² BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 41-42.

⁷³ SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M., Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?, Právní rozhledy, 2/2007, 15. ročník, s. 43.

volnost v pracovněprávních vztazích, např. i uvolněním možností zaměstnávat osoby mimo pracovní poměr, a to různými dohodami. Ovšem zájmy zaměstnavatelů⁷⁴ nebyly úplně vyslyšeny a z politických důvodů se zákoník práce přiklonil spíše k zájmům odborových organizací, sledujících především ochranu zaměstnanců. Návrh nového zákoníku práce vláda složená z levicových ministrů schválila 21. září 2005.⁷⁵

Proces přijetí nového zákoníku práce komentovala odborná i neodborná veřejnost a i Ústavní soud se vyjádřil o jeho politickém charakteru. Vzhledem k tomu, že byl přijat na konci volebního období Poslanecké sněmovny, nedošlo k přijetí několika připravovaných doprovodných zákonů, což v dalších letech vedlo k časté novelizaci zákoníku práce.⁷⁶

2.5.5. Nový zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, byl schválen dne 23. května 2006 s relativně dlouhou legisvakancí lhůtou do 1. ledna 2007, kdy se stal účinným. Během této doby došlo ke změně politického rozložení sil v Poslanecké sněmovně. Nově převládající pravice a odborná veřejnost zákoníku vytýkaly jeho nedostatky, především legislativní chyby, rozpor s ústavním pořádkem a nepřijetí tzv. antidiskriminačního zákona.⁷⁷

Účelem nového zákoníku práce mělo být přiblížení pracovního práva do sféry soukromoprávní a předejít dalšímu rozporu pracovního práva s Ústavou a Listinou základních práv a svobod.⁷⁸

Bohužel zákoník nenaplnil legitimní očekávání jak odborné, tak neodborné veřejnosti, kdy mnoho ustanovení převzal ze starého zákoníku a u nových ustanovení se dá úprava označit za nepropracovanou a nepromyšlenou.⁷⁹

ZPr měl naplnit zásadu vyjádřenou v LZPS v čl. 2 odst. 3, který zní: „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ Cílem bylo prohloubení liberálnosti a posílení smluvní volnosti v pracovně právních

⁷⁴ Zaměstnavatelé vždy preferovali především vysokou smluvní volnost.

⁷⁵ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 58-60.

⁷⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 42.

⁷⁷ HŮRKA, tamtéž, s. 61.

⁷⁸ KOTTNAUER, Antonín. Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce [online]. 31.1.2005 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: http://cheminfo.chemi.muni.cz/odbory/VOS/novela_ZP_2005/navrh/III-duvodova_zprava.doc

⁷⁹ SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M., Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?, Právní rozhledy, 2/2007, 15. ročník, s. 43.

vztazích. Nově se mohou jeho účastníci domluvit na odchylné úpravě, což neplatí, pokud to zákoník výslovně nedovoluje nebo tato nemožnost z povahy jeho ustanovení vyplývá. Kogentní jsou i harmonizační ustanovení ES, od kterých se lze odchýlit jen v prospěch zaměstnance. Jak bylo řečeno výše, občanský zákoník šlo aplikovat na tyto vztahy na principu tzv. „delegace“, což se v praxi projevilo jako těžko použitelné. Nakonec to vedlo k ústavní stížnosti, jež vyústila ke zrušení několika ustanovení odporujících ústavnímu pořádku **nálezem č. 116/2008 Sb. Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008**, který rozeberu podrobněji v následující kapitole.⁸⁰

Metoda delegace byla vyslovena v § 4 ZPr, který zní: „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.*“ Doc. Galvas vysvětluje metodu delegace tak, „...že pravidla jednoho předpisu mají být ve vztazích primárně upravovaných jiným předpisem aplikována jen tehdy, pokud tak výslovně stanoví odkazová (delegační) norma.“ Za taková delegační ustanovení lze označit § 8, 18 a 326 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011. Kritika na tuto netradiční úpravu a pro soukromé právo nevhodnou koncepci ze strany odborníků na sebe nenechala dlouho čekat.⁸¹

Zásadu smluvní volnosti chtěl naplnit v tom ohledu, že kogentními ustanoveními zakotvil základní práva a pracovní podmínky, ale umožnil účastníkům si nad tento rámec dohodnout i různé podmínky pracovního vztahu výhodněji, než stanovil zákon. Zakomponoval a tím sjednotil úpravu roztržštěnou do vícero právních předpisů, jako třeba úpravu mzdy, částečně platu, odměny za pracovní pohotovost, průměrného výdělku, cestovních náhrad a část vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Převážnou část bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ponechal na speciálním předpisu, a to zákoně č. 309/2006 Sb., který mohl pružněji reagovat na časté změny v této oblasti.⁸²

Ač se zákoník snažil o posílení smluvní volnosti, mnoho autorů považovalo tuto zásadu zakotvenou v § 2 odst. 1 nového zákoníku práce za nejasnou a neaplikovatelnou. Odstavec zněl: „*Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích*

⁸⁰ Miroslav BĚLINA a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 42-43.

⁸¹ GALVAS, Milan a kolektiv Pracovní právo. 1. vydání. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, s. 37-38.

⁸² HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 62.

mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.“ Nešťastné se zdálo nepřesné použití slovního spojení „z povahy jeho ustanovení nevyplývá“, jež muselo být vždy vykládáno s přihlédnutím k jednotlivým ustanovením zákona či k jinému předpisu.⁸³

ZPr nově zakotvil definici závislé práce v § 2 odst. 4 takto: *„Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.*“ Dále zákoník stanovil v § 3, že závislá práce může být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu. Tato definice vycházela z dosavadní judikatury. Taková legální definice závislé práce byla chápána odbornou veřejností jako problematická a její definici by měla spíše podat judikatura a právní věda jako např. v jiných zemích Evropy.⁸⁴ Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 tuto definici změnila do podoby uvedené v bodě 2.2. této práce. Další změnou bylo například zkrácení výpovědní doby jednotně na 2 měsíce s možností prodloužení.⁸⁵

Základní zásady popsané v § 13 až 15 se nedaly označit za zásady tradičně koncipované z hlediska právní teorie, protože vesměs stanovily povinnosti zaměstnavatelů a některá práva zaměstnanců.⁸⁶

ZPr přinesl řadu pozitivních změn, na druhou stranu s ekonomickou krizí se nejen z řad podnikatelů ozývá potřeba větší flexibility a liberálnosti v pracovněprávních vztazích, proti čemuž se klasicky staví odbory, které neakceptují oslabení právních jistot zaměstnanců.⁸⁷

⁸³ SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M., Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?, Právní rozhledy, 2/2007, 15. ročník, s. 43

⁸⁴ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, s. 28.

⁸⁵ Dále k jednotlivým konkrétním změnám vzniklých v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce in HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. Praha: Linde a. s., 2008. s. 19-24.

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 45.

⁸⁷ BĚLINA, tamtéž, s. 44.

Moderní teorie pracovního práva reagovala na tyto tendence vytvořením a definováním pojmu *flexicurity*, který je spojením anglických slov *flexibility* (pružnost) a *security* (jistota). Jeho obsahem je dosažení takového právního stavu, který vytvoří dostatek prostoru pro volnost v pracovněprávních vztazích hlavně pro zaměstnavatele a zároveň zajistí sociální jistoty zaměstnanců.⁸⁸ Pojmu *flexicurita* se budu věnovat podrobněji v kapitole o zásadách a principech pracovního práva.

2.5.5.1. Delegace či subsidiarita?

Význam principu *delegace* podaný odbornou literaturou pracovního práva jsem popsal v předchozí kapitole. Trochu odlišně jej lze definovat jako legislativně technický odkaz právního předpisu, který odkáže na úpravu v jiném předpise.⁸⁹ Právní teorií byla delegace popsána F. Weyrem jako poměr normy (relativně) prvotní, vyšší, normy obecnější, s širším obsahem, k normě (relativně) druhotné, nižší, konkrétnější, přičemž se druhotná norma musí držet v rámci daném jí normou prvotní a neodporovat jí.⁹⁰ Další definice se v odborné literatuře hledá velmi těžko.

Princip *subsidiarity* se projeví v právu skrze „*obecnost určitého zákona tak, že:*

- a) *neřeší-li zvláštní zákon záměrně nějakou otázku, postupuje se podle zákona obecného*
- b) *podle obecného zákona se postupuje také při zaplňování prave (tedy nezamýšlené) mezery ve zvláštním zákoně,*
- c) *vyvolává-li určité ustanovení zvláštního zákona pochybnost, lze ji odstranit interpretací za použití podobného ustanovení zákona obecného.“*

Jedná se o projev principu *lex specialis derogat generali*^{91, 92}

Vzájemný poměr občanského zákoníku a zákoníku práce byl předmětem mnoha odborných diskusí ještě předtím, než došlo k přijetí ZPr. Zprvu se uvažovalo o subsidiárním použití obecné části občanského kodexu, další části či ustanovení by šlo

⁸⁸ GALVAS, Milan a kolektiv Pracovní právo. 1. vydání. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, s. 13.

⁸⁹ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, s. 170.

⁹⁰ Weyr F. Teorie práva. Praha – Brno: Orbis, 1936, s. 125.

⁹¹ Zákon speciální deroguje obecný.

⁹² ELIÁŠ, K., Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce, Právní rozhledy, 9/2003, s. 434.

použit na základě principu delegace. To bylo ovšem kritizováno jako systémově nepřijatelné.⁹³

Nakonec zvolená koncepce použití občanského zákoníku na základě delegace korespondovala i s ustanovením § 2 odst. 1 věta druhá ZPr, jež určuje, že „*odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody.*“ Toto způsobilo výkladové potíže, neboť kogentní ustanovení zákoníku práce odkazuje, bez možnosti se odchýlit, na dispozitivní ustanovení občanského zákoníku. Dispozitivita je v tomto směru dosti omezena, neboť odchýlná úprava je možná jen v tom směru, jaký určí zákoník práce nebo předpis, na který zákoník práce odkáže. Tím nebylo dosaženo posílení smluvní volnosti v očekávaném rozsahu.⁹⁴

Z mnoha důvodů, které jsem již uvedl výše, a i z důvodů dalších podala skupina poslanců a skupina senátorů Parlamentu České republiky návrh na zrušení několika ustanovení zákoníku práce Ústavnímu soudu, čemuž tento ve svém nálezu⁹⁵ částečně vyhověl. Zrušil například část výkladové úpravy v § 2 zákoníku práce určující, co je kogentní a dispozitivní ustanovení, čímž se měla rozšířit smluvní volnost a posílit srozumitelnost, přehlednost a předvídatelnost.⁹⁶ Ohledně principu delegace, popsaném v § 4 ZPr, se vyjádřil směrem k občanskému zákoníku jako k obecnému soukromoprávnímu předpisu, který se má aplikovat k ostatním soukromoprávním (včetně pracovního práva) odvětvím subsidiárně, aniž by to takové normy musely přímo uvádět.⁹⁷ Odkazová ustanovení označil za nadbytečná a zákonodárci tak stanovil úkol vyrovnat se s touto změnou a zakomponovat do ZPr princip subsidiární aplikace občanského zákoníku. Ústavní soud zrušil řadu ustanovení týkajících se pravomocí odborových organizací, kupř. postavil odborové organizace na roveň bez ohledu na počet členů, posílil význam rady zaměstnanců, oslabil kontrolní

⁹³ ELIÁŠ, K., Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce, Právní rozhledy, 9/2003, s. 434.

⁹⁴ SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA M., Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?, Právní rozhledy, 2/2007, 15. ročník, s. 43.

⁹⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl.ÚS 83/06.

⁹⁶ Viz. bod č. 196 odůvodnění citovaného nálezu.

⁹⁷ Viz. bod č. 209 odůvodnění Nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl.ÚS 83/06.

pravomoci odborových organizací a odstranil vázanost zaměstnavatele při vydávání vnitřního předpisu na souhlas odborové organizace.⁹⁸

K tomu bych ještě rád zmínil názor **Ústavního soudu v nálezu sp. zn. II. ÚS 531/06 ze dne 20. 5. 2008**, kde se vyjádřil k oddělení pracovního práva od soukromého, kdy konstatoval, že tuto konstrukci nikdy nepovažoval za vhodnou.

Doc. Galvas se k vazbě mezi zákoníkem práce (zvláštní předpis) a občanským zákoníkem (obecný předpis) vyjádřil takto: „*Zvláštním předpisem zůstává pro pracovněprávní vztahy zákoník práce. Pokud v něm nenalezneme pravidlo nezbytné k posouzení právní otázky, nastupuje podpůrné (subsidiární) použití zákona obecného, tedy občanského zákoníku.*“⁹⁹

K delegaci ještě poznamenám, že i na zákoník práce odkazují delegačním principem právní předpisy, jako např. zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, zákon č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, zákon č. 229/2002 Sb., o finančním arbitrovi, zákon č. 358/1992 Sb., notářský řád, zákon č. 120/2001 Sb., exekuční řád, zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, který ale odkazuje subsidiárně na zákoník práce, což činí i zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství.¹⁰⁰

Úprava subsidiárního použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy se dostala do ZPr rozsáhlou novelou účinnou od 1. ledna 2012, kterou proberu níže.

2.5.5.2. Poslední novelizace zákoníku práce

Technická novela zákoníku práce (zákon č. 362/2007 Sb.) řešila technické nedostatky zákoníku způsobené nedostatkem času a problémy, které doprovázely jeho přijetí. Zohlednila přijetí tzv. antidiskriminačního zákona¹⁰¹. Významnou a dlouho očekávanou zásadní novelizaci zákoníku práce provedl zákon č. 365/2011 Sb., od níž se očekávala vyšší míra flexibility pracovních vztahů a tím pádem lepší možnosti pro zaměstnavatele při vytváření nových pracovních míst. Konečně i zakomponovala

⁹⁸ Viz. body č. 265, 290 a 297 citovaného nálezu.

⁹⁹ GALVAS, Milan a kolektiv Pracovní právo. 1. vydání. Brno : Masarykova Univerzita, 2012, s. 39.

¹⁰⁰ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, s. 173-174.

¹⁰¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

nutné změny do zákoníku práce, jež bylo třeba provést s ohledem na **nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl.ÚS 83/06.**¹⁰²

Vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce byl v § 4 nově definován takto: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Tím došlo k naplnění principu subsidiarity mezi těmito zákony. V § 4a vymezil ustanovení občanského zákoníku nepoužitelná na pracovněprávní vztahy, jako smlouva ve prospěch třetí osoby, smlouva s přesnou dobou plnění, smlouva o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech a o postoupení pohledávky. Odst. 2 umožnil dohodnout smluvní pokutu, jen pokud to stanovil zákoník práce. Dále upravil kolektivní smlouvy a určil opět, která ustanovení občanského zákoníku na ně nelze použít. Zrušil všechna nadbytečná ustanovení upravující delegaci.¹⁰³

Zásady byly demonstrativně formulovány takto: *a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, c) spravedlivé odměňování zaměstnance, d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.* Nadbytečně lze hodnotit zásady pod písmeny b) a c), jelikož o nich již mluví LZPS v čl. 28. Ohledně vad právních úkonů se položil důraz na relativní neplatnost, což odpovídalo i návrhu úpravy nového občanského zákoníku.¹⁰⁴

Zásady pracovního práva měly vyfiltrovat některá ustanovení občanského zákoníku, jež nebylo vhodné na pracovněprávní vztahy použít. JUDr. Bezouška tuto formulaci nepovažuje za nezbytnou s tím, že by mohla zvyšovat nejistotu stran závazku. Taktéž nebere vylučující ustanovení v § 4a za naplňující ochrannou funkci pracovního práva, jelikož to v důsledku může být na újmu právě zaměstnancům.¹⁰⁵

¹⁰² BEZOUŠKA, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 587-593.

¹⁰³ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, s. 112-113.

¹⁰⁴ Více k absolutní a relativní neplatnosti in BEZOUŠKA, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 587-593.

¹⁰⁵ BEZOUŠKA, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 587-593.

Souhlasím s názory prof. Běliny a doc. Pichrta, kteří považují mnoho ustanovení novely za vcelku zbytná a zatěžující, kdy laická veřejnost může některé změny chápat jako změny od dispozitivních ustanovení ke kogentním, i když tomu tak v reálu není. Pozitivně však hodnotí vypuštění ustanovení § 363 odst. 2 ZPr, jehož smysl nebyl chápán veřejností jednotně. Podobně hodnotí i novou formulaci základních zásad, která vedla k jejich lepšímu pochopení.¹⁰⁶

Neplatnost právních úkonů upravil v § 18 v odst. 1 takto: „*Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak.*” Taxativním způsobem vytyčil důvody § 19, k nimž soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu.

Dále byla upravena definice závislé práce v § 2, která zní: „*Závislou prací je práce, které je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Odst. 2 kogentně stanovuje: „*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.*“ V souvislosti s touto změnou byl novelizován zákon o zaměstnanosti. To má souvislost s *nelegální prací*, za kterou lze označit pracovní činnost splňující předpoklady závislé práce, ale která není vykonávána v platném pracovněprávním vztahu.¹⁰⁷

Další body této novely shrnu s ohledem na téma mé práce pouze jmenovitě, kdy ke změně došlo u zkušební doby, u pracovního poměru na dobu určitou (který bylo nově možno uzavřít na dobu tří let místo dvou s možností uzavřít jej takto ještě dvakrát), znovuzavedení dočasného přidělení, zavedení odstupňování výše odstupného, u dohody o provedení práce; zároveň také vznikl nový výpovědní důvod.¹⁰⁸

Tato novela přispěla ke zlepšení stavu pracovního práva v České republice, ovšem nedokázala naplnit všechna očekávání stran toho, že se pracovní právo stane

¹⁰⁶ BĚLINA, M., PICHRT, J.: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2011, č. 17, s. 605.

¹⁰⁷ PAVLÁTOVÁ, J. Zákl. charakteristika a sociální aspekty velké novelizace zákoníku práce České republiky. In. Důstojnost zaměstnanca v pracovněprávních vztazích. Editor Ivica Hodálová. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 45.

¹⁰⁸ BEZOUŠKA, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 587-593.

dostatečně flexibilním a liberálním odvětvím, jež zaručí všem stranám pracovněprávních vztahů v napjaté hospodářské situaci po průběhu ekonomické recese vhodné podmínky k pozitivnímu rozvoji trhu práce. S ohledem především na blížící se účinnost nového občanského zákoníku bylo nejen odborné veřejnosti zcela jasné, že bude třeba pracovní právo dále novelizovat a korektněji provázat se soukromým právem.

Další zřetelnější novelou ZPr se stal zákon č. 155/2013 Sb., s účinností od 1. srpna 2013, který znovu zavedl do ZPr v § 39 odst. 4 možnost tzv. *neomezeného řetězení pracovních poměrů*. Ve výsledku to znamenalo uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou bez omezení s ohledem na vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele spočívající ve zvláštní povaze práce, jako např. sezónní práce v cestovním ruchu, zemědělství či stavebnictví atd. Stalo se tak i kvůli nutnému souladu se směrnicí Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou. Úpravy doznal i § 90 odst. 1 stanovující povinnou nepřetržitou dobu odpočinku mezi dvěma směny z původních dvanácti na jedenáct hodin, což ale neplatí pro zaměstnance mladší osmnácti let, u kterých povinný odpočinek zůstal na dvanácti hodinách.

2.5.5.3. Změny v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku

V souvislosti se schváleným a od 1. ledna 2014 již účinným novým občanským zákoníkem neboli zákonem č. 89/2012 Sb. (dále jen „ObčZ“), došlo k přijetí zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s rekodifikací soukromého práva hmotného. Část LXVII popisuje změny zákoníku práce; tyto změny lze označit za významné a v této kapitole se jimi budu zabývat.

Princip subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce nově obsahuje i přímo ObčZ v části čtvrté (relativní majetková práva) hlavě II (závazky z právních jednání) dílu třetím (pracovní poměr) v § 2401, jehož odst. 1 zní: *„Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“* Odst. 2 tohoto paragrafu zakazuje použití ustanovení občanského zákoníku o ochraně

spotřebitele na pracovněprávní vztahy. Důvodová zpráva k ObčZ chce tímto paragrafem vyjádřit, že pracovní smlouva je institutem soukromého práva.¹⁰⁹

Z § 4 ZPr vyplývá, že použití ObčZ je možné jen v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Tyto zásady jsou formulovány v § 1a takto: „(1) *Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, c) spravedlivé odměňování zaměstnance, d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.* (2) *Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.*“ Jak si čtenář této práce jistě všiml, zásady se neliší od novelizace ZPr provedené zákonem č. 365/2011 Sb., došlo ke změně předvětí odstavce 1, který vyjadřuje cíl předpisu a pracovního práva obecně. Dále přibyl odstavec 2, zajišťující ochranu veřejného pořádku skrze vyjmenované zásady. Pojem veřejného pořádku je klíčovým měřítkem pro přípustnost jednání smluvních stran v závazkových vztazích v nové civilněprávní kodifikaci. Pokud je jednání v rozporu s veřejným pořádkem, hledí se na něj vždy jako na absolutně neplatné.¹¹⁰

Novinkou je přesun statusové otázky nezletilých z § 6 ZPr do § 35 ObčZ¹¹¹, jenž vymezuje, kdo a za jakých podmínek může být *zaměstnancem*. Nově § 35 ObčZ vymezuje právní osobnost a svéprávnost zaměstnance takto: „(1) *Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.* (2) *Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.*“ Takto zvolená koncepce prý lépe odpovídá rozumové a

¹⁰⁹ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, konsolidované znění [online]. Praha. 1.3.2012 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>

¹¹⁰ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 26-28.

