

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**PRACOVNÍ SMLOUVA A JEJÍ NÁLEŽITOSTI**

Zpracoval: Jan Forejt

Plzeň 2020

# ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jan FOREJT**  
Osobní číslo: **R15M0070P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Téma práce: **Pracovní smlouva a její náležitosti**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pojem pracovní smlouva a její definice
3. Odstoupení od pracovní smlouvy
4. Informační povinnost zaměstnavatele
5. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy
  - 5.1. Druh práce
  - 5.2. Místo výkonu práce
  - 5.3. Den nástupu do práce
6. Vedlejší náležitosti pracovní smlouvy
  - 6.1. Mzda
  - 6.2. Pracovní doba
  - 6.3. Zkušební doba
  - 6.4. Doba určitá a neurčitá
7. Smluvní volnost u pracovní smlouvy
8. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

### Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, M.; PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017, 790 s. ISBN 978-80-7400-667-8
- PICHRT, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017. ISBN 978-80-7552-609-0
- BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8
- ELIÁŠ, K.; HŮRKA, P. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1.3.2018. 6. vyd. Olomouc: Anag, 2018, 880 s. ISBN 978-80-7554-132-1
- HLOUŠKOVÁ, P.; HOFMANNOVÁ, E. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem 2018. 11. vyd. Olomouc: Anag, 2018, 1296 s. ISBN 978-80-7554-115-4
- PAVLÁTOVÁ, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2015. ISBN 978-80-7380-507-4
- DOLEŽÍLEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru, 3 vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4

Vedoucí diplomové práce:

**Mgr. Michal Dittrich**

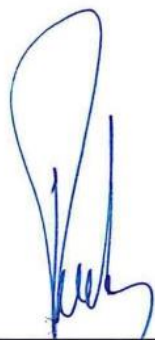
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

**2. listopadu 2018**

Termín odevzdání diplomové práce:

**31. března 2020**



**Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.**

děkan



**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**

vedoucí katedry

### **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.

V Plzni dne 14. 4. 2020

.....

Jan Forejt

### **Poděkování**

Tímto bych rád poděkoval vedoucímu mé diplomové práce, Mgr. Michalu Dittrichovi, za odbornou pomoc při psaní této práce. Dále bych chtěl poděkovat své přítelkyni za morální podporu při psaní této práce a v průběhu celého studia.

# Obsah

|  |    |
|--|----|
| Úvod.....  | 9  |
| 1. Pojem pracovní smlouva a její definice .....                      | 11 |
| 1.1. Zasazení pracovní smlouvy do systému soukromého práva.....      | 11 |
| 1.2. Pojem ‚pracovní smlouva‘ .....                                  | 12 |
| 1.2.1. Pojem ‚závislá práce‘ .....                                   | 12 |
| 1.2.2. Pojem ‚pracovní poměr‘ .....                                  | 13 |
| 1.2.3. Pracovní poměr založený jinak než pracovní smlouvou .....     | 14 |
| 1.2.4. Definice pracovní smlouvy .....                               | 15 |
| 1.3. Proces uzavírání pracovní smlouvy (kontraktace).....            | 16 |
| 1.4. Pracovní smlouva jako smlouva uzavřená adhezním způsobem? ..... | 21 |
| 1.5. Forma pracovní smlouvy .....                                    | 25 |
| 1.5.1. Písemná forma .....   | 25 |
| 1.5.2. Ústní forma .....   | 26 |
| 1.5.3. Konkludentní forma.....                                       | 27 |
| 1.5.4. Faktický pracovní poměr .....                                 | 27 |
| 2. Odstoupení od pracovní smlouvy.....                               | 30 |
| 3. Informační povinnost zaměstnavatele .....                         | 34 |
| 4. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy .....                      | 37 |
| 4.1. Druh práce.....   | 38 |
| 4.1.1. Pracovní náplň .....  | 43 |
| 4.1.2. Převedení na jinou práci .....                                | 45 |
| 4.2. Místo výkonu práce .....  | 48 |
| 4.2.1. Pracoviště.....   | 50 |
| 4.2.2. Pravidelné pracoviště (pro účely cestovních náhrad) .....     | 51 |
| 4.3. Den nástupu do práce.....                                       | 53 |
| 4.3.1. Dovolená.....   | 55 |
| 4.3.2. Odměna za odpracované roky.....                               | 56 |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 4.3.3. | Vstupní lékařská prohlídka .....                   | 56 |
| 4.3.4. | Vstupní školení BOZP .....                         | 58 |
| 5.     | Vedlejší náležitosti pracovní smlouvy .....        | 60 |
| 5.1.   | Mzda a způsoby její úpravy .....                   | 60 |
| 5.1.1. | Mzda sjednaná .....                                | 62 |
| 5.1.2. | Mzda stanovená .....                               | 64 |
| 5.1.3. | Mzda určená.....                                   | 65 |
| 5.1.4. | Další mzdová ujednání .....                        | 67 |
| 5.2.   | Pracovní doba .....                                | 68 |
| 5.2.1. | Kratší pracovní doba.....                          | 71 |
| 5.2.2. | Dohoda o práci přesčas nad 150 hodin .....         | 73 |
| 5.2.3. | Pracovní pohotovost .....                          | 73 |
| 5.3.   | Zkušební doba.....                                 | 74 |
| 5.4.   | Doba trvání pracovního poměru .....                | 77 |
| 5.5.   | Konkurenční doložka.....                           | 81 |
| 5.6.   | Dohoda o vysílání na pracovní cestu .....          | 85 |
| 5.7.   | Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty .....     | 86 |
| 5.8.   | Dohoda o srážkách ze mzdy .....                    | 87 |
| 5.9.   | Sick days .....                                    | 87 |
| 5.10.  | Doložka mlčenlivosti .....                         | 89 |
| 5.11.  | Souhlas se zpracováním osobních údajů .....        | 91 |
| 6.     | Smluvní volnost u pracovní smlouvy.....            | 96 |
| 6.1.   | Obecně ke smluvní volnosti v soukromém právu.....  | 96 |
| 6.2.   | Smluvní volnost v pracovním právu.....             | 97 |
| 6.3.   | Zakázaná ujednání v pracovní smlouvě.....          | 98 |
| 6.3.1. | Obecně zakázaná ujednání Občanským zákoníkem ..... | 98 |
| 6.3.2. | Minimax.....                                       | 98 |
| 6.3.3. | Taxativní výčet podle § 363 Zákonníku práce .....  | 99 |

|  |     |
|--|-----|
| 6.3.4. Vzdání se svých práv .....                                    | 100 |
| 6.3.5. Zakázaná ujednání podle § 346b až § 346d Zákonníku práce..... | 100 |
| Závěr.....   | 103 |
| Resumé .....   | 106 |
| Seznam použité literatury a další prameny.....                       | 107 |
| Právní předpisy a mezinárodní smlouvy .....                          | 107 |
| Judikatura.....  | 108 |
| Knižní zdroje .....  | 111 |
| Elektronické zdroje.....   | 113 |



## Úvod

Tématem této diplomové práce je pracovní smlouva a její náležitosti.

Pracovní smlouva je jednou ze základních smluv, jíž využívá mnoho lidí většinu svého života k zabezpečování základních lidských potřeb. Díky své četnosti užití je pro každého dobré vědět, co to vůbec pracovní smlouva je a jaké jsou její náležitosti, a to jak podstatné, tak i vedlejší. Praxe bývá často od právních požadavků vzdálená, což se nezmění do té doby, dokud nebudou zaměstnanci vědět, co po nich může zaměstnavatel chtít a požadovat, ale také co mohou chtít a požadovat i zaměstnanci po svém zaměstnavateli. Dokud tedy nebudou znát zaměstnanci a zaměstnavatelé zákonné požadavky na pracovní smlouvu a práva jim udělená Zákoníkem práce, nebude nikdy možné uvést v soulad stav faktický a stav zákonem požadovaný.

Diplomová práce bude členěna do dvou hlavních částí.

První část bude pojednávat obecně o pracovní smlouvě jakožto základním způsobu založení pracovního poměru. Zde se zaměřím na současné znění předpisů pracovního práva ohledně pracovní smlouvy. V rámci této části budou vypracovány tři kapitoly – (i) samotný pojem ‚*pracovní smlouva*‘ a její definice, včetně procesu uzavírání pracovní smlouvy a forem pracovní smlouvy, (ii) možnosti odstoupení od pracovní smlouvy a (iii) informační povinnost zaměstnavatele o právech a povinnostech zaměstnance vyplývající z pracovního poměru.

Druhá část bude pojednávat o jednotlivých náležitostech pracovní smlouvy. I v rámci této části budou vypracovány tři kapitoly – (i) podstatné náležitosti pracovní smlouvy, (ii) vedlejší náležitosti pracovní smlouvy a (iii) smluvní volnost u pracovní smlouvy, včetně zakázaných ujednání v pracovní smlouvě.

Zákoník práce stanovuje tři podstatné náležitosti pracovní smlouvy – druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Více se k těmto podstatným náležitostem nevyjadřuje. Proto je právě na odborné literatuře a na soudech, aby objasnily význam a obsah těchto náležitostí. Budu se tedy do detailu zabývat jednotlivými znaky každé z podstatných náležitostí, a to čerpáním informací z

jednotlivých komentářů, z odborných článků a z judikatury soudů, zejm. pak Nejvyššího a Ústavního soudu. V tomto ohledu si myslím, že judikatura těchto soudů hraje v rámci interpretace těchto právních norem velikou úlohu.

Vedle podstatných náležitostí pracovní smlouvy se zaměřím na vedlejší náležitosti (někdy také nazývané jako vedlejší ujednání) pracovní smlouvy. Pro tyto vedlejší náležitosti je charakteristické, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemusejí být sjednány vůbec, ale v praxi se tak často děje. Zákoník práce umožňuje sjednání těchto vedlejších náležitostí nejen v pracovní smlouvě, ale i dalšími způsoby. Pokusím se tedy zanalyzovat, jaké vedlejší náležitosti je vhodné ujednat v pracovní smlouvě a jaké zase ne. Zaměřím se nejenom na vedlejší náležitosti předpokládané Zákoníkem práce (jako jsou např. mzda, pracovní doba, zkušební doba, doba trvání pracovního poměru nebo konkurenční doložka), ale i na ty, které Zákoník práce výslovně nepředpokládá (jako jsou např. sick days, doložka mlčenlivosti či souhlas se zpracováním osobních údajů).

V závěru této části se zaměřím i na smluvní volnost u pracovní smlouvy, neboť pracovní právo jako takové je součástí soukromého práva, jehož hlavním pramenem je Občanský zákoník, který je postaven na principu smluvní volnosti. Budu se zabývat obecnou smluvní volností soukromého práva a dále smluvní volností v pracovním právu. Pracovní právo má tendence k ochraně zaměstnance, který je v nerovném postavení vůči zaměstnavateli. Smluvní volnost v pracovním právu tedy není neomezená. Budu se tedy zabývat i ujednáními, která jsou v pracovní smlouvě zakázána a nepřípustná.

Cílem této diplomové práce je uceleně a přehledně pojednat o pracovní smlouvě a jejich náležitostech a poskytnout tak adresátům této práce, tj. jak odborné veřejnosti, tak i všem zaměstnancům i zaměstnavatelům, přehled o tom, jak se pracovní smlouva uzavírá a co v ní musí, může a nemůže být sjednáno, a to včetně důsledků takovýchto ujednání.

## 1. Pojem pracovní smlouva a její definice

### 1.1. Zasazení pracovní smlouvy do systému soukromého práva

Pracovní smlouva je jedním z druhů pojmenovaných smluv. Základním právním předpisem, který nám upravuje soukromé právo jako takové, je Občanský zákoník<sup>1</sup>. V části čtvrté Občanského zákoníku jsou upravena relativní majetková práva, přičemž převážnou většinu této části tvoří ustanovení týkající se smluv – v hlavě I. jsou do detailu popsána všeobecná ustanovení o závazcích a v hlavě II. závazky z právních jednání, tedy výčet pojmenovaných smluv.

Definici smlouvy jako takové Občanský zákoník neposkytuje. V § 1724 odst. 1 je uvedeno: „*Smlouvou projevují strany vůli zříditi mezi sebou závazek a řídit se obsahem smlouvy.*“ Tato definice je definicí účelu či důsledku smlouvy, nikoliv definicí smlouvy jako takové. Pokud bychom chtěli definovat smlouvu jako takovou, můžeme využít např. definici, kterou nám podává odborná literatura: „*Smlouva je dvoustranné či vícestranné právní jednání, které směřuje ke vzniku závazku (§ 545).*“<sup>2</sup>

Občanský zákoník se pracovní smlouvě věnuje pouze v jediném paragrafu - § 2401, ve kterém odkazuje na „*jiný zákon*“. Tímto „*jiným zákonem*“ se rozumí Zákoník práce<sup>3</sup>. Jak uvádí sama důvodová zpráva k Občanskému zákoníku, tak: „*Návrh občanského zákoníku nemá ambici zasahovat do pracovního práva, a proto ponechává úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, jakož i úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru jako dosud speciální zákonné úpravě. Přesto se jeví jako potřebné zařadit do občanského zákoníku navržené ustanovení. Předně je jím vyjádřeno, že pracovní smlouva (a stejně tak i jiné smlouvy zakládající mezi stranami závazek k výkonu závislé práce) je institut soukromého práva i to, že subjektivní práva a povinnosti založené touto smlouvou jsou právy a povinnostmi soukromoprávní povahy. Dále pak i to, že jakkoli se úprava pracovní smlouvy a pracovního poměru vyhrazuje zvláštnímu zákonu, půjde právě o zákon zvláštní, vůči němuž plní občanský zákoník funkci zákona obecného.*“

---

<sup>1</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Občanský zákoník**“).

<sup>2</sup> HULMÁK a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář*. 1. vydání, 2014. s. 18.

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“).

