

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická



Bakalářská práce

Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru

Autor: Eva Ledvinová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma „Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2017

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za odborné vedení, ochotu, konzultace a mnoho užitečných rad a připomínek při zpracování mé bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod	7
2	Pracovní poměr a jeho vznik	9
2.1	Pojem pracovní poměr	9
2.2	Zaměstnavatel	9
2.2.1	Povinnosti zaměstnavatele	11
2.3	Zaměstnanec	12
2.3.1	Povinnosti zaměstnance	13
2.4	Druhy pracovního poměru	14
2.4.1	Dle způsobu vzniku	14
2.4.2	Dle místa výkonu práce	15
2.5	Vznik pracovního poměru	16
2.6	Postup před vznikem pracovního poměru	16
3	Pracovní smlouva a její uzavírání	18
3.1	Pojem pracovní smlouva a vztah k pracovnímu poměru	18
3.2	Forma pracovní smlouvy	19
3.3	Postup při vzniku pracovní smlouvy	20
3.4	Pracovní smlouva a vymezení pracovní doby	21
4	Podstatné náležitosti pracovní smlouvy	24
4.1	Druh práce	24
4.2	Místo výkonu práce	25
4.3	Den nástupu do práce	26
5	Ostatní ujednání v pracovní smlouvě	28
5.1	Ujednání o době trvání pracovního poměru	28
5.2	Ujednání o zkušební době	29
5.3	Ujednání o kratší pracovní době	30

5.4	Ujednání mzdová.....	31
5.5	Ujednání o konkurenční doložce	33
5.6	Ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu	34
6	Závěr	36
7	Resumé	37
8	Seznam použité literatury	38

Seznam použitých zkratk

ZPr= zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

NOZ= zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník

LZPS= zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

EU= Evropská Unie

1 Úvod

Každý z nás se alespoň jednou v životě setká se vznikem pracovního poměru, proto chci ve své práci pomocí platných právních úprav podrobně toto téma rozebrat a zaměřit se především na nejčastější způsob vzniku pracovního poměru. Tím je vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy.

Práce je rozčleněna do čtyř kapitol, které se dále člení na podkapitoly. První kapitola se věnuje pracovnímu poměru a jeho vzniku. Pracovní poměr, jakožto základní pracovněprávní vztah, vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Oba tyto subjekty zavazují určitá práva a povinnosti, které musí dodržovat, proto by je v tomto vztahu nadřízenosti a podřízenosti měl každý znát. Do 31.12.2006 platila právní úprava zákoníku práce 65/1965 Sb., která umožňovala vznik pracovního poměru třemi způsoby – pracovní smlouvou, volbou a jmenováním. Při dnešní platné právní úpravě zákoníku práce č. 262/2006 Sb. může vznikat pracovní poměr jen na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo. Pro které útvary se zakládá pracovní poměr jmenováním, stanoví § 33 odst. 3 ZPr.

Další kapitoly jsou zaměřené na pracovní smlouvu a podrobně se věnují všem náležitostem pracovní smlouvy. Nejdříve budu charakterizovat pracovní smlouvu obecně, poté se zaměřím na postup při vzniku této smlouvy. Pracovní smlouva musí vzniknout jako dvoustranné právní jednání, na jehož základě se zaměstnavatel i zaměstnanec shodnou na uzavření pracovního poměru. Ani jedna ze smluvních stran nesmí být k uzavření pracovní smlouvy nucena. Nevynechala jsem ve své práci ani kapitolu o vymezení pracovní doby, která nemusí být součástí pracovní smlouvy, ale pro některé uchazeče o pracovní místo může být součástí podstatných informací, na jejichž základě se rozhodují uzavřít pracovní poměr. Myslím si, že vymezení pracovní doby je stejně podstatné jako vymezení mzdy.

V pracovní smlouvě podle zákoníku práce (dále jen ZPr) nesmí chybět ani podstatné náležitosti této smlouvy. Těm se věnuji v následující kapitole a člením je na druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce podle §34 odst. 1 ZPr. Druh práce musí být v pracovní smlouvě sjednán, aby zaměstnavatel nemohl přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci, může jich být ale sjednáno více. Místo výkonu práce se v pracovní smlouvě sjednává, aby zaměstnanec věděl, kde má být práce vykonávána. Zde zákon dovoluje i širší určení místa výkonu práce, např. Česká republika. Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce, proto je nutno tento den v pracovní smlouvě určit.

V poslední části mé práce se zabývám ostatními ujednáními v pracovní smlouvě. Zde popisují ujednání o době trvání pracovního poměru, ujednání o zkušební době, ujednání o kratší pracovní době, ujednání mzdová, ujednání o konkurenční doložce a ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu. Žádná z těchto ujednání v pracovní smlouvě být nemusí, ale velmi často se objevují především ujednání o době trvání pracovního poměru a ujednání mzdová.

2 Pracovní poměr a jeho vznik

2.1 Pojem pracovní poměr

Pracovní poměr řadíme mezi základní pracovněprávní vztahy, které jsou založené na smluvní dohodě dvou subjektů. Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi těmito subjekty nebo jmenováním. Základní pracovněprávní vztah vzniká především na základě dvoustranného jednání. Zaměstnanec v pracovním poměru směřuje k výkonu práce stanovené zaměstnavatelem a řídí se jeho pokyny. V této souvislosti můžeme hovořit o vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zákoník práce tento vztah nadřízenosti a podřízenosti zmiňuje v § 2 ZPr a nazývá ho závislou prací. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě (§ 2 odst. 1 a 2 ZPr). Z toho vyplývá, že je to zaměstnavatel, kdo určuje všechny náležitosti k výkonu práce.

2.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se může stát jak fyzická, tak právnická osoba. Fyzickou osobou je zaměstnavatel, pro kterého se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 ZPr). Abychom se dozvěděli více o právech a povinnostech fyzické osoby jako zaměstnavatele je potřeba použít příslušná ustanovení NOZ. Člověk se stává způsobilým být zaměstnavatelem svým narozením a tuto způsobilost ztrácí smrtí. NOZ dává neomezenou možnost právně jednat fyzickým osobám, které jsou plně svéprávné. Plná svéprávnost dává fyzickým osobám možnost vystupovat jako zaměstnavatel. Podle NOZ už se člověk nestává svéprávným jen dovršením zletilosti, tedy 18. roku věku, ale také uzavřením manželství a nabytím svéprávnosti v nezletilosti, tzv. emancipací. Uzavřít manželství smí fyzická osoba starší 16 let z důležitých důvodů se souhlasem soudu. Pokud fyzická osoba nabyde svéprávnosti uzavřením manželství, tak takto nabytá svéprávnost se neztrácí ani zánikem manželství ani prohlášením manželství za neplatné. Nezletilému, který dosáhl věku 16 let, soud přizná plnou svéprávnost v případě, že je schopný se sám živit a sám obstarávat své záležitosti a s tímto návrhem souhlasí zákonný zástupce. V ostatních případech soud vyhoví návrhu jen z vážných důvodů v zájmu nezletilého. Z toho vyplývá, že jako

zaměstnavatel může jednat nejenom fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let, ale také nezletilá fyzická osoba, která dosáhla věku 16 let a nabyla svéprávnosti.¹

Svéprávnost fyzické osoby může omezit pouze soud a to jen osobě starší 18 let. Není tedy možné omezit svéprávnost zaměstnavatele, kterým je nezletilá osoba a která získala plnou svéprávnost uzavřením manželství nebo emancipací. Omezit svéprávnost může soud jen zletilé osobě, která není schopna právně jednat pro duševní poruchu, která není jen přechodná. Omezení svéprávnosti je tedy dočasné opatření, které zaniká uplynutím doby, na kterou byla svéprávnost omezena. Nelze omezení svéprávnosti zaměňovat za zbavení svéprávnosti, které by vylučovalo jakoukoliv možnost právního jednání.²

Druhým typem zaměstnavatele je právnická osoba. Právnickou osobu charakterizuje NOZ jako organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může mít bez ohledu na předmět své činnosti práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou (§ 20 odst. 1 NOZ). Právnické osoby lze členit na právnické osoby soukromého práva a právnické osoby veřejného práva. Dále lze členit právnické osoby na korporace a fundace.