¹¹¹ V zákoníku práce se toto ustanovení promítlo v § 56a a § 77 odst. 5 a 6.

volní vyspělosti nezletilých osob a smyslu a účelu čl. 10 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhlášen pod č. 120/1976 Sb.), čl. 5, 27 a dalších Úmluvy o právech dítěte (vyhlášena pod č. 104/1991 Sb.) a čl. 32 LZPS. Odklání se tak od předchozí úpravy, která ideově vycházela ještě ze socialismu. Nová úprava považuje za vhodnější, aby nad správným vývojem potomka, který může být negativně ovlivněn uzavřením pracovní smlouvy, bděli jeho rodiče, spíše než zaměstnavatel či stát, jak tomu bylo doposud.¹¹²

Souhlasím s kritikou prof. Běliny, jenž považuje za zbytečné přesunutí speciálního pracovněprávního ustanovení do obecné občanskoprávní úpravy, kterou zatěžuje. Odstavec 2 považuje za rozporný s principy soukromého práva, kdy někdo třetí by neměl mít možnost rušit právní vztah dvou jiných subjektů.¹¹³

Došlo k vypuštění úpravy kogentních a dispozitivních norem ze ZPr v § 4a a 4b. Nadále bude tyto otázky řešit ObčZ v § 1 odst. 2, kde se vymezuje kritérium pro odlišení ustanovení norem dispozitivních od kogentních takto: „*Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.*“ Co to jsou dobré mravy, vymezil např. **Ústavní soud v nálezu sp. zn II. ÚS 249/97 ze dne 11. 2. 1998** jako „...*souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.*“ Dodává, že toto musí být posuzováno případ od případu obecnými soudy. Veřejný pořádek definovalo mnoho zákonů jak českých, tak zahraničních již v minulosti. „*Veřejný pořádek zahrnuje ochranu hodnot, které jsou pro demokratickou společnost zásadní a představují základ sociálního řádu.*“¹¹⁴

¹¹² HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 78-79. srov. s Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, konsolidované znění [online]. Praha. 1.3.2012 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>

¹¹³ BĚLINA, M., právnická fakulta UK Praha, Pracovní právo po novém občanském zákoníku [online]. Praha. [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: http://www.spolpracoc.cz/attachments/article/12/Belina_pracovni_pravo_po_NOZ.pdf

¹¹⁴ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 36-37.

Z pohledu smluvní volnosti je důležitá změna ustanovení § 4a a 4b ZPr, kdy §4b byl zrušen a §4a zní takto: „(1) *Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.* (2) *Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.* (3) *Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.* (4) *Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*“ Tento paragraf stanovuje pravidla pro použití zásady „*co není zakázáno, je dovoleno*“, ze které zásada smluvní volnosti vychází a bez níž by ji nebylo možno použít. Tento princip obecně vymezuje § 1 odst. 2 ObčZ. Pokud se tedy strany pracovněprávního vztahu chtějí odchýlit od zákona, nesmí toto jednání odporovat následujícímu: zákonnému zákazu, tzv. *minimaxu*¹¹⁵, postavení osob a ochraně osobnosti, dobrým mravům, veřejnému pořádku a základním zásadám, ustanovením uvedeným v § 363 ZPr, jimiž se zapracovávají předpisy Evropské unie. Předmětné ustanovení působí velmi nepřehledně, ale bez daného taxativního výčtu by bylo obtížné harmonizační ustanovení nalézt.

Novinkou je možnost uzavírat nepojmenované, tzv. *inominátní smlouvy*, pokud zákon takovou smlouvu neupravuje a její uzavření není v rozporu s ním. Definicí nepojmenovaných smluv rozeberu níže.¹¹⁶

Považuji za důležité zmínit § 346d ZPr, který stanovuje zákaz či omezení některých institutů ObčZ v pracovním právu. První odstavec stanoví, že zástavní právo není možno zřídit k zajištění budoucího dluhu nebo k věci, k níž vlastnické právo vznikne zástavci teprve v budoucnu. Dle odst. 2 je zadržovací právo na movitou věc k zajištění dluhu zakázáno. Odst. 3 neumožňuje stranám zavázat se k uzavření smlouvy se třetí osobou, pokud mají být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Odst. 4 pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, který mají jeho strany mezi sebou, neumožňuje postoupit na jiného. Odst. 5

¹¹⁵ „Jedná se o situace, kdy právní úprava slovy „nejméně“ a „nejvýše“ omezuje smluvní zvýšení nebo snížení zákonem uvedené hranice plnění.“ Cit. z HURKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 55.

¹¹⁶ Tamtéž s. 52-56.

zakazuje převzetí dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli (nebo obráceně) jinou osobou. Odst. 6 stanoví: „Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.“ A konečně dle odst. 7 lze smluvní pokutu ujednat, jen stanoví-li to zákoník práce.

Zajímavostí je zavedení *předsmluvní odpovědnosti* ObčZ nejen na pracovněprávní vztahy. Jedná se o ustanovení § 1728 a 1729 v ObčZ. Dovoluje se vést svobodné jednání o smlouvě a nevzniká odpovědnost tomu, kdo ji neuzavře, ledaže toto jednání vedl bez úmyslu smlouvu uzavřít. Při tom mají smluvní strany povinnost sdělit si všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí, tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl úmysl stran tuto smlouvu uzavřít zřejmý.

Odpovědnost zaplatit vzniklou škodu vzniká tehdy, pokud jednání o uzavření smlouvy je už v takové fázi, že se jeví její uzavření jako vysoce pravděpodobné, a to tomu, kdo jako nepoctivě jednající přes důvodné očekávání druhé strany jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod. Rozsah škody odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. Tato odpovědnost se může často objevit i v pracovním právu. Jako příklad bych uvedl situaci, kdy se strany dohodly již na všech náležitostech pracovní smlouvy a na tom, že po doplnění podrobností dojde k jejímu podpisu v den nástupu do práce. Zaměstnanec ale mezitím dostane lepší nabídku u jiného zaměstnavatele a rozhodne se k tomuto nenastoupit. Zaměstnavateli, který již takto počítal s pracovní silou tohoto zaměstnance a třeba odmítl i další uchazeče o práci, může na základě tohoto nepoctivého jednání vzniknout škoda. Otázkou ovšem zůstává, jak se bude škoda v takových případech vyčíslovat, a odpověď poskytne nejspíš až judikatura.¹¹⁷

„Smluvní strany v pracovním právu mají taktéž možnost použít z občanského zákoníku instituty smlouvy o smlouvě budoucí, odstoupení od smlouvy, dohodu o srážkách ze mzdy nebo započtení.“ Použití těchto institutů podléhá omezením, které při aplikaci jednotlivých ustanovení ObčZ vytváří základní zásady pracovního práva. Zejména u adhezních smluv (smlouvy, jejichž obsah stanoví jedna smluvní strana a

¹¹⁷ HOLEC, Pavel, BARTŮŇKOVÁ, Anna, Vybrané aspekty nové občanského zákoníku (NOZ) a jejich dopad do pracovněprávních vztahů – část II [online]. Praha. 26.7.2013 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vybrane-aspekty-noveho-obcanskeho-zakoniku-noz-a-jejich-dopad-do-pracovnepravnich-vztahu-cast-ii-92001.html>

druhá má pouze možnost ji buď přijmout, nebo odmítnout) musí zaměstnavatel brát ohled na ustanovení týkající se ochrany slabší smluvní strany, a to zaměstnance. „Aplikační praxe bude očekávat příchod relevantní judikatury, která s ohledem na zvláštní povahu pracovněprávních vztahů posoudí možnost použití takových institutů, jako je např. předsmuvní odpovědnost, neúměrné zkrácení nebo závdavek.“¹¹⁸

Mohlo by dojít k situaci, kdy se na pracovněprávní vztahy použije institut neúměrného zkrácení, upravený v § 1793 ObčZ. Aplikace na takové vztahy bude jen okrajová, protože obsahuje značné množství omezení. Dobrým příkladem jeho možného použití je situace, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají, že výše mzdy se bude řídit vnitřním mzdovým předpisem. Zaměstnanec takovou mzdu dostane, ale následující měsíc dojde k jejímu snížení právě změnou vnitřního mzdového předpisu bez objektivních věcných důvodů. V tomto případě by zaměstnanec měl nejspíše možnost požadovat a následně se domáhat dorovnání do původní výše mzdy.¹¹⁹

Vzhledem k tématu této práce již dále nebudu podrobněji rozebírat další změny, které rekonstrukce občanského zákoníku přinesla. Jen bych rád zmínil názor prof. Bělina, jenž celkový vliv ObčZ na pracovní právo označuje za spíše nepřímý, dodávající, že povětšinou se pracovní právo nezmění a zachová se tak v platnosti i judikatura.¹²⁰

¹¹⁸ Hůrka, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Právní rozhledy 7/2014, s. 233.

¹¹⁹ Tamtéž, s. 233.

¹²⁰ Bělina M., právnická fakulta UK Praha, Pracovní právo po novém občanském zákoníku [online]. Praha. [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: http://www.spolpracoc.cz/attachments/article/12/Belina_pracovni_pravo_po_NOZ.pdf

3. Zásada smluvní volnosti v civilním právu a její použití v právu pracovním

3.1. Obecně k pojmu právních zásad

Předně považuji za důležité vysvětlit, co jsou právní zásady obecně a jaký význam v právu jako takovém mají. Zásady právní teorie chápe jako prameny práva neboli pravidla, jež nám napomáhají určit, co je po právu. Jsou instruktivní užitečnou pomůckou pro právní myšlení. Základní zásadou se dá označit pravidlo „*co není zakázáno, je dovoleno*“. Pramenem těchto zásad mohou být např. právní normy, judikatura, vědecké bádání, morálka a obecně i přirozené právo, jak vyjádřil v § 7 první soukromoprávní kodex u nás, a to ABGB.¹²¹

V právní teorii se odlišuje pojem právní princip a právní pravidlo (neboli zásada).¹²² Z hlediska tématu této práce nebudu mezi těmito dvěma pojmy dělat rozdíly.

Prof. Gerloch právní principy považuje za obecné základní zásady, které představují univerzální regulativní ideje, od nichž se celý právní systém odvíjí.¹²³

Právní zásady lze chápat jako pravidla, která tvoří základ určitého právního institutu, zákona, právního odvětví nebo právního řádu.¹²⁴ Společně s právními normami mají regulativní charakter, ale na rozdíl od nich jsou více abstraktní a neměly by stanovovat subjektivní práva a právní povinnosti.¹²⁵ Bohužel i k tomu se zákonodárce v minulosti při definování zásad pracovních vztahů uchýlil.¹²⁶

Pro pracovní právo považuji za relevantní vymezit několik skupin základních zásad. První jsou *obecné zásady*, ovládající celý právní řád, další *obecné zásady typické pro soukromé právo* a poslední *zásady specifické pro pracovní právo*.¹²⁷ Obecnými právními zásadami se vzhledem k tématu práce zabývat nebudu.

¹²¹ KNAPP, V.: Teorie práva, 1. vydání. Praha, C.H.Beck 1995, s. 83-84 a 137.

¹²² ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, s. 128.

¹²³ GERLOCH, A. Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 77–78.

¹²⁴ KUBŮ, HUNGR, P., OSINA, P., Teorie práva, Praha, Linde, 2007 s. 276.

¹²⁵ HENDRYCH, D. a kol.: Právní slovník, 2. rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2003 s. 711.

¹²⁶ ZPr při vzniku v roce 2006 taková práva a povinnosti obsahoval mezi zásadami.

¹²⁷ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 18-19.

3.2. Zásady civilního práva

Vzhledem k chápání pracovního práva jakožto převážně soukromoprávního odvětví se pokusím vymezit hlavní zásady civilního práva:

- zásada autonomie vůle neboli smluvní volnosti¹²⁸,
- zásada rovnosti účastníků,
- ochrana dobré víry,
- prevence¹²⁹.

Starší literatura soukromého práva ještě uváděla další zásady, např.:

- zásada dispozitivnosti právní úpravy,
- zásada demokratismu soukromého práva,
- zásada ekvity¹³⁰,
- zásada jistoty soukromoprávního obratu, s čímž souvisí ochrana dobré víry,

ochrana práv třetích osob, zákaz retroaktivity a ochrana nabytých práv¹³¹.

Rekodifikace soukromého práva klade velký důraz na základní zásady, jež jsou z velké části formulovány v § 3 ObčZ, a to demonstrativně takto: „(1) *Soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým.*

(2) Soukromé právo spočívá zejména na zásadách, že

a) každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí,

b) rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany,

c) nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých,

¹²⁸ Jedná se o jednu ze základních zásad soukromého práva. Její význam popíšu v další kapitole této práce.

¹²⁹ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 19.

¹³⁰ Obsahující zásady seznatelné ze smyslu racionální koncepce přirozeného práva. Cit. z Knapp, V.: Teorie práva, 1. vydání. Praha, C.H.Beck 1995, s. 138.

¹³¹ HURDÍK, J., FIALA, J., HRUŠÁKOVÁ, M., Úvod do soukromého práva, Brno 2006, s. 76.

d) daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny,

e) vlastnické právo je chráněno zákonem a jen zákon může stanovit, jak vlastnické právo vzniká a zaniká, a

f) nikomu nelze odeprít, co mu po právu náleží.

(3) *Soukromé právo vyvěrá také z dalších obecně uznávaných zásad spravedlnosti a práva.*“ Ustanovení má interpretační význam a má napomáhat k poznání skutečné zákonodárcovy vůle.¹³² Vzhledem k subsidiárnímu použití ObčZ na pracovněprávní vztahy zaujímají tyto zásady důležitou roli i v pracovním právu.

První odstavec se hlásí k zásadám přirozeného práva, což vychází z Listiny základních práv a svobod, kterou chce ObčZ skrze zakotvení tohoto ustanovení provádět. Důraz klade na autonomii vůle, avšak je zakázáno jednání, které by působilo druhým bezdůvodnou újmu. Další související zásada *honest vivere* (žít čestně) je vyjádřena v § 6 odst. 1 ObčZ a stanovuje povinnost každému jednat v právním styku poctivě, z čehož můžeme odvodit zásadu *zákazu zneužití práva*. Odst. 2 chrání hodnoty důležité pro člověka, osobu, která je těžištěm celého civilního kodexu. Odst. 3 jen poukazuje na nemožnost úplného výčtu obecných právních zásad, které se mohou v čase měnit, a stanovuje, že jimi jsou i zásady další, jako např. „*neznalost zákona neomlouvá*“ či „*práva náleží bdělým*“.¹³³

Jednou z mnoha diskutovaných zásad soukromého práva je *ochrana slabší strany*. Z hlediska základní funkce pracovního práva, a to funkce ochranné, považují za důležité zmínit, že tuto zásadu dnes nalezneme právě pod písm. c) odst. 2 § 3 ObčZ.¹³⁴

3.3. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ a zásada smluvní volnosti v pracovním právu

Ústřední zásada celého právního řádu „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ koreluje se základní zásadou

¹³² Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, konsolidované znění [online]. Praha. 1.3.2012 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>

¹³³ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 41-43.

¹³⁴ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva, Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha : Auditorium, 2012. s. 158.

soukromého práva „*co není zakázáno, je dovoleno*“.¹³⁵ Obojí souvisí s výše zmíněnou zásadou *autonomie vůle*, která se v odborné literatuře někdy zaměňuje s pojmem *smluvní svoboda* neboli *smluvní volnost*, jež je ústředním pojmem této práce. Autonomie vůle je velmi důležitá i v pracovním právu. Právní slovník o pojmu svobody (autonomie) vůle říká, že je konkretizována v obligačních vztazích v podobě zásady smluvní volnosti (svobody), jež dává osobám právo volby právně relevantního jednání.¹³⁶ Umožňuje jednotlivci svobodně upravit své právní vztahy, neomezuje-li jej v tom zákon. Promítá se v 5 rovinách:

- ve svobodném rozhodnutí, zda právně jednat, nebo ne,
- ve svobodné volbě adresáta právního jednání,
- ve svobodné volbě obsahu takového jednání,
- ve svobodné volbě formy tohoto právního jednání,¹³⁷
- někdy bývá ještě označována svoboda volby, zda rozvázat založený právní vztah.¹³⁸

Princip autonomie vůle a zvláště pak *princip smluvní autonomie vůle* zmínil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 28 Cdo 5348/2007. V rámci těchto principů odkázal na nález Ústavního soudu ze dne 3. 1. 2000, sp. zn. IV. ÚS 387/99.

Smluvní volnost můžeme označit jako podkategorii zásady „*co není zakázáno, je dovoleno*“ a jejím účelem je vytvořit prostor pro subjekty pracovněprávních vztahů k tomu, upravit si práva a povinnosti nad rámec zákona dle požadavků té které strany.¹³⁹ Odraz těchto zmíněných zásad spatřujeme v § 4a ZPr, jehož zběžný výklad jsem podal v kapitole o změnách v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku. „*Z pohledu pracovního práva platí, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od tohoto zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje a pokud to neporušuje dobré mravy, veřejný pořádek, základní zásady nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Odchýlení není*

¹³⁵ Její vyjádření najdeme v ústavních zákonech v čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

¹³⁶ Autonomie vůle v HENDRYCH, D. a kol.: Právní slovník, 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009.

¹³⁷ HURDÍK, J., LAVICKÝ, P., Systém zásad soukromého práva, Brno, MU 2010, s. 87-88.

¹³⁸ GALVAS, Milan. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. Právník. 1999, roč. CXXXVIII, č. 4, s. 336.

¹³⁹ JOUZA, L.: Uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovních vztazích. Účetnictví, daně a právo v zemědělství. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 7, s. 27.

dále možné od ustanovení uvedených v § 363 ZPr, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie; to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.“ Toto ustanovení nám dává návod, jak lze zásadu smluvní volnosti v pracovním právu použít, aby nedošlo k porušení kogentních ustanovení. Práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů jsou vzájemná, proto je třeba při využití této zásady brát ohled na to, aby její použití neomezovalo stejná práva druhého subjektu právního vztahu.¹⁴⁰

Druhy právních jednání, kterými se lze odchýlit od zákona, jsou dle doc. Hůrky tyto:

- Dvoustranné právní jednání – smlouvy, dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zaměstnavatelem a odborovou organizací – vždy, pokud to není zákonem zakázáno.
- Jednostranné právní jednání zaměstnavatele nebo zaměstnance – pouze pokud to stanoví zákon.
- Interní předpisy zaměstnavatele – vnitřní předpis, vnitřní mzdový předpis, pracovní řád atd. – pouze za podmínek stanovených zákoníkem práce.¹⁴¹ Vnitřním předpisem lze upravit práva pouze výhodněji v prospěch zaměstnance.

Ochranná funkce pracovního práva, která považuje zaměstnance za slabší stranu pracovněprávních vztahů, nedovoluje použití smluvní volnosti v plném rozsahu, tedy alespoň ne v takovém, jak jej umožňuje občanské právo. Pracovní právo proto obsahuje nezbytnou podmínku, a to omezení smluvní volnosti.

Smluvní svobodu upravuje ObčZ kromě § 1 odst. 2 i v § 1725, který zní: „*Smlouva je uzavřena, jakmile si strany ujednaly její obsah. V mezích právního řádu je stranám ponecháno na vůli svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah.*“

Subjekty, které budou moci tuto zásadu použít, jsou základní subjekty pracovního práva, a to zaměstnavatel, zaměstnanec a odborová organizace.

¹⁴⁰ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 52-53.

¹⁴¹ Tamtéž, s. 53.

Pro pochopení zásady *smluvní volnosti* považují za důležité vysvětlit rozdíl mezi *kogentními* a *dispozitivními normami*, jejichž dosavadní ucelená úprava obsažená v §4b byla poslední novelou zákoníku práce vypuštěna a přenechána obecné úpravě v ObčZ. Zásada smluvní volnosti úzce souvisí s *dispozitivními normami*, jež neobsahují zákazy a subjekty se od nich mohou odchýlit dle vlastní vůle. Takové jednání ovšem nemůže být v rozporu s *kogentními normami*, které zákazy či příkazy obsahují a vytváří tak hranice pro svobodu vůle a smluvní volnost. Tyto normy používají zejména slov jako „jen“, „pouze“, „výlučně“.¹⁴² Pracovní právo používá i další podkategorie kogentních norem, jako např. *absolutně kogentní*, jejichž definice je shodná s čistě *kogentní normou*. Dále najdeme *relativně kogentní normy*, které stanoví minimální a maximální limity smluvního ujednání, jež není dovoleno překročit. Poslední nazýváme *quasi-relativně kogentní typ právní normy* obsažený v § 363, který zapracovává předpisy Evropské unie a od nějž se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.¹⁴³ Příkladem kogentní normy je § 34 odst. 2 ZPr, který zní: „*Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.*“ Příkladem dispozitivní normy je odst. 4 citovaného paragrafu, který stanovuje: „*Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupil do práce.*“

Dispozitivnost norem vyjádřená v § 1 odst. 2 ObčZ, jehož znění je podáno v kapitole 2.5.5.3, má posilovat autonomii vůle, ale tu omezují široké pojmy jako dobré mravy, veřejný pořádek a práva týkající se postavení osob. Tyto neohraničené pojmy mohou vést k aplikačním problémům a představují značný zdroj právní nejistoty při ujednání stran odchylujícího se od dispozitivních ustanovení zákona.¹⁴⁴

Zajímavý pohled na kogentní a dispozitivní ustanovení ZPr za použití teleologického výkladu, kdy základní smysl a účel vzniku pracovního práva je jeho ochranná funkce, podal doc. Pichrt takto: „...*nepřihlížet v pracovněprávních*

¹⁴² STRÁNSKÝ, J.: Smluvní svoboda v individuálních pracovněprávních vztazích a její základní limity. Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 (online). [citováno dne 20.3. 2014]. Dostupné z:

http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Jaroslav%20Stransky%20_922_.pdf

¹⁴³ PAVLÁTOVÁ, J., Smluvní princip a jeho uplatnění v českém zákoníku práce, Právo – Obchod - Ekonomika II.: Sborník vědeckých prac, Edit. SUCHOŽA, J., HUSÁR J., V Košiciách: Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika, 2012, s. 179.