S tímto řešením nelze než souhlasit. Oblast pracovního práva (a tedy i pracovní smlouvy) obsahuje mnoho odchylných ustanovení od obecné úpravy, a to vč. aplikace zvláštních právních principů a interpretačních zásad.<sup>4</sup> Proto je vhodné mít upravenou pracovní smlouvu v samostatném zákoně. Avšak ani v případě pracovní smlouvy není možné na Občanský zákoník zapomenout, neboť Zákoník práce neupravuje vše – a právě tam, na základě zásady subsidiarity, nastupuje Občanský zákoník.<sup>5</sup>

## 1.2. Pojem *„pracovní smlouva“*

Jak bylo naznačeno výše, právní úpravu pracovní smlouvy jako takové nalezneme v Zákoníku práce. Základ nalezneme zejména v § 33 odst. 1, který říká: *„Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“* Z tohoto ustanovení vyplývá, jaký je účel pracovní smlouvy – založit pracovní poměr.

Pro účely definice pracovní smlouvy se tedy nejdřív budu zabývat pojmem *„pracovní poměr“*, který bezprostředně souvisí s pojmem *„závislá práce“*.

### 1.2.1. Pojem *„závislá práce“*

Jedním z nejzákladnějších pojmů celého pracovního práva je pojem *„závislá práce“*. § 2 Zákoníku práce poskytuje jednotlivé definiční znaky závislé práce a podmínky, za nichž může být závislá práce vykonávána. Podle tohoto ustanovení je závislou prací taková práce, která je vykonávána:

- (i) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance;<sup>6</sup>
- (ii) jménem zaměstnavatele;
- (iii) podle pokynů zaměstnavatele;
- (iv) osobně zaměstnancem;<sup>7,8</sup>
- (v) za mzdu, plat nebo odměnu za práci;

---

<sup>4</sup> BĚLINA a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání, 2017. s. 6-7.

<sup>5</sup> Srov. § 4 Zákoníku práce.

<sup>6</sup> Tento bod udává základní definiční znak, kterým se závislá práce odlišuje od vztahů občanskoprávních a obchodněprávních. U závislé práce je dominantní postavení zaměstnavatele, z čehož vyplývá, že zde není rovnost stran jako u jiných (občanskoprávních nebo obchodněprávních) vztahů. K tomu blíže viz BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 30.

<sup>7</sup> Tyto první čtyři znaky jsou označovány jako definiční znaky, zatímco následující tři znaky jako podmínky, za nichž může být závislá práce vykonávána. K tomu srov. např. VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 2. Praha: Wolters Kluwer [cit. 16. 7. 2019]. § 2; nebo důvodovou zprávu k zákonu č. 365/2011 Sb.

<sup>8</sup> Nejvyšší správní soud v rozsudku sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13. 2. 2014 dovodil, že dalším, zákon výslovně nezmíněným pojmovým (definičním) znakem je i *„soustavnost“*.

- (vi) na náklady a odpovědnost zaměstnavatele; a
- (vii) v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Takovéto podrobné vymezení závislé práce je velice důležité, a to zejm. díky § 3 Zákoníku práce, který říká, že: *„Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“*

Pokud tedy někdo bude vykonávat závislou práci (tedy takovou, která splňuje kumulativně výše uvedené definiční znaky), pak se pohybuje v režimu pracovního práva a Zákoníku práce (se všemi důsledky s tím spojenými). Vedle Zákoníku práce je možné závislou práci konat ještě podle zvláštních zákonů.<sup>9</sup>

Typickým příkladem toho, jak se toto pravidlo obchází (avšak v rozporu se zákonem), je např. využívání smluv o dílo a tzv. švarc systém.<sup>10</sup>

### **1.2.2. Pojem „pracovní poměr“**

Jedním z druhů základního pracovněprávního vztahu je pracovní poměr, který se zakládá (ve smyslu § 33 odst. 1 Zákoníku práce) právě pomocí pracovní smlouvy. Pracovní poměr je možné definovat následovně: *„Pracovní poměr je smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatel) vykonávat práci za mzdu.“*<sup>11</sup>

Pracovní poměr je preferovaným typem základního pracovněprávního vztahu.<sup>12</sup> Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by zaměstnavatel měl využívat pouze pokud *„potřebuje výkon určitých prací pouze příležitostně nebo jde-li o činnost malého rozsahu“*.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Sám Zákoník práce ve své poznámce pod čarou odkazuje na zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Na základě těchto zákonů nevzniká pracovní poměr (ten vzniká pouze na základě Zákoníku práce), ale služební poměr. Dalším zákonem, který upravuje služební poměr, je např. zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>10</sup> K tomu srovnej např. NEŠLEHA, Matěj. *Fenomén jménem švarcsystém* [online]. Fučík & Partneři. [cit. 16. 7. 2019]. Dostupné na: <http://www.fucik.cz/publikace/fenomen-jmenem-svarcsystem/>

<sup>11</sup> GALVAS a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání, 2012. s. 227.

<sup>12</sup> Tato skutečnost výslovně vyplývá z ustanovení § 74 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>13</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 74. Praha: Wolters Kluwer [cit. 16. 7. 2019].

### 1.2.3. Pracovní poměr založený jinak než pracovní smlouvou

Vedle pracovní smlouvy je možné pracovní poměr založit i jmenováním. Jmenování je jednostranné právní jednání (na rozdíl od pracovní smlouvy, která je dvoustranným právním jednáním), kterým se zakládá pracovní poměr.<sup>14</sup> Nikdo nemůže být nucen pracovat proti jeho vůli,<sup>15</sup> a proto je zapotřebí k platnosti jmenování souhlasu daného zaměstnance.<sup>16</sup> Jmenování se vyskytuje pouze v oblasti veřejné správy – v podnikatelské oblasti jmenování není možné. Jmenování je možné pouze na vedoucí pracovní místo (a to pouze v taxativně vymezených případech podle § 33 odst. 3 Zákoníku práce nebo zvláštního zákona).<sup>17</sup>

Pracovní poměr založený jmenováním obsahuje několik odchylek oproti pracovnímu poměru založenému pracovní smlouvou. Základními, zcela zjevnými odchylkami, je možnost vzdát se místa vedoucího zaměstnance nebo být z tohoto místa odvolán.<sup>18</sup>

Zákoník práce dále výslovně uvádí v § 33 odst. 2, že volba příslušným orgánem nezakládá pracovní poměr, ale jedná se pouze o „*předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.*“ Zákoník práce v tomto ustanovení výslovně upozorňuje na změnu oproti předchozí právní úpravě<sup>19</sup>, neboť § 1 odst. 2 Starého zákoníku práce přímo počítal s tím, že volba je (vedle pracovní smlouvy a jmenování) jedním ze způsobů vzniku pracovního poměru. Dále se volbou zabýval v § 27 odst. 3 a v § 65 Starého zákoníku práce. Současná právní úprava

---

<sup>14</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 33. Praha: Wolters Kluwer [cit. 16. 7. 2019].

<sup>15</sup> Opačná situace by byla v rozporu s čl. 9 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, čl. 4 odst. 2 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a dále také s Úmluvou Mezinárodní organizace práce o nucené nebo povinné práci.

<sup>16</sup> K tomu srov. § 33 Zákoníku práce, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2339/2003 ze dne 13. 2. 2004 a dále také BĚLINA, M. in PICHRT a kol. *Zákoník práce – Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář* [Systém ASPI]. § 33. Praha: Wolters Kluwer [cit. 16. 7. 2019].

<sup>17</sup> Jak uvádí Bělina (tamtéž), v případech § 33 odst. 3 Zákoníku práce nelze pracovní poměr platně sjednat pomocí pracovní smlouvy. Pokud by se tak stalo, pracovní poměr by byl založen právě pomocí jmenování (u kterého není obligatorní písemná forma). K tomu dále srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2339/2003 ze dne 13. 2. 2003.

<sup>18</sup> K tomu srov. § 73 Zákoníku práce.

<sup>19</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Starý zákoník práce**“).

volbu vyžaduje pouze jako zákonný předpoklad. Pokud bude takovýto zákonný předpoklad chybět, bude se jednat o neplatně sjednaný pracovní poměr.<sup>20</sup>

#### 1.2.4. Definice pracovní smlouvy

Pokud bychom si chtěli definovat pracovní smlouvu, pak ji můžeme definovat následovně: „*Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání obsahující shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru.*“<sup>21</sup>

Pracovní smlouvu a pracovní poměr však není možné směřovat. „*Pracovní poměr se po svém vzniku jakoby osamostatňuje. Zatímco obsahem pracovní smlouvy je určení, jaký pracovní poměr vznikne, obsahem pracovního poměru jsou konkrétní práva a povinnosti jeho účastníků.*“<sup>22</sup> Z výše uvedených definic vyplývá, že pracovní smlouva je právní jednání, zatímco pracovní poměr je závazek.<sup>23</sup>

K tomu je nutné podotknout, že dle § 555 odst. 1. Občanského zákoníku se právní jednání posuzuje podle svého obsahu. Není tedy rozhodné, jak se daný dokument nazývá. Jak např. uvádí Nejvyšší správní soud, tak: „*Pracovněprávní úkon označený účastníky jako „Dohoda o provedení práce“ je nutno považovat za pracovní smlouvu, jsou-li jím dohodnuty – výslovně či konkludentně – podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle § 29 odst. 1 zákoníku práce a i ostatní okolnosti případu svědčí o úmyslu stran založit pracovní poměr (zúčtování dovolené, svátků, odměny z hlavní činnosti apod.).*“<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> K tomu, zda se bude jednat o relativní nebo absolutní neplatnost uvádí Bělina, že to nelze zcela jasně říci. Vždy bude nutné v každém konkrétním případě řešit individuálně a bude nutné posoudit, zda absence volby nejde proti smyslu a účelu zákona.

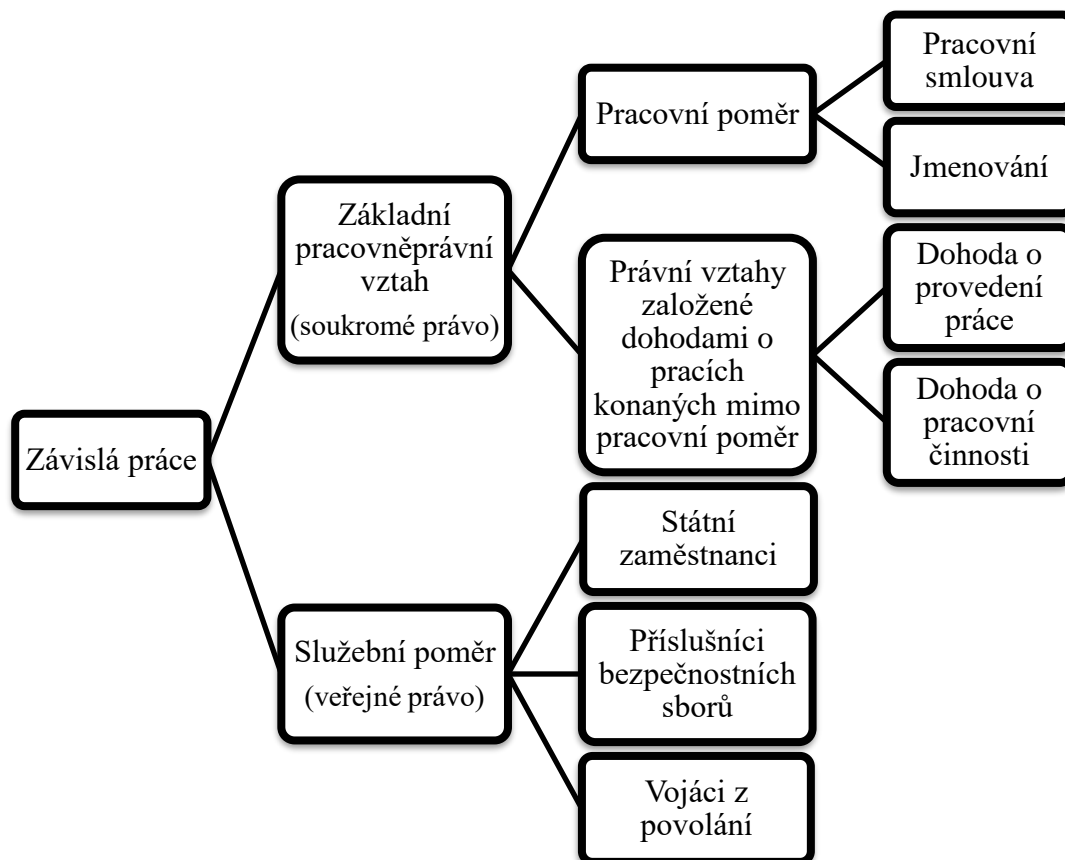
<sup>21</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. §34. Praha: Wolters Kluwer [cit. 16. 7. 2019].

<sup>22</sup> GALVAS a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání, 2012. s. 229.

<sup>23</sup> Což je plně v souladu s § 1724 odst. 1 Občanského zákoníku – smlouvou si strany zřizují závazek.

<sup>24</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 67/2005 ze dne 08. 11. 2006.

Na závěr je pro přehlednost vhodné uvést hierarchii a návaznost jednotlivých pojmů pracovního práva vztahujících se k pracovní smlouvě.



### 1.3. Proces uzavírání pracovní smlouvy (kontraktace)

K tomu, aby mohla být pracovní smlouva platně uzavřena, se smluvní strany musejí dohodnout na jejím obsahu. Tato subkapitola bude zaměřena na technický proces uzavírání pracovní smlouvy. Kapitola 3 se bude následně zabývat obsahovou stránkou procesu uzavírání pracovní smlouvy, tedy jaké informace musejí být stranám známy ještě před samotným uzavřením pracovní smlouvy.

„Procesem uzavření smlouvy se rozumí postup a sled kroků, v jejichž důsledku vzniká smlouva.“<sup>25</sup> Zákoník práce tuto oblast vůbec neupravuje. Proto je nutné na základě zásady subsidiarity vycházet z Občanského zákoníku, konkrétněji z § 1731 až § 1745.