Podstatou korporace je složka osobní, proto korporaci jako právnickou osobu vytváří společenství osob. Korporaci dále rozlišujeme na korporaci soukromoprávní a korporaci veřejnoprávní. Představiteli soukromoprávních korporací jsou obchodní společnosti a družstva, souhrnně označována jako obchodní korporace. Dále do této skupiny můžeme řadit neziskové soukromoprávní korporace nebo společenství vlastníků.³ Do skupiny veřejnoprávních korporací řadíme zejména obce a kraje.

Fundace je právnická osoba vytvořená vyčleněným majetkem k určitému účelu (§ 303 NOZ). Fundace též můžeme rozdělit na fundace veřejnoprávní a fundace soukromoprávní. Mezi fundace soukromoprávní řadíme nadace a nadační fondy, a mezi fundace veřejnoprávní pak řadíme fondy, které jsou zřizovány zvláštními zákony.

¹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*: str. 38. 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*: str. 39. 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

³ BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání*: str. 64. 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

2.2.1 Povinnosti zaměstnavatele

§ 103 ZPr obsahuje výčet povinností zaměstnavatele, které musí plnit při ochraně života a zdraví zaměstnanců, některé vůči všem zaměstnancům, některé vůči určitým skupinám zaměstnanců. Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří např. nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce případnou ztrátu na výdělku a zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci.⁴

Velmi důležitou povinností zaměstnavatele je rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců, a to včetně zaměstnanců agentury práce, kteří byli k zaměstnavateli přiděleni. Za diskriminaci považujeme jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích. Problematika rovného zacházení a diskriminace je předmětem § 16 ZPr, který uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zásada rovného zacházení poskytuje rovná práva také uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům, kteří jsou ve stejném postavení a také se ucházejí o práci. *Dojde-li v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, má zaměstnanec právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby mu bylo dáno přeměřené zadostiučinění nebo aby mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu byla nahrazena škoda.*⁵

V legislativě EU je zvláštní důraz kladen na rovnost zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Původně byl tento princip obsažen v směrnici Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy a ve směrnici Rady 75/117/EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Obě tyto směrnice byly ale nahrazeny směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.⁶

⁴ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 1167. 2.* ISBN 978-80-7400-290-8

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

⁶ BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str. 158.* 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

ZPr se zabývá touto problematikou jen v omezeném rozsahu, a proto odkazuje na zvláštní předpis – antidiskriminační zákon. Diskriminace se zde rozlišuje na přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.⁷ Podle antidiskriminačního zákona se nepovažuje za rozdílné zacházení, pokud přístup k zaměstnání vyžaduje podmínku minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nezbytná.

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k nerovnému zacházení nebo k diskriminaci, má právo se dotčený domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Nejobvyklejším postupem je, že se zaměstnanec bude nejdříve domáhat nápravy u zaměstnavatele. Pokud tato žádost zaměstnavatelem nebyla vyhověna, může se zaměstnanec obrátit na příslušný inspektorát práce nebo podat žalobu k soudu.⁸

2.3 Zaměstnanec

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 6 ZPr). Tato fyzická osoba má právní subjektivitu, která obsahuje způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům, precesní a deliktivní způsobilost.⁹ NOZ změnil právní terminologii a zaměnil pojem způsobilosti k právům a povinnostem za právní osobnost. Právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti (§ 15 NOZ). Vzniká narozením a končí smrtí nebo prohlášením za mrtvého a nikdo se jí nemůže vzdát.

Pro zaměstnance je důležitý pojem svéprávnosti, kterým nahradil NOZ dřívější pojem způsobilosti k právním úkonům. Zaměstnancem se může stát fyzická osoba pouze po nabytí svéprávnosti pro účely pracovního práva. Pojem svéprávnost je definován v NOZ jako

⁷ *Antidiskriminační zákon 198/2009 Sb.: § 2 odst. 3 a 4, § 3 odst. 1 a 2*

⁸ BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str. 161-162.* 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

⁹ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 91.* Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (§ 15 odst. 2 NOZ). Soud může svéprávnost omezit na dobu nutnou nebo na jinak určenou dobu, nejdéle však na dobu 3 let. Nelepší-li se v této době stav člověka, může soud omezit svéprávnost na dobu 5 let.

K výkonu závislé práce se může zavázat nezletilý, který dovršil 15 roku. Od tohoto dne může fyzická osoba vykonávat všechny pracovněprávní úkony s výjimkou dohod, které zaměstnanec smí uzavřít až dovršením 18 roku – dohoda o hmotné zodpovědnosti a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu.¹⁰ Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý dokončí povinnou školní docházku (§ 35 NOZ). NOZ také zakazuje v § 34 dětské práce.

2.3.1 Povinnosti zaměstnance

Výčet základních povinností, které musí zaměstnanec dodržovat, je obsažen v ZPr. K těmto základním povinnostem patří pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, využívat pracovní dobu k výkonu práce, dodržovat předpisy vztahující se k vykonané práci a řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem, chránit jeho majetek a nejednat v rozporu s jeho zájmy (§ 301 ZPr).

Základní povinností zaměstnance v pracovněprávních vztazích je vykonávat práci, kterou je práce závislá ve vztahu podřízenosti a nadřízenosti. Zaměstnanec je tak povinen konat práci podle pokynů zaměstnavatele a je-li tato práce vykonávána v kolektivu zaměstnanců, je zaměstnanec povinen spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Jedná se však pouze o práci, která není v rozporu s právními předpisy nebo nad rámec zákona. Zaměstnanec není povinen např. konat práci v rozporu s předpisy o bezpečnosti práce nebo konat práci jiného druhu nebo na jiném místě, než vyplývá ze smluvního ujednání. Tyto pokyny nemusí být zaměstnancem splněny a na jejich nesplnění se nemůže přihlížet jako na porušení povinností ze strany zaměstnance.¹¹

Jednou z povinností zaměstnance je také výkon zadané práce v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám neurčuje, ale je stanovená zaměstnavatelem. Naopak v době odpočinku neopravňuje zaměstnavatele vyžadovat práci po zaměstnanci. Řada ustanovení ZPr upravuje zejména pracovní dobu a dobu odpočinku v § 78 – 100. § 191 až 210 ZPr pak poukazuje na překážky v práci na straně zaměstnance.

¹⁰ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 91*. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

¹¹ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 1167*. 2. ISBN 978-80-7400-290-8

Zaměstnanci jsou povinni dodržovat právní předpisy, včetně ZPr, které se vztahují k vykonávané práci, která se neomezuje pracovní dobou. I v době odpočinku může být zaměstnanec povinen dodržovat tyto právní předpisy. Týká se to např. povinnosti chránit majetek zaměstnavatele nebo požívání alkoholu v době odpočinku tak, aby nebyl zaměstnanec pod jeho vlivem při nástupu do práce.¹²

Kromě těchto předpisů jsou zaměstnanci povinni se řídit také ostatními předpisy vztahující se k výkonu jejich práce, ale pouze za předpokladu, že s nimi byli řádně seznámeni. Za ostatní předpisy jsou považovány např. předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy o zacházení s hořlavinami, chemickými látkami a zbraněmi, technické dokumenty a technické normy (§ 349 ZPr).