¹⁴⁴ VLASTNÍK, J., Některé připomínky k návrhu občanského zákoníku, Bulletin advokacie č. 11/2011, rubrika Články, s. 30-36.

vztazích k § 1 odst. 2 ObčZ a považovat míru kogentnosti a dispozitivnosti v pracovněprávních vztazích za vyčerpávajícím způsobem vyjádřenou v § 4a ZPr.¹⁴⁵

„Zásada smluvní je v pracovním právu speciálním vyjádřením zásady autonomie vůle i zásady zákazu nucené práce. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele i pracovní závazek zaměstnance mají své hranice vytvořeny na základě dohody stran a v tomto prostoru se pracovní poměr (jiný základní pracovněprávní vztah) realizuje. Vybočení z tohoto prostoru je možné jen výjimečně tam, kde to zákon výslovně umožňuje, či přikazuje.“¹⁴⁶

Dá se říci, že období před vznikem pracovněprávního vztahu je ovládáno převážně autonomií vůle subjektů tohoto vztahu. V období po vzniku už dominují jednostranné pokyny zaměstnavatele, což teorie označuje jako „dispoziční oprávnění zaměstnavatele“.

Smluvní volnost ve své podstatě předpokládá, aby měl jedinec možnost upravit své právní vztahy odlišně od zákona, tedy i aby mohl využít nejen všech typů smluv či dohod, které zákon upravuje, ale též smluv a dohod, které nejsou zákonem upraveny. Hovoříme zde o tzv. *nepojmenovaných smlouvách*, které nesmí být v rozporu s psaným právem ani účelem a smyslem zásad pracovního práva. Úprava se nachází v § 1 odst. 2 ObčZ, kde se píše: *„Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou jednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“* a v §1746 odst. 2 ObčZ, který zní: *„Strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.“*

Některými z projevů inominátních smluv v praxi jsou tzv. *teleworking* („práce na dálku“) a *homeworking* („domácí práce“), které se k nám dostaly pod vlivem práva Evropské unie. V západních zemích Evropy se tento flexibilní typ zaměstnání užívá častěji než u nás.¹⁴⁷

Z pohledu tazajícího se, co by bylo ještě možné použít z civilního kodexu na pracovněprávní vztahy, je důležité brát v potaz ustanovení § 2 odst. 3 ObčZ, který říká:

¹⁴⁵ PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, Právní rozhledy 7/2014, s. 254.

¹⁴⁶ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 28.

¹⁴⁷ JOUZA, Ladislav. Práce z domova, Bulletin advokacie č. 9/2008, s. 39.

„Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské cítění.“¹⁴⁸

3.4. Zásady pracovního práva

Doc. Hůrka zásady pracovního práva definoval takto: „*Samotné zásady, jakožto hlavní normativní výkladová a aplikační pravidla, jsou určující pro působení pracovněprávních předpisů v praxi.*“¹⁴⁹ Dodává, že mohou být teoreticko-právním regulátorem pro budoucí podobu pracovního práva. S ohledem na subsidiární použití civilního kodexu se mají tato pravidla použít při jeho aplikaci a je třeba kromě výše zmíněných zásad brát ohled i na další soukromoprávní zásady jako např. *ochrana dobrých mravů, pacta sunt servanda* („smlouvy se mají dodržovat“), *neminem laedere* („nikoho nepoškozovat“) a *ignorantia legis non excusat* („neznalost zákona neomlouvá“).¹⁵⁰

Náhled většiny odborné veřejnosti na tyto zásady bych shrnul jako sjednocující pojítka pro výklad i aplikaci jednotlivých ustanovení pracovního práva. V případech nutnosti použití *analogia iuris* jiného právního odvětví než pracovního práva a soukromého práva na výjimečné případy pracovněprávních vztahů zajišťují soulad s účelem a smyslem pracovního práva jako takového.¹⁵¹

Psané pracovněprávní zásady se v ZPr nacházejí v ustanovení § 1a, ve kterém od 1. 1. 2014 zní tak, jak jsou podány v kapitole 2.5.5.3 o změnách v souvislosti s novým občanským zákoníkem.

Výčet těchto zásad je kvůli použití slova „zejména“ demonstrativní. Proto musíme brát v potaz též zásady podané v odborné literatuře pracovního práva a jeho soudní praxi.

Předcházející úprava zásad pracovního práva obsažená v § 13 ZPr byla mnohokrát kritizována, jelikož převážně stanovovala povinnosti zaměstnavateli, což odporovalo

¹⁴⁸ PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, Právní rozhledy 7/2014, s. 254.

¹⁴⁹ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 30.

¹⁵⁰ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 25-26.

¹⁵¹ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 24–25.

charakteru zásad tak, jak je chápe právní věda.¹⁵² Podrobněji se jimi v této práci zabývat nebudu.

Zajímavý názor podali Bělina a Pichrt, kteří dlouhodobě kritizovali znění § 13 ZPr. Dle jejich názoru by bylo vhodné úpravu zásad ze ZPr vypustit a ponechat ji tak zcela na právní teorii, jelikož jejich normativní úprava vždy přináší značné množství problémů.¹⁵³ Jako autor této práce nesouhlasím s takovým názorem, protože ZPr má sloužit široké laické veřejnosti, která bude jen zcela výjimečně pracovat s odbornou pracovněprávní literaturou. Alespoň částečná úprava zásad v textu zákona má větší šanci dostat se do širšího povědomí takové veřejnosti a být tak aplikována.

Zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance lze označit za projev ochranné funkce pracovního práva, který vychází z historického vzniku a vývoje pracovního práva jakožto samostatného právního odvětví. Charakteristický aspekt této zásady se odráží v celé řadě kogentních ustanovení zákoníku práce, z nichž považuji za důležité zmínit § 346b ZPr, kde se popisuje, co si zaměstnavatel nesmí vůči zaměstnanci dovolit.¹⁵⁴ Dalším důvodem pro znormování této zásady je nezbytná potřeba fyzických osob mít zaměstnání, čímž získávají prostředky pro své potřeby. Tyto osoby se nachází v organizační podřízenosti vůči zaměstnavateli, což na ně vytváří nemalý tlak, který se má pomocí zvláštní ochrany snížit.¹⁵⁵

Zásada uspokojivých pracovních podmínek pro výkon práce opisuje čl. 28 LZPS a naplňuje též účel mnoha úmluv MOP ratifikovaných parlamentem České republiky. Dá se však označit za nadbytečnou, jelikož její smysl můžeme hledat již v předchozí zásadě.¹⁵⁶ „*Tato zásada směřuje od samostatné bezpečnosti zdraví při práci přes pracovní pomůcky, namáhavost práce, normování práce, rozvrhování pracovní doby, práce přesčas, poskytování doby odpočinku, dovolené, pracovního volna až po pracovní prostředí a vztahy mezi zaměstnanci na pracovišti.*“¹⁵⁷

¹⁵² BEZOUŠKA, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 588.

¹⁵³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku), Právní rozhledy 17/2011, s. 605.

¹⁵⁴ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 24 – 25.

¹⁵⁵ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 26-27.

¹⁵⁶ BĚLINA, tamtéž, s. 25.

¹⁵⁷ HŮRKA, tamtéž, s. 27.

Zásada spravedlivého odměňování zaměstnance má udržovat spravedlivou cenu práce, jež odráží obtížnost, namáhavost, pracovní výsledky, množství a kvalitu práce zaměstnance.¹⁵⁸ Na druhou stranu ji lze opět brát jako přepis čl. 28 LZPS a též řady úmluv MOP. Projevuje se v § 346c ZPr, který zakazuje zaměstnanci vzdát se práva na zákonnou odměnu za svou práci.¹⁵⁹

Zásada řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele je druhou miskou na pomyslné váze vzhledem k předchozí zásadě. Stanovuje povinnosti pro zaměstnance, který musí svou práci řádně vykonávat tak, jak se se zaměstnavatelem dohodl nebo jak určuje vnitřní předpis zaměstnavatele. Zahrnuje i loajalitu zaměstnance a jeho vhodné prezentování vůči třetím osobám.¹⁶⁰

Zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci „znamená stejný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům zejména při jejich přijímání do pracovněprávního vztahu, stejné stanovení pracovních podmínek, shodný přístup k zaměstnancům při odměňování i při jiných plněních peněžité hodnoty, stejné zacházení v rámci odborné přípravy a rovný přístup, pokud jde o kariérní postup zaměstnanců.“ *Zákaz diskriminace* se vztahuje jak na diskriminaci přímou, tak i nepřímou. Diskriminační znaky jsou např. pohlaví, víra, rasa, národnost, věk, manželský stav, majetek atd.¹⁶¹ Zásada má vztah k čl. 1 LZPS a k tzv. antidiskriminačnímu zákonu.

Ustanovení v odst. 2 § 1a ZPr povyšuje tři vyjmenované zásady nad úroveň zásad ostatních s tím, že tyto chrání veřejný pořádek. Veřejný pořádek definovala právní nauka a judikatura. Pokud se určité jednání dostane do rozporu s ním, považuje se za absolutně neplatné.¹⁶² Zavedení tohoto ustanovení má vazbu na § 1 odst. 2 a § 588 ObčZ, které takové jednání označují za absolutně neplatné. Zákonodárce tím udělal určitý ústupek odborům, které vždy bojují za posílení práv zaměstnanců.¹⁶³

¹⁵⁸ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 27.

¹⁵⁹ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 25.

¹⁶⁰ HŮRKA, tamtéž, s. 27.

¹⁶¹ Tamtéž, s. 27-28.

¹⁶² Tamtéž, s. 28.

¹⁶³ PICHR, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, Právní rozhledy č. 7/2014, s. 254.

Za dosti důležitou zásadu, která v textu zákona chybí a která vyplývá z čl. 27 LZPS, považuji *zásadu koaliční svobody*, která dává právo sdružovat se jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům za účelem prosazování společných zájmů.¹⁶⁴

Dále bych rád zmínil zásady, které nejsou zakomponovány do ZPr a které popisuje odborná literatura pracovního práva. Doc. Gavlas za nejdůležitější zásadu označuje *právo na práci*, zakotvené v čl. 26 LZPS. Dle něj má každý právo na svobodnou volbu povolání, přípravu k němu a následné získávání prostředků pro své životní potřeby takovou prací. K tomu se přidává právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

S právem na práci silně souvisí *zásada svobody práce a zákazu nucené práce*, kterou najdeme v čl. 9 odst. 1 LZPS a v úmluvách MOP. Tato zásada je prolomena v případě určitých výjimek, jako jsou: práce osob ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osob vykonávajících veřejně prospěšné práce; dále vojenská služba či jiná služba zákonem stanovená namísto vojenské služby; služba vyžadovaná na základě zákona v případech živelných pohrom, nehod apod. Posledním je jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.¹⁶⁵

Za zajímavou považuji *zásadu účasti zaměstnanců na řízení podniku*, která, pokud je uznávána, omezuje zaměstnavatele ve výkonu jeho vlastnického práva v zájmu ochrany jím zaměstnaných osob z důvodu jejich hospodářské odvislosti od rozhodnutí zaměstnavatele. Ideologicky vychází ze socialistické filozofie a na našem území má bohatou tradici z dob první republiky a komunistického režimu. V zákoníku práce se promítla např. v § 278 a násl. v úpravě práva zaměstnanců na informace a projednání.¹⁶⁶

Zásada rovnosti smluvních stran je v pracovním právu z důvodu ochrany slabší smluvní strany značně omezena. Nelze vždy za slabší smluvní stranu označit zaměstnance, ale zpravidla tomu tak bude.¹⁶⁷

¹⁶⁴ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 26.

¹⁶⁵ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 26-27.

¹⁶⁶ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva, Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha : Auditorium, 2012. s. 169 – 170.

¹⁶⁷ HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Právní rozhledy 7/2014, s. 233

3.4.1. Flexijistota

Jak již bylo řečeno, pracovní právo usiluje o poskytnutí co nejširší možnosti úpravy pracovněprávních vztahů do té míry, aby zároveň zachovalo vhodné minimální standardy při práci. Z tohoto důvodu vznikla moderní koncepce tzv. *flexicurity* neboli též *flexijistoty*. Jedná se o spojení dvou anglických slov a to *flexibility*, což v překladu znamená volnost, a slova *security*, což znamená jistota. Snaží se zkombinovat dva protichůdné úkoly či cíle pracovního práva, které dle obecně přijímaného názoru mají vytvořit prostor pro smluvní vůli stran, ale zároveň poskytnout ochranu slabší straně. Pojem poprvé použil prof. Jurjen Adriaansens s ohledem na model trhu práce v Dánsku a Nizozemí.¹⁶⁸

S ohledem na vývoj světové ekonomiky a celkově větší potřeby flexibility na trhu práce byl na úrovni Evropské unie vytvořen dokument nazvaný „Zelená kniha Rady EU z 23. 11. 2006; Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvu 21. století“, jenž má koncept *flexicurity* zavést jako trend pracovního práva či jako politickou strategii všech členských zemí EU za účelem zvýšení konkurenceschopnosti vůči ostatním zemím světa. Toto má historické kořeny, neboť v Evropě se vždy kladl velký důraz na sociální stránku a jistoty zaměstnanců. Nadměrně ochranné zákonodárství může vést k odrazení zaměstnavatele od přijímání nové pracovní síly i v době ekonomické konjunktury, což vede k celkově větší nezaměstnanosti na trhu práce.¹⁶⁹

„Projevy ochranné funkce v pracovním právu lze shledávat v zákonném zákazu, příkazu; součinnosti zástupců zaměstnance; souhlasu zaměstnance; rozhodnutí státního orgánu.“ Flexibilita se člení na flexibilitu zaměstnání, kdy je dána možnost výkonu práce mimo pracovněprávní vztah dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovním poměrem na dobu určitou, se zkušební dobou, agenturním zaměstnáváním, dočasným přidělením. Druhou složkou flexibility je flexibilita výkonu práce skrze kratší pracovní dobu, nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, práci přesčas, pružnou pracovní dobu, konta pracovní doby, homeworking, práci na zavolanou, job sharing (sdílení pracovního místa).¹⁷⁰

¹⁶⁸ HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 39–40.

¹⁶⁹ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 12.

¹⁷⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo ve světle flexicurity. In Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov. Editor Helena Barancová. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 87-88.

4. Rozsah smluvní volnosti v Českém pracovním právu

V této kapitole se budu věnovat vybraným oblastem pracovního práva, ve kterých se objevuje smluvní volnost. Nejprve se zaměřím na *individuální pracovněprávní vztahy* včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a na konci okrajově proberu projev této zásady i v *kolektivních pracovněprávních vztazích*. Toto třídění odpovídá dělení pracovně právních vztahů tak, jak je teorií pracovního práva obecně přijímáno. *Individuální pracovněprávní vztahy* se dělí na „základní pracovněprávní vztahy, jejichž předmětem je účast v pracovním procesu a dochází v nich k výkonu závislé práce“. Základní pracovněprávní vztahy v sobě zahrnují pracovní poměr, právní vztahy zaležené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a služební poměr. Druhou kategorií *individuálních pracovních poměrů* jsou „odvozené pracovněprávní vztahy, které se základními vztahy úzce souvisejí, předcházejí je, nebo vznikají následně jako jejich ochrana.“¹⁷¹ Hlubší členění individuálních pracovněprávních vztahů má význam hlavně aplikační, protože zařazení do určité skupiny rozhoduje, zda se na takový vztah použije pouze ZPr (či subsidiárně ObčZ), nebo se jedná o pracovní poměr např. učitele vysokých škol, nebo státního zástupce. Tyto poměry se liší v podstatných okolnostech i jako je vznik či změna takového vztahu.¹⁷²

Považuji za důležité zmínit, že v souvislosti s rekonstrukcí došlo ke změně ustanovení ZPr pojednávajících o právním jednání. Ke změnám došlo v hlavě páté ZPr zvané *Některá ustanovení o právním jednání*. Nově tedy § 18 ZPr zní: „*Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.*“ Jedná se o doplňkové pravidlo k § 555 a násl. ObčZ. Nejprve mají být použity výkladové metody ObčZ, a pokud nelze pomocí nich dospět k jasnému výkladu, pak se musí zvolit výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Toto má souvislost se základní zásadou pracovněprávních vztahů a funkcí pracovního práva obsaženou v § 1a písm. a), což je zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Brání

¹⁷¹ GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 89.

¹⁷² Pro podrobnější členění pracovněprávních vztahů srov. s BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 158-159.

před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zneužita v zaměstnancův neprospěch.¹⁷³

V § 19 ZPr se stanoví: „(1) Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon. (2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo. (3) Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.“ Tento paragraf doplňuje ustanovení následků vad právního jednání v ObčZ.

Další ustanovení, které v souvislosti se změnami o právním jednání zmíním je § 20, 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.“ Soukromé právo stojí na zásadě neformálnosti právního jednání, kdy určitá forma je nutná pouze výjimečně, kde má pro účastníky takového vztahu závažné právní následky. Jedná se o zvláštní ustanovení vůči § 582 ObčZ, Znamená to, že nedostatek formy pro jednání vyžadované zákoníkem práce, lze namítnout i potom, co bylo již plnění zahájeno. Výjimkou jsou právní jednání, kterými vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.¹⁷⁴

ObčZ dává důraz na realizaci autonomie vůle skrze relevantní právní jednání s tím, že na rozdíl od ObčZ 1964 forma takového jednání není tolik důležitá. Neplatnost jednání se musí v důsledku prokázat. Právní jednání lze definovat jako: „...právní skutečnost závislá na vůli subjektu (chování), s níž právní předpisy spojují vznik, změnu nebo zánik právních vztahů, případně práv a povinností v nich.“¹⁷⁵

ObčZ totiž vychází z nového principu, který v § 574 stanoví: „Na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné, než na neplatné.“ K tomu je třeba mít v paměti znění § 588 ObčZ: „Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které

¹⁷³ BĚLINA, M. Nový kodex ovlivní i pracovní právo, Právní rádce 8/2013, s. 13–14.

¹⁷⁴ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 86-88.

¹⁷⁵ HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Právní rozhledy 7/2014, s. 233.

se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.“, které popisuje případy absolutní neplatnosti.¹⁷⁶

K vadám právního jednání lze uvést, že *relativně neplatné* je jednání přičící se dobrým mravům; odporující zákonu, pokud to smysl a účel vyžaduje (zásady ObčZ a ZPr); pokud je nemožné plnění; pokud se vyskytne uvedení v omyl v rozhodující skutečnosti; pokud není dodržena zákonná forma. *Absolutně neplatné* je jednání zjevně přičící se dobrým mravům; odporující zákonu a zjevně narušující veřejný pořádek; s plněním od počátku nemožným. *Nicotným* je jednání, kde absentuje vůle, nebo vůle není vážná; neurčité či nesrozumitelné; kde to stanoví zákon.¹⁷⁷

4.1. Vznik pracovního poměru

Pracovním poměrem se fyzická osoba dostává do pracovního procesu. Pomocí něj si zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu. Legální definici však nenajdeme. „*Pracovní poměr je smluvní a závazkový právní vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu.*“ Dá se označit za vztah osobně právní, organizačně právní, kolektivní a úplatný.¹⁷⁸

Vzniká pouze na základě svobodně projevené vůle, tedy souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele, buď *pracovní smlouvou*, nebo *jmenováním* na vedoucí pracovní místo.¹⁷⁹

Výhodou pracovního poměru oproti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr je větší pracovněprávní ochrana zaměstnance.¹⁸⁰

Úpravu nalezneme v § 33 až 34b ZPr. Pracovní poměr je závazkový vztah synallagmatický, kde právům jednoho účastníka odpovídají příslušné povinnosti účastníka druhého a naopak. Základním obsahem tohoto poměru představují *povinnosti zaměstnavatele* (přidělovat od vzniku pracovního poměru zaměstnanci

¹⁷⁶ BĚLINA, M. Nový kodex ovlivní i pracovní právo, Právní rádce 8/2013, s. 13.

¹⁷⁷ HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Právní rozhledy 7/2014, s. 233.

¹⁷⁸ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 227–228.

¹⁷⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 117–118.