Prvním krokem pro uzavření pracovní smlouvy je podání návrhu na její uzavření. § 1731 Občanského zákoníku pro tento návrh zavádí pojem ‚nabídka‘,

<sup>25</sup> HULMÁK, M. *Uzavírání smluv v civilním právu*. 1. vydání, 2008. s. 1.



teorie používá pojem ‚oferta‘. Tuto nabídku činí ‚navrhovatel‘ (v teorii ‚oferent‘) a činí ji vůči ‚oblátovi‘ (v případě adresného právního jednání<sup>26</sup>) nebo vůči neurčitým osobám (v případě neadresného právního jednání<sup>27</sup>, kterým je např. veřejná nabídka podle § 1780). Pokud oblát nabídku přijme (akceptuje), stává se z něj ‚příjemce‘ (v teorii ‚akceptant‘). Jak k tomu dodává odborná literatura: *„Navrhovatel nemusí být ten, kdo fakticky určuje obsah smlouvy. Obsah smlouvy může vyplývat již z předchozího jednání o smlouvě. Navrhovatelem proto může být i slabší strana při uzavírání smlouvy adhezním způsobem (§ 1798).“*<sup>28</sup>

Nabídka musí v souladu s § 1732 Občanského zákoníku obsahovat podstatné náležitosti smlouvy. Pokud tedy nabídka tyto podstatné náležitosti neobsahuje, nejedná se o nabídku v zákonném smyslu, a tedy ani taková není způsobilá k přijetí.<sup>29</sup> Navrhovatel musí činit nabídku s úmyslem pracovní smlouvu uzavřít. Pokud bude takovýto úmysl absentovat, opět nelze hovořit o nabídce, ale o výzvě k podání nabídky. Co se týče formy nabídky, platí, že pracovní smlouva má být uzavřena písemně. Díky tomu je více než vhodné, aby i nabídka byla učiněna písemně. Nicméně pracovní smlouva může vzniknout (sice neplatně, ale vznikne) i v jiné formě než v písemné (k tomu viz subkapitolu 1.5).

Pokud se nabídka bude oblátovi zamlouvat, může ji přijmout (akceptovat). Akceptace je jednostranné adresné právní jednání.<sup>30</sup> Tímto okamžikem (okamžikem akceptace) dochází ke sjednání obsahu smlouvy, se kterým obě dvě strany souhlasí, a v souladu s § 1725 je smlouva uzavřena.<sup>31</sup> *„Přestože se zpravidla pracovní smlouva uzavírá tak, že podpisy obou smluvních stran, které vyjadřují jejich vůli, jsou uvedeny na též listině, může dojít k uzavření pracovní smlouvy i tím způsobem, že jedna smluvní strana předloží druhé smluvní straně návrh pracovní smlouvy a ta s tímto návrhem vysloví souhlas. To znamená, že*

---

<sup>26</sup> Takováto nabídka se stává účinnou (perfektní) až v okamžiku, kdy dojde do právní sféry obláta. V případě jednání mezi přítomnými bude tento okamžik shodný s okamžikem projevu vůle. V případě jednání mezi nepřítomnými tento okamžik nastane později – např. doručením.

<sup>27</sup> Takováto nabídka se stává účinnou (perfektní) již projevením vůle.

<sup>28</sup> HULMÁK a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. 1. vydání, 2014, s. 69.

<sup>29</sup> § 1733 Občanského zákoníku.

<sup>30</sup> HULMÁK a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. 1. vydání, 2014, s. 109.

<sup>31</sup> K tomu je nutné dodat, že stejně jako nabídka, tak i přijetí nabídky se musí stát účinným (perfektním). Tím se stává v okamžiku, kdy takovéto přijetí dojde do právní sféry adresáta.

*podpisy smluvních stran nemusejí být na téže listině.*<sup>32</sup> Pro vznik pracovní smlouvy je nutné, aby byly ujednány alespoň podstatné náležitosti pracovní smlouvy. *„Při tom není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech smlouvy došlo zároveň (v jediném okamžiku) nebo, zda k dohodě o jednotlivých částech pracovní smlouvy došlo postupně.*“<sup>33</sup>

Co se týče formy přijetí, opět vycházíme z tohoto, že pracovní smlouva má být písemná. Nicméně jak uvádí i odborná literatura: *„Obecně platí, že nabídku lze přijmout jakoukoliv formou. Písemnou nabídku lze přijmout konkludentně, ústně, písemně. [...] Nedodržení formálních požadavků stanovených zákonem vzniku smlouvy nebrání, může vést k neplatnosti právního jednání podle § 582, nabízí se však široké možnosti konvalidace.*“<sup>34</sup>

Podle Galvase lze výše zmíněný postup shrnout do tří fází – fáze informační, fáze hodnotící a fáze verifikační.<sup>35</sup>

V závěru je této subkapitoly je vhodné zmínit některé praktické otázky.

Bude inzerát nabídkou v zákonném smyslu? V drtivé většině případů nikoliv. Za prvé mohou v inzerátu absentovat některé podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Za druhé zde zpravidla nebude úmysl zaměstnavatele být tímto návrhem vázán (např. z důvodů, že si chce provést vstupní pohovory či výběrová řízení a následně si vybrat nejvhodnějšího zaměstnance).<sup>36</sup>

Bude inzerát veřejným příslibem (ve smyslu § 2884 Občanského zákoníku)? Opět ne. Pracovní smlouva je stále smlouva, která vzniká na základě akceptace oferty. Veřejný příslib není ofertou. Díky tomu nemůže vzniknout pracovní smlouva, a tedy ani pracovní poměr.<sup>37</sup> Inzerát lze tedy považovat pouze za výzvu k podání nabídky. Zaměstnanec tedy bude ten, koho můžeme označit jako oferenta. Nicméně v souladu s tím, co bylo uvedeno výše, tak i v tomto případě nemusí oferent být tím, kdo fakticky určí obsah pracovní smlouvy.

---

<sup>32</sup> KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vydání, 2012. s. 173-174.

<sup>33</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 214/2001 ze dne 11. 4. 2002.

<sup>34</sup> HULMÁK a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. 1. vydání, 2014. s. 115.

<sup>35</sup> GALVAS a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání, 2012. s. 251.

<sup>36</sup> Pokud bychom zde dovodili existenci nabídky, pravděpodobně by se jednalo o veřejnou nabídku ve smyslu § 1780 Občanského zákoníku. V tomto případě by byla smlouva uzavřena s prvním zájemcem, který by takovouto veřejnou nabídku přijal a zaměstnavateli toto přijetí oznámil. To by ale bylo naprosto proti zájmům samotného zaměstnavatele.

<sup>37</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 174.

Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem proběhl pracovní pohovor nebo výběrové řízení, na jehož základě se jeví velice pravděpodobné, že s daným uchazečem bude uzavřena pracovní smlouva, avšak k tomu nakonec nedojde. Může se proti tomu poškozená strana (kterou může být jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel) bránit? Ano. Právní řád k tomu poskytuje dva instituty – institut předsmulvni odpovědnosti<sup>38</sup> a institut smlouvy o smlouvě budoucí<sup>39</sup>.

U institutu předsmulvni odpovědnosti je proces kontraktace v takové fázi, kdy nic nebrání podpisu pracovní smlouvy (avšak strany zatím „nepodepsaly žádný papír“). Pokud však nedojde k uzavření pracovní smlouvy, nelze se jejího uzavření nijak domáhat, avšak strana, která způsobila neuzavření smlouvy, bude druhé straně odpovídat za škodu.<sup>40</sup> „Uplatní se proto obecná pravidla pro vyčíslení skutečné škody (např. náklady jednání o smlouvě, rozdíl v ceně plnění ze smlouvy uzavřené namísto smlouvy, která uzavřena nebyla), ale i ušlého zisku (např. ušlý zisk ze smlouvy s jinou osobou, která by byla uzavřena nebýt nepoctivého jednání druhé smluvní strany).“<sup>41</sup> Hůrka k tomu ještě dodává: „S ohledem na skutečnost, že začátek pracovněprávního vztahu bývá zpravidla velmi překerní, včetně možnosti jeho jednoduchého a rychlého rozvázání ve zkušební době, nelze očekávat přiznání vysoké náhrady škody.“<sup>42</sup>

V případě smlouvy o smlouvě budoucí je proces kontraktace trochu dále – strany se písemně dohodly, že v budoucnu pracovní smlouvu uzavřou<sup>43</sup> a pokud se tak nestane, lze se u soudu domáhat nahrazení projevu vůle s uzavřením

---

<sup>38</sup> K tomu srov. § 1729 Občanského zákoníku.

<sup>39</sup> K tomu srov. § 1785 a násl. Občanského zákoníku. V oblasti pracovního práva se také někdy hovoří o tzv. příslibu zaměstnání. K tomu srov. např. JOUZA, L. *Právní jednání podle O. Z. – důsledky pro pracovně právní vztahy* [online]. Bulletin-advokacie.cz [cit. 25. 2. 2020]. Dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pravni-jednani-podle-o.-z.-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy> nebo ADAMOVI, M. *Aplikace nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Praha: Práce a mzda, 2015, č. 7, str. 15. Dostupné v ASPI.

<sup>40</sup> K problematice předsmulvni odpovědnosti v pracovním právu srov. např. FETTER, R. *Z předsmulvni odpovědnosti se vyvážete přes zkušební dobu* [online]. Měšec.cz [cit. 7. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/z-predsmulvni-odpovednosti-se-vyvazete-pres-zkusebni-dobu/>

<sup>41</sup> HULMÁK a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. 1. vydání, 2014, s. 61-62.

<sup>42</sup> HŮRKA a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání, 2015. s. 133.

<sup>43</sup> Ne vždy bude však zřejmé, zda doopravdy došlo k uzavření smlouvy o smlouvě budoucí či nikol - k tomu srov. např. LANDWEHRMANN, T. *Offer Letter zaměstnavatele optikou Nejvyššího soudu* [online]. Epravo.cz [cit. 7. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/offer-letter-zamestnavatele-optikou-nejvyssiho-soudu-101573.html> nebo FETTER, R. *Na co dát pozor u smlouvy o budoucí pracovní smlouvě?* [online]. Měšec.cz [cit. 7. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/na-co-dat-pozor-u-smlouvy-o-budouci-pracovni-smlouve/>

smlouvy. Je vhodné upozornit, že mezi odborníky nepadají zcela sjednocené názory na možnost využití smlouvy o smlouvě budoucí v pracovním právu (případně jaké by měla mít takováto smlouva účinky). Nejvyšší soud obecně připouští, že by smlouva o smlouvě budoucí i nahrazení projevu vůle měly být přípustné.<sup>44</sup> Podle Štefka však není možné nahradit projev vůle zaměstnance, neboť by to vedlo k nepřipustnému zásahu do čl. 26 Listiny základních práv a svobod<sup>45</sup> - nahradit by podle něj šlo pouze projev vůle zaměstnavatele.<sup>46</sup> Zaměstnanec by však odpovídal za škodu (příčemž podle Štefka se jedná o pracovněprávní smlouvu a tudíž by zde byla obecná limitace výše odpovědnosti za škodu podle Zákoníku práce ve výši čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku<sup>47</sup>). „*Hlavním důvodem ochrany zaměstnance jsou jeho sociální práva, a ta brání též plnému uplatnění zásady pacta sunt servanda v případě smlouvy o smlouvě budoucí, kdy hlavní smlouvou je smlouva pracovní.*“<sup>48</sup> Nebylo by možné ani sjednat smluvní pokutu pro případ neuzavření pracovní smlouvy (zákaz smluvních pokut podle § 346d odst. 7 Zákoníku práce).<sup>49</sup> S těmito názory Štefka osobně plně souhlasím.

O tom, že by smlouva o smlouvě budoucí měla být v pracovním právu přípustná, svědčí i to, že s ní pracuje i Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže<sup>50</sup> ve vztahu k poskytování motivačního příspěvku (příčemž překládá i vzorovou smlouvu o smlouvě budoucí<sup>51</sup>). „Sankcí“ za neuzavření pracovní smlouvy pak podle ministerstva může být povinnost žáka/student vrátit motivační příspěvek.

---

<sup>44</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3411/2014 ze dne 19. 2. 2016.

<sup>45</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Listina základních práv a svobod**“).

<sup>46</sup> ŠTEFKO, M. *Otazníky kolem smlouvy o smlouvě budoucí a smlouvy přípravní v pracovněprávních vztazích*. Praha: Práce a mzda, 2009, č. 7, str. 17. Dostupné v ASPI.

<sup>47</sup> Tamtéž.

<sup>48</sup> ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva – analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání, 2012. s. 229.

<sup>49</sup> Tento názor zastává i Štefko – viz ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva – analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání, 2012. s. 271.

<sup>50</sup> Doporučení Ministerstva školství, tělovýchovy a mládeže k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a žákem střední školy nebo studentem vyšší odborné školy, připravujícím se pro potřeby zaměstnavatele ze dne 6. 11. 2015. Dostupné na: [http://www.msmt.cz/uploads/O21/O211/smlouvy\\_mezi\\_zametnavatelem\\_a\\_zakem/Doporučení.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/O21/O211/smlouvy_mezi_zametnavatelem_a_zakem/Doporučení.pdf)

<sup>51</sup> Dostupná na:

[http://www.msmt.cz/uploads/O21/O211/smlouvy\\_mezi\\_zametnavatelem\\_a\\_zakem/III\\_B\\_vzor\\_do\\_hoda\\_plnoletého\\_zaka\\_a\\_zamestnavatele.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/O21/O211/smlouvy_mezi_zametnavatelem_a_zakem/III_B_vzor_do_hoda_plnoletého_zaka_a_zamestnavatele.pdf)

Z opatrnosti lze však obecně doporučit (jak z hlediska zaměstnance, tak i zaměstnavatele), aby smluvní strany namísto smlouvy o smlouvě budoucí uzavřely rovnou pracovní smlouvu, která bude v sobě obsahovat odkládací podmínku (např. dokončení studia, získání určité kvalifikace apod.) nebo pouze pozdější den nástupu do práce.

#### **1.4. Pracovní smlouva jako smlouva uzavřená adhezním způsobem?**

Občanský zákoník upravuje v § 1798 až § 1801 zvláštní druh smluv, a to tzv. smlouvy uzavřené adhezním způsobem. Smlouvami uzavřenými adhezním způsobem jsou takové smlouvy, kde:

- (i) základní podmínky smlouvy byly určeny jednou ze smluvních stran nebo podle pokynů jedné ze smluvních stran; a
- (ii) obsah těchto podmínek neměla slabší strana skutečnou příležitost ovlivnit; nebo
- (iii) taková smlouva byla uzavřena pomocí formuláře užívaným v obchodním styku nebo jiným podobným prostředkem.