2.4 Druhy pracovního poměru

2.4.1 Dle způsobu vzniku

Podle kritéria způsobu vzniku se pracovní poměry dělí na pracovní poměry vzniklé na základě dvoustranného právního úkonu a na pracovní poměry založené na základě jednostranného právního úkonu. Jsou to tedy pracovní poměry založené pracovní smlouvou, a pracovní poměry vzniklé jmenováním. Pracovní smlouvě se budu věnovat v další kapitole. Při obou těchto způsobech však platí zásada, že pracovní poměr může vzniknout jen ze svobodného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance.¹³

Jmenováním se zakládá pracovní poměr v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis nebo u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru v Policii České republiky (§ 33 odst. 3 ZPr).

U zaměstnanců, kteří jsou uvedeny v § 33 odst. 3 ZPr nelze pracovní poměr založit smlouvou. Pokud by i přesto zaměstnanec začal práci vykonávat, jednalo by se o neplatný pracovní poměr.

Při vzniku pracovního poměru na základě jmenování není vyžadován souhlasný projev vůle zaměstnavatele. Ovšem s ohledem na zásadu smluvnosti, kdy musí zaměstnanec souhlasit s uzavřením pracovního poměru, by nemohl být takový pracovní poměr uzavřen. Souhlas se jmenováním může zaměstnanec projevit i jiným projevem než výslovným, ale

¹² BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 1169*. ISBN 978-80-7400-290-8

¹³ BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str. 169*. 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

nesmí být sporný. Za nepochybný projev vůle můžeme uvést skutečnost, kdy zaměstnanec začne vykonávat funkci, do níž byl jmenován.¹⁴

Jmenováním lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou i na dobu neurčitou. Bývá také často doprovázeno smlouvou, která ujednává např. o mzdových podmínkách zaměstnance. Jmenovaného vedoucího zaměstnance lze z funkce odvolat bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. Vzdát se vedoucího pracovního místa může i sám zaměstnanec. Podle § 73a ZPr musí být odvolání nebo zdání se pracovního místa písemné.

Nejvyšší soud v jednom ze svých rozhodnutí uvádí, že *Do funkce může být jmenována nejen fyzická osoba, která u zaměstnavatele dosud nebyla zaměstnána, ale zákon nevylučuje jmenovat do funkce též fyzickou osobu, která u zaměstnavatele již pracuje (např. v pracovním poměru vzniklém pracovní smlouvou, popřípadě volbou nebo jmenováním do jiné funkce). V posléze uvedeném případě dochází jmenováním do funkce ke změně v obsahu pracovního poměru, vždy se mění druh vykonávané práce, a má-li zaměstnanec vykonávat funkci, do níž byl jmenován jinde, než kde dosud pracoval, dochází ke změně i v místě výkonu práce.*¹⁵

2.4.2 Dle místa výkonu práce

Toto kritérium rozlišuje pracovní poměry, kdy zaměstnanec vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele a pracovní poměry, kdy zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale vykonává pro něj sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám stanoví. Dle § 317 ZPr zaměstnanci, který nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, nepřísluší mzda, plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani za práci ve svátek. Domáckým zaměstnancem nemůže být ten, který vykonává práci doma nebo na jiném sjednaném místě, ale jeho pracovní doba byla určena zaměstnavatelem, nýbrž ten, kdo si pracovní dobu sám rozvrhuje.¹⁶

Dále druhy pracovního poměru rozlišujeme dle doby trvání pracovního poměru, kterým je pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou a touto problematikou se zabývám v poslední kapitole mé práce, která pojednává o ostatních ujednáních v pracovní smlouvě. Posledním dělením pracovního poměru je dle charakteru zaměstnavatele, kterým může být právnická nebo fyzická osoba a to popisuji v předešlé podkapitole.

¹⁴ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 248*. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.05.2011, sp. zn. 21 Cdo 208/2010

¹⁶ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 1248*. ISBN 978-80-7400-290-8

2.5 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnavatele (§ 36 ZPr). Jelikož dřívější právní úprava umožňovala vznik pracovního poměru nejen na základě pracovní smlouvy a jmenováním, ale také volbou a jmenováním v řadě dalších případů, stanoví ZPr v § 364 odst. 3, že pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním se považují od 1. ledna 2007 za pracovní poměry založené pracovní smlouvou, s výjimkou jmenovaných podle § 33 odst. 3 ZPr.¹⁷

Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práce podle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

2.6 Postup před vznikem pracovního poměru

ZPr v § 30 poukazuje na to, že zaměstnavatel smí při výběru uchazečů brát v úvahu jen ty kritéria, která se vztahují k budoucímu výkonu práce. Těmito kritérii jsou kvalifikace, nezbytné požadavky pro výkon práce nebo zvláštní schopnosti. Je v kompetenci zaměstnavatele, aby v případě, že se o pracovní místo uchází více fyzických osob, vybral toho z uchazečů, kterého považuje za nejvhodnějšího. Stejně jako zaměstnanec má právo vybrat si, s kým uzavře pracovní smlouvu. Zaměstnavatel je však také povinen dodržovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami ucházejícími se o pracovní místo a je zakázána diskriminace. Před vznikem pracovního poměru smí zaměstnavatel od fyzické osoby, která se uchází o pracovní místo, nebo od jiných osob, požadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Informace, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat, jsou vyjmenovány v § 316 odst. 4 ZPr. Jedná se o informace o jeho sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.

Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovního poměru seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, které z tohoto vztahu pro něj vyplývají, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila lékařské prohlídce.

¹⁷ GALVAS, Milan. *Pracovní právo, 300 otázek a odpovědí: str. 22*. ISBN 978-80-251-1872-6.

Způsob, jakým by měl zaměstnavatel vybírat své zaměstnance, není v ZPr stanoven. Záleží čistě na vůli zaměstnavatele, jaký postup při výběru budoucích zaměstnanců zvolí a jaké vnitřní předpisy si stanoví. I pokud vyhlásí výběrové řízení na místo, které chce obsadit, nemusí vybrat žádného z účastníků tohoto řízení, pakliže dospěje k závěru, že žádná z těchto osob nespĺňuje jím stanovené podmínky. Zaměstnavatel je ve svém rozhodování omezen ještě zvláštními právními předpisy, které stanovují předpoklady pro výkon některých povolání nebo funkcí. Jedná se např. o výkon povolání lékaře, které nemůže vykonávat osoba, která nespĺňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro toto místo a nelze s touto osobou uzavřít pracovní smlouvu.¹⁸ Stejně by to bylo, kdyby zaměstnavatel přijal na místo řidiče zaměstnance, který nemá řidičské oprávnění. Takováto pracovní smlouva by byla totiž neplatná, neboť podle § 580 odst. 2 NOZ právní jednání, jehož předmětem je plnění nemožné, je neplatné. O platně uzavřené pracovní smlouvu by se jednalo v případě, že zaměstnavatel uzavře s ucházející se osobou o zaměstnání smlouvu s odkládací podmínkou na splnění předpokladů stanovených právními předpisy. Tuto odkládací podmínku najdeme v § 548 odst. 2 NOZ, podle kterého je podmínka odkládací tehdy, když na jejím splnění závisí, zda právní následky úkonu nastanou.

¹⁸ BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str. 170*. 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

3 Pracovní smlouva a její uzavírání

3.1 Pojem pracovní smlouva a vztah k pracovnímu poměru

Pracovní smlouva je právní skutečnost, která zakládá pracovní poměr. Jedná se o dvoustranné právní jednání, jehož základem je shodný a souhlasný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanec musí plnit práci sjednanou v pracovní smlouvě osobně, je nezastupitelný (§ 38 odst. 1 b) ZPr). Pracovní smlouva je rovněž projevem principu svobodné volby zaměstnání, umožňuje zaměstnanci vybrat si zaměstnavatele, druh práce i místo výkonu práce a zároveň umožňuje zaměstnavateli, aby si sestavil takový kolektiv, který bude vhodný pro výkon činnosti. Princip dvoustranného právního jednání spočívá také v tom, že zaměstnanec se zaměstnavatelem zvolí takový kompromis, který bude přijatelný pro obě strany. Nesmíme zapomenout ani na to, že pracovní smlouva je založena na rovnosti smluvních stran a ani jedna z nich nesmí být k uzavření této smlouvy nucena.