¹⁸⁰ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 86-88.

práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem) a *povinnosti zaměstnance* (konat od vzniku pracovního poměru podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy, v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.). Tyto povinnosti upravuje § 38 odst. 1 ZPr.¹⁸¹

4.1.1. Postup před vznikem pracovního poměru

Jde o postup zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru. Úprava se nachází v § 30 až 32 ZPr a vztahuje se rovněž i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. „*Omezuje se však jen na:*

- *stanovení obecného pravidla pro výběr fyzických osob – budoucích zaměstnanců,*
- *vymezení okruhu údajů, které může zaměstnavatel od uchazeče vyžadovat,*
- *stanovení informační povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy,*
- *povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku.*¹⁸²

Výběr fyzických osob zaměstnanců je čistě v kompetenci zaměstnavatele. Pokud se ovšem o jedno místo uchází více uchazečů, musí s nimi zacházet rovně a nediskriminovat je. Jsou pevně dána kritéria, dle kterých se jeho volba může řídit. Jedná se o hledisko kvalifikace, nezbytné požadavky pro výkon práce nebo zvláštní schopnosti. Toto omezuje jeho smluvní volnost. Pro speciální povolání či funkce stanovují zvláštní předpisy další omezení. Způsob, jakým si zaměstnavatel zaměstnance vybere, není předpisy určen. Důvody proč s některým uchazečem pracovní poměr neuzavřel, nemá povinnost zaměstnavatel sdělovat. Pokud tak učiní, musí mít na paměti, že tyto důvody nesmí být diskriminační.¹⁸³

Zaměstnavatel má povinnost při výběru zaměstnanců: a) zajistit rovné zacházení se všemi fyzickými osobami ucházejícími se o místo; b) zajistit rovný přístup

¹⁸¹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 193.

¹⁸² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 118.

¹⁸³ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 198–200.

k zaměstnání mužů a žen, což plyne ze směrnice Rady 76/2007/EHS; c) respektovat zákaz přímé i nepřímé diskriminace z rozdílných důvodů, jejichž většinový výčet jsem podal v kapitole o základních zásadách pracovního práva. Rozdílné zacházení ovšem může ospravedlňovat povaha zaměstnání, kde je rozhodující a nezbytný požadavek pro výkon určitých zvláštních zaměstnání, např. v bezpečnostních agenturách, kde je podmínkou větší fyzická zdatnost, vyskytující se v drtivé většině u mužského pohlaví. Diskriminační též nejsou zákonem stanovená opatření na vyrovnání nevýhod určité skupiny osob, např. zdravotně postižených osob. Obecná úprava se nachází v tzv. antidiskriminačním zákoně, tj. zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.¹⁸⁴

Co se týče požadování údajů před vznikem pracovního poměru, tak zaměstnavatel může požadovat pouze údaje bezprostředně související s uzavřením pracovní smlouvy, a to v zájmu ochrany osobních práv. V průběhu pracovního poměru nesmí vyžadovat informace, které nesouvisejí s výkonem práce, § 30 odst. 2 ZPr. Pomocným v tomto ohledu je výčet uvedený v § 316 odst. 4 ZPr a výčet v § 12 odst. 2 ZamZ. V určitých případech ovšem mohou být některé tyto zákazy prolomeny. Při zpracování těchto informací musí zaměstnavatel dbát na znění zákona o ochraně osobních údajů.¹⁸⁵

Za důležité lze označit důsledky uvedení nepravdivých údajů, které je zaměstnavatel od osoby ucházející se o místo oprávněn požadovat. Z ustanovení § 583 ObčZ vyplývá, že uvede-li někdo v omyl druhou stranu o rozhodujících skutečnostech při právním jednání, považuje se takové jednání za neplatné. To znamená, že pokud např. zaměstnanec uvede nepravdivé údaje, na které má zaměstnavatel ze zákona nárok, a tyto údaje jsou rozhodující pro uzavření pracovní smlouvy, stala by se tato smlouva následně neplatnou. Neplatnost by ovšem zaměstnavatel musel namítnout. Dále zde existuje souvislost s ustanoveními v § 1728 až 1730 ObčZ, který požaduje poctivost a serióznost při vyjednávání smluv. Vyplývá z toho povinnost smluvním stranám, aby si navzájem sdělily všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou

¹⁸⁴ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 132-133.

¹⁸⁵ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 198-200.

smlouvu. V případě porušení tohoto ustanovení a vzniku škody, může druhá smluvní strana požadovat náhradu této škody.¹⁸⁶

Krátce zmíním jen informační povinnost zaměstnavatele vůči fyzické osobě ucházející se o místo, kterou zakotvuje § 31 ZPr. Jedná se o kogentní ustanovení, a proto smluvní volnost zde nehraje žádnou roli. To stejné platí i pro § 32 ZPr zakotvující povinnost zajistit v případech určitých druhů povolání vstupní lékařskou prohlídku. O která povolání jde, stanovuje řada předpisů, např. zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

4.1.2. Smlouva o smlouvě budoucí

V ObčZ tento institut najdeme pod § 1785 až 1788. Smluvní svoboda zde dává možnost stranám sjednat si povinnost v budoucnu uzavřít určitý druh smlouvy i s dopředu obecně ujednaným obsahem. Význam to má hlavně v případech právních nebo faktických překážek uzavření pracovní smlouvy. ObčZ 1964 vyžadoval na rozdíl od ObčZ písemnou formu a konsenzus o podstatných náležitostech smlouvy. Týká se to tedy hlavně pracovní smlouvy, kde bude třeba sjednat druh práce a lhůtu, do kdy bude smlouva uzavřena. Pokud se lhůta nesjedná, platí obecně lhůta daná zákonem, a to jeden rok. Oprávněný z takové smlouvy má právo se domct u soudu do tří let uzavření takové smlouvy. Pravomocný soudní rozsudek potom nahradí projev vůle povinné strany. Povinnost smlouvu uzavřít zanikne při kumulativním splnění dvou podmínek, a to pokud se okolnosti, ze kterých strany vycházely při uzavření této smlouvy, následně změní; a pokud po povinném nelze rozumně požadovat, aby budoucí smlouvu uzavřel.¹⁸⁷ Neoznámení podstatných změn okolností bez zbytečného odkladu v takové míře, že nelze rozumně požadovat uzavření smlouvy, je spojeno s možností požadovat náhradu škody z takového jednání vzniklé.¹⁸⁸

Osobně si myslím, že praktický dopad smlouvy o smlouvě budoucí bude, s ohledem na zákaz nucené práce, omezen pouze na dva případy. Jedním je situace,

¹⁸⁶ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 134.

¹⁸⁷ Tamtéž, s. 154-155.

¹⁸⁸ KOSTADINOVOVÁ, I., Právo - obchod - ekonomika: zborník vedeckých prác. Vyd. 1. Editor Jozef Suchoža, Ján Husár. V Košiciach: Právnická fakulta Univerzity P.J. Šafárika, 2012, s. 88–104.

kdy oprávněný k uzavření pracovní smlouvy bude zaměstnanec, který má o práci zájem a soud svým rozhodnutím nahradí projev vůle zaměstnavatele o uzavření pracovní smlouvy. Druhou je situace, kdy oprávněným bude zaměstnavatel, ale vzhledem k zákazu nucené práce nepovažují za příliš praktické, aby soudní rozhodnutí mohlo člověka nutit k výkonu práce, ke které se sice do budoucna zavázal, ale pracovní smlouvu neuzavřel. Pokud by soud nahradil svým rozhodnutím projev vůle zaměstnance a pracovní smlouva by z toho vznikla, zaměstnanec by nejspíš okamžitě vypověděl pracovní poměr, a silně pochybuji o kvalitě takto odvedené práce. V tomto případě by pro zaměstnavatele bylo lepší uplatnit náhradu škody, která mu vznikne nenaplněním účelu smlouvy o smlouvě budoucí.¹⁸⁹

4.1.3. Pracovní smlouva

Uzavření pracovní smlouvy se dá označit za obecný způsob vzniku pracovního poměru, proti kterému stojí jmenování jako zvláštní forma vzniku pracovního poměru. V praxi zásadně převažuje pracovní smlouva. Pro oba typy platí zásada, že ke vzniku dojde na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele.¹⁹⁰

Smluvní princip zde hraje důležitou roli. Díky němu si smluvní strany mohou sjednat takové podmínky, jaké jim vyhovují. Jedná se o kompromis, na kterém se strany shodnou. Subsidiárně se použijí ustanovení ObčZ o právním jednáním a o závazcích, čehož jsou smlouvy jako takové součástí. Jedná se o ustanovení v § 1724 až § 1801 a § 574 až § 588 ObčZ. Samozřejmě vždy s ohledem na základní zásady pracovního práva. Dosavadní úprava do začátku roku 2012 umožňovala v podstatě uzavření pracovní smlouvy jak písemně, tak ústně i konkludentně. Nedodržení písemné formy způsobovalo neplatnost pouze relativní.¹⁹¹

První dva odstavce § 33 ZPr zní takto: „1) *Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.* 2) *Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy sdružení občanů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad,*

¹⁸⁹ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, s. 232.

¹⁹⁰ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 211.

¹⁹¹ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 255.

který předchází sjednání pracovní smlouvy.“ Další dva odstavce se týkají jmenování, kterému se budu věnovat v dalším bodě.

Důležité jsou podstatné náležitosti pracovní smlouvy uvedené v § 34 ZPr. Jedná se o ustanovení kogentní povahy, které stanoví, co musí bezpodmínečně pracovní smlouva obsahovat:

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

Sjednání druhu práce obsahuje výčet pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavázal. Z hlediska smluvní volnosti je na stranách, aby si sjednaly buď širší, nebo užší vymezení pracovních úkolů. Čím širší, tím větší volnost má zaměstnavatel při udělování pracovních úkolů zaměstnanci. Vhodné je blíže popsat jednotlivé pracovní úkoly, aby nevznikaly pochybnosti.¹⁹²

Místo výkonu práce určí, kde bude zaměstnanec práci vykonávat. Opět jej lze určit široce (např. Moravskoslezský kraj), nebo úzce (např. adresa), a případně i alternativně. Pokud místo určíme širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Tato právní fikce má vliv na výši cestovních náhrad při pracovních cestách.¹⁹³ *„Místo výkonu práce má odpovídat potřebě zaměstnavatele a být přiměřené povaze práce. Mimo takto sjednané místo výkonu práce je zaměstnavatel povinen konat práci jen v případě pracovní cesty.“*¹⁹⁴

Den nástupu do práce má důležitý význam pro vznik pracovního poměru, protože tímto dnem pracovní poměr vzniká. Nemusí se určit přesným kalendářním dnem, ale i například jinou skutečností, která v budoucnu může i nemusí nastat.¹⁹⁵ Pracovní smlouvu lze uzavřít i poměrně dlouhou dobu před samotným vznikem pracovního poměru.¹⁹⁶ Při nástupu do práce musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance

¹⁹² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 127–128.

¹⁹³ Tamtéž, s. 127–128.

¹⁹⁴ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 222.

¹⁹⁵ Rozsudek NS ze dne 13. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.

¹⁹⁶ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 258–259.

s informacemi uvedenými v § 37 ZPr. Buď tak učiní pracovní smlouvou, nebo jiným písemným dokumentem.¹⁹⁷

Dle § 34 odst. 2 ZPr je stanovena povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně. K tomu je nutné znát § 582 ObčZ, který říká: „*Není-li právní jednání učiněné ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.*“ K tomu ZPr v § 20 stanoví: „*Nebylo-li jednání učiněno ve formě, kterou stanoví 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.*“ Tím pádem lze kdykoliv dodatečně písemně zhojit nedostatečně formálně uzavřenou smlouvu. Námitku relativní neplatnosti lze uplatnit do doby, než bylo započato s plněním. I tak nedodržení písemné formy naplňuje skutkovou podstatu přestupku nebo správního deliktu zaměstnavatele a mohl by být pokutován inspekcí práce částkou až 10 000 000 Kč.¹⁹⁸

Ze zákona může zaměstnavatel odstoupit od smlouvy v pracovněprávních vztazích dle § 34 odst. 3 ZPr, pokud zaměstnanec, jehož pracovní poměr nově vznikl, nenastoupil ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví. Na pracovní poměr se hledí jako by ani nevznikl. Odst. 4 tohoto paragrafu stanoví, že od smlouvy lze odstoupit jen, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Odstoupení musí mít písemnou formu.¹⁹⁹

Citlivou a diskutovanou věcí, již by měl zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem už při uzavírání pracovní smlouvy, je zavedení kamerového systému na pracovišti. Kontrolu pracovní činnosti zaměstnavatelem jistě považujeme za jeho základní právo, avšak s pomocí sledování kamerovým systémem zde může dojít ke kolizi se základními lidskými právy. Úpravu tohoto sledování najdeme v § 316 odst. 3 ZPr. Dle něj k tomu musí mít závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a je povinen o tom plně informovat zaměstnance. „*Kamery by mohl zaměstnavatel použít, pokud by nedošlo k zásahu do ochrany soukromí zaměstnance*

¹⁹⁷ SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 84.

¹⁹⁸ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 142-143.

¹⁹⁹ HŮRKA, tamtéž, s. 143.

*a pokud by účelu, kterého tím sleduje, nemohl dosáhnout jinak (např. evidenci pracovní doby, osobní kontrolou vedoucími zaměstnanci).*²⁰⁰

Z hlediska smluvní volnosti je pracovní smlouva základní instrument, kterým si smluvní strany mohou různě dohodnout to, co jim zákon pevně nepřikazuje nebo nezakazuje.

4.1.4. Jmenování

Jmenováním se zakládá pracovní poměr, pokud tak stanoví zákoník práce nebo jiný právní předpis. Sice jde o jednostranné jmenování či zvolení do funkce, avšak i zde je třeba souhlasu ze strany zaměstnance, jinak by nebylo možno pracovní poměr uzavřít.²⁰¹ Proto je i tady smluvní volnost hlavním atributem. Souhlas může být dán konkludentně, avšak doporučuje se pro právní jistotu doplnit písemnou formou. Hlavní úprava se nachází v § 33 odst. 3 ZPr. Jmenování upravují krom ZPr i předpisy jako je zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, zákon č. 128/2000 Sb., o obcích atd. Dále lze jmenovat na vedoucí pracovní místo u vedoucích zaměstnanců na těchto postech:

- organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku,
- organizačního útvaru státního fondu,
- příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii České republiky.

Jmenování provede osoba určená zvláštním předpisem, nebo vedoucí příslušné složky, útvaru nebo organizace. Na tato pracovní místa nelze platně uzavřít pracovní smlouvu. Podstatné náležitosti jmenování nejsou stanoveny explicitně. Dá se dovodit, že je třeba stanovit minimálně pracovní místo (funkci) a den nástupu do práce. Pokud se neurčí místo výkonu práce, bude jím sídlo zaměstnavatele.²⁰² Z § 38 odst. 3 ZPr vyplývá, že pro pracovní poměr založený jmenováním platí ustanovení o pracovním

²⁰⁰ JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích, Bulletin advokacie 6/2014, s. 26.

²⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001.

²⁰² GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 247–249.

poměru sjednaném pracovní smlouvou. Z toho hlediska je rozsah smluvní volnosti totožný s rozsahem, který se vztahuje obecně na pracovní smlouvu.

Zvláštní režim tohoto poměru spočívá v možnosti odvolat zaměstnance z tohoto místa zaměstnavatelem a zaměstnanci vzdát se svého místa, § 73 a 73a ZPr. Lze učinit bez uvedení důvodu a kdykoliv v případech stanovených jinými právními předpisy.²⁰³

I s takto jmenovaným zaměstnancem je možno skončit pracovní poměr stejnými způsoby jako v případě pracovní smlouvy. O tom bude psáno více v dalších kapitolách. Jmenování může být na dobu určitou i neurčitou. Podmínky, za nichž bude funkce vykonávána, se upraví podrobněji nepojmenovanou smlouvou, v praxi nazývanou manažerská smlouva. Ta nesmí odporovat obsahu nebo účelu ZPr a jeho zásadám.²⁰⁴

4.1.5. Zkušební doba

Zkušební doba je institut, ve kterém se smluvní volnost výrazně projevuje. Smluvní strany se mohou rozhodnout, zda jej vůbec využijí. Pokud ano tak v jakém rozsahu ho využijí. Institut však obsahuje i kogentní ustanovení, která naplňují převážně ochrannou funkci pracovního práva.

Jedná se o tradiční institut pracovního práva, který dává smluvním stranám možnost zvážit a posoudit, zda jim tento pracovní poměr vyhovuje. Pro zaměstnavatele vytvoří prostor ověřit si, zda se zaměstnanec zapracuje na pracovní místo a osvědčí se v něm. Pro zaměstnance je to doba, ve které si může ověřit, zda mu práce a pracovní podmínky vyhovují. Hlavní význam spočívá totiž v tom, že pokud jedna nebo druhá strana není s pracovním poměrem spokojena, může jej jednostranně bez uvedení důvodu a výpovědní doby ukončit. Vždy je povinnost ji sjednat písemně, ovšem nemusí být součástí pracovní smlouvy. Dá se aplikovat i na pracovní poměr založený jmenováním. Lze si sjednat libovolnou délku, která ovšem nepřekročí šest měsíců pro vedoucí zaměstnance. Definici vedoucího zaměstnance najdeme v § 11 ZPr. Pro ostatní zaměstnance platí maximální délka tři měsíce. Pro oba typy se stanoví taková omezení, že nesmí překročit polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. Dodatečně ji prodloužit nelze. Den sjednání spadá nejpozději na den nástupu do práce.

²⁰³ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 139.

²⁰⁴ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 213-214.

Obecná úprava počítání času v § 605 ObčZ se nepoužije. Speciálně ji upravuje § 333 ZPr. Blíže se počítání času v této práci věnovat nebudu. Zasáhnou-li do zkušební doby celodenní překážky v práci nebo čerpání celodenní dovolené, prodlouží se zkušební doba o dobu těchto překážek v práci.²⁰⁵

4.1.6. Délka pracovního poměru a pracovní poměr na dobu neurčitou

Délka pracovního poměru je další institut, ve kterém lze využít smluvní volnosti a určit si dle vzájemné dohody délku trvání tohoto poměru. Smluvní volnost zde samozřejmě není absolutní, a proto se dále pokusím vymezit hlavní limity tohoto institutu.

Úprava se nachází v § 39 ZPr, kde je stanoveno, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, pokud se výslovně nesjedná doba jeho trvání. Způsob stanovení doby trvání není zákonem stanoven. Lze využít všechny způsoby, jimiž lze vymezit plynutí času v právních vztazích. Za nejvhodnější považuji určení této doby přesným datem skončení. Možností je stanovit konec na určitou budoucí skutečnost, která jistě nastane.²⁰⁶

Pokud tedy délka trvání pracovního poměru není v pracovní smlouvě upravena nebo je upravena neplatně, potom platí nevyvratitelná právní domněnka, že trvá na dobu neurčitou. Úpravu ovlivnila směrnice Rady 1999/70/ES. S ohledem na to se jedná o kogentní ustanovení, od něhož je možná odchylka ve prospěch zaměstnance. Prospěch zaměstnance ovšem definován není, a tak záleží na výkladu v konkrétní situaci. Maximální dobu trvání mezi týmiž účastníky pracovního poměru stanovuje zákon na tři roky s tím, že tuto dobu lze dvakrát prodloužit. Délka pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout celkem devět let. Lze i sjednat např. pracovní poměr na dobu jednoho roku a dvakrát jej prodloužit o dobu jednoho roku, což znamená maximální dobu tří let. Pokud ovšem dojde k uplynutí doby tří let od skončení předešlého pracovního poměru mezi týmiž smluvními stranami, k předchozímu poměru se nepřihlíží.²⁰⁷ V minulosti došlo v tomto ohledu k významné novelizaci,

²⁰⁵ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 157–159.

²⁰⁶ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 260.

²⁰⁷ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 241-242.

jejíž základní aspekty jsem popsal v kapitole o posledních novelizacích zákoníku práce.

Výjimky při uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, se týkají případů, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejímž základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Následuje podmínka, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený, a že bude existovat dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, v níž se upraví: bližší vymezení těchto důvodů; pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou; okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat; dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Zvláštní povaha práce se bude týkat především sezónních prací, nárazových a přechodných zakázek, či různě omezované projekty. Provozním důvodem může být nahrazení přechodného výpadku kvalifikované pracovní síly. Vše bude třeba hodnotit individuálně ke konkrétní situaci. Poslední výjimkou je, že úprava omezení pracovní doby se nevztahuje na pracovní poměr na dobu určitou zaměstnanců agentur práce, uzavřený za účelem výkonu práce u uživatele.²⁰⁸

Z judikatury zmíním **rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002**, kde judikoval, že pokud nebyla doba trvání pracovního poměru sjednána přímým časovým údajem ale tak, že umožňuje, aby tato doba skončila na základě vůle jen jednoho účastníka, považuje se takový pracovní poměr za uzavřený na dobu neurčitou.

4.1.7. Pracovní doba, konto pracovní doby a související ustanovení

Jedná se o často diskutovanou oblast, kde se silně promítají funkce pracovního práva, a to funkce ochranná a organizační. Taktéž je zde velmi široká smluvní volnost, projevující se v široké možnosti upravit si pracovní dobu odlišně od zákona buď v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, nebo i vnitřním předpisem. Do této oblasti silně zasahuje i evropské právo, hlavně směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, a směrnice č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Pod vlivem judikatury Evropského soudního dvora došlo k změně definice pracovní doby,

²⁰⁸ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 166–168.

kteřou lze označit jako *dobu*, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, § 78 odst. 1 písm. a. ZPr. Toto ustanovení ještě stanovuje, že se jedná o *dobu* v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Úprava pracovní doby začíná v § 78 ZPr, který obsahuje mnoho pojmových definic, nezbytných k použití celé úpravy pracovní doby v ZPr. *Dobou odpočinku* je *dobu*, která není pracovní dobou.²⁰⁹ S ohledem na téma diplomové práce nebudu všechny definice uvedené v § 78 odst. 1 ZPr vypisovat a pokusím se vymezit rozsah smluvní volnosti v této široké oblasti alespoň rámcově.