Oproti smlouvám sjednaným klasickým způsobem má smlouva sjednaná adhezním způsobem několik odchylek. Asi ty nejdůležitější jsou z tohoto pohledu uvedeny v § 1800, podle které jsou neplatné takové doložky, které:

- (i) lze přečíst jen se zvláštními obtížemi; nebo
- (ii) jsou pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelné; nebo
- (iii) jsou pro slabší stranu zvláště nevýhodné, aniž je to pro to rozumný důvod.

Je beze sporu pravdou, že se v praxi vyskytují případy, kdy je zaměstnanci předložen „závazný“ návrh pracovní smlouvy a zaměstnanec může takovouto smlouvu podepsat pouze v tomto znění a není zde prostor pro vyjednávání (princip *ber nebo nech být*).

Podle názoru některých autorů<sup>52</sup> se ustanovení o smlouvách uzavřených adhezním způsobem na pracovní smlouvy neuplatní. Je to zejména z důvodu zvláštní zvýšené zákonné ochrany zaměstnance (nikoliv slabší strany, i když celá tato zásada vychází z pojetí, že zaměstnanec je slabší stranou) poskytované Zákoníkem práce. Podle těchto autorů tato ochrana prošla poměrně dlouhým vývojem a poskytuje zaměstnanci mnohem komplexnější a větší ochranu „... než

---

<sup>52</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 208.

*může poskytovat slabší straně několik ustanovení ObčZ o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem a porovnáme-li je s ochrannými ustanoveními ZPr, pak zjistíme, že není nejmenší důvod pro aplikaci těchto ustanovení na pracovní smlouvu. Naopak jejich aplikace na pracovní smlouvu by naopak mohla způsobit řadu potíží a být výrazně v neprospěch zaměstnancům. Jedná se podle našeho názoru o jeden z institutů občanského práva neaplikovatelný na pracovní právo. [...] K věci ještě podotýkáme, že tato ustanovení slouží především k informovanosti slabší strany, což ZPr řeší na mnoha místech (např. § 31, 37 a v celé hlavě II části dvanácté, která upravuje nejen povinnost informovat, ale i projednat). Navíc ZPr s nesplněním povinnosti zaměstnavatele informovat, spojuje i právo zaměstnancem nedodržet [srov. § 301 písm. b) ZPr]. Jinými slovy, s ohledem na skutečnost, že pracovní právo v tomto směru poskytuje zaměstnancům daleko větší ochranu, nevidíme důvod ani prostor pro aplikaci ustanovení o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem na pracovněprávní vztahy.“<sup>53</sup>*

Tento názor není ale v odborné sféře zcela sjednocen. Např. Jouza říká: *„Toto odůvodnění, proč v pracovněprávních vztazích není možné (učelné) uzavírat adhezním způsobem pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, však neobstojí. To je markantní zejména v případech, kdy zaměstnavatel informační povinnosti podle ZP nesplní. Pak by zaměstnanec byl ve velmi nepříznivé situaci, která by ho jako slabší stranu ještě více znevýhodňovala. Další důvod proč je možné uzavírat v pracovněprávních vztazích smlouvy nebo dohody adhezním způsobem spočívá v tom, že v ZP je řada ustanovení, která nestanoví zaměstnavateli povinnost o jejich obsahu informovat zaměstnance.“<sup>54</sup>* S aplikací ustanovení o adhezních smlouvách na pracovní smlouvy souhlasí i Hůrka. Ten k tomu dodává, že: *„... i když na začátku o pracovní smlouvu uzavřenou adhezním způsobem nepůjde, situace se v průběhu pracovního poměru může lišit a pozdější dodatek či změna pracovní smlouvy již může být takto charakterizována. Adhezním způsobem může být uzavřena rovněž dohoda o*

---

<sup>53</sup> Tamtéž.

<sup>54</sup> JOUZA, Ladislav. *Adhezní smlouvy a souběh funkcí v pracovněprávních vztazích* [online]. Epravo.cz. [cit. 18. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/adhezni-smlouvy-a-soubeh-funkci-v-pracovnepravnich-vztazich-100353.html>

*hmotné odpovědnosti, kvalifikační doložka apod.*“<sup>55</sup> K aplikaci ustanovení o adhezních smlouvách na pracovní smlouvy se kloní i Kocourek s Dobřichovským.<sup>56</sup>

Osobně se nejvíce ztotožňuji s názorem Stránského.<sup>57</sup> Ustanovení Občanského zákoníku nelze a priori vyloučit, neboť to Zákoník práce výslovně nevylučuje<sup>58</sup> a zároveň obsah ustanovení o adhezních smlouvách se zcela nekryje s ochranou zaměstnance podle Zákoníku práce.<sup>59</sup> Zároveň se ale domnívám, že se v praxi tato ustanovení moc často neuplatní. Jako příklad, kdy by se tato ustanovení mohla uplatnit, lze podle mého názoru uvést např. smlouvu, která by byla sepsána „... „divokým“ barevným provedením“.<sup>60</sup> Nesouhlasím však s tvrzením Hůrky o neplatnosti doložek o odvolání vedoucího zaměstnance podle § 73 odst. 2.<sup>61</sup> Pokud Zákoník práce dává možnost si takovouto doložku sjednat a sám k tomu nedává žádná speciální pravidla (např. že si ji mohou sjednat pouze v odůvodněných případech), pak je možné si ji podle mého názoru sjednat kdykoliv. Pozice vedoucího zaměstnance je natolik specifická, že má speciální pravidla. Nedomnívám se, že by takováto doložka byla zvláště nevýhodná<sup>62</sup> bez rozumného důvodu.<sup>63</sup> Dále nesouhlasím ani s názorem Jouzy, že by např. vedlejší ujednání o zkušební době nebo dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty byly neplatné, neboť zaměstnavatel nevysvětlil (sám od sebe) zaměstnanci důsledky

---

<sup>55</sup> HŮRKA a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání, 2014. s. 686-687.

<sup>56</sup> KOCOUREK J., DOBŘICHOVSKÝ T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání, 2016. s. 70-71.

<sup>57</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vznik, změny a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích* [online]. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2014 na téma Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku. Law.muni.cz. [cit. 18. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2014/files/003.html>

<sup>58</sup> Např. jak tak činí v § 346b až § 346d.

<sup>59</sup> Domnívám se, že tento institut jako takový je v souladu s § 4 Zákoníku práce, tedy že ustanovení o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem jsou v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

<sup>60</sup> HŮRKA a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání, 2014. s. 687.

<sup>61</sup> Tamtéž.

<sup>62</sup> Takováto doložka přináší zaměstnanci jak výhody, tak nevýhody. I kdybychom přistoupili na to, že se jedná o doložku celkově nevýhodnou, stále tato nevýhodnost nedosahuje intenzity „zvláště“ nevýhodné doložky.

<sup>63</sup> I kdybychom dovodili, že takováto doložka dosáhne požadované intenzity „zvláště nevýhodné“, pak nám bude absentovat požadavek na to, že ke sjednání takové doložky není rozumný důvod. Domnívám se, že tento požadavek nemůže nikdy nastat, protože to sám zákon výslovně připouští (zákonodárce měl v úmyslu výslovně povolit takové doložky).

těchto ujednání.<sup>64</sup> Domnívám se, že takováto ujednání jsou standardní součástí většiny pracovních smluv a podstatná část laické veřejnosti ví, co tato ujednání znamenají. Průměrný rozum jednající osoby se přitom presumuje.<sup>65</sup>

Myslím si, že většina vedlejších ujednání by nemohla být považována za neplatná, neboť by nebyla naplněna jedna ze základních podmínek neplatnosti, tedy že takové ujednání musí být nesrozumitelné. Pokud bude pracovní smlouva obsahovat formulaci „*Strany si sjednávají zkušební dobu v délce 3 měsíců.*“, pak je takovéto jednání podle mého názoru naprosto srozumitelné. Pokud bude zaměstnanec podepisovat papír, na kterém bude napsáno „*Dohoda o hmotné odpovědnosti*“ nebo „*Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty*“, pak se také domnívám, že je naprosto srozumitelné, k čemu se zaměstnanec zavazuje. Zákonodárce vyžaduje, že toto ujednání musí být srozumitelné pro osobu průměrného rozumu, což si myslím, že lze zrovna u takovýchto ujednání docela jistě presumovat. Pokud by tedy v konkrétním případě zaměstnanec přistoupil k takovému ujednání a nevěděl by, jaká zákonná práva a povinnosti mu z toho vyplývají, pak si myslím je namístě aplikovat zásadu „*neznalost zákona neomlouvá*“<sup>66</sup> a zásadu „*presumpce průměrného rozumu u svéprávné osoby*“<sup>67</sup>.

Závěrem tedy mohu shrnout, že by se podle mého názoru měly ustanovení týkající se smluv uzavíraných adhezním způsobem uplatnit zejména z důvodu nečitelnosti (viz výše první důvod neplatnosti) a zpravidla se neuplatní z důvodů nesrozumitelnosti či nevýhodnosti (viz výše druhý a třetí důvod neplatnosti).

Pro úplnost je ještě vhodné zmínit, že na pracovní smlouvu nelze vztáhnout právní úpravu spotřebitelských smluv, to s odkazem na § 2401 odst. 2 Zákoníku práce.

---

<sup>64</sup> JOUZA, Ladislav. *Adhezní smlouvy a souběh funkcí v pracovněprávních vztazích* [online]. Epravo.cz. [cit. 18. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/adhezni-smlouvy-a-soubeh-funkci-v-pracovnepravnich-vztazich-100353.html>

<sup>65</sup> § 4 odst. 1 Občanského zákoníku.

<sup>66</sup> LICHOVNÍK, Tomáš. *Neznalost zákona neomlouvá. Opravdu?* [online]. Pravniprostor.cz. [cit. 18. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/neznalost-zakona-neomlouvava-opravdu>

<sup>67</sup> § 4 odst. 1 Občanského zákoníku.



## 1.5. Forma pracovní smlouvy

### 1.5.1. Písemná forma

Zákoník práce v § 34 odst. 2 výslovně stanovuje, že „*Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.*“ Toto je jedna z výjimek v soukromém právu jinak platné zásady neformálnosti smluv.<sup>68</sup> Písemnou formu tedy musí mít pracovní smlouva jak při svém vzniku, tak i v případě její změny<sup>69</sup> i jejím zániku.<sup>70</sup> Písemná forma je zde dána z důvodu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnanců.<sup>71</sup>

Jaká však bude sankce spojená s nedodržením této zákonné formy? Obecně by bylo možné říci, že následkem bude neplatnost takové smlouvy podle § 582 Občanského zákoníku, a to o neplatnost relativní.<sup>72</sup> Tento důsledek však nebude v pracovním právu platit bezvýjimečně.

Zákoník práce má totiž zvláštní úpravu v § 20. Podle tohoto ustanovení platí, že by pracovní smlouva v jiné, než písemné formě byla neplatná, avšak pokud bylo započato s plněním, pak se nelze této neplatnosti dovolat. Spojení *„pokud bylo započato s plněním“* Zákoník práce na jiném místě nevyužívá a nelze tedy přesně definovat, co tím měl zákonodárce na mysli. Komentářová literatura k tomu dodává, že: *„dovozujeme, že započítím plnění je třeba ve smyslu § 20 rozumět chování (konání nebo opomenutí), kterým aspoň jedna ze smluvních stran základních pracovněprávních vztahů začala vykonávat práva nebo plnit povinnosti, které byly předmětem (obsahem) jejich právního jednání o vzniku nebo změně základního pracovněprávního vztahu, např. začal-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle ústně sjednané pracovní smlouvy, začal-li zaměstnanec vykonávat práci podle dohody o změně pracovní smlouvy, která nebyla sjednána písemně, apod. Započítím s plněním se nedostatek písemné*

---

<sup>68</sup> K tomu srov. § 559 Občanského zákoníku.

<sup>69</sup> K tomu srov. § 564 Občanského zákoníku.

<sup>70</sup> K tomu srov. ustanovení Zákoníku práce, např. § 34 odst. 4 pro odstoupení od pracovní smlouvy, § 49 odst. 2 pro dohodu o rozvázání pracovního poměru, § 50 odst. 1 pro výpověď z pracovního poměru, § 60 pro okamžité zrušení pracovního poměru, § 66 odst. 2 pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Dokonce i odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být podle § 73a odst. 1 písemné, ačkoliv se pro vznik pracovního poměru jmenováním se písemná forma nevyžaduje.

<sup>71</sup> Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je vyjádřena v § 1a odst. 1 písm. a) Zákoníku práce a je jednou ze základních zásad pracovního práva.

<sup>72</sup> KOCOUREK J., DOBŘIČHOVSKÝ T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání, 2016. s. 83.

*formy těchto pracovněprávních jednání konvaliduje; právní jednání do té doby neplatná pro nedostatek formy se stávají bezvadnými.*<sup>73</sup>

S takovýmto řešením souhlasím. Je pravdou, že se jedná o poměrně zvláštní (a zcela bez pochyby ojedinělou) konstrukci, která je ale plně v souladu se základními zásadami pracovního práva a zvýšenou ochranou zaměstnanců.<sup>74</sup>

Na první pohled by se tedy mohlo zdát, že stranám nehrozí žádná sankce za porušení této zákonné povinnosti. To však není pravdou. Zaměstnavatel se tím dopustí přestupku podle zákona o inspekci práce<sup>75</sup> [konkrétněji podle § 12 odst. 1 písm. b), resp. § 25 odst. 1 písm. b)], za který mu hrozí pokuta až do výše 10.000.000,- Kč. Dále se zaměstnavatel dopustí přestupku podle zákona o zaměstnanosti<sup>76</sup> [konkrétněji podle § 140 odst. 2 písm. d)], za který mu hrozí pokuta až do výše 500.000,- Kč. Zaměstnanci žádné sankce za porušení této povinnosti nehrozí.