Také je potřeba zmínit zde jazyk, ve kterém bude pracovní smlouva uzavřena. Zákoník práce neuvádí, že by pracovní smlouva musela být uzavírána v českém jazyce. Obě smluvní strany by totiž měly pracovní smlouvě rozumět. Pokud tedy jedna ze smluvních stran nerozumí jazyku, ve kterém je pracovní smlouva sepsána, neměla by tuto smlouvu podepsat. V takovém případě je zapotřebí překlad smlouvy. Ve většině případů pak bývají tyto smlouvy dvojjazyčné. Vždy by se však mělo jednat o jazyk, kterému obě strany rozumějí.

V případě, že by pracovní smlouva byla uzavřena v jazyce, kterému jedna ze smluvních stran nerozumí, mohlo by se jednat o právní jednání v rozporu s dobrými mravy. Toto stanoví NOZ již v § 1 odst. 2, který zakazuje ujednání porušující dobré mravy. S dobrými mravy se setkáváme již ve všeobecném občanském zákoníku č. 946/1811 Sb. z roku 1811 (dále jen ABGB). Neplatností smluv uzavřených proti dobrým mravům se ABGB zabýval v § 879.¹⁹ V dnešním NOZ nalezneme ustanovení § 580 odst. 1, který považuje za neplatné právní jednání to, které se přičí dobrým mravům. Nejvyšší soud České republiky se touto otázkou zabýval v rozhodnutí ze dne 19.07.2016, kdy *dovodil, že právní úkon, který je sepsán v cizím jazyce, neznamená, že je bez dalšího neplatný pro nesrozumitelnost. O nesrozumitelný projev vůle způsobující neplatnost právního úkonu půjde tehdy, jestliže cizí jazyk, v němž byl projev vůle učiněn, je nesrozumitelný osobě (druhému účastníku pracovněprávního vztahu), již byl adresován.*²⁰

¹⁹ Právní prostor: Smlouvy uzavřené v rozporu s dobrými mravy [online]. [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/smlouvy-uzavrene-v-rozporu-s-dobrymi-mravy>

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.07.2016, sp. zn. 32 Cdo 4459/2014

3.2 Forma pracovní smlouvy

Zákoník práce v § 34 odst. 2 říká, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Pracovní smlouva musí být podepsána oběma smluvními stranami a v momentě druhého podpisu je pracovní smlouva uzavřena. Poté každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Písemné uzavření pracovní smlouvy napomáhá především při dokazování, že byl pracovní poměr uzavřen a dlouhodobě potvrzuje, co bylo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednáno.

Pokud byla pracovní smlouva uzavřena ústně, je možné dát podle § 582 NOZ původní ústní dohodě formu písemnou a dodatečně tak vadu zhojit. Není-li tento nedostatek pracovní smlouvy zhojen, je pracovní smlouva neplatná. Pokud ale nebyla pracovní smlouva uzavřena písemně a zaměstnanec již začal vykonávat dohodnutou práci, není možné se dovolat její neplatnosti.²¹ Z toho vyplývá, že i přestože pracovní smlouva není uzavřena písemně, může zaměstnanec vykonávat práci, na které se ústně dohodli, a tato smlouva nemůže být považována za neplatnou. Zaměstnavateli, který neuzavřel smlouvu písemně, může být ve smyslu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za opomenutí této povinnosti udělena pokuta až do výše 10 milionů korun.²²

Oproti tomu stojí § 50 ZPr., který stanoví, že výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Zde je povinnost písemné výpovědi tedy jasně daná, protože jinak by na rozdíl od pracovní smlouvy fakticky neexistovala.

²¹ PICHRT, DRÁPAL a kol. *Případové studie pracovněprávní: str. 37*. ISBN 978-80-7400-582-4

²² VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA a DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce, Komentář 5. vydání: str. 50*. ISBN 978-80-7478-955-7

3.3 Postup při vzniku pracovní smlouvy

Vznik pracovní smlouvy probíhá ve třech na sebe navazujících a často se prolínajících fázích:

- fáze informační
- fáze hodnotící
- fáze verifikační

V první fázi je podstatný § 31 ZPr. Podle něj je před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. Z tohoto vyplývá, že si smluvní strany navzájem poskytnou informace, které jsou důležité k rozhodnutí, zda pracovní smlouvu uzavřít.

Zaměstnavatel je také povinen v případech stanovených zvláštním právním předpisem zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce (§ 32 ZPr.). Zaměstnavatel tedy nemá povinnost před každým uzavřením pracovní smlouvy zajistit, aby se fyzická osoba podrobila vstupní lékařské prohlídce. Tato povinnost vzniká zaměstnavateli jen, stanoví-li to zvláštní právní předpis. Tímto zvláštním právním předpisem zejména byla již zrušená směrnice ministerstva zdravotnictví č. 49/1967, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, v platném znění. Nesplnění této povinnosti, ale nemá za následek neplatnost uzavřené pracovní smlouvy. Tato povinnost souvisí s § 103 odst. 1 a) ZPr, který zaměstnavateli ukládá povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Dnes upravuje vstupní lékařské prohlídky zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.²³

Zaměstnavatel si samozřejmě před uzavřením pracovní smlouvy může zjišťovat určité údaje o uchazeči. Zjišťované údaje však musí bezprostředně souviset s přijetím uchazeče do zaměstnání. Na místě je zde zmínit § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, podle kterého zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filosofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování

²³ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 195.* ISBN 978-80-7400-290-8

v souladu s antidiskriminačním zákonem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

S touto problematikou také souvisí otázka ochrany osobních údajů, protože získané údaje o uchazečích jsou bezpochyby údaji osobními. V tomto případě se tedy lze obrátit na zákon č. 101//2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Do této informační fáze můžeme také zařadit jednu z forem, kterou si zaměstnavatelé mohou zvolit při svém výběru zaměstnanců – výběrové řízení. Výběrové řízení tedy představuje způsob zjišťování informací o uchazeči. V současné právní úpravě se ovšem nemluví o právech a povinnostech účastníků výběrového řízení, o jejich postavení a zejména o závaznosti výsledků tohoto řízení pro rozhodnutí zaměstnavatele.

Navazujícím procesem na informační fázi je fáze hodnotící. V této fázi zaměstnavatel i uchazeč o zaměstnání hodnotí získané informace a snaží se dojít k rozhodnutí. Zaměstnavatel se zamýšlí, zda je uchazeč vhodný na obsazované místo a uchazeč zvažuje, zda mu vyhovují podmínky zaměstnavatele. Tento proces ovlivňují i jiné faktory, např. situace na trhu práce, nutnost obsadit dané pracovní místo nebo naléhavost potřeby získat pracovní místo.²⁴

Poslední fáze je fází závěrečnou, ze které vyplyne, zda dojde k uzavření pracovní smlouvy či nikoliv.