Pracovní dobu stanoví normativní právní akt - tedy zákon, pokud není stanovena souhlasným projevem vůle obou subjektů pracovního poměru. Případně ji může stanovit kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Pracovní doba má vliv např. na vymezení práce přesčas, pro výpočet délky dovolené, či přestávky na kojení. Český zákoník práce zná dva druhy pracovních dob. První lze označit jako *úplnou pracovní dobu*, jejíž maximální limit stanoví § 79 odst. 1 ZPr na 40 hodin týdně. V této úpravě se odráží směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, která stanovuje limit 48 hodin práce v období 7 dnů na sebe navazujících. Kratší pracovní dobu stanovuje § 79 odst. 2 ZPr, pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě nerostů a na báňských pracovištích geologického průzkumu na 37,5 hodiny týdně. Pro zaměstnance s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem je maximum též 37,5 hodiny týdně. V dvousměnném pracovním režimu pak 38,75 hodiny týdně. Druhým typem označeným *zkrácená*, neboli kratší pracovní doba, je doba, která nedosahuje maximálních limitů stanovených výše. Potom ovšem zaměstnanci náleží s ohledem na délku pracovní doby přiměřená nižší odměna. Tyto pracovní poměry se označují jako tzv. *částečné pracovní úvazky*. Pokud by však zaměstnavatel chtěl platit plnou mzdu za tyto kratší délky pracovní doby, musel by toto upravit pomocí kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, § 79 odst. 3 ZPr. Takové zkrácení bez snížení odměny nesmí provést zaměstnavatel, uvedený v § 109 odst. 3 ZPr, jehož hospodaření je navázáno na veřejné rozpočty.²¹⁰

Pracovní doba může činit až 60 hodin týdně, pokud její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů. Vláda

²⁰⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 198–203.

²¹⁰ SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 122-123.

České republiky stanovila určité odchylky v úpravě pracovní doby pro zaměstnance v dopravě ve svém nařízení č. 589/2006 Sb.²¹¹

Stanovené limity pracovní doby platí pro jeden pracovní poměr zaměstnance, čímž nedochází ke sčítání hodin výkonu práce ve více vztazích (neplatí pro mladistvé zaměstnance).²¹² Osobně to považuji za dosti širokou smluvní volnost, kdy se jeden zaměstnanec může nacházet i ve třech pracovních poměrech najednou. Navíc tímto Česká republika porušuje povinnosti vyplývající ze směrnice 2003/88/ES, o maximální délce pracovní doby. Je i otázkou, zda tato volnost nekoliduje s ochrannou funkcí pracovního práva.

Pro mladistvé zaměstnance platí maximální délka 40 hodin týdně v souhrnu všech pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel má povinnost zjišťovat od takového zaměstnance, zda pracuje ještě jinde, a jaká je jeho pracovní doba.²¹³

Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel, který stanoví začátek a konec směň. Zajišťuje si tak správné plnění pracovních úkolů a i bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zpravidla se rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Lze tak učinit i v kolektivní smlouvě po projednání s odborovou organizací. Existují tři druhy rozvržení pracovní doby, a to *rovnoměrné*, *nerovnoměrné* a jeho zvláštní podtyp - *konto pracovní doby*.²¹⁴ Pro všechny platí, že délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin bez práce přesčas.

Pokud zaměstnavatel vložil údaj o rozvržení pracovní doby do pracovní smlouvy, pak její následnou změnu musí dohodnout se zaměstnancem. V opačném případě tak může učinit jednostranně.²¹⁵

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby najdeme v § 78 odst. 1 písm. l ZPr. Zaměstnavatel takto rozvrhuje pracovní dobu na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou. Délka směny se může

²¹¹ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 483.

²¹² HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 249.

²¹³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 211.

²¹⁴ SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 123.

²¹⁵ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 376.

v jednotlivých dnech lišit. Případně může být 40hodinová pracovní rozvržena do 4 směn, každá po 10 hodinách.²¹⁶

U *nerovnoměrného rozvržení pracovní doby* logicky zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně pracovní dobu a zaměstnanec může každý týden odpracovat různý počet hodin. V praxi tak vznikají tzv. „*krátké a dlouhé týdny*“. Při tomto rozvržení pracovní doby nesmí průměrná pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Kolektivní smlouva může toto období prodloužit na 52 týdnů po sobě jdoucích. Tomuto časovému úseku se říká tzv. *vyrovnávací období*.²¹⁷

„*Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny předem (u konta pracovní doby 1 týden předem)*.“²¹⁸ Tuto dobu ovšem lze smluvně se zaměstnancem ujednat odlišně, kde je písemná forma této dohody žádoucí.²¹⁹

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby znamená pro zaměstnavatele výhodný nástroj k větší pružnosti organizace práce.²²⁰

Pružné rozvržení pracovní doby lze použít jak u rovnoměrného, tak i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Znamená výhodu hlavně pro zaměstnance, který si může sám volit začátek či konec pracovní doby každý den, avšak v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Tomuto se říká tzv. *volitelná pracovní doba*, proti níž stojí tzv. *základní pracovní doba*, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti, což stanoví zaměstnavatel. Průměrná týdenní pracovní doba musí však být naplněna v období určeném zaměstnavatelem, avšak nejdéle ve *vyrovnávacím období*, o němž se zmiňuji výše. Pro zaměstnavatele znamená výhodu v úspoře mzdových nákladů v případě překážek v práci na straně zaměstnance.²²¹

Pružnou pracovní dobu nelze uplatnit v případech pracovní cesty zaměstnanců; při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec

²¹⁶ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 376.

²¹⁷ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 211.

²¹⁸ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 490.

²¹⁹ HŮRKA, P. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha : Auditorium, 2009, s. 117–118.

²²⁰ GALVAS, tamtéž, s. 377.

²²¹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 219.

je pevně stanoven; brání-li jejímu uplatnění provozní důvody; v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v dalších případech, které stanoví zaměstnavatel.²²²

Konto pracovní doby posiluje pružnost v pracovněprávních vztazích, avšak nelze jej s pružným rozvržením pracovní doby zaměňovat. Chápeme jej jako nástroj v rukách zaměstnavatelů, kteří mohou dle stávajícího odbytu jejich produkce reagovat na proměnlivou potřebu práce od svých zaměstnanců. Mzdu jim však bude v jednotlivých obdobích vyplácet stejnou. Konto pracovní doby nesmí používat zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 ZPr. Zavést jej mohou pouze v kolektivní smlouvě nebo případně ve vnitřním předpise.²²³

Opět je zde tzv. vyrovnávací období, během kterého může být zaměstnanci bez jeho souhlasu přidělována práce v nižším nebo větším rozsahu než je stanovená týdenní pracovní doba. Limity platí tak, jak je popsáno výše. Za dobu kdy práce není přidělována, náleží zaměstnanci mzda ve výši aspoň 80% průměrného výdělku. Pro zaměstnance se zdá vcelku nevýhodné s ohledem na povinnost náhlého výkonu práce mimo jasný rozvrh.²²⁴ Úpravu tohoto institutu najdeme v § 86 ZPr, jehož odst. 4 stanovuje určitou možnost odchylky. Zaměstnavatel tak může nařídit výkon přesčasových prací až v rozsahu 120 hodin. Tato práce se vezme jako odpracovaná v nejbližší následujícím vyrovnávacím období, ve kterém se za ni i zaplatí mzda.²²⁵

Pro zaměstnavatele však konto pracovní doby znamená větší administrativní zátěž, jelikož musí vést tzv. účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance s tím, že každý týden musí vykazovat rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.²²⁶

Práce přesčas se koná nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby mimo rámec rozvrhu pracovních směn a znamená zásah do osobního života zaměstnance. Nařízena může být jen z vážných provozních důvodů, jinak je třeba souhlasu zaměstnance

²²² HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 253-254.

²²³ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 268.

²²⁴ HŮRKA, tamtéž, s. 254–255.

²²⁵ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 495.

²²⁶ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 221.

v jakékoliv podobě. Náhradou za tento zásah je finanční příplatek k obvyklé mzdě a případné náhradní volno. Nelze hovořit o práci přesčas, pokud zaměstnanec odpracovává pracovní volno, jenž mu bylo předtím na žádost zaměstnavatelem poskytnuto. Čl. 6 směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, stanovuje jasný limit pro práci přesčas, kdy průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů nesmí překročit 48 hodin včetně přesčasů. Pokud zaměstnavatel práci přesčas nařizuje, pak za kalendářní rok může maximálně v rozsahu 150 hodin. V jednom týdnu to může být nejvíce 8 hodin. Nad tento rozsah by se musel v rámci smluvní volnosti dohodnout se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas v jeden týden může být maximálně 8 hodin, ovšem i zde opět hraje roli vyrovnávací období popsané výše, během kterého se těch 8 hodin sleduje v celkovém průměru za vyrovnávací období.²²⁷ S ohledem na téma této práce nebudu probírat práci přesčas ve zdravotnictví.

Další institut pracovního práva, na kterém se mohou smluvní strany dohodnout, se nazývá *pracovní pohotovost*. Jedná se o dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn, § 78 odst. 1 písm. h. Pod vlivem judikatury Evropského soudního dvora došlo k redefinici pojmu a od 1. 1. 2007 může být tato pohotovost realizována jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Zaměstnanec v tomto režimu musí být v určitém čase dosažitelný a schopný výkonu práce v místech své obvyklé pracovní činnosti. Pracovní pohotovost může být konána během doby odpočinku.²²⁸ Zaměstnanec v této době práci nekoná, nicméně musí být připraven ji konat. Přísluší mu za to odměna ve výši nejméně 10% průměrného výdělku.²²⁹

Rozsah smluvní volnosti u *přestávky v práci* není široký. Jde o dobu odpočinku zaměstnance při pracovní směně. Kogentně je stanoveno, že po 6 hodinách nepřetržitého výkonu práce má zaměstnanec právo na 30 minut přestávky v práci s výjimkou, že tuto přestávku může zaměstnavatel jednostranně rozdělit do více částí. Rozdělit ji ovšem lze maximálně tak, aby jedna z přestávek činila 15 minut, a ostatní

²²⁷ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 383 – 387.

²²⁸ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 225 - 226.

²²⁹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 270.

mohou být kratší. Lze říci, že v průběhu směny trvající 12 hodin, může být zaměstnanci poskytnuta jedna přestávka o 30 minutách, protože mu nařídí první přestávku nejdříve po 6 hodinách a druhá už by tak spadala na konec směny. Přestávky však nemohou být ani na začátku ani na konci směny. U pracovní směny kratší než 6 hodin nemá zaměstnanec nárok na přestávku v práci. Přestávku v práci lze přesně vymezit kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem, i vedoucí zaměstnanec ji může vymezovat v určitý den s ohledem na provozní potřebu, a pokud to má dopředu smlouveno, může si ji volit sám zaměstnanec.²³⁰ Výjimky se týkají prací, kde existuje nepřetržitý provoz. Tam musí být zaměstnanci poskytnuta přiměřená doba na oddech nebo jídlo bez přerušení provozu. Tato doba se mu započítává do pracovní doby. U mladistvých zaměstnanců musí být přestávka v rozsahu uvedeném výše poskytnutá vždy, a to po 4,5 hodinách nepřetržitého výkonu práce.

S ohledem na převažující kogentnost ustanovení a téměř nulový rozsah smluvní volnosti v ustanoveních o nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směnami, o dnech pracovního klidu a o nepřetržitém odpočinku v týdnu se tímto v této práci zabývat nebudu.

4.1.8. Konkurenční doložka

Smluvní volnost se u tohoto institutu výrazně projevuje. Je totiž čistě v dispozici smluvních stran, zda spolu konkurenční doložku uzavřou. Úprava se nachází v § 310 a 311 ZPr. Jde o dohodu, jejímž obsahem je závazek zaměstnance, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by měla vůči němu soutěžní povahu. Na druhé straně stojí závazek zaměstnavatele, spočívající v přiměřeném peněžitém vyrovnání zaměstnanci s minimální sazbou poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku. Tato odměna může být logicky mnohem vyšší. Dohodu lze ujednat v pracovní smlouvě, či jiné samostatné dohodě s tím, že musí obsahovat přiměřené finanční vyrovnání pro zaměstnance. Další omezení spočívá v tom, že takovou dohodu mohou smluvní strany uzavřít pouze, pokud to lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, se kterými přišel zaměstnanec během pracovního poměru do kontaktu, a jejichž využití by mohlo

²³⁰ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 257-258.

zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Dále mají možnost si sjednat smluvní pokutu, kterou případně zaplatí zaměstnanec zaměstnavateli, pokud konkurenční doložku poruší. Zaplacením této pokuty pak závazek z doložky zaniká. Pokuta musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených výše.²³¹

Zánik konkurenční doložky nastane v těchto případech: smluvní strany se na zániku dohodnou; je zaplacená smluvní pokuta; odstoupí od dohody zaměstnavatel, avšak může tak učinit pouze po dobu trvání pracovního poměru; vypoví ji zaměstnanec, avšak pouze pokud mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dní po uplynutí jeho splatnosti; smrt zaměstnance. Ke konkurenční doložce se vyjádřil **Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95, Sb. ÚS sv. č. 4 str. 19**. Je nutno dodat, že se jedná o přelomový judikát, jelikož předtím byly konkurenční doložky zakázány. Zdůraznil, že je potřeba k těmto ujednáním přistupovat jednotlivě a nemohou být automaticky neplatné, jelikož nebyly tehdy v právním řádu obsaženy.²³²

4.1.9. Odměna za práci

Smluvní volnost v této oblasti je vcelku široká a zákon pouze stanovuje určité minimální limity. LZPS v čl. 28 stanoví právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci. Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody se nachází v § 109 ZPr. Odchylnou úpravu odměňování obsahují ještě zvláštní zákony, kterým se věnovat nebudu. Vždy jde o plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Za mzdu i plat se považuje i doplatek do výše průměrného výdělku při převedení na jinou práci, doplatek do výše minimální mzdy a doplatek do příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. Mzda je definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, § 109 odst. 2 ZPr. Na rozdíl od platu se jedná o širší formu ocenění výkonu práce, a tedy celkově nejvíce používanou.²³³ U naturální mzdy lze kromě minimální mzdy, která musí být vyplacena vždy v penězích, zbytek mzdy vyplatit v naturální formě. Odměnou tedy budou výrobky (nesmí se jednat o lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky),

²³¹ Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2012, Práce, mzdy, pojištění. s. 445–446.

²³² HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 622-623.

²³³ Tamtéž, s. 297–298.

výkony, práce a služby. Pokud o takovou odměnu má zaměstnanec zájem, musí s tím vyslovit souhlas.²³⁴

Plat se poskytuje jako odměna pouze u přesně stanoveného okruhu zaměstnavatelů. Nelze zde použít naturální odměnu. Obecně se jedná o zaměstnavatele financované prostředky z veřejných rozpočtů. Jde o stát, územní samosprávné celky, státní fondy, za stanovených podmínek některé příspěvkové organizace, školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí.²³⁵ Plat se poskytuje dle zákoníku práce, prováděcího nařízení vlády, a v jejich rámci podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního platového předpisu. Jde o úpravu kogentní, a proto je zde rozsah smluvní volnosti minimální.²³⁶

Kritéria, dle kterých je zaměstnavatel povinen poskytovat mzdu i plat vycházejí z čl. 28 LZPS. Jedná se o složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. Blíže tuto úpravu rozvádí § 110 ZPr.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají být, na rozdíl od pracovního poměru, výjimečnými pracovněprávními instituty. Zaměstnancům činným na základě těchto dohod náleží odměna z dohody.²³⁷

Z hlediska sjednávání mzdy existují dva způsoby, a to v pracovní nebo jiné smlouvě (např. v dohodě o mzdě nebo v manažerské smlouvě); nebo v kolektivní smlouvě, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace. Vždy se tak děje na základě souhlasu obou smluvních stran. Jednostranně ji může určit zaměstnavatel buď ve vnitřním mzdovém předpise; nebo mzdovým výměrem popř. dekretem. Vždy však musí být mzda sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce.²³⁸ Souhlasím s názorem JUDr. Stránského, který v případě možnosti jednostranného určování mzdy zaměstnavatelem hovoří o příliš vysoké nerovnosti mezi zaměstnavatelem a

²³⁴ SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 143.

²³⁵ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 581-582.

²³⁶ SPIRIT, tamtéž, s. 144.

²³⁷ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 299-300.

²³⁸ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 307–308.

zaměstnancem. Koliduje to s právní rovností subjektů soukromého práva, kdy jeden subjekt by neměl mít možnost autoritativně rozhodovat o právech druhého subjektu, co se týká odměny za jeho práci. V budoucnu by dle mého názoru tato úprava měla doznat změn ve prospěch zaměstnanců, alespoň stanovením určitých limitů.²³⁹ **Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004**, judikoval, že taková možnost určení mzdy zaměstnavatelem není protiprávní.

Mzda může být sjednána pouze na určitou omezenou dobu. Po uplynutí náleží zaměstnanci mzda, která nemůže být nižší, než je stanovena zákonem nebo podle kolektivní smlouvy, nebyla-li uzavřena nová dohoda o mzdě poskytované ve větším rozsahu. Toto plyne z judikatury **Nejvyššího soudu z rozhodnutí ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002**.

Výše mzdy nebo odměny za práci mohou být sjednány různě, avšak nesmí jít pod určitou hranici nazvanou *minimální mzda*. Podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením. Momentálně od 1. srpna 2013 platí sazba 8500 Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu. Nová vládní koalice však jedná o zvýšení této hranice. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody této částky, má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci poskytnout doplatek do požadované výše.²⁴⁰ Nad tuto hranici si smluvní strany mohou sjednat mzdu a odměnu za práci čistě dle jejich vůle.

V platové sféře se od roku 2004 používá šestnáctitřídní platový systém, dle kterého se určuje výše platu zaměstnanců. Zákoník práce obsahuje v příloze podrobný katalog platových tříd, jež obsahuje i kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v každé platové třídě. Každá platová třída obsahuje 12 platových stupňů s ohledem na délku započitatelné praxe.²⁴¹ Smluvní volnost se vyskytuje od třinácté a vyšší platové třídy, kde si mohou smluvní strany sjednat smluvní plat, v němž se musí zohlednit všechna hlediska, dle kterých se jednotlivé složky platu stanovují.²⁴² U platů taktéž platí omezení dané minimální mzdou.

²³⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Smluvní svoboda v individuálních pracovněprávních vztazích a její základní limity. In Cofola 2009. The Conference Proceedings. Brno: Masarykova Univerzita, 2009. s. 1218-1229

²⁴⁰ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 308–309.

²⁴¹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 312.

²⁴² GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 452 – 453.

V mzdové sféře nejsou obecně závaznými předpisy stanoveny žádné systémy ani katalogy prací. U menších zaměstnavatelů se systémy zpravidla nevytváří vůbec. Avšak u větších organizací se katalogy prací a funkcí vytváří. Děje se tak pod vlivem principu spravedlivého odměňování za práci. Kritérii v takových katalozích zpravidla jsou kvalifikační náročnost, vzdělání, předchozí odborná praxe, složitost práce, organizační a řídicí náročnost, odpovědnost, zátěž, rizikovost, a zvláštní požadavky.²⁴³

Zaměstnavatel může dle svého uvážení použít různé *mzdové formy* a různě je kombinovat. Výše základní mzdy se tak odvozuje od různých faktorů, avšak žádný použitý způsob odměňování nesmí jakkoliv zvýšit nebezpečnost práce. Základní formou je *časová mzda*, kde se mzda odvozuje od odpracované doby. Vyskytuje se nejčastěji a dělí se buď na měsíční, nebo hodinovou časovou mzdu. Nevýhodou je absence motivace s ohledem na množství a kvalitu vykonané práce. Další základní formou nazýváme *úkolová mzda*, kdy se mzda odvíjí od počtu realizovaných výrobků nebo výkonů. Používají ji zaměstnavatelé, u kterých převládá zájem o množství produkce. Další formou nazýváme *akordní mzda*, kde mzdová sazba je stanovena na vykonání určité práce většího rozsahu. Čím dříve se práce dokončí, tím větší je výdělek. Dalším druhem označujeme *podílovou mzdu*, používanou v obchodě a odvětví služeb, kde se mzda procentově odvíjí od obrátu. Má vysoký motivační potenciál, pokud v takovém provozu existují dobře nastavené a objektivní podmínky. Posledním druhem je *provizní mzda*, která je druhem podílové mzdy, od níž se liší tím, že si zaměstnanec jako mzdu ponechává stanovenou část dosažené tržby.²⁴⁴

Existují dále doplňkové mzdové formy, a to prémie, odměny, další platy, příplatky povinné, příplatky nepovinné. Povinným příplatkem se zatěžuje *práce přesčas*, a to příplatkem ve výši nejméně 25% průměrného výdělku, pokud se tedy smluvní strany nedohodly na poskytnutí náhradního volna v rozsahu konané práce přesčas, § 114 odst. 1 ZPr. Zákon stanovuje pouze spodní limit příplatku, a tak je na stranách, jak vysoký příplatek si dohodnou. V platové sféře předpisy pevně určují příplatek na 25% v pracovních dnech a ve dnech nepřetržitého odpočinku na 50% průměrného

²⁴³ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 312. s. 312–313.