Na závěr je nutné zmínit i právní úpravu této problematiky do konce roku 2011, neboť se s tím můžeme setkat i dnes (v případech pracovních smluv uzavřených před tímto datem<sup>77</sup>). Pokud byla pracovní smlouva sjednána jinak než v písemně formě před 1. 1. 2012, pak se jednalo o platně sjednanou pracovní smlouvu, neboť Zákoník práce s ní neplatnost nijak nespojoval.<sup>78</sup>

### 1.5.2. Ústní forma

Jak bylo řečeno výše, pracovní smlouva sjednaná ústně bude do okamžiku započetí s plněním neplatná. Pokud se ale započne s plněním, dojde k následnému zhojení. Zaměstnavateli i zaměstnanci tedy vznikají všechna práva a povinnosti podle Zákoníku práce a souvisejících pracovněprávních předpisů. Zaměstnavatel se však vystavuje riziku výše uvedených sankcí.

---

<sup>73</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 144.

<sup>74</sup> Bez této zvláštní úpravy by mohlo docházet k poměrně značným problémům, zejména v návaznosti na povinnost odvádět daň z příjmů a pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

<sup>75</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o inspekci práce**“).

<sup>76</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“).

<sup>77</sup> K tomu viz přechodná ustanovení zákona č. 365/2011 Sb., zejm. pak „..., právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona.“

<sup>78</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019, s. 210.

Pro porovnání s následujícími podkapitolami je nutné zmínit, že v případě ústního sjednání pracovní smlouvy obě smluvní strany chtějí uzavřít pracovní smlouvu a zároveň tak učiní výslovně.

### **1.5.3. Konkludentní forma**

Pracovní smlouvu lze také sjednat konkludentně. Odlišení od ústního sjednání pracovní smlouvy zde je skutečnost, že strany uzavřou smlouvu mlčky, bez výslovného projevu vůle (dle judikatury „*jinyým způsobem nezbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit*“<sup>79</sup>). Důležité ale je, že obě strany chtěly uzavřít pracovní smlouvu (a sjednat tak pracovní poměr).

Pracovní smlouva, byť sjednaná konkludentně, musí obsahovat své podstatné náležitosti. K tomu se judikatura vyjadřuje následovně: „*Nejde-li o výslovné projevy vůle, lze považovat za sjednaný ten druh práce, který zaměstnanec bez námitek začal pro zaměstnavatele vykonávat, za sjednané místo výkonu práce to místo (organizaci, společnost, její organizační složku), v němž začal pracovat, za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy zaměstnanec takovou práci začal bez námitek se souhlasem zaměstnavatele skutečně vykonávat.*“<sup>80</sup>

Jako příklady z judikatury lze uvést např. situaci, kdy došlo ke „jmenování“ zaměstnankyně do funkce ředitelky občanského sdružení – Zákoník práce ale v § 33 odst. 3 neumožňuje vznik pracovního poměru jmenováním na tuto pozici, a tudíž je takovéto jmenování neplatné. Nicméně zde ale byla vůle obou stran sjednat mezi sebou pracovní poměr, a tedy došlo ke konkludentnímu uzavření pracovní smlouvy.<sup>81</sup>

### **1.5.4. Faktický pracovní poměr**

Faktický pracovní poměr se od předchozích případů (tedy pracovního poměru uzavřeného ústně či konkludentně) poměrně dost liší. „*Nicméně i při uzavření pracovní smlouvy ústně či dokonce konkludentně platí, že pracovní smlouva může vzniknout pouze na základě projevů vůle učiněných způsobem nezbuzujícím pochybnost o to, co chtěli zaměstnanec i zaměstnavatel projevit, tedy za takových okolností, které nevyvolávají pochybnost o tom, že úmysl obou*

---

<sup>79</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2444/2013 ze dne 24. 3. 2015.

<sup>80</sup> Tamtéž.

<sup>81</sup> Tamtéž.

stran směřoval ke sjednání pracovního poměru určitého obsahu.“<sup>82</sup> V případě ústního a konkludentního uzavření pracovní smlouvy tedy vznikl (klasický) pracovní poměr, tudíž mají obě strany všechna práva a povinnosti jim vyplývající z pracovněprávních předpisů.

U faktického pracovního poměru absentuje vůle alespoň jedné ze stran sjednat si mezi sebou pracovní poměr. Faktický pracovní poměr definoval Ústavní soud následovně: „*Tzv. faktickým pracovním poměrem se v ustálené judikatuře soudů rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoliv mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr).*“<sup>83</sup>

Faktický pracovní poměr se bude odlišovat i svými důsledky. K těm se vyjadřuje Nejvyšší soud následovně: „*Nelze-li být i na jedné straně dovést ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasněho přidělování práce (za okolností uvedených shora) vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, který lze z tohoto důvodu ukončit jen bezformálně a jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy.*“<sup>84</sup> Díky tomu, že se zde nejedná o pracovní poměr jako takový, tak se zde neuplatní některá ustanovení Zákoníku práce, zejm. ustanovení o skončení pracovního poměru a výpovědních dobách<sup>85</sup>, dále též o neplatném rozvázání pracovního poměru.<sup>86</sup>

Pro zaměstnance je v tomto případě nejdůležitější, že má zachována většinu podstatných práv jako mají zaměstnanci, kteří vykonávají závislou práci na základě klasického pracovního poměru. Ústavní soud k tomu dodává, že má: „*zejména právo na mzdu podle fakticky vykonané práce, právo na dovolenou, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, právo na*

---

<sup>82</sup> BĚLINA, M. *Zákoník práce (EKZ)*. 2. vydání, 2010, s. 153.

<sup>83</sup> Usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 615/17 ze dne 10. 8. 2017.

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 ze dne 15. 6. 2010.

<sup>85</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 ze dne 19. 8. 2014.

<sup>86</sup> MAULWURF, Adolf. *Faktický pracovní poměr (výkon práce bez smlouvy či dohody) v judikatuře* [online]. Epravo.cz. [cit. 17. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/fakticky-pracovni-pomer-vykon-prace-bez-smlouvy-ci-dohody-v-judikature-106522.html>

*náhradu škody, za niž odpovídá zaměstnavatel (včetně odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), povinnost nahradit škodu, kterou způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, apod.*<sup>87</sup> Jak uvádí Jouza, další odlišností je např. i to, že se takto odpracovaná doba „nezapočítává do potřebných let pro přiznání důchodu ani pro účely nemocenského pojištění.“<sup>88,89</sup> Zaměstnavateli i v tomto případě hrozí sankce uvedené v podkapitole 1.5.1.

---

<sup>87</sup> Tamtéž.

<sup>88</sup> JOUZA, Ladislav. *Ústní pracovní smlouva a nález Ústavního soudu* [online]. Epravo.cz. [cit. 17. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-pracovni-smlouva-a-nalez-ustavniho-soudu-106423.html>

<sup>89</sup> K tomuto článku je ale nutné podotknout, že Jouza zde uvádí, že se práva posuzují podle Občanského zákoníku, přičemž judikát, na který odkazuje, výslovně říká, že se posuzují podle pracovněprávních předpisů.

## 2. Odstoupení od pracovní smlouvy

Ještě před tím, než se budu zabývat jednotlivými náležitostmi pracovní smlouvy, je vhodné zmínit jedno velké specifikum pracovní smlouvy od ostatních smluv. Tímto specifikem je právě zvláštní právní úprava odstoupení od pracovní smlouvy.

Zákoník práce v § 34 odst. 4 říká, že: *„Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.“* Toto ustanovení dává důležitý časový okamžik, do kdy je odstoupení možné – po okamžiku, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, není možné od pracovní smlouvy odstoupit. Opak by mohl mít poměrně dalekosáhlé důsledky. *„Využití sjednaného odstoupení od pracovní smlouvy z jakéhokoli smluvního důvodu či využití zákonem založeného důvodu odstoupení od smlouvy s účinky ex tunc, které má za následek skutečnost, že pracovní poměr, který byl založen a existoval mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem třeba i řadu let, se zpětně ruší a pohlíží se na něj, jako by vůbec nikdy neexistoval, představovalo výrazný zásah do zásad právního státu.“*<sup>90</sup> Možnost odstoupit od pracovní smlouvy je tedy dána pouze v situaci, kdy se právní vztah vzniklý na základě pracovní smlouvy nezačal ani dílem naplňovat.

V § 34 odst. 3 Zákoníku práce je uveden speciální zákonný důvod pro odstoupení. Tento důvod náleží pouze zaměstnavateli (zaměstnanci Zákoník práce žádný speciální důvod pro odstoupení neposkytuje) a spočívá v tom, že:

- (i) zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce; a
- (ii) nebrání mu v tom zákonná překážka v práci nebo
- (iii) brání mu v tom zákonná překážka v práci, avšak se zaměstnavatel o ní do týdne nedozví.

K první podmínce je nutné zdůraznit, že je zapotřebí striktně rozlišovat pojmy *„den nástupu do práce“* jakožto podstatnou náležitost pracovní smlouvy, a *„sjednaný den“* jakožto den určený zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec má fakticky nastoupit do práce.<sup>91</sup> Podle mého názoru by totiž bylo naprosto nespravedlivé, aby např. díky internímu rozvrhu směn zaměstnavatele byl zaměstnanec povinen nastoupit do práce i několik dní po dni, který má uveden

---

<sup>90</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019, s. 211-212.

<sup>91</sup> Za příklad lze uvést situaci, kdy byl jako *„den nástupu do práce“* sjednán 1. leden, což je státní svátek, během kterého se u daného zaměstnavatele nepracuje. Zaměstnavatel tedy určí, že *„sjednaný den“* bude až 2. leden.

jako den nástupu do práce v pracovní smlouvě, a zaměstnavatel mohl platně od pracovní smlouvy odstoupit. Účelem právní úpravy je podle názoru to, zaměstnavatel mohl odstoupit od pracovní smlouvy v situaci, kdy plně očekává, že se daný zaměstnanec dostaví v daný den na pracoviště za účelem výkonu práce, ale zaměstnanec tak neučiní.

Zákoník práce počítá s tím, že zaměstnanec musí nastoupit ve sjednaný den – nikoliv sjednaný okamžik nebo sjednanou hodinu. Domnívám se tedy, že pokud by zaměstnanec přišel ve sjednaný den do práce, byť se zpožděním (i několika hodinovým), pak by zaměstnavatel neměl právo od pracovní smlouvy odstoupit.

Ve vztahu k překážkám v práci je vhodné zmínit, že zaměstnanci vzniká povinnost informovat zaměstnavatele o této překážce v práci bez zbytečného odkladu a tuto skutečnost mu musí i prokázat<sup>92</sup>. Lhůta bez zbytečného odkladu se bude počítat v každém případě individuálně. Zákon nijak nestanovuje formu takového informování, lze tak tedy učinit jakoukoliv vhodnou formou (např. telefonicky, e-mailem, případně i přes třetí osobu).

Domnívám se, že by zaměstnavatel mohl využít svého práva odstoupit od smlouvy v případě, že se mu zaměstnanec vůbec neozve, hned den následující po sjednaném dni.<sup>93</sup> Odstoupení od pracovní smlouvy by zaměstnavatel pravděpodobně učinil prostřednictvím poštovní služby (neboť doručení na pracovišti by nebylo možné) s doručením do vlastních rukou.<sup>94</sup> Pokud by se ale zaměstnanec následně zaměstnavateli ozval, že se u něj vyskytla překážka v práci, jednalo by se podle mého názoru o absolutně neplatné odstoupení. Z pohledu zaměstnavatele by se ale jednalo o způsob, pomocí kterého by mohl efektivním způsobem donutit zaměstnance reagovat na nastalou situaci (kdy zaměstnanec byl do té doby nečinný). Jak uvádí Pichrt, tak: „*Tuto povinnost má samozřejmě i zaměstnanec, který po uzavření pracovní smlouvy ve sjednaný den (nástupu) do práce nenastoupí z důvodu překážky v práci na jeho straně. V takovém případě se*

---

<sup>92</sup> § 206 odst. 1 a odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>93</sup> Tedy nemusí čekat celý týden, „co kdyby se zaměstnanec náhodou ozval“.

<sup>94</sup> § 334 odst. 1 a odst. 2 Zákoníku práce.

vystavuje nebezpečí, že zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupí dle § 34 odst. 3.“<sup>95</sup>

Je nutné upozornit na nesjednocené názory odborné literatury, zda je možné odstoupit od pracovní smlouvy pouze ze zákonných důvodů, nebo se strany mohou dohodnout i na smluvených důvodech (jak to umožňuje Občanský zákoník v § 2001). Vysokajová uvádí, že smluvené důvody nejsou přípustné.<sup>96</sup> Hloušková či Galvas tuto možnost připouští.<sup>97</sup> Např. Hůrka uvádí: „*Odstoupení od pracovní smlouvy je tak možné sjednat pro určité důvody, avšak jen do doby, než pracovní poměr začal být realizován (jako důvod pro odstoupení od pracovní smlouvy může být sjednáno například nedoložení osvědčení o vzdělání nebo o kvalifikaci zaměstnance, pak nedoložení výpisu z trestního rejstříku, pokud jej lze s ohledem na druh vykonávané práce požadovat, nebo situaci, kdy zaměstnavatel do sjednané doby neobdrží rozhodnutí lékaře o zdravotní způsobilosti v rámci vstupní lékařské prohlídky).*“<sup>98</sup> Osobně se klaním k druhé variantě, tedy že lze smluvně upravit důvody pro odstoupení. Vhodné se mi to jeví zejména ve vztahu ke vstupním lékařským prohlídkám (zejm. pak po novele z roku 2017 – více viz podkapitolu 4.3.3).

Zbylá ustanovení Občanského zákoníku jsou použitelná, pokud budou splňovat speciální požadavky Zákoníku práce, tedy že odstoupit od pracovní smlouvy je možné pouze pokud zaměstnanec nenastoupí do práce. Při splnění této podmínky je tedy možné pracovní smlouvy odstoupit z důvodu porušení pracovní smlouvy podstatným způsobem podle § 2002 odst. 1 Občanského zákoníku (podle kterého platí, že „*podstatné je takové porušení povinnosti, o němž strana porušující smlouvu již při uzavření smlouvy věděla nebo musela vědět, že by druhá strana smlouvu neuzavřela, pokud by toto porušení předvíдалa; v ostatních případech se má za to, že porušení podstatné není.*“), případně i podle § 2002 odst. 2 Občanského zákoníku. Takto může od pracovní smlouvy odstoupit i zaměstnanec.