3.4 Pracovní smlouva a vymezení pracovní doby

Pracovní doba je jakákoli doba, po kterou plní zaměstnanec své povinnosti a pracovní úkony dané od zaměstnavatele. Nelze tedy do pracovní doby řadit jakoukoliv dobu přítomnosti zaměstnance na pracovišti a ani vyplácení mzdy nevyplývá ze strávené doby na pracovišti, ale z odvedené práce. Pokud totiž zaměstnanec neplní pokyny dané zaměstnavatelem a pracuje v rozporu s příkazy zaměstnavatele, nelze tuto dobu považovat za pracovní.²⁵ ZPr hovoří o pracovní době v § 78 odst. 1 jako o době, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Na druhé straně ale stojí skutečnost, že by zaměstnavatel rozvrhl zaměstnanci směnu a nepřidělil mu v rámci ní žádnou práci. Pokud v takovém případě zaměstnanec nevykonává práci s vědomím zaměstnavatele, ale je připraven na svém pracovišti k případnému výkonu práce, lze tento čas považovat za pracovní

²⁴ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 254*. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

²⁵ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 516*. ISBN 978-80-7400-290-8

dobu. Pokud ovšem zaměstnavatel nepřidělil zaměstnanci žádnou práci a ani po něm nevyžaduje, aby byl připraven k výkonu práce, nejedná se o pracovní dobu. V takovém případě totiž zaměstnanec nemá povinnost ani možnost nějakou práci vykonávat.²⁶

Zde by bylo dobré charakterizovat pojem směna. Směnu lze definovat jako část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou musí zaměstnanec odpracovat na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn. Pojem pracovní doba a pojem směna se tedy liší v tom, že pracovní doba je vše, co zaměstnanec odpracoval včetně práce přesčas a směna je pouze to, co měl zaměstnanec rozvrhnuto.²⁷ Délka směny nesmí být delší než 12 hodin (§ 83 ZPr)

Práci přesčas je práce, která překročí stanovenou týdenní pracovní dobu a je vykonávána zaměstnancem mimo stanovený rozvrh směn. § 78 odst. 1 i) ZPr stanoví, že práce přesčas je konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo se souhlasem zaměstnavatele. Z této definice vyplývá, že pokud zaměstnanec zůstane v práci nad rámec své pracovní doby a zaměstnavatel předem nenařídí tuto práci jako práci přesčas nebo nedá svůj souhlas, není možné považovat tuto práci za práci přesčas. Pokud si zaměstnanec potřebuje napracovat volno a požádá zaměstnavatele o práci mimo stanovenou pracovní dobu, není taková práce chápána jako práce přesčas.²⁸ Pokud zaměstnanec odmítne konat práci přesčas, poruší své povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnancům, kteří vykonávají práci v kratší pracovní době, nemůže být práce přesčas nařízena. ZPr poté v § 93 odst. 1 stanoví, že práci přesčas je možné konat jen výjimečně a odst. 2 tamtéž stanoví, že práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů.

ZPr v § 79 dále definuje týdenní pracovní dobu, která činí u zaměstnanců nejvýše 40 hodin týdně. Jedná se o pracovní dobu bez přestávek a bez práce přesčas. Zaměstnavatel tedy nesmí od zaměstnance vyžadovat práci nad limit týdenní pracovní doby, kromě práce přesčas. Jiná délka týdenní pracovní doby náleží zaměstnancům, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu. Dále zaměstnancům s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem. U těchto zaměstnanců je délka týdenní pracovní doby 37,5 hodiny týdně. Při dvousměnném pracovním režimu je délka týdenní pracovní doby 38,75 hodiny týdně (§ 79 odst. 2 ZPr).

²⁶ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 362*. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

²⁷ VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA a DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce, Komentář 5. vydání: str. 204*. ISBN 978-80-7478-955-7

²⁸ VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA a DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce, Komentář 5. vydání: str. 205*. ISBN 978-80-7478-955-7

Týdenní pracovní doba je zpravidla rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu. Je tedy značné, že rovnoměrné rozvržení pracovní doby nepřekročí stanovenou týdenní pracovní dobu či kratší pracovní dobu. Každý týden musí zaměstnanec odpracovat stejný počet hodin.²⁹

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je definováno zákonem č. 365/2011 Sb. a znamená, že zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně stanovenou týdenní pracovní dobu či kratší pracovní dobu na jednotlivé týdny. Zaměstnavatel pak rozvrhuje nerovnoměrně stanovenou týdenní pracovní dobu, případně sjednanou kratší pracovní dobu na jednotlivé týdny podle svých provozních potřeb. Nerovnoměrně lze rozvrhnout pracovní dobu jen s ohledem na jednotlivé organizační útvary a druh práce. V nerovnoměrném rozvržení směn musí ale zaměstnavatel dodržet vyrovnávací období, které trvá nejvýše 26 týdnů. Vyrovnávacím obdobím rozumíme maximální časový rámec pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.³⁰

²⁹ VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA a DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce, Komentář 5. vydání: str. 207.* ISBN 978-80-7478-955-7

³⁰ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 517.* ISBN 978-80-7400-290-8

4 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Obecně u smluv, tedy i u pracovní smlouvy, rozlišujeme podstatné a další náležitosti. V této kapitole se budu zabývat podstatnými záležitostmi pracovní smlouvy, bez kterých by nemohla pracovní smlouva vzniknout a kterými podle § 34 odst. 1 ZPr jsou:

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

Ustanovení § 34 odst. 1 ZPr má kogentní povahu, protože se zaměstnavatel se zaměstnancem musí dohodnout alespoň na nezbytných náležitostech pracovní smlouvy, jinak by byla tato smlouva neplatná. Zákoník práce ale neurčuje, co má být obsahem těchto ujednání v pracovní smlouvě, proto se naopak jedná o dispoziční právo účastníků pracovní smlouvy.

4.1 Druh práce

Druh práce je základním právem zaměstnance na to, aby mu zaměstnavatel přiděloval sjednanou práci. Není povinností zaměstnance konat práce jiného druhu, s výjimkou těch, které jsou uvedeny v § 41 ZPr. Zaměstnanci proti jeho vůli nelze přidělit práci jiného druhu než je sjednána v pracovní smlouvě. Podle § 34b ZPr musí být zaměstnanci přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby. Pokud zaměstnavatel neplní tuto povinnost a zaměstnanci nepřidělí práci v rozsahu týdenní pracovní doby, pak se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a ten je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu. Toto neplatí pro zaměstnance, kteří pracují v kontu pracovní doby.

Zákon neurčuje, jak by měl být druh práce v pracovní smlouvě vymezen. Při určení druhu práce v pracovní smlouvě nechybí ani smluvní volnost účastníků. Může se tedy jednat o širší i užší vymezení druhu práce. Nemělo by se ale jednat o tak široké vymezení druhu práce, že by zaměstnavatel mohl přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci a zaměstnanec musel jakoukoliv práci vykonávat. V takovém případě by se jednalo o relativně neplatné ujednání pracovní smlouvy.³¹ V pracovní smlouvě je možné sjednat i více než jeden druh práce, jejich počet není zákonem stanoven. Ovšem větší počet druhů práce by neměl vyvolávat pocit, že zaměstnavatel chce obejít zákon a zaměstnanci přidělovat jakoukoliv práci.³²

³¹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007

³² BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 212*. ISBN 978-80-7400-290-8

V tomto případě také musíme oddělit pojmy druh práce a pracovní náplň. Zákoník práce nepracuje s pojmem pracovní náplň, ale lze jí definovat jako jednostranný příkaz zaměstnavatele, který zaměstnanci blíže definuje úkoly v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Pracovní náplň musí být v souladu s výkonem práce. Pracovní náplň může zaměstnavatel jednostranně měnit i bez souhlasu zaměstnance, ale musí být vždy v rámci smluvně sjednaného druhu práce. Pokud by se náplň práce stala součástí pracovní smlouvy, pak by byla smluvně závazná a bylo by ji možné měnit jen dohodou stran.³³

4.2 Místo výkonu práce

Stejně jako u druhu práce se místo výkonu práce uvádí podle dohody zaměstnavatele a zaměstnance a je zde také možnost určení více míst, ve kterých bude práce vykonávána. Není možné přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa bez jeho souhlasu. Místo výkonu práce lze sjednat určením konkrétního místa, obcí, městem, krajem nebo širšího územního celku (Česká republika). Záleží na smluvních stranách, jak se dohodnou. Místo výkonu práce by mělo být přiměřené povaze práce a bývá obvykle shodné s pracovištěm zaměstnance, kterým se rozumí ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec vykonává dohodnutou práci, např. dílna, kancelář, sklad. Pokud je tedy místo výkonu práce stanoveno širěji, určuje pracoviště v rámci výkonu práce zaměstnavatel. Toto platí, i pokud je mezi smluvními stranami sjednáno více míst k výkonu práce, je vždy na vůli zaměstnavatele, ve kterém ze sjednaných míst výkonu práce (na kterém pracovišti) bude zaměstnanec práci konat. S tímto souhlasil i Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 19.07.2016, *je-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednáno místo výkonu práce širěji než pouze pracovištěm, určuje pracoviště (místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly) v rámci místa výkonu práce vždy zaměstnavatel. To platí i za situace, že mezi účastníky pracovněprávního vztahu je dohodnuto více míst výkonu práce.*³⁴

Pokud je např. Česká republika označená za místo výkonu práce, pak se předpokládá, že zaměstnanec opravdu bude vykonávat práci na tomto území (práce obchodního zástupce, stavební práce). Lze předpokládat, že pokud je vymezen druh práce obchodního zástupce pro místo výkonu práce Česká republika, bude zaměstnanec skutečně vykonávat práci na takto širěji vymezeném území. Rovněž by zde měla platit zásada, že toto ujednání by mělo být určité.