²⁴⁴ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 446–449.

hodinového výdělku. Pro obě platí, že má motivovat zaměstnavatele, aby práci přesčas zbytečně nevyužíval.²⁴⁵

Dále existuje *příplatek za práci v sobotu a neděli nebo v noci* (mezi 22 – 6 hodinou) v rozsahu 10% navíc k dosažené mzdě. Opět může dohodnuto vyšší ohodnocení. Zaměstnancům pobírajícím plat přísluší příplatek za noční práci ve výši 20% přesně. Za soboty a neděle pak 25%.

Za práci ve *svátek* přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, jež mu musí být poskytnuto nejpozději do konce třetího měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. V tomto volnu má nárok na mzdu ve výši průměrného výdělku, resp. se mu plat nekrátí. Avšak je možno místo volna poskytnout příplatek ve výši 100% průměrného výdělku. Zaměstnanci pobírající plat dostanou zapláceno plat i za den, na který připadl svátek a takový den by byl jejich obvyklý pracovní den. Pokud ovšem v takový den pracovat musí, dostanou opět náhradní volno za stejných podmínek jako u mzdových zaměstnanců.

Příplatek přísluší i zaměstnancům, kteří pracují ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí ve výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy. Jde o prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi, vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění²⁴⁶ Zaměstnanců pobírajícím plat činí příplatek nejméně 5%.

U zaměstnanců pobírajících plat existují ještě další příplatky, které jednotlivě vyjmenuji: příplatek za vedení, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka, odměna a cílová odměna (zde není přesně stanovena výše). Jedná se o téměř kogentní úpravu, a proto zde téměř smluvní volnost nenalezneme.

Zbývající úprava odměňování zaměstnanců se dá označit za převážně kogentní, a proto vyberu pouze určitá ustanovení, kde se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout odlišně. U doby splatnosti mzdy nebo platu zákon stanoví nejzazší dobu

²⁴⁵ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 315–316.

²⁴⁶ GALVAS, Míla a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 460.

splatnosti odměny, tak že připouští nejpozději výplatu v měsíci následujícím po měsíci, ve kterou na ni vzniklo právo. Samozřejmě mají možnost si domluvit výplatu kdykoliv dříve. Kogentně se stanovilo, že termín výplaty musí být sjednán v pravidelném termínu.²⁴⁷

Mzda se vyplácí v zákonných penězích, tedy v českých korunách. Smluvní strany ale mají možnost si sjednat i výplatu v cizí měně, pokud má zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce v zahraničí. Obvykle bývá mzda a plat vypláceny v hotovosti, avšak je čistě v dispozičním oprávnění zaměstnance žádat výplatu na účet u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva. Pokud se vyplácí v hotovosti a nebylo dohodnuto jiné místo vyplácení, vyplatí se v pracovní době na pracovišti.²⁴⁸

4.2. Změny pracovního poměru

„Změnou pracovního poměru se rozumí možnost měnit jednotlivé prvky, které tvoří pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.“ Těmito prvky jsou subjekt a obsah pracovněprávního vztahu. U těchto změn by v ideálním případě měl existovat široký prostor pro flexibilitu. U subjektu se však vyskytuje pouze na straně zaměstnavatele. Odvádět za zaměstnance práci v jednom pracovním poměru nemůže nikdo jiný než on. Nejčastěji se mění obsah pracovněprávního vztahu, což jsou práva a povinnosti jeho subjektů. Změny obsahu způsobují právně relevantní skutečnosti, kterými jsou:

- právní jednání buď jednostranné, nebo dvoustranné,
- právní událost.

Změny v úpravě právního jednání, které poslední novela zákoníku práce a ObčZ přinesly do pracovního práva, jsou popsány v příslušné kapitole výše. Nejčastější způsob změny obsahu pracovního poměru jsou dvoustranná právní jednání. Dohoda, jež je ústředním atributem smluvní svobody, může obsah libovolně měnit, pokud se nedostane do rozporu s kogentní úpravou zákona. Jinak by taková dohoda v této části byla neplatná. Dohody o změně pracovní smlouvy je nutno pod sankcí relativní

²⁴⁷ GALVAS, Mila a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 463.

²⁴⁸ SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 155.

neplatnosti učinit písemně. Jednostranným právním jednáním lze jmenovat na vedoucí pracovní místo, avšak i zde je nezbytný souhlas zaměstnance s tímto jmenováním, a proto stojí tento institut tak trochu na pomezí. Nicméně čistě jednostranně se převádí zaměstnanec na jinou práci dle § 41 ZPr.²⁴⁹

Další právní skutečností je tedy právní událost, se kterou ZPr spojuje změnu obsahu pracovního poměru. Jedná se o smrt zaměstnance, otěhotnění zaměstnankyně, narození dítěte, dosažení určitého věku dítěte zaměstnankyně. Zvláštní způsob změny obsahu pracovního poměru může nastat i změnou právní úpravy, jež reguluje pracovní poměr formou kogentních ustanovení. Příkladně lze uvést novou úpravu délky výpovědní doby, úprava minimální zákonné dovolené, změna délky přestávek na jídlo a oddech atd.²⁵⁰

Změna v subjektu pracovního poměru, tedy zaměstnavatele, znamená, že do všech práv a povinností původního zaměstnavatele vstupuje zaměstnavatel nový. Děje se tak při změnách forem obchodních společností, při změnách vlastnických vztahů apod. Účelem úpravy tohoto institutu je ochrana zaměstnance a zachování pracovního poměru. Aplikuje se zde obecná úprava přechodu práva povinností v § 338 až 345 ZPr. Při takové změně dojde k tzv. univerzální sukcesi.²⁵¹ Na tuto oblast se vztahuje směrnice Rady 2001/23/ES, která sleduje hlavně ochranu práv zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele.

4.2.1. Změna místa výkonu práce

Jde o jednu z nejčastějších změn obsahu pracovního poměru. Místo výkonu je nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy, protože na tomto místě dochází k výkonu práce. *Přeložením do jiného místa výkonu práce* dochází ke změně pracovní smlouvy a rozumí se jím trvalá změna místa výkonu práce, jež byla sjednána v pracovní smlouvě. Nezbytně vyžaduje písemný souhlas zaměstnance, avšak pokud nebude písemný, a bude započato s plněním v jiném místě, nelze namítat ani relativní neplatnost. Uskutečňuje se pouze v rámci stejného zaměstnavatele a musí u něj vzniknout nezbytné provozní potřeby. Jako při pracovní cestě zaměstnanci náleží

²⁴⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 143 - 144.

²⁵⁰ Tamtéž, s. 145.

²⁵¹ GALVAS, Míla a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 271 – 272.

cestovní náhrady.²⁵² Existuje ještě případ, kdy zaměstnanec může požádat o převedení na jiné pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa kvůli doporučení lékaře zařízení zdravotní péče. Ten vydal takové doporučení s tím, že dosavadní pracoviště není vhodné pro zaměstnance. Zaměstnavatel musí tuto změnu umožnit, jakmile mu to dovolí jeho provozní možnosti.²⁵³

Dočasné přidělení vyžaduje dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že v případě potřeby může zaměstnavatel pokynem přidělit zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, § 43a ZPr. Tuto nutně písemnou dohodu mohou však uzavřít až po uplynutí šesti měsíců od vzniku pracovního poměru. Dohoda musí obsahovat název zaměstnavatele, k němuž se zaměstnanec přiděluje; den kdy dočasné přidělení vznikne; druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat; místo, kde bude dočasně přidělený zaměstnanec práci vykonávat; dobu, na kterou se dočasné přidělení sjednává; v dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly zaměstnavatel, ke kterému byl přidělen. Zaměstnanec má právo na srovnatelné pracovní podmínky, jaké měl u přidělovajícího zaměstnavatele, a ten mu také stále platí mzdu nebo plat. Doba přidělení musí být vždy určitá a zákon ji neomezuje. Smluvní strany, které dohodu uzavřely, se mohou dohodnout na skončení přidělení. Každá z těchto stran taky může podat výpověď bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní lhůtou.²⁵⁴

4.2.2. Změna sjednaného druhu práce a převedení na jinou práci

Kromě změny obsahu pracovního poměru vzájemnou dohodou smluvních stran dle § 40 odst. 1 ZPr, jenž je bez omezení čistě v dispozici smluvních stran, se tím rozumí změna pracovního poměru, kdy má zaměstnavatel buď povinnost, nebo možnost nařídít zaměstnanci jiný druh práce, než který sjednali v pracovní smlouvě, § 41 ZPr. Tato jiná práce musí být pro zaměstnance vhodná s ohledem na jeho schopnosti, zdravotní stav a pokud možno i kvalifikaci. To vyplývá i z § 103 odst. 1 písm. a) ZPr, kdy zaměstnavatel na to musí brát ohled i kvůli bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

²⁵² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 149.

²⁵³ SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 96.

²⁵⁴ GALVAS, Mila a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 274–275.

tak, aby náročnost práce odpovídala schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance.²⁵⁵

V prvním případě existují situace, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. Zde tedy smluvní volnost nenajdeme. Výčet případů, kdy k tomuto dojde, nalezneme v § 41 odst. 1 ZPr. Jedná se o poměrně široký výčet, který zde nebudu z hlediska absolutního nedostatku smluvní volnosti vypisovat.

V druhém případě má zaměstnavatel možnost rozhodnout se, zda zaměstnance převede na jinou práci, ale učinit tak nemusí. Jedná se o situace popsané v § 41 odst. 2 ZPr a zaměstnavatel zde prostě buď dosavadní práci přidělovat nechce, nebo mu hrozí škoda z důvodu mimořádné situace. První situace je, když zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) ZPr – tedy pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, pro nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce nebo pro nesplňování požadavků zaměstnavatele spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích. Druhá situace opět zahrnuje výpověď zaměstnanci, tentokrát z důvodů uvedených v § 52 písm. g) ZP – tedy z důvodů, pro které by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr; pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Třetí situace počítá se zahájením trestního řízení vůči zaměstnanci pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení. Čtvrtá situace nastane, pokud pozbyl zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce. Poslední situace souvisí s existencí a odvrácením mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků. V tomto je možno zaměstnance převést jen na nezbytně nutnou dobu a není zde ani rozhodující zdravotní stav, schopnosti a kvalifikace zaměstnance. Ovšem ve všech ostatních případech nová práce musí odpovídat jak zdravotnímu stavu, tak schopnostem a pokud možno i kvalifikaci. Souhlasím s kritikou

²⁵⁵ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 255-256.

doc. Hůrky, který tvrdí, že převedení jak nutné, tak možné, neodpovídá soukromoprávní povaze pracovněprávního vztahu, kdy bez souhlasu zaměstnance jsou ospravedlněny jen případy odvrácení mimořádných událostí, živelních událostí nebo jiné hrozící nehody.²⁵⁶

Třetí případ převedení zaměstnance na jinou práci spočívá v důvodech na straně zaměstnavatele a vyžaduje souhlas zaměstnance. Smluvní volnost tak tady má své místo. Prvním důvodem je *prosto*, pro který nemůže zaměstnanec konat svoji práci. Druhý důvod počítá s *nepříznivými povětrnostními vlivy*, kvůli kterým nemůže zaměstnanec konat svoji práci.²⁵⁷ V těchto případech společně s případy uvedenými v § 41 odst. 1 písm. b) a d) náleží zaměstnanci za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše předchozího průměrného výdělku. Obdobně to platí i v případě, kdy zaměstnanec nakonec nebude pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin.²⁵⁸

4.2.3. Pracovní cesta

Jedná se o institut, který se dá zařadit do kapitoly o změnách místa výkonu práce a výrazně posiluje flexibilitu v pracovněprávních vztazích. S vysláním na pracovní cesty musí zaměstnanec vyslovit souhlas, jinak by zaměstnavatel neměl právo mu toto nařídit. Pokud se tedy smluvní strany dohodnou a na straně zaměstnavatele vznikne provozní potřeba, vyšle zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce na dobu nezbytné potřeby. Dohodu může obsahovat pracovní smlouva, nebo se tak můžou dohodnout kdykoliv později v průběh trvání pracovního poměru. Zaměstnanci za tuto cestu náleží kompenzace v podobě cestovních výdajů. Doba trvání není zákonem omezena. Zaměstnavatel zváží, zda vyslaného zaměstnance bude řídit na pracovní cestě stále on sám či jeho vedoucí zaměstnanec, anebo vedením pověří druhého zaměstnavatele či jeho vedoucího zaměstnance. Pokud tedy pověří druhého zaměstnavatele, musí v tomto pověření vymežit jeho rozsah a seznámit s tím zaměstnance. Negativně lze hodnotit úpravu v tom, že doba strávená na pracovní cestě mimo pracovní směnu se jako výkon práce neposuzuje, a neexistuje tedy žádná zákonná kompenzace za omezení svobody pohybu a volného času zaměstnance. Je na smluvních stranách, aby si určitou kompenzaci případně dohodly. Ochranná funkce

²⁵⁶ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 153-155.

²⁵⁷ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 279.

²⁵⁸ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 261-262.

pracovního práva se projevuje u omezení možnosti zaměstnavatele vyslat na pracovní cestu zaměstnance, kteří vlivem sociální události plní ve zvýšeném rozsahu i jiné než pracovní povinnosti dle § 240 ZPr. Takový zaměstnanec, i když před sociální událostí udělil s pracovní cestou souhlas, musí dát souhlas znovu, pokud mu nevdá vyslání na pracovní cestu. Tato ochrana trvá pouze po dobu trvání této právní skutečnosti.²⁵⁹

4.2.4. Agenturní zaměstnávání

Do oblasti agenturního zaměstnávání zasahuje mezinárodní a evropské právo. Známou je Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, a též doporučení MOP č. 188, která kladou nároky na právní úpravu agentur práce. V právu EU se jej dotýká směrnice Rady 91/383/EHS o pracovním prostředí a pracovních podmínkách tzv. dočasných zaměstnanců, a ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, dle níž mají členské státy přijmout opatření k zabránění zneužívání zaměstnanců při dočasném přidělování zaměstnanců k jiným subjektům. Agenturní zaměstnávání má formu závislé práce, avšak označuje se jako atypické odvětví. Jeho pozitivním aspektem je možnost pružně reagovat na změny v potřebě počtu zaměstnanců. Středisko úpravy se nachází v § 307a až 309 ZPr. Agentura práce ke své činnosti nutně vyžaduje příslušné povolení k takové činnosti dle ZamZ, tento zákon do této oblasti dosti zasahuje. V praxi je hlavní činnost agentur práce označována jako tzv. pronájem pracovní síly. Agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli neboli uživateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. U uživatele, u nějž působí odborová organizace, lze omezit rozsah využívání agenturního zaměstnávání v kolektivní smlouvě. Dle § 308 ZPr se kogentně stanovuje obsahová podoba dohody agentury práce s uživatelem, jejíž jednotlivé body zde vypisovat nebudu.

Základní povinností agenturního zaměstnance je vykonávat přidělenou práci v souladu s pokyny zaměstnavatele či uživatele. Zaměstnanec má právo na odpovídající důstojné a bezpečné pracovní podmínky a přiměřenou odměnu za vykonanou práci odpovídající podmínkám, za kterých pracují srovnatelní kmenoví zaměstnanci uživatele. Zákon dle mého zbytečně omezuje délku přidělení zaměstnance k uživateli na dvanáct měsíců. Pokud však zaměstnanec sám požádá o

²⁵⁹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 234–235.

prodloužení této doby nebo tento zaměstnanec zastupuje zaměstnance čerpajícího mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, pak toto omezení neplatí.²⁶⁰

4.3. Skončení pracovního poměru

Úprava skončení pracovního poměru sleduje dva hlavní cíle. Na jedné straně se snaží zajistit určitou stabilitu v pracovněprávních vztazích, na druhé straně však musí vytvořit podmínky pro mobilitu pracovních sil. Právní úprava se silnou ochrannou funkcí zaměřenou hlavně na zaměstnance omezuje možnosti zaměstnavatele jednostranně skončit pracovní poměr se zaměstnancem. Úprava skončení pracovního poměru je proto silně kogentní a přesně vymezuje právní způsoby, na základě kterých mohou strany pracovní poměr ukončit. Ukončením pracovního poměru zanikají téměř všechna základní práva a povinnosti z něj plynoucí.²⁶¹

Zaměstnanec, který plní své pracovní povinnosti, může očekávat stabilitu svého zaměstnání. Pokud se rozhodne zaměstnání změnit nebo ukončit, může tak učinit z jakéhokoliv důvodu. Zaměstnavatel má velmi omezenou možnost ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který se nachází v *ochranné době*, což jsou případy dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství, atd. Způsoby skončení pracovního poměru se dělí takto: a) právní jednání účastníků pracovního poměru, b) právní události, c) úřední rozhodnutí.²⁶²

Způsoby skončení pracovního poměru popisuje § 48 ZPr. Právním titulem ke skončení pracovního poměru je zákonem stanovená právní skutečnost. Právní jednání, ať už dvoustranné nebo jednostranné, je takovou skutečností a zahrnuje: dohodu; výpověď; okamžité zrušení pracovního poměru; zrušení ve zkušební době. Další skutečnosti nezávislé na vůli subjektů jsou právní události, mezi které patří: uplynutí doby (pracovní poměr sjednaný na dobu určitou); smrt; soudní nebo správní rozhodnutí (v případě cizinců). Pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím této doby. Pokud je po uplynutí této doby stále zaměstnanci přidělována práce, a ten ji vykonává, automaticky se pracovní poměr mění na dobu neurčitou. Pracovní poměr cizince zaniká kromě všech ostatních způsobů ještě navíc i rozhodnutím o zrušení

²⁶⁰ KOSTADINOVOVÁ, I., Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue, 2/2012, s. 59–72.

²⁶¹ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 284.

²⁶² BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 242–244.

povolení k pobytu, nebo rozhodnutím, kterým byl uložen trest vyhoštění, či uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Smrt zaměstnance znamená zánik téměř všech právních vztahů včetně pracovního poměru.²⁶³

Rekodifikace soukromého práva se samozřejmě dotkla i oblasti skončení pracovního poměru. K právnímu jednání, které nebude splňovat požadavek písemné formy, se nebude přihlížet. Značné právní důsledky nalezneme např. u výpovědi pracovního poměru, která nebyla dána písemně, nebo ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Nesouhlasil-li zaměstnanec s ústní výpovědí, mohl podat návrh k soudu podle § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve formě tzv. určovací žaloby. Tento paragraf byl od 1. 1. 2014 změněn a do té doby demonstrativní výčet návrhů zobecněn. Nyní může smluvní strana podat tuto žalobu na určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není a jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem. Na posouzení skončení pracovního poměru nejspíše vždy naléhavý právní zájem bude. Nově pro tuto žalobu platí i obecná lhůta o promlčení práva v délce tří let dle § 609 a násl. ObčZ. Tuto lhůtu si však mohou smluvní strany dohodnout i odlišně.²⁶⁴

4.3.1. Zrušení ve zkušební době

O definici zkušební doby se pojednává v příslušné kapitole výše. Zde proberu § 66 ZPr, kde se popisuje, jak se pracovní poměr v této době zruší. Pro zrušení v této době se mohou obě strany pracovněprávního vztahu rozhodnout z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez uvedení důvodu, a proto se tato oblast dá označit za poměrně volnou. Ke zrušení může dojít nejdříve v den po dni, který byl sjednán jako den nástupu do práce a nejpozději v poslední den jejího trvání. Zaměstnavatel má zakázáno zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů (v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů) trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance během zkušební doby. Zrušení musí proběhnout v písemné formě pod sankcí absolutní neplatnosti a musí v něm být uveden den, kdy pracovní poměr končí. Bez uvedení dne se skončí dnem, kdy se takové právní jednání dostane do dispozice adresáta.²⁶⁵

²⁶³ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 185-186.

²⁶⁴ JOUZA, Ladislav. Změny ve skončení pracovního poměru, Bulletin advokacie 3/2012, s. 42.

²⁶⁵ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 394–395.

4.3.2. Vzájemná dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru obsahuje širokou smluvní volnost. Je pouze na dohodě smluvních stran, zda se takto domluví a jaký obsah tato dohoda bude mít. Když mluvíme o dohodě, jedná se o dvoustranné právní jednání a dohoda je uzavřena, jakmile se strany dohodnou na jejím písemném obsahu. Písemná forma, shodné projevy vůle a přesný den skončení pracovního poměru jsou nezbytné předpoklady dohody. Nejsou zde kladena žádná omezení ani např. na těhotné zaměstnankyně. Požádá-li o to zaměstnanec, musí se uvést důvody rozvázání. Pro jednání stran platí úprava obsažená v ObčZ o právním jednání. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru, § 49 odst. 3 ZPr.²⁶⁶

4.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Zde se vždy jedná o jednostranné právní jednání, jehož doručením druhé smluvní straně dochází ke skončení pracovního poměru. Dochází k němu ve výjimečných případech, kdy dojde k určitým skutečnostem, po kterých nelze spravedlivě požadovat od jedné ze smluvních stran pokračování v tomto pracovněprávním vztahu. *Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem* upravuje § 55 ZPr. Existují dva důvody, ze kterých lze takto pracovní poměr skončit a prvním je spáchání úmyslného trestného činu zaměstnancem, jenž byl za něj pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo alespoň šest měsíců, pokud byl spáchán při výkonu práce nebo v souvislosti s ním. Druhý důvod je zaměstnancovo porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Myslí se tím povinnosti plynoucí ze ZPr, bezpečnostních předpisů, interních předpisů zaměstnavatele nebo i písemných či ústních pokynů vedoucího zaměstnavatele.²⁶⁷

Podstatnou změnu přinesla rekonstrukce v možnosti okamžitě zrušit pracovní poměr zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku šestnácti let. Takový zákonný zástupce může rozvázat pracovní poměr nebo jiný obdobný pracovněprávní vztah, pokud je to nezbytné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví

²⁶⁶ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 288-289.