---

<sup>95</sup> PICHRT, J. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 851-852.

<sup>96</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 34. Wolters Kluwer [cit. 16. 7. 2019].

<sup>97</sup> HLOUŠKOVÁ a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019*. 12. vydání, 2019. s. 82; GALVAS a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání, 2012. s. 255.

<sup>98</sup> HŮRKA a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání, 2015. s. 82.



Obecně lze na závěr podotknout, že odstoupení od pracovní smlouvy je možné pouze v okamžiku, kdy byla pracovní smlouva uzavřena dopředu – a pracovní poměr (tedy den nástupu do práce) vznikne až déle. Pokud zaměstnanec podepíše smlouvu v den nástupu do práce a rovnou začne práci vykonávat, pak právo odstoupit od pracovní smlouvy žádné straně nevznikne.

### 3. Informační povinnost zaměstnavatele

Zákoník práce upravuje v § 30 až § 32 Postup před vznikem pracovního poměru. Pro účely této práce je klíčový zejm. § 31, který ukládá zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s některými skutečnostmi ještě před uzavřením pracovní smlouvy.

Obecně lze říct, že nedílným krokem k uzavření jakékoliv smlouvy je proces, kdy si smluvní strany sjednávají obsah dané smlouvy (pokud se tak neděje, jedná se o smlouvu uzavřenou adhezním způsobem). Smluvní strany musejí mít vůli uzavřít smlouvu a měly by mít představu, co má být obsahem takovéto smlouvy. Zpravidla bude nutné mít hned od začátku jasno v tom, ‚co‘ a ‚za kolik‘. Přesně tato situace musí být jasná i stranám, které hodlají uzavřít pracovní smlouvu.

§ 31 ukládá povinnost zaměstnavateli seznámit fyzickou osobu<sup>99</sup> s:

- (i) právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vyplynuly;
- (ii) pracovními podmínkami;
- (iii) podmínkami odměňování, za nichž má práci konat; a
- (iv) povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

Hned při prvním pohledu na toto ustanovení je jasné, že se jedná o poměrně rozsáhlou informační povinnost. Pokud bychom byli důslední, musel by zaměstnavatel informovat uchazeče o všech právech a povinnostech, které mu vyplývají i ze Zákoníku práce (neboť pracovní smlouvy zpravidla odkazují na tento zákon). Musel by jej tudíž informovat i o relativně naprosto jasných skutečnostech, např. že zaměstnanec je povinen dostavit se na pracoviště ve stanovou dobu apod. Proto je podle mého názoru tato informační povinnost omezena pouze na základní rozsah informací specificky se vztahujících k nabízené práci. Jak k tomu uvádí odborná literatura: *„Zaměstnavatel by měl např. seznámit osobu ucházející se o zaměstnání se skutečností, že v souvislosti s druhem práce, kterou má vykonávat, bude jednou z podmínek také uzavření*

---

<sup>99</sup> Zákoník práce v § 31 nepracuje s pojmem ‚zaměstnanec‘, ale s pojmem ‚fyzická osoba‘. § 30 odst. 1 pracuje s pojmem ‚fyzická osoba ucházející se o zaměstnání‘, § 30 odst. 2 pracuje s pojmem ‚fyzická osoba, která se uchází o práci‘. Domnívám se, že by bylo vhodnější vytvořit jednotnou legislativní zkratku (např. ‚zájemce‘ nebo ‚uchazeč‘) pro lepší přehlednost a sjednocení terminologie používané v těchto ustanoveních.

*dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování. Účelem tohoto ustanovení je poskytnutí všech nezbytných informací vztahujících se zejména k druhu sjednané práce a výši poskytované odměny za ni, což umožní uchazeči o zaměstnání, aby na základě těchto poznatků zvážil, zda pracovní smlouvu uzavře, případně, zda jmenování přijme.“<sup>100</sup>*

Toto je plně v souladu s tím, co bylo uvedeno na začátku této kapitoly – stranám (a zejm. tedy uchazeči) musí být jasné, *„co“* bude vykonávat za práci (tedy druh práce) a *„za kolik“* ji bude vykonávat (tedy odměna). Sdělení těchto základních informací je otázkou správně vedeného pohovoru ze strany zaměstnavatele, případně i aktivního jednání uchazeče, neboť je i v jeho zájmu zjistit si dopředu co nejvíce informací (a zejm. těch, které jsou z jeho pohledu nejvíce relevantní – typicky odměna a formy jiných benefitů).

Pro splnění této povinnosti není zákonem vyžadována žádná forma – lze ji tedy splnit i ústně.<sup>101</sup> Domnívám se, že by bylo vhodné zavést pro splnění této povinnosti písemnou formu, aby zaměstnanec mohl z pohovoru odejít s „papírem“, na kterém by měl soupis všech relevantních práv a povinností. Toto by bylo vhodné zejm. s ohledem na odměňování, neboť se v praxi často stává, že zaměstnavatel nabízí v inzerátu nebo na pohovoru mzdu v určité výši, ale následně se ukáže, že základní mzda je poměrně nižší a je možné k tomu získat (zpravidla ale nenárokové) prémie a odměny. § 31 dává zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s *„podmínkami odměňování“*, tedy i principem výpočtu výše prémie (který ale může být v praxi i poměrně složitý) apod. Pokud by zaměstnavatel měl povinnost všechny tyto okolnosti zaměstnanci vysvětlit písemně, bylo by to pro uchazeče mnohem výhodnější.

Nesplnění této povinnosti není Zákoníkem práce spojeno s neplatností pracovní smlouvy.<sup>102</sup> Zaměstnavatel se však dopustí přestupku ve smyslu § 12 odst. 1 písm. a), resp. § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce. Přesto, že tento přestupek dopadá výslovně na porušení *„povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru“* – zatímco v tomto případě se jedná o povinnost ještě před vznikem pracovního poměru – pak i splnění této povinnosti

---

<sup>100</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. §31. Wolters Kluwer [cit. 1. 8. 2019].

<sup>101</sup> Tamtéž.

<sup>102</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 193.

bezprostředně souvisí se samotným vznikem pracovního poměru, a proto je nesplnění této povinnosti přestupkem podle těchto ustanovení.<sup>103</sup>

Pokud zaměstnavatel informační povinnost splní, avšak se tyto informace ukážou být nepravdivými, nemá to na platnost pracovní smlouvy vliv. „Z hlediska obsahu ustanovení § 31 je třeba upozornit na to, že jde o úpravu informativní, nikoliv smluvní a závaznou. Pro konstitutivní obsah pracovního poměru je podstatná pracovní smlouva. Až při skutečném výkonu práce zaměstnanec zjistí, zda informace a sliby, kterému zaměstnavatel dal, jsou pravdivé, nebo zda realita je jiná – horší.“<sup>104</sup>

---

<sup>103</sup> Tuto skutečnost jsem ověřil i telefonátem na Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj. V písemné odpovědi (e-mailu) od Mgr. Barbory Černé je mimo jiné uvedeno následující: „§ 12 písm. a) v případě fyzické osoby a § 25 písm. a) zákona o inspekci práce v případě právnické osoby je formulován tak, že se dotýčný dopustí správního deliktu tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku (...) pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Není zde tedy uvedeno, že se musí jednat o vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterými se strany stávají až po uzavření pracovního poměru. Za stanovené povinnosti při vzniku pracovněprávního vztahu lze považovat i povinnosti bezprostředně předcházející jeho uzavření, což se týká i povinností uvedených v § 31 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce.“

<sup>104</sup> KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vydání, 2012. s. 161.

#### 4. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Stejně jako každá smlouva, tak i pracovní smlouva musí obsahovat podstatné náležitosti, které se také někdy označují jako náležitosti nezbytné či esenciální. Podstatnými náležitostmi jsou „*obsahové prvky smlouvy, jež musí být dohodnuty, aby smlouva jako určitý právní úkon vznikla.*“<sup>105</sup> U pracovní smlouvy existuje ta výhoda, že Zákoník práce v § 34 odst. 1 výslovně uvádí, co musí pracovní smlouva obsahovat – co je tedy podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy.

Co mají všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy společné, tak tím je jejich poměrně obecná formulace. Je tedy dáno na vůli stranám, jak si přesně tyto náležitosti ujednají. Judikatura však dovozuje jednotlivé „*mantinely*“ toho, co si mohou strany ujednat a co už ne.

Pokud by pracovní smlouva jakoukoliv z těchto podstatných náležitostí neobsahovala (nebyla by vůbec sjednána), pak by se jednalo o zdánlivé (nicotné) právní jednání. K tomu se vyjadřuje Ústavní soud následovně: „*Pokud nedojde k dohodě o podstatných náležitostech smlouvy, smlouva vůbec nevznikne (obč. zákoník č. 40/1964 Sb. tento následek výslovně neupravoval, nyní viz § 1725 i. p. obč. zákoníku č. 89/2012 Sb.), tudíž úvaha o neplatnosti takové "smlouvy" je nemístná.*“<sup>106</sup> K podobnému závěru dochází i odborná literatura: „*Pokud se účastníci nedohodnou ani na těchto podstatných náležitostech, pracovní smlouva nevznikne.*“<sup>107</sup> Pokud by však došlo k započetí s výkonem práce, pak by podle mého názoru došlo ke konkludentnímu sjednání pracovní smlouvy - písemně by sice všechny podstatné náležitosti vyjádřeny nebyly, nicméně konkludentně by se na nich strany domluvily [tím, že by zaměstnanec (i) v určitý den (ii) na určitém místě (iii) začal vykonávat určitou práci]. O faktický pracovní poměr by podle mého názoru nešlo z toho důvodu, protože strany projevíly vůli uzavřít smlouvu (avšak do ní nezahrnuly všechny náležitosti podle Zákoníku práce).<sup>108</sup> Tento postoj lze nalézt i v rozhodovací praxi soudů.<sup>109</sup> O úvahách nad nicotností

---

<sup>105</sup> ŠVETKA a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek V.* 1. vydání, 2014. s. 31.

<sup>106</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 882/16 ze dne 11. 10. 2016.

<sup>107</sup> HLOUŠKOVÁ a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019.* 12. vydání, 2019. s. 81.

<sup>108</sup> Lze se setkat i s opačným názorem, tedy že by se jednalo o faktický pracovní poměr – viz např. KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou.* 1. vydání, 2012. s. 175.

<sup>109</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 70/93 ze dne 5. 8. 1994.

takovéto smlouvy lze tedy podle mého názoru uvažovat pouze před započítáním s výkonem práce.

Další otázkou je, jaký bude mít následek příliš široké (neurčité) sjednání dané podstatné náležitosti. Podle Lněničky by byla celá pracovní smlouva nicotná.<sup>110</sup> Vysokajová uvádí, že by se jednalo o neplatně sjednanou podstatnou náležitost, a tudíž by se jednalo celkově o neplatnou pracovní smlouvu.<sup>111</sup> Podle Drápala by byla podstatná náležitost nicotná, a to by způsobilo neplatnost celé pracovní smlouvy.<sup>112</sup> Judikatura se podle mého názoru kloní k Drápalovi (pracovní smlouva „by nebyla platně uzavřena, neboť by chyběla její podstatná náležitost“<sup>113</sup>). Osobně se kloním také k Drápalovi. Nutné je ale se zamyslet nad praktickými důsledky těchto úvah – tyto úvahy je opět možné vést pouze do okamžiku započítání s výkonem práce.

Dále je vhodné upozornit, že podstatné náležitosti pracovní smlouvy, jak o nich hovoří Zákoník práce, jsou zákonnými podstatnými náležitostmi (Galvas hovoří o tzv. objektivně nezbytných náležitostech<sup>114</sup>). V souladu s § 1726 Občanského zákoníku mohou existovat i tzv. smluvní podstatné náležitosti – tedy takové náležitosti, které podle vůle jedné ze stran podmiňují uzavření pracovní smlouvy. „Kterákoliv ze smluvních stran může podkládat za podstatné i další náležitosti, jejichž sjednáním podmiňuje uzavření pracovní smlouvy. Může jít například o sjednání výše mzdy, sjednání zkušební doby, sjednání tzv. částečného úvazku (výkon práce na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu) či, sjednání delší výpovědní doby, vyššího odstupného při skočení pracovního poměru atd.“<sup>115</sup> I z vedlejších náležitostí pracovní smlouvy (jak o nich bude pojednáno v kapitole 5) se tedy může stát smluvní podstatná náležitost pracovní smlouvy.

#### 4.1. Druh práce

Druh práce je Zákoníkem práce zařazen jako první z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Co se týče definice, nejlépe ji podle mého názoru

---

<sup>110</sup> LNĚNIČKA, J. *Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru*. Praha, 2018. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Školitel prof. JUDr. Věra Štangová, CSc. s. 66.

<sup>111</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 34. Wolters Kluwer [cit. 5. 8. 2019].

<sup>112</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 123-124.

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1272/2012 ze dne 18. 12. 2012.

<sup>114</sup> GALVAS a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání, 2012. s. 257.

<sup>115</sup> HŮRKA a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání, 2015. s. 141.

vystihuje Bukovjan: „Obecně se o druhu práce hovoří jako o vymezení toho, v jaké míře může zaměstnavatel disponovat pracovní silou zaměstnance a jaké činnosti po něm může v rámci pracovního poměru požadovat.“<sup>116</sup> Je tedy nutné si uvědomit, že vymezení druhu práce má dva pohledy – z pohledu zaměstnance se jedná o vymezení toho, co musí na pokyn zaměstnavatele vykonat (a contrario co už vykonat nemusí), a z pohledu zaměstnavatele se jedná o vymezení toho, co může po zaměstnanci vyžadovat, resp. jaké mu může udílet pokyny (a contrario jaké pokyny mu již udílet nesmí).<sup>117</sup>

Zákoník práce neposkytuje žádný výčet druhů práce, které existují.<sup>118</sup> Je tedy zcela na zaměstnanci a zaměstnavateli, co si mezi sebou sjednají.

Druh práce lze sjednat poměrně úzce, tak i poměrně široce. Zjednodušeně řečeno lze říct, že čím užší vymezení druhu práce, tím lépe pro zaměstnance, a čím širší vymezení druhu práce, tím lépe pro zaměstnavatele.