³³BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 212.* ISBN 978-80-7400-290-8

³⁴Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.07.2017, sp. zn. 21 Cdo 2680/2015

Při sjednání místa výkonu práce je zaměstnavatel oprávněn přidělovat zaměstnanci práci. Mimo sjednané místo výkonu práce je zaměstnanec povinen konat práci jen v případě pracovní cesty (§ 42 ZPr). Jedná-li se o pracovní cestu, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu cestovních výdajů podle § 152 ZPr. Tento paragraf hovoří také o tom, že náhrada výdajů zaměstnanci vzniká i při cestě mimo pravidelné pracoviště. Pokud není pravidelné pracoviště sjednáno, chápeme ho jako místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je ale místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, je za pravidelné pracoviště považována obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec (§ 34a ZPr).

4.3 Den nástupu do práce

Den nástupu do práce je další podstatnou náležitostí pracovní smlouvy tím, že v tento den vzniká pracovní poměr. Tímto dnem vzniká také povinnost zaměstnanci vykonávat práci a povinnost zaměstnavateli tuto práci zaměstnanci udělovat. Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do 7 po sobě následujících kalendářních dnů nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit (§ 34 odst. 3). Jedná se o jediný způsob, jak zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit. Je také nutno zmínit, že od pracovní smlouvy smí odstoupit pouze zaměstnavatel, nikoliv zaměstnanec.

Den nástupu do práce může být určen přesným datem, ale může být sjednán i jinou skutečností, o které je jisté, že v budoucnu nastane. Takovou skutečností může být např. ukončení školy nebo ukončení mateřské dovolené. Toto vyplývá i z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky, který uvádí, že *Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Je tedy také v souladu uzavření pracovní smlouvy, v níž byl den nástupu do práce sjednán „po ukončení učebního poměru“.*³⁵

V tomto případě zákoník práce neurčuje, jak dlouhá by měla být doba mezi dnem uzavření pracovní smlouvy a dnem nástupu do práce. Pokud by byl sjednán den nástupu do

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.

práce první den v měsíci, který by byl dnem pracovního klidu nebo svátkem, pracovní poměr by vznikl i v tento den sjednaný v pracovní smlouvě. Zaměstnanec v tomto případě nastoupí do práce v den, na který má určenou první směnu.

Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku také uvádí, že pokud pracovní smlouva obsahuje všechny podstatné náležitosti podle § 34 odst. 1 ZPr, vzniká pracovní poměr dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nikoliv dnem uzavření pracovní smlouvy. *Byla-li sjednána pracovní smlouva dne 13.12.2001 se dnem nástupu do práce 15.1.2002, je správný závěr, že pracovní poměr mohl vzniknout na základě uvedené pracovní smlouvy teprve 15.1.2002.*³⁶

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2542/2004.

5 Ostatní ujednání v pracovní smlouvě

5.1 Ujednání o době trvání pracovního poměru

Rozlišujeme pracovní poměr na dobu neurčitou a pracovní poměr na dobu určitou. O pracovním poměru sjednaném na dobu určitou hovoříme tehdy, byla-li v pracovní smlouvě výslovně uvedena doba jeho trvání. Právní úprava ponechává zcela na smluvních stranách, zda bude pracovní poměr sjednán na dobu určitou nebo neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou musí být sjednán konkrétně a nesmí vzniknout pochybnosti o tom, na jakou dobu se pracovní poměr uzavírá. Tato doba se nejčastěji vymezuje konkrétním dnem, kdy nastane skončení pracovního poměru. Velmi často bývá také sjednaná doba trvání na jeden rok. Je zde ale i další možnost, kdy se doba určitá vymezuje určitou skutečností, o které je jisté, že v budoucnu nastane. Po uplynutí sjednané doby pracovní poměr skončí bez ohledu na osobní situaci zaměstnance.³⁷

Podle platné právní úpravy nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi stejnými subjekty přesáhnout 3 roky a tato doba může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje jeho nové uzavření i prodloužení doby trvání již uzavřeného pracovního poměru na dobu určitou. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž stranami se nepřihlíží (§ 39 odst. 2 ZPr). Maximální doba trvání pracovního poměru mezi stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem je tedy 9 let. V takovém případě může být pracovní poměr na dobu určitou změněn na pracovní poměr na dobu neurčitou, v opačném případě pracovní poměr zaniká.

Do 31.12.2011 byla platná právní úprava, která umožňovala pracovní poměr na dobu určitou, s výjimkami stanovenými § 39 odst. 3,4, sjednat mezi těmiž subjekty nejvýše na dobu 2 let a při opakovaném uzavírání pracovního poměru nesměla celková doba těchto poměrů přesáhnout dobu 2 let od vzniku prvního z nich.³⁸ Od 1.1.2012 nabyla účinnosti novela 365/2011 Sb., kdy došlo k prodloužení maximální doby pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž účastníky na 3 roky, který se smí opakovat dvakrát. Nastává otázka, co bude platit pro pracovní poměry na dobu určitou, které byly uzavřeny před 31.12.2011 a skončí po 1.1.2012. Příkladem může být pracovní poměr na dobu určitou uzavřený do 31.12.2011, který skončí 1.3.2012. Tento případ by se měl posuzovat jako první vzniklý pracovní poměr na

³⁷ VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA a DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce, Komentář 5. vydání: str. 39.* ISBN 978-80-7478-955-7

³⁸ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 39.* ISBN 978-80-7400-290-8

dobu určitou bez ohledu na opakování či prodlužování pracovního poměru před 1.1.2012. Proto tento pracovní poměr může být podle platné právní úpravy opakován či prodlužován ještě dvakrát, vždy na dobu nepřesahující 3 roky.

5.2 Ujednání o zkušební době

Zkušební dobou rozumíme časové období na začátku pracovního poměru, které dává zaměstnavateli i zaměstnanci možnost zvážit, zda chtějí pokračovat v pracovním poměru. Zkušební dobu můžeme sjednat jak v pracovním poměru na dobu neurčitou, tak v pracovním poměru na dobu určitou. Velmi snadné je pak zrušení tohoto pracovní poměru ve zkušební době. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 66 odst. 1 ZPr). Zkušební doba musí být dána písemně.

Zkušební dobu lze sjednat v pracovní smlouvě nebo i v jiné smlouvě a lze ji také sjednat po uzavření pracovní smlouvy např. dodatkem pracovní smlouvy nebo samostatnou smlouvou.³⁹ Podle § 35 odst. 3 ZPr je možné zkušební dobu sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební doba tedy může být sjednána i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. V tomto případě ale musí jít opravdu o pracovní poměr, který je jmenováním zakládán, nikoliv pouze měněn.