²⁶⁷ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 188-189.

nezletilého. K platnosti tohoto rozvázání se nutně vyžaduje svolení soudu a není nutný souhlas nezletilého zaměstnance.²⁶⁸

S ohledem na silně negativní efekt okamžitého zrušení pro zaměstnance, hlavně co se týká ztráty příjmu, zákoník zakazuje dát toto okamžité zrušení těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním na mateřské dovolené a též zaměstnancům a zaměstnankyním na rodičovské dovolené. Právní jednání, kterým se okamžité zrušení pracovního poměru děje, vyžaduje písemnou formu, vylíčení skutkového stavu a právní kvalifikaci.²⁶⁹

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem popisuje § 56. První důvod pro zrušení je předložení lékařského posudku zaměstnancem zaměstnavateli, který obsahuje zákaz dále konat stejnou práci bez vážného ohrožení svého zdraví a k tomu nastane skutečnost, že takového zaměstnance zaměstnavatel nepřevéde do 15 dnů na jinou vhodnou práci. Druhým a posledním případem je, pokud zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo její část, a to ani do 15 dnů ode dne její splatnosti. Splatnost mzdy je následující kalendářní měsíc po měsíci, za který mzda náleží.²⁷⁰

4.3.4. Výpověď

Pro výpověď je nutné uvést, že se jedná o jednostranné právní jednání, avšak musí se splnit zákonem předepsané náležitosti. Pomocí výpovědi jedna smluvní strana oznamuje druhé, že ruší pracovní poměr. Ten skončí po uplynutí výpovědní doby, která obvykle činí 2 měsíce, může však být prodloužena na základě písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž došlo k doručení výpovědi. Výjimku v tomto činí § 51a ZPr, kde dochází k jejímu zkrácení ze zákona tak, aby skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu zaměstnavatele nebo jeho části. Výpověď vyžaduje písemnou formu a doručení druhému účastníku pod sankcí neplatnosti, od 1. 1. 2014

²⁶⁸ JOUZA, Ladislav. Změny ve skončení pracovního poměru, Bulletin advokacie 3/2012, s. 42.

²⁶⁹ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 207–208.

²⁷⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 189-190.

se nedodržení písemné formy stíhá zdánlivostí tohoto jednání. Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany, jež musí být též písemný.²⁷¹

Na rozdíl od zaměstnavatele, který může dát výpověď jen z důvodu taxativně uvedených v § 52 ZPr, může dát zaměstnanec výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Z tohoto ohledu má širokou volnost.

Kromě obecných hmotněprávních podmínek musí být u *výpovědi dané zaměstnavatelem* splněny i zvláštní hmotněprávní podmínky, kterými jsou taxativně stanovené výpovědní důvody; zákaz výpovědi zaměstnancům, kteří jsou v tzv. *ochranné době*; předchozí souhlas příslušných orgánů k výpovědi některým skupinám zaměstnanců. Silně se v této dosti rigidní úpravě projevuje ochranná funkce pracovního práva, která chrání zaměstnance. V současnosti se hodně mluví o větší potřebě flexibility v této oblasti, neboť zaměstnavatelé potřebují velmi rychle reagovat na potřeby trhu. Osobně považuji tuto úpravu za málo flexibilní a nepochybuji, že v nedaleké budoucnosti dozná změn. Zaměstnavatel tedy nemůže dát platně výpověď bez uvedení důvodů nebo z jiných než těch, které jsou v zákoníku práce uvedeny. Zaměstnavatel tak ve výpovědi musí popsat, v čem přesně spatřuje naplnění příslušného důvodu výpovědi a může jich i uvést více.²⁷²

První skupinou důvodů jsou tzv. *organizační důvody*, které nalezneme v §52 písm. a) až c) ZPr. „*Jedná se o případy, kdy se děje se zaměstnavatelem něco navenek, dochází ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, nebo k přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.*“ V případě výpovědi z důvodů nadbytečnosti zaměstnance, která může být a bývá často zneužita a vychází z těžko vysledovatelných vnitřních organizačních změn u zaměstnavatele, jsou nezbytné tyto předpoklady: a) organizační změna, o níž bylo rozhodnuto před dáním výpovědi; b) nadbytečnost zaměstnance; c) existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance, ovšem musí dojít ke zrušení zaměstnancova pracovního místa. Pro jednotlivé předpoklady platí následující podmínky: rozhodnutí o organizační změně; při rušení nedochází k přechodu práv a povinností podle § 338 a násl. ZPr; při přemístění se jedná o přemístění mimo místo výkonu práce zaměstnance sjednané v pracovní

²⁷¹ SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 101.

²⁷² GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 295-296.

smlouvě; organizační změna má za následek zrušení pracovního místa zaměstnance a jeho nadbytečnost.²⁷³ Pokud má zaměstnavatel o zaměstnance i nadále zájem a chce jej zaměstnat na jiné pracovní místo, stále má možnost se na tom s ním dohodnout a změnit mu pracovní smlouvu.

Druhou skupinou jsou tzv. *zdravotní důvody* upravené v § 52 písm. d) a e) ZPr, spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance a vlivu zdravotního stavu na výkon práce. Dokumentem pro výpovědní důvody je lékařský posudek poskytovatele pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Zaměstnanec v těchto případech nesmí dál konat dosavadní práci, neboť pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, zaměstnavatel má povinnost přestat zaměstnance zaměstnávat dosavadní prací v momentě seznámení se s takovým lékařským posudkem. Poté jej může převést na jinou vhodnou práci. Pokud však takovou pozici nemá, stává se řešením výpověď dle těchto ustanovení. Dle § 52 písm. d) se jedná o případy pracovních úrazů, onemocnění z povolání či jejím ohrožením, nebo též situace, kdy zaměstnanec dosáhl na pracovišti určené rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. V těchto případech má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. To je hlavní rozdíl od případů uvedených v § 52 písm. e), kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dál dosavadní práci vzhledem ke zdravotnímu stavu, avšak nenáleží mu nárok na odstupné vůbec.²⁷⁴

Třetí skupinu lze definovat jako *důvody podmíněné chováním zaměstnance* a zahrnují ustanovení pod § 52 písm. f) a g) ZPr. Ustanovení pod písmenem f) tohoto paragrafu souvisí se schopnostmi zaměstnance ve vztahu k výkonu práce. Zaměstnanec buď nespĺňuje *předpoklady pro výkon práce*, nebo *požadavky pro výkon práce*. Předpoklady stanovuje právní předpis, jako jsou zvláštní zákony a prováděcí předpisy. Zaměstnanec takové předpoklady musí mít na začátku pracovního poměru, avšak z různých důvodů je může pozbyt či si je po určitém čase opomene obnovit. ZPr dává možnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci na dobu nejvýše 30

²⁷³ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 194-195.

²⁷⁴ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 300-302.

kalendářních dnů v roce, pokud zaměstnavatel nechce dát zaměstnanci ihned výpověď. Na druhé straně požadavky pro výkon práce stanoví přiměřeně zaměstnavatel. Může je i měnit, avšak musí respektovat určitou dobu pro získání těchto požadavků zaměstnancem. Pod toto se zahrnují i neuspokojivé pracovní výsledky, což je často využívaný výpovědní důvod zaměstnavatelů, který však na ně klade nároky na dokazování. Před podáním konečné výpovědi musí zaměstnavatel na tyto neuspokojivé pracovní výsledky řádně upozornit a dát přiměřenou lhůtu k odstranění.²⁷⁵

Důvod pod písmenem g) předmětného ustanovení opět spočívá v chování zaměstnance, jehož základní znakem je zavinění. Zahrnuje případy, kdy lze zrušit okamžitě pracovní poměr se zaměstnancem, o čemž je podrobněji psáno v předchozí kapitole a dále případy, kdy zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Tyto povinnosti buď poruší závažně, nebo je soustavně porušuje méně závažně. V předpisech nejsou stanovena kritéria pro hodnocení intenzity porušování a vždy je třeba hodnotit všechny podstatné okolnosti každého zaměstnance s ohledem na jeho osobu i způsobené následky. U méně závažného porušování musí být soustavnost a podmínka písemného upozornění na možnost výpovědi a dle **rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1992 sp. zn. 6 Cdo 1/92** musí v tomto případě zaměstnanec pracovní kázeň porušit alespoň třikrát.²⁷⁶

Relativně novým je ustanovení § 52 písm. h) ZPr, které existuje od 1. 1. 2012. Výpověď může zaměstnavatel v tomto případě dát, pokud zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného zaměstnance ve smyslu § 301a, a to způsobem, že se buď nezdržuje v místě, které sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo v místě, do něhož změnil svůj pobyt v době dočasné pracovní neschopnosti s předchozím souhlasem lékaře. Nebo nedodrží rozsah a dobu vycházek stanovených takovým lékařem. Opět je na případném posouzení soudu, co je zvláště hrubé způsob porušení, a musí nahlížet na všechny podstatné okolnosti jednotlivého případu.²⁷⁷

²⁷⁵ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 197.

²⁷⁶ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 304–306.

²⁷⁷ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 328-329.

4.3.5. Uplynutí sjednané pracovní doby

Pracovní poměr je sjednán na určitou dobu a jejím uplynutím tedy končí. Tato právní skutečnost a tedy plynutí času ale byla ovlivněna vůlí subjektů, které se na této době dohodly. Pokud i po uplynutí sjednané pracovní doby zaměstnanec plní přidělované pracovní úkoly, přemění se tento pracovní poměr na dobu neurčitou. Existuje zde samozřejmě možnost ukončit pracovní poměr i všemi ostatními způsoby popsány výše jako je dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době.²⁷⁸

4.3.6. Smrt

Smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká. Nezanikají jeho peněžité práva, která do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku přechází postupně na manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době jeho smrti ve společné domácnosti. Pokud takových osob není, stávají se předmětem dědictví.

Smrt zaměstnavatele tedy fyzické osoby znamená zánik pracovního poměru taktéž. Den zániku je den smrti zaměstnavatele. Výjimkou jsou případy pokračování živnosti dle § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona.²⁷⁹

4.3.7. Odstupné

Legální definici odstupného nenajdeme, avšak lze jej definovat takto: „*jednorázová peněžité částka, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit, pokud dojde ke skončení pracovního poměru z důvodů stanovených v zákoně a způsobem stanoveným v zákoně, ...*“²⁸⁰

Nárok na ni vzniká v případě výpovědi dané zaměstnavatelem nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru, pokud důvodem skončení jsou důvody uvedené podle § 52 písm. a) až d) ZPr. Výše odstupného při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) až c) ZPr) je odstupňována dle délky trvání pracovního poměru. Pokud pracovní poměr trval méně než jeden rok, vzniká nárok na jednonásobek jeho průměrného měsíčního výdělku. Pokud trval déle než rok avšak

²⁷⁸ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 176.

²⁷⁹ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 327.

²⁸⁰ PAVLÁTOVÁ, J. Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné. In: Barancová, H. Olšovská, A. (ed.) Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 144. Slovenské zborníky.

méně než dva, tak vzniká nárok na dvojnásobek průměrného výdělku. Pokud trval alespoň dva roky, pak má zaměstnanec nárok na trojnásobek průměrného výdělku. Pokud dojde k rozvázání z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZPr, pak vzniká nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.²⁸¹

Kromě tohoto zákonem daného minimálního odstupného lze sjednat odstupné smluvní, a to v jakýchkoliv případech skončení pracovního poměru. Podmínkou je, že nesmí být sjednáno v rozporu s kogentními ustanoveními zákona. Sjednat takové odstupné lze v kolektivní smlouvě, v individuální smlouvě, ve vnitřním předpise. Všechny, ať už zákonné, nebo smluvní odstupné, se poskytují při skončení pracovního poměru v termínu bezprostředně následujícím po dni skončení pracovního poměru.²⁸²

4.4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tyto dohody znamenají pro zaměstnavatele možnost, jak plnit své úkoly v případech, kdy pro ně není vhodné přijímat pracovní sílu do základního pracovního poměru. Dají se označit za doplňkovou formu zaměstnání, kde je větší míra smluvní volnosti. Jejich historie sahá právě do dob, kdy úprava pracovních podmínek v pracovním poměru byla silně kogentní a dohody tak znamenaly jedinou možnost, jak se od kogentní úpravy pracovního poměru odchýlit. Podmínky si tedy smluvní strany mohou upravit ve větší míře tak, jak právě potřebují, avšak z druhého hlediska je zaměstnanec v tomto poměru méně chráněn. Rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, je poměrně omezený. Při vzniku a skončení tohoto poměru je zjevně větší volnost oproti pracovnímu poměru. Pro subjekty, objekt a obsah těchto dohod platí totéž, co platí pro pracovní poměry.²⁸³

Taktéž se na tyto vztahy podpůrně použije úprava pracovního poměru, pokud to není výslovně vyloučeno. V určitých oblastech však tato úprava působí dosti nesystémově, protože na několika místech, kde je vyloučeno použití obecné úpravy pracovního poměru, dochází ke kolizi s právem EU. Podstatně to můžeme vidět v oblasti úpravy pracovní doby a doby odpočinku. Úprava těchto dohod se proto dá označit za zastaralou a v budoucnu jí čeká nezbytná revize. Výjimky, kdy se nepoužije

²⁸¹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 258–259.

²⁸² HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 227-228.

²⁸³ BĚLINA, tamtéž, s. 430–432.

obecná úprava pracovního poměru, popisuje § 77 odst. 2 ZPr a jedná se o převedení na jinou práci a přeložení; dočasné přidělení; odstupné; pracovní dobu a dobu odpočinku, výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích; překážky v práci na straně zaměstnance; dovolenou; skončení pracovního poměru; odměňování, s výjimkou minimální mzdy; cestovní náhrady. Stranám ale nic nebrání, aby i tak tuto úpravu použili při používání dohod o pracovní činnosti mimo pracovní poměr. Oblasti, které se u dohod bezpodmínečně použijí, jsou bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odpovědnost za škodu a základní zásady pracovněprávních vztahů. Co se týče překážek v práci na straně zaměstnance, použije se obecná úprava pro dočasnou pracovní neschopnost, karanténu, ošetřování člena rodiny, mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou.²⁸⁴

4.4.1. Dohoda o provedení práce

Úprava se nachází v § 75 ZPr, a dle odborné literatury jde o pracovněprávní vztah ovládaný širokou smluvní volností. Smluvní strany si mohou ujednat v této dohodě opravdu široké množství práv a povinností, protože počet kogentních omezení v zákoně se dá označit za minimální. Lze ji uzavřít pouze na dobu určitou a pouze v písemné formě. Další náležitostí je vymezení vykonávané práce, a to jako individuální úkol, nebo i druhově vymezené práce. K tomu se musí stanovit i rozsah prací s tím, že maximální rozsah prací za jeden kalendářní rok nesmí mezi jedním zaměstnavatelem a jedním zaměstnancem přesáhnout 300 hodin. Kalendářním rokem se myslí období od 1. 1. do 31.12. Pokud by strany sjednaly rozsah prací nad limit 300 hodin, stala by se dohoda neplatnou. Mezi stejnými smluvními stranami lze uzavřít i několik dohod o provedení práce za jeden kalendářní rok, avšak celkový rozsah všech prací nesmí opět přesáhnout 300 hodin.²⁸⁵

Odměnu z dohody nemusí smluvní strany sjednat už při uzavírání dohody, ale doporučuje se to. Výši odměny si smluvní strany mohou volně dohodnout, avšak odměny nesmí být nižší, než je předpisy stanovená minimální výše mzdy. Příplatky za práce v noci nebo ve svátek zde zákon nestanovuje, avšak dohodnout si to strany mohou. I zde platí spravedlivá odměna za práci, a tak zaměstnanci konající práce dle dohody o provedení práce musí být odměněni stejně jako zaměstnanci konající stejné

²⁸⁴ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 591–594.

²⁸⁵ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 456-457.

práce v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele. Skončení dohody o provedení práce není zákonem upraveno, a tak by si to smluvní strany měly dohodnout již při uzavírání dohody. Odborná literatura se spíše kloní k závěru, že by mělo skončení mít písemnou formu.²⁸⁶

4.4.2. Dohoda o pracovní činnosti

Úpravu tohoto institutu najdeme pod § 76 ZPr, a i jako dohoda o provedení práce, je tato dohoda právním jednáním směřujícím k výkonu závislé práce. Lze ji sjednat i v případě, kdy rozsah prací nepřesáhne za kalendářní rok 300 hodin, avšak svým rozsahem dohodu o provedení práce může přesáhnout. Zákon u rozsahu práce stanovuje limit maximálně poloviny stanovené týdenní pracovní doby v průměru za dobu, na níž je dohoda uzavřena, nejvýše však za dobu 52 týdnů. Stanovená týdenní pracovní doba činí nejvýše 40 hodin, avšak u některých druhů prací je omezena, viz kapitola 4.1.7. V průměru tedy je rozsah prací omezen na 20 hodin týdně za dobu uzavření dohody, nejdéle však 52 týdnů. Opět má nezbytně písemnou formu a musí v ní být ujednány sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se uzavírá. Pro odměnu platí totéž, co pro dohodu o provedení práce a i smluvní volnost zde lze označit za dosti širokou. Zákon stanovuje, jak dohoda o pracovní činnosti zaniká, a to dohodou, výpovědí bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu s 15denní výpovědní lhůtou, uplynutím doby, na kterou byla sjednána, a okamžitě zrušit dohodu o pracovní činnosti lze, pokud to bylo sjednáno a z důvodů stejných, za kterých lze zrušit pracovní poměr.²⁸⁷

4.5. Kolektivní pracovní právní vztahy

Kolektivní pracovní právo bude poslední oblastí, které v této diplomové práci věnuji pozornost. I tato oblast doznala s rekodifikací soukromého práva menších změn, a to v části upravující kolektivní smlouvy. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva zde rozebírat nebudu. Oblast kolektivních pracovních vztahů silně ovlivnily i mezinárodní pakty jako např. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Poté zde zasahuje velké množství úmluv MOP. Dále na evropské úrovni se jedná o Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropskou sociální

²⁸⁶ BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 458-460.

²⁸⁷ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 240-241.

chartu. Na úrovni EU jde o Chartu základních práv Evropské unie, Maastrichtskou smlouvu, Amsterodamskou smlouvu, Smlouvu o Evropské unii, Smlouvu o fungování Evropské unie a též Lisabonskou smlouvu, která předchozí smlouvy ovlivnila.²⁸⁸

Tyto vztahy vznikají, trvají a zanikají mezi subjekty, které jsou odlišné od subjektů individuálních pracovních vztahů. Subjekty se též odlišují dle toho, jaká práva a povinnosti ten který subjekt má. Jednotlivé subjekty těchto vztahů jsou *stát, zaměstnavatelé a jejich zaměstnavatelské organizace, zaměstnanci, odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci*. Odbory jsou stěžejním subjektem v této oblasti, jelikož mají nejrozsáhlejší práva v kolektivním vyjednávání. Ne všechny tyto subjekty mají právní subjektivitu neboli právní osobnost. Rady zaměstnanců a zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci postrádají právní osobnost. *„Zástupcem zaměstnavatelů jsou zaměstnavatelské organizace, zástupcem zaměstnanců jsou odborové organizace, rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP. S výjimkou postavení a oprávnění státu je postavení a okruh oprávnění jednotlivých subjektů upraven právními předpisy.“*²⁸⁹

Kromě výše zmíněných subjektů se setkáme s radou zaměstnanců sui generis. Jedná se o *evropskou radu zaměstnanců*, která se do českého práva dostala pod vlivem směrnice č. 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, ve znění směrnice Rady 97/74/ES. Účelem směrnice je umožnit přístup zaměstnancům velkých nadnárodních podniků k nadnárodním informacím a projednání, a zajistit povinné informování a konzultování se zaměstnanci podniků nebo sdružení podniků působících ve dvou nebo více členských státech. Tyto nadnárodní informace a vytvoření odpovídajících podmínek pro jejich řádné projednání se týká zaměstnavatelů s minimálně 1000 zaměstnanci, kteří působí minimálně ve dvou členských státech EU, kde v každém z nich zaměstnávají alespoň 150 zaměstnanců.²⁹⁰

Právo na informace a projednání náleží zaměstnancům jak v pracovním poměru, tak i zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní

²⁸⁸ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 447–449.

²⁸⁹ BĚLINA, tamtéž, s. 453–454.

²⁹⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 450–451.

poměr. Pokud si zaměstnanci zvolili své zástupce, pak jedná zaměstnavatel s těmito zástupci, jinak s nimi musí jednat přímo. Informační povinnost mají i zástupci zaměstnanců vůči zaměstnancům.²⁹¹

S ohledem na téma diplomové práce se nebudu podrobněji věnovat jednotlivým subjektům kolektivního pracovního práva a pokusím se probrat oblast kolektivních smluv, kde se smluvní volnost vcelku zřetelně projevuje.