V případě širokého vymezení může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci poměrně široký rozsah úkolů. Jako základní příklad může být uveden např. druh práce sjednaný jako ‚účetní‘, která by pro zaměstnavatele měla povinnost vést účetnictví ve všech odvětvích. Oproti tomu by užším vymezením bylo např. ‚mzdová účetní‘ či ‚finanční účetní‘, přičemž mzdová účetní by nebyla povinna vykonávat práci finanční účetní a naopak. Je tedy na zaměstnavateli, aby zvážil své možnosti do budoucna. Zejména pro menší zaměstnavatele je vhodné, aby měl zaměstnance se širokým vymezením druhu práce, aby mu v případě výpadku jednoho nebo dvou zaměstnanců nezačal jeho provoz kolabovat.<sup>119</sup>

Jako příklady platně a určitě vymezeného druhu práce lze uvést např. ‚prodavačka‘ (přičemž tento druh práce obsahuje jak prodej v obchodě, tak i ve

---

<sup>116</sup> BUKOVJAN, P. *Druh práce v různých souvislostech*. Práce a mzda, 2014, roč. 62, č. 11.

<sup>117</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 6 Cz 36/80 ze dne 21. 11. 1980.

<sup>118</sup> Jakési vymezení druhu prací vede Ministerstvo práce a sociálních věcí v podobě Katalogu povolání. K tomu viz <https://nsp.cz/>. Nicméně toto vymezení není právně závazné, tedy si lze sjednat i jiný druh práce než jen ten, který je uveden v Katalogu povolání.

<sup>119</sup> Z osobní zkušenosti mohu upozornit např. na tendenci některých obchodních řetězců nabízet druh práce vymezený jako ‚asistent projede‘, pod kterým je skryto hned několik dílčích druhů práce, které tyto řetězce nabízely před pár lety (např. skladník, prodavačka, obsluha pultu, doplňování zboží aj.). Zaměstnavatel má v tento okamžik možnost poslat zaměstnance na všechny výše uvedené pozice.

stánku),<sup>120</sup> ‚obchodní manažer‘,<sup>121</sup> ‚odborný pracovník‘<sup>122</sup> nebo ‚strážník obecní policie‘<sup>123</sup>.

Druh práce ale nesmí být sjednán příliš široce. ‚Kdyby ovšem byl druh vymezen v pracovní smlouvě tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci, pak by nebyla platně uzavřena, neboť by chyběla její podstatná náležitost, tj. druh práce, na který je zaměstnanec přijímán.‘<sup>124</sup> Jako příklady příliš širokého vymezení druhu práce je možné uvést druh práce ‚dělník‘, ‚zaměstnanec‘<sup>125</sup>, ‚úředník‘<sup>126</sup> nebo ‚technicko-hospodářský pracovník‘<sup>127</sup>.

Jako druh práce nelze vůbec sjednat ‚člen statutárního orgánu‘ (nejedná o pracovněprávní vztah, nýbrž o občanskoprávní vztah)<sup>128</sup> nebo ‚prokurista‘ (prokura je druh plné moci, tedy se nejedná o pracovněprávní vztah, nýbrž o občanskoprávní vztah)<sup>129</sup>.

V pracovní smlouvě si strany mohou sjednat i více druhů práce nebo může být druh práce sjednán alternativně, tedy tak, že je zaměstnanec povinen vykonávat určitou práci a při splnění určitých podmínek zase jinou (tyto podmínky mohou spočívat např. v provozních okolnostech, ročním obdobím aj.). Tato možnost opět skýtá výhody pro zaměstnavatele, ale pro zaměstnance se jedná o výhodnější způsob než v případě sjednání více druhů práce (neboť alespoň dopředu zná podmínky, za kterých se mu bude přidělovat konkrétní daná práce).<sup>130</sup>

K tomuto je nutné pouze poznamenat, že i když by se mezi stranami zavedla praxe, že zaměstnanec vykonává pouze jeden druh práce (ačkoliv jich měl sjednáno více nebo byly sjednány alternativně), tak zaměstnanec nemá možnost

---

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1272/2012 ze dne 18. 12. 2012.

<sup>121</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1922/2018 ze dne 27. 6. 2018.

<sup>122</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3004/2005 ze dne 16. 11. 2006.

<sup>123</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 469/95 ze dne 15. 11. 1995.

<sup>124</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1272/2012 ze dne 18. 12. 2012.

<sup>125</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 5. 8. 2019]. § 34

<sup>126</sup> KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vydání, 2012. s. 175.

<sup>127</sup> KUBÍNKOVÁ a kol. *Nový zákoník práce*. 1. vydání, 2006. s. 64.

<sup>128</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21. 4. 1993.

<sup>129</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 894/2005 ze dne 17. 1. 2006.

<sup>130</sup> K alternativnímu sjednání druhu práce viz např. BOČANOVÁ, V. *Alternativně sjednané povinné náležitosti v pracovní smlouvě* [online]. Ak-vych.cz [cit. 24. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.ak-vych.cz/alternativne-sjednane-povinne-nalezitosti-v-pracovni-smlouve/>



brojit proti tomu, když mu zaměstnavatel začne přidělovat práci odpovídající jinému druhu práce (který si ale strany v pracovní smlouvě jasně sjednaly).<sup>131</sup> Otázka přidělování práce je zcela v dispozici zaměstnavatele (samozřejmě v rozsahu sjednaném v pracovní smlouvě).

Na druhou stranu může být i pro zaměstnance v určitých situacích výhodné vymezení více druhů prací – pokud totiž zaměstnanec ztratí způsobilost k výkonu jednoho druhu práce (např. pozbude řidičské oprávnění), pak zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. f) Zákoníku práce, ale je povinen přidělovat mu jiný sjednaný druh práce (a pokud tuto možnost nemá, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele).<sup>132</sup>

Jak správně upozorňuje Lněnička, jako druh práce nesmí být sjednána zákonem nedovolená činnost nebo taková činnost, k jejímuž výkonu zaměstnanec nesplňuje kvalifikační předpoklady.<sup>133</sup> V obou případech by se jednalo o absolutně neplatnou pracovní smlouvu. *„S uchazečem, který nesplňuje právními předpisy stanovené předpoklady pro výkon práce na konkrétním pracovním místě, nelze pracovní smlouvu uzavřít. Pokud by byla pracovní smlouva s takovým uchazečem uzavřena, byla by podle § 580 odst. 2 ve spojení s § 588 ObčZ absolutně neplatná. Uvedené neplatí, pokud by byla pracovní smlouva sice uzavírána se zaměstnancem nesplňujícím právními předpisy stanovené předpoklady, avšak s odkládací podmínkou, dle které právní důsledky spojené s pracovní smlouvou v podobě vzniku pracovního poměru nastanou až po naplnění zákonných předpokladů (ujednání „pracovní poměr zubního lékaře vzniká prvého dne měsíce následujícího po složení atestační zkoušky ve smyslu zákona č. 95/2004 Sb., nesložil-li zaměstnanec atestační zkoušku do konce kalendářního roku, pracovní smlouva se ruší a pracovní poměr nevznikne“).*<sup>134</sup>

V tomto ohledu mi přijde poměrně zvláštní situace v advokátní sféře. K tomu, aby se absolvent právnické fakulty mohl stát advokátním koncipientem,

---

<sup>131</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 4 Cz 5/79 ze dne 31. 5. 1979.

<sup>132</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3240/2015 ze dne 14. 7. 2016.

<sup>133</sup> LNĚNIČKA, J. *Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru*. Praha, 2018. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Školitel prof. JUDr. Věra Štangová, CSc. s. 66.

<sup>134</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 173.

musí být podle § 37 odst. 1 písm. e) zákona o advokacii<sup>135</sup> v pracovním poměru k advokátovi. Absolvent tedy s advokátem uzavře pracovní smlouvu, přičemž sjednaný druh práce bude vymezen jako „advokátní koncipient“.<sup>136</sup> V době uzavírání takovéto pracovní smlouvy však absolvent nesplňuje všechny zákonné předpoklady pro výkon takového druhu práce (neboť není zapsán v seznamu advokátních koncipientů). Z teoretického hlediska by tedy takováto pracovní smlouva měla být absolutně neplatná – což by ale ve svém důsledku vedlo k absurdním závěrům. Zákon o advokacii navíc výslovně vyžaduje, aby absolvent byl v pracovním poměru (a nikoliv aby měl uzavřenou pracovní smlouvu). K odstranění tohoto teoretického problému by bylo podle mého názoru vhodné změnit ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) zákona o advokacii, a to tak, že musí mít a advokátem uzavřenou pracovní smlouvou se stanovenou týdenní dobou (a nikoliv, že je v pracovním poměru na stanovenou týdenní dobu), která by obsahovala odkládací podmínku v podobě zápisu do seznamu advokátních koncipientů.<sup>137</sup>

Na závěr je vhodné zmínit, že obecně platí, že zaměstnanec může s jedním zaměstnavatelem uzavřít více pracovních smluv na více pracovních poměrů. Není však možné s jedním zaměstnavatelem uzavřít více pracovních smluv, které by měly totožný druh práce. „Zvláštní omezení sjednat druh práce platí pro případy, kdy též zaměstnanec uzavírá další pracovněprávní vztah s tímž zaměstnavatelem, např. souběžný pracovní poměr. V těchto případech nesmí být v tomto dalším pracovněprávním vztahu sjednán druh práce shodný s druhem práce sjednaným při vzniku původního pracovněprávního vztahu (§ 34b).“<sup>138</sup> Tato povinnost dopadá nejen na dvě pracovní smlouvy (pracovní poměry), ale obecně na základní pracovněprávní vztahy – tedy i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tímto způsobem tedy nelze obcházet zákon např. ve vztahu k přesčasům (za účelem zvýšení celkového počtu odpracovaných hodin) nebo vyplácení odměn (za účelem vyhnutí se odvodům na sociální a zdravotní pojištění).

---

<sup>135</sup> Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o advokacii“).

<sup>136</sup> Tento požadavek lze nelézt i na stránkách České advokátní komory – vit autor neznámý. *Zápis, změny* [online]. CAK.cz [cit. 3. 3. 2020]. Dostupné na: <https://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=9013>.

<sup>137</sup> Účelem tohoto ustanovení je zejména skutečnost, že by pracovní poměr měl být uzavřen na stanovenou týdenní dobu – tedy 40 hodin týdně, a aby nemohla být sjednána kratší pracovní doba, neboť příprava na budoucí výkon advokáta vyžaduje intenzivní přípravu.

<sup>138</sup> KOCOUREK J., DOBRÍCHOVSKÝ T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání, 2016. s. 86.

#### 4.1.1. Pracovní náplň

Od druhu práce (jakožto podstatné náležitosti pracovní smlouvy) je nutné odlišovat pracovní náplň.<sup>139</sup> Tento pracovněprávní institut lze v praxi nalézt i pod dalšími názvy, jakými jsou např. *„náplň práce“*, *„popis pracovní činnosti“*, *„popis práce“* aj. *„Pracovní náplň je jednostranným příkazem zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě; pracovní náplň může zaměstnavatel kdykoliv měnit. Není tedy možné zaměňovat sjednaný druh práce, který může být změněn jen dohodou účastníků pracovního poměru, a pracovní náplň, kterou může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci určovat.“*<sup>140</sup> Velice důležité je zde zdůraznit, že se jedná o jednostranný pokyn (příkaz) zaměstnavatele – zaměstnanec tedy nic takového odsouhlasit nemusí. Pokud zaměstnanec podepisuje takto nazvaný dokument (např. *„popis pracovní činnosti“*), nemá to povahu dvoustranného právního jednání, ale pouze potvrzení o přijetí jednostranného pokynu zaměstnavatele.<sup>141</sup>

Zaměstnanec je povinen se takovýmto pokynem zaměstnavatele řídit. Jak uvádí Bělina: *„Povinnost zaměstnance vykonávat práce vymezené v „pracovní náplni“ totiž nevyplývá z tohoto dokumentu, ale z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.“*<sup>142</sup> Fetter k tomu dále dodává: *„Pracovní náplň má povahu jednostranné informace, prostřednictvím které dává zaměstnavatel zaměstnanci na vědomí, jaké konkrétní činnosti nebo plnění jakých úkolů bude po něm požadovat.“*<sup>143</sup> Zaměstnavatel má dále možnost náplň práce jednostranně měnit a takováto změna nemá povahu změny pracovní smlouvy.<sup>144</sup>

Důležité je ale zmínit, že náplň práce má pouze konkretizovat druh práce – tedy dvoustrannou dohodu o tom, k čemu se zaměstnanec dobrovolně zavázal. V okamžiku, kdy by zaměstnavatel udílel pokyny, které by ale přesahovaly rozsah druhu práce, nebyl by zaměstnanec povinen je splnit. V takovémto případě by zaměstnavatel nemohl zaměstnance za takovéto nesplnění nijak „potrestat“. *„Platí významná zásada, že za porušení pracovních povinností (pracovní kázně) nemůže*

---

<sup>139</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2858/2007 ze dne 11. 12. 2007.

<sup>140</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2858/2007 ze dne 11. 12. 2007.

<sup>141</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 34. Wolters Kluwer [cit. 5. 8. 2019].

<sup>142</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019, s. 209.

<sup>143</sup> FETTER, R. *Druh práce a pracovní náplň* [online]. Epravo.cz. [cit. 8. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/druh-prace-a-pracovni-napl-84152.html>

<sup>144</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2858/2007 ze dne 11. 12. 2007.

být považováno nesplnění povinnosti, která nepatří do pracovní náplně zaměstnance.“<sup>145</sup> Takovému zaměstnanci tedy není možné dát např. výpověď podle § 52 písm. g) Zákoníku práce.

V praxi může být relativně sporné, co přesně spadá pod daný druh práce, pokud tak není stanoveno dopředu (typicky by se mohlo jednat např. o vytírání podlah či vysávání, vynášení odpadků, utírání prachu, výměna žárovek, jednorázové nákupy kancelářských potřeb aj.). Podle mého názoru by se o těchto skutečnostech, alespoň v hrubém obryse, měl zaměstnanec dozvědět v rámci informační povinnosti zaměstnavatele podle § 31 Zákoníku práce, a to již před uzavřením pracovní smlouvy. Následně by bylo vhodné mít tyto informace vymezené i v interních předpisech (ve vztahu k úklidu např. v sanitačním řádu, ze kterého by bylo možné dovodit, že zaměstnavatel měl již od počátku úmysl, aby daný druh práce obsahoval i tuto pracovní náplň, přičemž zaměstnanec byl s těmito povinnostmi při nástupu do práce podle § 37 odst. 5 Zákoníku práce seznámen). Tímto postupem lze efektivně předcházet následným sporům.