§ 35 odst. 1 ZPr určuje délku sjednané zkušební doby, která nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a nesmí být delší než 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zkušební doba ale nesmí být delší než polovina sjednané doby pracovního poměru.

Po skončení zkušební doby se už smluvní strany nemohou dohodnout na jejím prodloužení. To platí i pro případy, kdy byla sjednána kratší zkušební doba než tříměsíční, popř. šestiměsíční. K prodloužení zkušební doby může dojít pouze podle § 35 odst. 4 ZPr. Zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.

³⁹ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 224.* ISBN 978-80-7400-290-8

5.3 Ujednání o kratší pracovní době

Kratší pracovní dobu lze sjednat dle § 80 ZPr pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jde o jejich individuální dohodu, která nemůže být nahrazena ujednáním v kolektivní smlouvě. Nedohodnou-li se smluvní strany na kratší pracovní době, je zaměstnanec povinen vykonávat práci ve stanovené týdenní pracovní době a v tomto sjednaném rozsahu týdenní pracovní doby je zaměstnavatel povinen práci přidělovat. Platí zde zásada, že ani při sjednání kratší pracovní době nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanci náleží mzda nebo plat, který odpovídá této kratší pracovní době.⁴⁰

§ 241 odst. 2 ZPr ukládá zaměstnavateli povinnost sjednat kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, jestliže o to požádá zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, ve stupni III nebo stupni IV. Oprávněnému také přísluší mzda nebo plat, který odpovídá této kratší pracovní době.

Odmítnout sjednat kratší pracovní dobu může zaměstnavatel, pokud má vážné provozní důvody. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů je podstatné především to, jaké dopady by mělo zkrácení pracovní doby pro provoz zaměstnavatele a srovnání tohoto stavu se stavem, kdy by zaměstnanec vykonával práci po stanovenou týdenní pracovní dobu. Z toho vyplývá, že za vážný provozní důvod je považováno znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele.⁴¹ V této souvislosti je nutné upozornit na rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9.7.2014, který považuje za *nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím snadněji, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.*⁴²

⁴⁰ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 1000*. ISBN 978-80-7400-290-8

⁴¹ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 100+*. ISBN 978-80-7400-290-8

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

5.4 Ujednání mzdová

Mzdu můžeme definovat jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované ze strany zaměstnavatele zaměstnanci za vykonanou práci, není-li v zákoně stanoveno jinak (§ 109 odst. 3 ZPr). Z toho vyplývá, že zaměstnavatel dává zaměstnanci ve všech případech mzdu, pokud právní předpis neurčí, že za práci bude poskytován plat nebo odměna. Platem rozumíme peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazem obcí podle školského zákona nebo regionální rada regionu soudržnosti (§ 109 odst. 3 ZPr). Z uvedených definic vyplývá, že pojem mzdu i plat charakterizuje ZPr v podstatě stejně, rozdíl je v tom, že mzda se používá pro zaměstnance podnikatelské sféry a plat náleží zaměstnancům nepodnikatelské sféry. Další rozdíl je ten, že mzda v sobě zahrnuje i tzv. naturální mzdu a mzda na rozdíl od platu, není v ZPr vymezena výčtem zaměstnavatelů, kteří jí poskytují.

Způsoby sjednání mzdy uvádí ZPr v § 113 odst. 1. Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem. Neobsahuje-li pracovní smlouva údaj o mzdě, je zaměstnavatel podle § 37 odst. 1 ZPr povinen zaměstnance písemně informovat nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru o mzdě, způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místě a způsobu vyplácení mzdy. Mzda musí být sjednána před začátkem výkonu práce, za kterou má být tato mzda udělena. Nelze tedy mzdové podmínky ani výši mzdy zaměstnance zpětně měnit.⁴³

Pojem mzdový výměr je charakterizován jako jednostranné právní jednání zaměstnavatele, který zaměstnanci určuje mzdu. Nebyla-li mzda sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě, nebo nebyla-li stanovena vnitřním předpisem, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný platový výměr v den nástupu do práce.⁴⁴ Zaměstnavatel je povinen předem oznámit zaměstnanci písemně změnu mzdového výměru, ale nemusí uvádět důvody této změny.

⁴³ VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA a DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce, Komentář 5. vydání: str. 113*. ISBN 978-80-7478-955-7

⁴⁴ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 674*. ISBN 978-80-7400-290-8

Výše mzdy za vykonanou práci nesmí být nižší než minimální mzda. Minimální mzdou rozumíme nejnižší možnou výši odměny za vykonanou práci. Při zkoumání, zda výše mzdy nebo platu není nižší než minimální mzda, se nepřihlíží ke mzdě ani k platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 9 900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu (§ 111 odst. 2 ZPr).

Existuje i speciální právní ochrana mzdy, která v českém pracovním právu vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, která byla přijata v roce 1949, u nás ratifikovaná v roce 1991 a publikovaná pod č. 411/1991 Sb. Úmluva o ochraně mzdy obsahuje např. tato ustanovení:

- mzda je splatná v zákonné měně, zakazují se vlastní směnky, šeky či kupony zaměstnavatele,
- mzda musí být vyplácena přímo příslušnému zaměstnanci, pokud vnitrostátní předpisy, kolektivní smlouva nebo rozhodčí výrok nestanoví jinak, nebo pokud zaměstnanec nesouhlasí s jiným postupem
- zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance jakýmkoliv způsobem ve volném nakládání se mzdou
- mzdu je třeba vyplácet pravidelně

Dalším předpisem, který se týká ochrany mzdy je zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.⁴⁵

V praxi velmi často najdeme ujednání o mzdě jako součást pracovní smlouvy, protože pro zaměstnance je důležitá výše mzdy již při prvopočátečním rozhodování, zda pracovní poměr bude uzavřen či nikoliv. Pro zaměstnavatele je vymezení mzdy důležitým krokem, který by měl zaměstnance motivovat k práci, a zároveň by zaměstnavatele objem vyplácených mezd měl stále udržovat v zisku. Proto si myslím, že by mzdové ujednání mělo patřit mezi nezbytné součásti pracovní smlouvy.

⁴⁵ BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str. 231,232.* 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

5.5 Ujednání o konkurenční doložce

Konkurenční doložka je smluvní dohoda uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, podle níž se zaměstnanec určitou dobu po skončení zaměstnání zavazuje, že nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla soutěžní povahu vůči zaměstnavateli. Toto pozastavení činnosti zaměstnance je však možné nejdéle na dobu 1 roku (§ 310 odst. 1 ZPr). Konkurenční doložku lze sjednat v pracovní nebo jiné smlouvě kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru, musí mít ale písemnou formu, jinak je neplatná. Od 1.1.2012 je možné konkurenční doložku sjednat i v rámci zkušební doby, buď před vznikem pracovního poměru, při kterém je zkušební doba sjednána nebo v průběhu zkušební doby.⁴⁶

Zaměstnavatel je povinen kompenzovat zaměstnanci, že určitou dobu nebude vykonávat výdělečnou činnost, proto je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne peněžité vyrovnání nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku. Jestliže zaměstnavatel neplní tento závazek peněžitého vyrovnání nebo zaměstnanci jeho část do 15 dnů od uplynutí splatnosti nevyplatí, může zaměstnanec dohodu o konkurenční doložce vypovědět.⁴⁷

Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost (§ 310 odst. 2 ZPr). Posouzení těchto skutečností je třeba posuzovat individuálně podle druhu práce, který zaměstnavatel vykonává a s přihlédnutím ke všem okolnostem případu.

Posuzování shody předmětu činnosti zaměstnavatele se bude řídit především podle toho, jaký předmět činnosti má zaměstnavatel zapsán v obchodním nebo živnostenském rejstříku.⁴⁸ V konkurenční doložce je také možno sjednat pokutu, kterou zaměstnanec musí zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Po zaplacení této pokuty konkurenční doložka zaniká.