4.5.1. Kolektivní smlouvy

Dají se označit za civilně právní smlouvy, které v některých svých částech získávají normativní charakter. Jde o dvoustranné právní jednání uzavírané mezi odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé, jejichž obsahem je určení mzdových a dalších pracovních podmínek, a to v rámci daném pracovněprávními předpisy. Mohou se dotýkat jak individuálních, tak kolektivních pracovněprávních vztahů a upravit tak práva a povinnosti subjektů pracovního práva. Dle § 23 odst. 3 ZPr máme dva druhy kolektivních smluv:

- a) *podniková* uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele;
- b) *vyššího stupně*, kterou uzavírá jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací. Tyto přesahují rámec jednoho zaměstnavatele a mohou se dotýkat i např. celého hospodářského odvětví.²⁹² Jejich obsah bývá ovlivněn výsledkem jednání Rady hospodářské a sociální dohody České republiky jako tzv. *tripartitního orgánu*.

Hmotněprávní předpoklady pro kolektivní vyjednávání se nachází v ZPr. Procesně technické otázky a bližší podmínky pro uzavírání kolektivních smluv jsou upraveny v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Regulace se omezuje na nezbytně nutný rozsah a zbytek je ponechán na smluvní volnosti stran.²⁹³ Obecná úprava o právním jednání v ObčZ se zde nepoužije.

²⁹¹ SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 217.

²⁹² GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 702–703.

²⁹³ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 501–502.

Subjekty, jež mohou kolektivní smlouvu uzavřít, se nachází v § 23 odst. 2 ZPr, a jedná se o zaměstnavatele nebo více zaměstnavatelů, jednu nebo více organizací zaměstnavatelů a jednu nebo více odborových organizací. Na straně zaměstnanců ji za ně mohou uzavřít výhradně odborové organizace a jejich orgány, což jsou odborové orgány určené stanovami. V širším smyslu je subjektem kolektivní smlouvy vedle odborové organizace i všichni její členové, resp. i její nečlenové, tedy ti, kteří nejsou odborově organizováni, § 24 odst. 1 ZPr. „*V případě rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně je poté okruh právních subjektů této kolektivní smlouvy ještě širší.*“ Někdy může u jednoho zaměstnavatele působit více odborových organizací, pak tyto odborové organizace jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance jen společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a zaměstnavatelem nedohodnou jinak, § 24 odst. 2 ZPr. Za zaměstnavatele, kterými jsou právnické osoby, právně jednají především statutární orgány. Zaměstnavatel-fyzická osoba jedná sám za sebe, nebo k tomu pověří jinou osobu. Za organizaci více zaměstnavatelů jedná orgán určený stanovami nebo vnitřním předpisem této organizace. „*Je-li zaměstnavatelskou organizací stát, jedná za něho organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává, a kolektivní smlouvu zde zpravidla uzavírá vedoucí této organizační složky.*“ Co se týče všech druhů zaměstnavatelů, mohou za tyto orgány či osoby uzavírat kolektivní smlouvy i jiní její zaměstnanci nebo členové, pokud si to tak řádně dohodnou.²⁹⁴

U přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu považují za důležité zmínit **rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006**. Dle něj přebírá přejímající zaměstnavatel vůči přecházejícím zaměstnancům také závazky dosavadního zaměstnavatele z kolektivní smlouvy, pokud z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců.

„*Účelem kolektivní smlouvy je především upravit pracovní podmínky zaměstnanců nad rámec, který stanoví zákon.*“ Na ujednání, která by zkracovala práva zaměstnanců nebo by jím ukládala povinnosti, se nepřihlíží. Vyjednávání začíná předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran. Druhá strana na něj musí do sedmi pracovních dní odpovědět, pokud se však nedohodnou na jiné době. Co se druhé smluvní straně zdá nepřijatelné a s čím nechce

²⁹⁴ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, Beckovy právnické učebnice. s. 504–507.

vyjádřit souhlas, musí druhé straně dát najevo. Pro kolektivní vyjednávání platí povinnost vzájemné součinnosti. Spory z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, se řeší před zprostředkovatelem nebo rozhodcem. Práva jednotlivých zaměstnanců, která jím z kolektivní smlouvy vznikla, se řeší především u soudu.²⁹⁵

Zásada „*co není zakázáno, je dovoleno*“ se silně promítá i v této oblasti, protože v kolektivních smlouvách si strany mohou ujednat cokoliv, co zákon nezakazuje, a co není v rozporu se základními zásadami ZPr, především s § 4a ZPr.²⁹⁶ V mnoha ustanoveních zákoníku práce je odkaz na možnost upravit některé podmínky právě kolektivní smlouvou.

Kolektivní smlouvy obsahují tři druhy ustanovení: 1) *normativní*, jež zakládají práva nad rámec zákona a stávají se pramenem pracovního práva,

2) *obligační*, které upravují buď závazky smluvních stran, nebo kolektivní práva zaměstnanců ohledně jejich pracovních podmínek,

3) *proklamativní*, která nejsou pramenem práva ani neobsahují žádné závazky.²⁹⁷

Kolektivní smlouvu lze uzavřít jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Vypovědět účinnou kolektivní smlouvu lze nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data účinnosti a jedině písemně. Výpovědní doba je šest měsíců. Od tohoto není možné se smluvně odchýlit. „*Pokud podniková kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnance v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, nepřihlíží se k tomu. Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a musí být podepsána oběma účastníky na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.*“ Taktéž ji nelze nahradit žádnou jinou smlouvou jako např. nepojmenovanou smlouvou dle ObčZ. Zaměstnanec musí být s obsahem kolektivní smlouvy seznámen nejpozději do patnácti dnů od jejího uzavření jak zaměstnavatelem, tak odborovou organizací.²⁹⁸

²⁹⁵ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 120-121.

²⁹⁶ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 477.

²⁹⁷ GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 705.

²⁹⁸ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 128-131.

5. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo vymezit *rozsah smluvní volnosti* v českém pracovním právu. Autor této práce považoval za nezbytné popsat historický vývoj pracovního práva tak, aby čtenář pochopil souvislosti a důvody, proč se pracovní právo nachází ve své současné podobě. Dále bylo nutné definovat princip smluvní volnosti, jenž je jedním ze základních zásad soukromého práva. Je probrán význam a funkce tohoto principu, dotýkajícího se téměř každého pracujícího jedince. Následně se autor věnoval zásadám pracovního práva, které lze označit za vůdčí ideje, kterými je nutno se řídit při aplikaci tohoto právního odvětví. V poslední řadě se v práci zaměřil na vybrané instituty pracovního práva, kde se smluvní volnost výrazněji projevuje a pokusil se popsat její hranice.

Při zpracování diplomové práce autor dospěl k těmto výsledkům. Pracovní právo dospělo ve své současné podobě a dá se považovat za dobře fungující právní odvětví. Přejít od kogentního zákoníku práce z roku 1964 byl dlouhý a rozhodně ne jednoduchý. Smluvní volnost již rozhodně patří k jeho základním atributům, avšak její rozsah neodpovídá potřebám praxe. Silná ochranná funkce chrání dostatečným způsobem zaměstnance, ale pro zaměstnavatele vytváří široké překážky. Do budoucna pro novelizaci zákoníku práce by bylo vhodné nechat se inspirovat pokrokovými zákoníky práce ze zemí západní Evropy a USA. Autor diplomové práce považuje cíl práce za splněný.

Smluvní volnost hraje v dnešní společnosti důležitou roli, přesto se však pro laickou veřejnost nemusí jevit vůbec jednoduše. Pokud ji taková veřejnost nedokáže správně pochopit a pojmut, nedokáže ji tedy ani správně použít. To následně vede k jejímu menšímu využití. Právo má být užitečným nástrojem v rukou všech občanů bez zbytečných překážek. I přesto, že nový zákoník práce stojí na zásadě „*co není zakázáno, je dovoleno*“, převažuje v něm četná řada kogentních ustanovení, často převzatých z předchozího zákoníku práce. Mnohdy tato ustanovení naplňují ochrannou funkci pracovního práva, avšak v dnešní době je třeba se od této funkce částečně odklonit. Moderní doba dle názoru autora vyžaduje více flexibilní úpravu, která pomůže s dlouhodobě vysokou nezaměstnaností v České republice. Ochranná funkce pracovního práva se stává překážkou pro investory, kterým v naší zemi vznikají vyšší náklady na jejich podnikání. Pracovní právo by na jedné straně mělo respektovat

zásadu autonomie vůle, se kterou zásada smluvní volnosti silně souvisí a na druhé straně má za úkol garantovat odpovídající míru ochrany zaměstnance.

Z hlediska smluvní volnosti došlo poslední větší novelou zákoníku práce z roku 2012 k rozšíření možností využití této zásady. Od začátku roku 2014 došlo dle názoru autora k lepší úpravě právního jednání v pracovním právu, a to pod vlivem rekodifikace soukromého práva. Dosavadní úprava této oblasti čelila kritice. Nově se k obecným výkladovým metodám právního jednání v ObčZ připojuje pravidlo, že pokud pomocí nich nelze dospět k jasnému výkladu, pak se musí zvolit výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Soukromé právo nově stojí na zásadě neformálnosti právního jednání, kdy určitá forma je nutná pouze výjimečně a je kladen důraz na autonomii vůle. Znamená to, že nedostatek formy pro jednání vyžadované zákoníkem práce lze namítnout i potom, kdy bylo již plnění zahájeno. Výjimkou jsou právní jednání, kterými vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.²⁹⁹ Ke změnám u relativní neplatnosti, absolutní neplatnosti a nicotnosti více podáno v kapitole 4. Tyto změny lze obecně označit za vyjasňující dosavadní problémy a vhodné z hlediska použitelnosti v praxi.

V oblasti zaměstnanosti lze v poslední době pozitivně hodnotit *tripartitou* připravované zjednodušení pravidel pro tzv. *kurzarbeit* od 1. 1. 2015. Z důvodu nedávného zavedení ruských sankcí na množství výrobků z EU se mnoho podnikatelů může dostat do potíží s odbytem své produkce. Aby zaměstnavatelé nemuseli propouštět své zaměstnance, zkrátí jim úvazek, pošlou je na vzdělávací kurzy a část mzdy doplatí zaměstnavateli stát. Bude to výhodnější, než kdyby stát těmto nezaměstnaným vyplácel podporu v nezaměstnanosti.

V minulosti se diskutovala i otázka možnosti vyplatit se z výpovědní doby. Nakonec se tato možnost do zákoníku práce nedostala. *De lege ferenda* by tento institut do budoucna mohl pozitivně sloužit jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci, kteří by se mohli za úplatu vyhnout setrvání v pracovním poměru. Tento institut by ovšem vyžadoval vhodnou právní úpravu, aby došlo k adekvátní kompenzaci případné škody, která by mohla smluvním stranám při jeho využití vzniknout.

²⁹⁹ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, s. 86-88.

Taktéž by se měla omezit možnost jednostranného převedení na jinou práci, kromě případů, kdy převládá veřejný zájem nad individuálními zájmy zaměstnance a zaměstnavatele. V určitých případech to lze chápat jako zásah do zásady zákazu nucené práce.

U dohody o rozvázání pracovního poměru autor považuje za vhodné uzákonit obligatorní povinnost uvedení důvodu. Tento institut lze zneužít v neprospěch zaměstnance a nevyplatit mu tak zákonné odstupné, na které mu případně mohl vzniknout nárok.

Novela zákoníku práce se v současné době nepřipravuje. Navrhuje se pouze zvýšení minimální mzdy, což odborové svazy vítají a zaměstnavatelé naopak kritizují.

Resumé

The main objective of this diploma thesis is to present the extent of contractual freedom in Czech labour law. Contractual freedom together with the principle of “*what is not prohibited, is permitted*” belong to fundamental principles of the civil law. This branch of law would not be able to function properly without such principles. These fundamental principles enable subjects of law to make legal actions and to enter contracts in accordance with their free will. Readers of this thesis should understand the meaning of aforementioned principles from explanations. It is a modern element of the labour law which is much related to the present economic situation.

Labour law forms a separate branch of law which is classified as part of civil law by professional literature. Labour law mainly regulates the relations between an employer and an employee. It has a special position in the system of law because it also contains elements of a public law. One of the basic functions of labour law is protective function, which goal is to balance inequality between an employer and an employee during the execution of dependent work. The employee is situated in subordinate position towards his employer and therefore stands in a weaker position. Suitable conditions must also be made for employers, so that they can freely conduct business. Employers prefer flexible labour law with wide contractual freedom. The uneasy task to balance this inequality lies upon the government. Due to its significant protective functions, labour law in the Czech Republic lacks the required extent of contractual freedom. Labour law under the communist regime was entirely broken away from private law, and was strictly obligatory with no contractual freedom. There are a lot of discussions about the form of the modern labour law after the economic crisis. The labour law should contain more flexibility and a larger extent of contractual freedom. Topic of this diploma thesis is very complex and broad. Therefore the author has focused on selected areas of labour law where contractual freedom takes relevant place.

Transformation of civil law also affected labour law and it should extended contractual freedom in both branches of law. Unfortunately for labour law contractual freedom remained almost unchanged.

Despite the fact that new labour law code (Act. No. 262/2006 Coll.) is based on the principle “*what is not prohibited, is permitted*” it still contains many mandatory regulations. Present economic and social situation requires more flexible legislation.

The first chapter of the thesis describes the general definition of basic concepts in labour law such as concept, subjects etc. Afterwards, it presents historical development of labour law and its contractual freedom. Significant part of this chapter is devoted to novelizations of labour code and also to changes which appeared after the transformation of private law.

The second chapter is focused on principles in civil law concentrating mainly on contractual freedom. Finally, it describes the principles of the labour law.

The third and most substantial part deals with extent of contractual freedom in individual labour law and collective labour law. Reader can notice methodology of contracting, process of legal actions, creation of employment, employment contract and its components. Afterwards, it deals with the changes of employment and forms of finishing employment. Next part presents performance of the work out of the mode of employment with the end of the chapter being devoted to collective labour law.

Conclusion of this thesis contains thoughts about *de lege ferenda*.

Seznam zkratk

ABGB	císařský patent č. 946/1811 Sb. z. n., Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch.
LZPS	Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práva a svobod jako ústavní zákon.
MOP	Mezinárodní organizace práce.
ObčZ 1964	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
ObčZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
TrŘ	zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů.
ZoKV	zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
ZamZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Prameny

Monografie

BEZOUŠKA, Petr. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 316 s. ISBN 978-807-3801-939.

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. A podstatně přeprac. Vyd. V Praze: C. H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-802-1058-521.

GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1.

HENDRYCH, Dušan. Právní slovník. 2., rozš. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2003, xx, 1320 s. ISBN 80-717-9740-5.

HENDRYCH, Dušan a kol. Správní právo. Obecná část. 8. vydání Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-254-3.

HOCHMAN, Josef. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2., aktualiz. A přeprac. Vyd. Praha: Linde, 2008, 927 s., [40] s. na příl. ISBN 978-80-7201-724-9.

HURDÍK, Jan a Petr LAVICKÝ. Systém zásad soukromého práva. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 197 s. Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 367. ISBN 978-802-1050-631.

HURDÍK, J., FIALA, J., HRUŠÁKOVÁ, M., Úvod do soukromého práva, Brno 2006, ISBN 80-2104-112-9.

HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo ve světle flexicurity. In Možnosti a hranice liberalizácie pracovních vztahov. Editor Helena Barancová. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 87-88. ISBN 978-808-9393-503.

HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc : ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-857-4.

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

KUBŮ, HUNGR, P., OSINA, P., Teorie práva, Praha, Linde, 2007, 336 s. ISBN 978-80-7201-637-2.

ROUČEK, F.; SEDLÁČEK, J. a kol.: Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a Podkarpatské Rusi, sv. I., str. 29-30.

SKŘEJPEK, Michal. Římské soukromé právo: systém a instituce. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 350 s. Vysokoškolské učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3803-346.

SPIRIT, Michal. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-807-3801-892.

ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-808-7284-247.

WEYR, F. Teorie práva. Praha – Brno: Orbis, 1936.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. Vyd. Olomouc: ANAG, c2012, Práce, mzdy, pojištění. 1235 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

Odborné články, příspěvky

BEZOUŠKA, Petr: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 16, str. 587-593.

BEZOUŠKA, Petr, Subsidiarita občanského zákoníku – historie, současnost, budoucnost, Právník, 2006, roč. 145, č. 8 s. 954–955.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2011, č. 17, s. 605.

BĚLINA, Miroslav. Nový kodex ovlivní i pracovní právo, Právní rádce 8/2013, s. 13–14.

ELIÁŠ, Karel, Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce, Právní rozhledy, 9/2003, s. 434.

GALVAS, Milan. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. Právník. 1999, roč. CXXXVIII, č. 4, s. 336.

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Právní rozhledy 7/2014, s. 233.

JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích, Bulletin advokacie 6/2014, s. 26.

JOUZA, Ladislav. Práce z domova, Bulletin advokacie č. 9/2008, s. 39.

JOUZA, Ladislav: Uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovních vztazích. Účetnictví, daně a právo v zemědělství. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 7, s. 27.

JOUZA, Ladislav. Změny ve skončení pracovního poměru, Bulletin advokacie 3/2012, s. 42.

KOSTADINOVOVÁ, Ilona, Agenturní zaměstnávání, Karlovarská právní revue, 2/2012, s. 59–72.

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Smlouva o budoucí pracovní smlouvě podle stávajícího a nového občanského zákoníku, Právo – obchod – ekonomika: zborník vedeckých prác. Vyd. 1. Editor Jozef Suchoža, Ján Husár. V Košiciach: Právnická fakulta Univerzity P.J. Šafárika, 2012, s. 88–104. ISBN 978-808-7576-335.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné. In: Barancová, H. Olšovská, A. (ed.) Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013, s. 144. Slovenské zborníky. ISBN 978-807-3804-435.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila, Smluvní princip a jeho uplatnění v českém zákoníku práce, Právo – Obchod – Ekonomika II.: Sborník vedeckých prác, Edit. SUCHOŽA, J.,

HUSÁR J., V Košiciách: Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika, 2012, s. 179. ISBN 978-808-7576-335.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Zákl. charakteristika a sociální aspekty velké novelizace zákoníku práce České republiky. In. Důstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahov. Editor Ivica Hodálová. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 45. ISBN 978-808-9393-671.

PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, Právní rozhledy 7/2014, s. 254.

SVITÁKOVÁ, Vera, BĚLINA, Miroslav, Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?, Právní rozhledy, 2/2007, 15. ročník, s. 43.

VLASTNÍK, Jiří, Některé připomínky k návrhu občanského zákoníku, Bulletin advokacie č. 11/2011, rubrika Články, s. 30-36.

Právní předpisy a mezinárodní smlouvy

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

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práva a svobod jako ústavní zákon.

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práva a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisu.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.

Zákon č. 103/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.

Zákon č. 229/2002 Sb., o finančním arbitrovi, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

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

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

Předpis č. 120/1976 Sb., Vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Předpis č. 104/1991 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech dítěte.

Předpis č. 209/1992 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání.

Směrnice Rady 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou.

Směrnice Rady 76/2007/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

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

Směrnice Rady 91/383/EHS, o pracovním prostředí a pracovních podmínkách tzv. dočasných zaměstnanců.

Směrnice Rady 94/45/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, ve znění směrnice Rady 97/74/ES.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách práce.

Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství.

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96.

Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl.ÚS 83/06.

Nález Ústavního soudu ze dne 20. 5. 2008, sp. zn. II. ÚS 531/06.

Nález Ústavního soudu ze dne 11. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97.

Nález Ústavního soudu ze dne 3. 1. 2000, sp. zn. IV. ÚS 387/99.

Nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 28 Cdo 5348/2007.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4266/2007.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1992 sp. zn. 6 Cdo 1/92.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006.

Ostatní a internetové zdroje

Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, konsolidované znění [online]. Praha. 1.3.2012 [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>

BĚLINA, M., právnická fakulta UK Praha, Pracovní právo po novém občanském zákoníku [online]. Praha. [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: http://www.spolpracoc.cz/attachments/article/12/Belina_pracovni_pravo_po_NOZ.pdf

GALVAS, M., Proměny funkcí pracovního práva. [online] [cit. 15.3.2014]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>

HOLEC, Pavel, BARTUŇKOVÁ, Anna, Vybrané aspekty nové občanského zákoníku (NOZ) a jejich dopad do pracovněprávních vztahů – část II [online]. Praha. 26.7.2013 [cit. 18.3.2014]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vybrane-aspekty-noveho-obcanskeho-zakoniku-noz-a-jejich-dopad-do-pracovnepravnich-vztahu-cast-ii-92001.html>

KOTTNAUER, Antonín. Důvodová zpráva k návrhu nového zákoníku práce [online]. 31.1.2005 [cit. 20.3.2014]. Dostupné z: http://cheminfo.chemi.muni.cz/odbory/VOS/novela_ZP_2005/navrh/III-duvodova_zprava.doc

STRÁNSKÝ, J.: Smluvní svoboda v individuálních pracovněprávních vztazích a její základní limity. Cofola 2009. The Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masarykova Univerzita, 2009 [online]. [citováno dne 25.3. 2014]. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2009/files/contributions/Jaroslav%20Stransky%20922.pdf>