⁴⁶ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 1217*. ISBN 978-80-7400-290-8

⁴⁷ VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA a DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce, Komentář 5. vydání: str. 633*. ISBN 978-80-7478-955-7

⁴⁸ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 263*. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

5.6 Ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu

Pracovní cesta je časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce (§ 42 odst. 1 ZPr). Ze ZPr také vyplývá, že zaměstnavatel nemůže vyslat zaměstnance na pracovní cestu proti jeho vůli. Zaměstnavatel se zaměstnancem musí mít uzavřenou dohodu, a pokud tato dohoda není, zaměstnavatel nemá právo vysílat zaměstnance na pracovní cestu. Nikde není blíže specifikováno, jak by tato dohoda o vysílání na pracovní cestu měla vypadat, proto je možné jí sjednat jak v pracovní smlouvě, tak v samostatné dohodě obsahující souhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty. Pokud tato dohoda je uzavřena, může jednostranně zaměstnavatel vysílat zaměstnance na pracovní cestu dle potřeby na základě obecné dohody se zaměstnancem.⁴⁹

V ZPr není ani vymezena doba trvání pracovní cesty, pouze stanoví, že jde o dobu nezbytné potřeby. Vždy ale musí být stanovena délka pracovní cesty před odjezdem zaměstnance na tuto cestu, protože pracovní cesta musí být časově omezena. Pokud bude potřeba pracovní cestu prodloužit, opět musí být zaměstnavatelem prodloužení časově vymezené.⁵⁰

Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal (§ 42 odst. 1 ZPr). Vedoucí zaměstnanec také zaměstnanci určí místo výkonu pracovní cesty, dobu trvání, způsob dopravy a ukončení pracovní cesty. I na pracovní cestě musí zaměstnavatel stanovit zaměstnanci pracovní dobu a stanovit začátek a konec směn. V tomto případě se do pracovní doby nezahrnuje doba strávená na pracovní cestě, při které nedošlo k výkonu práce. Nemůže být považována ani za přesčas, protože v ní chybí výkon práce. Pokud ale zaměstnanec na pracovní cestu cestuje např. autem, pak se jedná o dobu nezbytnou pro překonání vzdálenosti. Za pracovní dobu je tato doba ale považována pouze tehdy, je-li součástí rozvržené směny.⁵¹

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval (§ 42 odst. 2 ZPr). Toto ustanovení ZPr dává možnost jiným zaměstnavatelům, aby mohli řídit práci zaměstnance, protože není vždy možné konat práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Aby však práce

⁴⁹ BĚLINA, DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce, Velké komentáře 2. vydání: str. 265.* ISBN 978-80-7400-290-8

⁵⁰ tamtéž

⁵¹ PORUBIAKOVÁ, Václava. *Pracovní právo praktické: str. 47.* ISBN 978-80-200-2543-2

odpovídala výkonu práce, který byl zaměstnanci přidělen od vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal, je potřeba určitá kontrola nad těmito pokyny. Proto je nutné v pověření vymezit rozsah práce a seznámit s tímto pověřením zaměstnance, který bude na pracovní cestu vyslán. Pověření může být ve formě ústní nebo písemné. Aby se předešlo pochybnostem, ZPr stanoví, že vedoucí zaměstnanci jiné zaměstnavatele nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnance právně jednat.

Zvláštní pravidla se týkají podle § 240 ZPr těhotných zaměstnankyň, zaměstnanců, kteří pečují o děti do věku 8 let, osamělých zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o dítě mladší 15 let a zaměstnanců, kteří prokáží, že sami dlouhodobě pečují o osobu, která se považuje za závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II., III. a IV. Ti mohou být vysláni na pracovní cestu jen se souhlasem, který nestačí být předem daný v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě, ale musí být dán ke každému vyslání na pracovní cestu.

6 Závěr

Cílem mé práce bylo pomocí platné právní úpravy (zejména zákon č. 262/2006 Sb.) objasnit, jak vzniká pracovní poměr, jaké jsou způsoby jeho vzniku a na nejčastější způsob vzniku pracovního poměru se zaměřit. Použila jsem k tomu jak teoretickou část výkladu, kterou jsem čerpala především z knižních zdrojů, tak i několik rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, v nichž byly řešeny případy týkající se problematiky pracovního poměru a pracovní smlouvy.

ZPr, který je platný od 1.1.2007 se liší od předešlé právní úpravy především větší volností smluvních stran. V pracovním právu je to právě pracovní smlouva, která je nejčastějším projevem smluvní volnosti. Je zde také kladen větší důraz na princip „každý může činit, co není zákonem zakázáno“. Toto je ukotveno v LZPS v čl. 2 odst. 3. Tento princip vede dle mého názoru především k vyšší ochraně zaměstnanců.

Nejdůležitější částí této práce je zaměření se na pracovní smlouvu. K tomu, aby mohla být pracovní smlouva uzavřena, je potřeba tří podstatných náležitostí, které v pracovní smlouvě nesmí chybět – druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce. Toto lze považovat za kogentní, ovšem ZPr dává smluvním stranám volnost v tom, jaký druh práce si sjednají, zda bude jeden nebo jich bude více a jaké místo či místa výkonu práce si sjednají. ZPr ještě také nařizuje, aby pracovní smlouva byla uzavřena písemně. Díky tomu docházím k názoru, že pokud si smluvní strany vezmou papír, napíší na něj druh práce, místo výkonu tohoto druhu práce a den nástupu do práce, obě strany toto podepíší, je uzavřena pracovní smlouva. Ale i v tomto existuje výjimka a to tehdy, když je pracovní smlouva sjednána ústně a zaměstnanec už sjednanou práci začal vykonávat. Není možné se dovolat neplatnosti takovéto smlouvy.

Výhodu v uzavírání pracovních smluv písemnou formou vidím z hlediska právní jistoty. Jelikož pracovní poměr je dlouhodobý vztah zaměstnavatele a zaměstnance, je důležité, aby si svá ujednání pracovní smlouvy sjednaly písemně. Každý z nás by si měl dát pozor na špatně uzavřenou pracovní smlouvou. Mělo by být normální si pročíst pracovní smlouvu před jejím uzavřením, ujistit se o tom, že obsahuje všechna ujednání, na nichž jsme se se zaměstnavatelem dohodli, a není v ní nic, co by nám způsobovalo problémy v budoucnu. Pokládám za nezbytné, aby i místo, kde bude práce vykonávána, bylo dostatečně vymezeno a předešlo se tak tomu, že zaměstnavatel bude moci zaměstnance posílat kamkoliv.

7 Résumé

Employment can be made based on employment contract or appointment. In my work I will solve first of all employment contract. Employment is based between employee and employer. First I will talk about establishment of employment, about employee and his obligation and about employer and his obligation. Establishments of both contractual party specified in section 103 paragraph and 301 paragraph of Labour Code.

Other chapters talk about employment contract. Every employment contract must contain substantial requirements of employment contract specified in section 34 paragraph 1 of Labour Code. This are kind of work, place of work and day of start work. It can contain other requirement too, for example arrangements about the wage, arrangements about working hours or arrangements about test time.

Employment contract must be in writing and in language, which both sides understand.

8 Seznam použité literatury

Knižní zdroje

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: Velké komentáře*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-886-4.

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1872-6.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

PICHRT, DRÁPAL a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.

PORUBIAKOVÁ, Václava. *Pracovní právo praktické*. Praha: Academia, 2015. ISBN 978-80-200-2543-2.

VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA a DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

Internetové zdroje

www.nsoud.cz

www.epravo.cz

www.pravniprostor.cz

Soudní rozhodnutí

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2542/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.07.2017, sp. zn. 21 Cdo 2680/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.07.2016, sp. zn. 32 Cdo 4459/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.05.2011, sp. zn. 21 Cdo 208/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2858/2007

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 365/2011 Sb., novela zákoníku práce

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

Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

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