Náplň práce by se stala dvoustranným právním jednáním v situaci, kdy by byla uvedena v pracovní smlouvě (např. přímo v samotném textu nebo jako příloha, která by tvořila nedílnou součást pracovní smlouvy). Poté by nebylo možné náplň práce jednostranně měnit.<sup>146</sup> Takovéto vymezení je však zcela nevýhodné pro zaměstnavatele, který by tím připravil o relativně rozsáhlé dispoziční oprávnění.<sup>147</sup> Proto lze konstatovat, že se takováto situace v praxi moc nevyskytuje.

Náplň práce může být stanovena jednorázovým pokynem, který je vydáván pouze vůči konkrétnímu zaměstnanci, nebo jako interní předpis (zpravidla v podobě organizačního řádu), který působí vůči všem zaměstnancům s daným druhem práce (na dané pracovní pozici). Určitě lze doporučit všem zaměstnavatelům, aby náplň práce jedním z těchto způsobů vymezili. Pokud tak neučiní, mohou zaměstnanci přidělovat pouze takovou práci, která bezprostředně vyplývá z druhu práce. „Zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez

---

<sup>145</sup> JOUZA, Ladislav. *Je sjednání pracovní náplně povinné?* [online]. Ustavprava.cz. [cit. 6. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/08/je-sjednani-pracovni-naplne-povinne/>

<sup>146</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019, s. 209.

<sup>147</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1272/2012 ze dne 18. 12. 2012.

*dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají.*<sup>148</sup>

Jak k tomu ještě dodává Jouza, vymezení pracovní náplně je důležité i pro zaměstnance, kterým je poskytován plat podle § 109 odst. 3 Zákonníku práce. *„Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnější práce, jejíž výkon na něm zaměstnavatel požaduje v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Časté pochybení zaměstnavatelů spočívá v tom, že zařazují zaměstnance do platové třídy, v níž je uvedena převážná část pracovních úkolů, které mají plnit podle druhu práce. Zaměstnanec má však být zařazen do platové třídy, v níž je uveden třeba jen jediný pracovní úkon, který vykonává a ostatní úkony jsou zařazeny do nižší platové třídy.*<sup>149</sup>

Jouza dále také upozorňuje<sup>150</sup>, že zaměstnavatel má povinnost neprodleně sdělit na vyžádání příslušnému orgánu nemocenského pojištění a ošetřujícímu lékaři informace o pracovním zařazení, náplni práce a pracovních podmínkách dočasně práce neschopného zaměstnance.<sup>151</sup> Je zajímavé, že zákon o nemocenském pojištění ukládá povinnost sdělit informaci, která nemusí být podle Zákonníku práce vůbec sjednána. Podle právní úpravy do roku 2017 se zaměstnavatel dopustil přestupku, pokud takovouto informaci orgánu nemocenského pojištění a ošetřujícímu lékaři nesdělil.<sup>152</sup> Tento přestupek však byl 1. 7. 2017 zrušen.<sup>153</sup> Informační povinnost zaměstnavatele však i nadále zůstala.

#### **4.1.2. Převedení na jinou práci**

Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatel má povinnost přidělovat zaměstnanci takovou práci, která odpovídá sjednanému druhu práce.<sup>154</sup> Pokud ale zaměstnavatel nemůže (nebo nechce) zaměstnanci přidělovat takovou práci, která

---

<sup>148</sup> NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vydání, 2014. s. 122.

<sup>149</sup> JOUZA, Ladislav. *Pracovní náplň – vhodná náležitost pracovní smlouvy* [online]. Epravo.cz. [cit. 7. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-napl-n-vhodna-nalezitost-pracovni-smlouvy-106128.html>

<sup>150</sup> Tamtéž.

<sup>151</sup> § 65 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“).

<sup>152</sup> Přestupek podle § 136 odst. 1 písm. q) zákona o nemocenském pojištění, za který mohla být uložena pokuta až do 20.000,- Kč.

<sup>153</sup> Zákonem č. 183/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich a zákona o některých přestupcích.

<sup>154</sup> Tato povinnost přímo vyplývá z § 38 odst. 1 písm. a) Zákonníku práce.

by sjednanému druhu práce odpovídala, musí využít některý z následujících postupů.

Předně zaměstnanci a zaměstnavateli nic nebrání tomu, aby se společně dohodli na změně druhu práce. V tomto případě by se jednalo o změnu podstatné náležitosti smlouvy. Občanský zákoník přitom v § 1901 výslovně stanoví: „*Stranám je na vůli ujednat si změnu svých práv a povinností.*“ Takováto změna je vhodná zejm. v situaci, kdy by zaměstnanec měl vykonávat jiný druh práce dlouhodoběji. Vedle toho je možné také změnit druh práce tak, že zaměstnanec bude vykonávat více druhů práce nebo bude druh práce nově sjednán alternativně.

Dalším postupem je převedení na jinou práci podle § 41 Zákoníku práce. Bělina tento institut definuje následovně: „*Převedením na jinou práci se rozumí změna pracovního poměru spočívající v tom, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práce, které nespádají pod druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Jinou prací, na kterou je zaměstnavatel zaměstnance povinen či oprávněn převést, je nutné chápat takovou práci, kterou je zaměstnanec schopen konat s ohledem na jeho zdravotní stav, schopnosti a pokud možno kvalifikaci.*“<sup>155</sup> K tomu však zaměstnavatel potřebuje souhlas zaměstnance – a tento souhlas může zaměstnanec udělit dopředu v pracovní smlouvě.<sup>156</sup> V případě převedení na jinou práci nedochází ke změně pracovní smlouvy (pracovní smlouva zůstává zachována v původním znění).

Zákoník práce dává tři možnosti, kdy lze tento institut využít:

- (i) když se jedná o jednostrannou povinnost zaměstnavatele (§ 41 odst. 1);
- (ii) když se jedná o jednostranné oprávnění zaměstnavatele (§ 41 odst. 2 a odst. 4); a
- (iii) když se jedná o dvoustrannou dohodu smluvních stran (§ 41 odst. 5).<sup>157</sup>

Zaměstnavatel je v případě převedení na jinou práci omezen jak zákonnými důvody pro převedení na jinou práci, tak i novou prací, na kterou bude

---

<sup>155</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 245.

<sup>156</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 2 Cz 66/63 ze dne 30. 9. 1963.

<sup>157</sup> K tomuto bodu Bělina (BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 251) dodává: „*Jelikož je toto převedení na jinou práci podmíněno souhlasem zaměstnance, může se jevit toto ustanovení jako nadbytečné, neboť je pochopitelné, že v případě souhlasu zaměstnance je možné ho převést na jakoukoliv práci, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a schopnostem. Lze konstatovat, že toto převedení na jinou práci je v ZPr zakotveno zejména s ohledem na stanovení překážek v práci na straně zaměstnavatele způsobené prostojem a přerušením prací způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a následnou náhradou mzdy nebo platu.*“

zaměstnanec převeden. V některých případech je totiž povinen zaměstnance převést na takovou práci, která bude „vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.“<sup>158</sup> Dále může být převedení omezeno předchozím projednáním s odborovou organizací (za předpokladu, že zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasí a převedení by mělo trvat déle jak 21 dní).<sup>159</sup> Zaměstnanec musí být při převedení na jinou práci řádně zaškolen (zejm. z oblasti BOZP<sup>160</sup>) a měl řádně zajištěnou vstupní lékařskou prohlídku<sup>161</sup>.

Sporným je podle mého názoru § 41 odst. 3 Zákoníku práce. Toto ustanovení říká, že by zaměstnavatel měl primárně převést zaměstnance v rámci pracovní smlouvy (jinými slovy mu přidělovat takové úkoly, které odpovídají sjednanému druhu práce). Teprve pokud to není možné, může jej převést i na jiný druh práce. Pokud by tedy zaměstnavatel převáděl zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce (a pouze by tím měnil pracovní náplň), pak by se dle mého názoru nemělo jednat o převedení na jinou práci ve smyslu § 41 Zákoníku práce, neboť jak bylo uvedeno výše, je zcela ponecháno na zaměstnavateli, jakou práci bude zaměstnanci přidělovat, pokud bude odpovídat sjednanému druhu práce.<sup>162</sup> O převedení na jinou práci se podle mého názoru jedná pouze v případě, kdy je zaměstnanec převáděn na takovou práci, která neodpovídá sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě. Bylo by proto podle mého názoru vhodné změnit znění toho ustanovení následovně: „*Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 přidělováním práce [namísto převedením] zaměstnanci v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.*“

Dalším sporným ustanovením je podle mého názoru § 41 odst. 7 Zákoníku práce. Toto ustanovení mj. uvádí, že: „*(...); dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení*

---

<sup>158</sup> § 41 odst. 6 Zákoníku práce.

<sup>159</sup> §46 Zákoníku práce. K tomu je nutné také zmínit §19 odst. 2 Zákoníku práce, díky kterému by převedení bez předchozího projednání s odborovou organizací bylo stále platné. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, tuto povinnost nemá.

<sup>160</sup> § 103 odst. 1 písm. g) Zákoníku práce.

<sup>161</sup> § 10 odst. 2 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

<sup>162</sup> K tomu viz rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 4 Cz 5/79 ze dne 31. 5. 1979.

*o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, (...).*“ Je tedy nutné se zamyslet, jestli samotným převedením na jinou práci (tedy zpravidla jednostranným úkonem zaměstnavatele) dochází ke změně pracovní smlouvy. Podle mého názoru by tomu tak být nemělo. Smlouvu je možné změnit pouze na základě konsenzu obou stran [pracovní smlouvu nám ani nemění zvýšení kvalifikace, v důsledku čehož je zaměstnanci přidělována jiná práce (pracovní náplň) než mu byla přidělována do té doby<sup>163</sup>]. Zákon zde hovoří o povinnosti zaměstnavatele vydat *„písemné potvrzení o důvodu a době trvání“*. Písemné potvrzení už ze své podstaty není aktem, který by přímo měnil práva a povinnosti, pouze takovou skutečnost, která již nastala na základě jiného aktu, deklaruje.<sup>164</sup> V souladu s výše uvedenou definicí převedení na jinou práci od Běliny by proto podle mého názoru bylo vhodné změnit znění tohoto ustanovení následovně: *„(...); dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovního poměru [namísto pracovní smlouvy], je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, (...).*“

## **4.2. Místo výkonu práce**

Místo výkonu práce je druhou podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Pokud bychom si chtěli místo výkonu práce definovat, můžeme využít následující definici: *„Místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě [§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] nebo v souvislosti se jmenováním do funkce se rozumí obec, kraj, území ČR, organizační jednotka nebo jinak určené místo, v němž jste se v pracovní smlouvě zavázali konat práci pro zaměstnavatele.“*<sup>165</sup>

Stejně jako u druhu práce, i u místa výkonu práce je velice důležité, jak je toto místo výkonu práce sjednáno. Opět může být sjednáno poměrně široce, nebo také úzce. I zde můžeme aplikovat pravidlo, že čím širěji je sjednáno místo výkonu práce, tím je to výhodnější pro zaměstnavatele, a čím je sjednáno úžeji, tím je to výhodnější pro zaměstnance.

---

<sup>163</sup> Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 613/08 ze dne 22. 7. 2009.

<sup>164</sup> S potvrzením určitého právního jednání se můžeme setkat v některých ustanoveních Občanského zákoníku, např. § 1757 (Písemné potvrzení smlouvy) nebo § 1949 (Potvrzení o splnění dluhu neboli kvitance).

<sup>165</sup> FETTER, R. *Jaký je rozdíl mezi místem výkonu práce a pracovištěm?* [online]. Mesec.cz. [cit. 6. 8. 2019.]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/jaky-je-rozdil-mezi-mistem-vykonu-prace-a-pracovistem/>



Co se týče samotného vymezení, v praxi se lze setkat s následujícími typy: vymezení místa výkonu práce v rámci určité budovy (resp. konkrétní adresy), obce, kraje, oblasti či obvodu, případně i celé České republiky<sup>166</sup>.

Mezi klasická povolání, u kterých se sjednává poměrně široké místo výkonu práce, patří např. obchodní zástupci, servisní dělníci nebo řidiči kamionů (u těch je možné i vymezení místa výkonu práce v rámci celé Evropské unie). U jiných povolání je vymezení nutné posuzovat vždy s ohledem na konkrétní okolnosti.

Zaměstnavatel, který bude mít vícero poboček (popř. si plánuje nové pobočky v budoucnu zřídit), bude mít zájem na tom, aby mohl relativně svobodně přesouvat své zaměstnance z jedné pobočky do druhé (např. z personálních důvodů). Pokud tedy ví, že má pobočky po celém kraji, je pro něho vhodné si jako místo výkonu práce vymezit celý kraj. *„Ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako určitý obvod pro určitý kraj s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami zaměstnavatele byl přemísťován v obvodu, v němž zaměstnavatel působí, je realizací smluvní volnosti smluvních stran při sjednávání místa výkonu práce.“*<sup>167</sup> Pokud by tak neučinil (a vymezil by si jej jako město), musí k přesunu daného zaměstnance využít institutu pracovní cesty nebo přeložení.

Zároveň však širší vymezení místa výkonu práce nesmí být zcela svévolná a musí respektovat i požadavek přiměřenosti.

Stejně jako u druhu práce, tak i v rámci místa výkonu práce může být sjednáno zároveň více míst. Zákoník práce s tím výslovně počítá (viz spojení *„místo nebo místa výkonu práce“*). *„Více míst výkonu práce lze však sjednat pouze tehdy, pokud z povahy sjednané práce přímo vyplývá, že je nutno, aby ji zaměstnanec vykonával střídavě nebo postupně na různých místech, kde zaměstnavatel plní své úkoly a předpokládá, že zaměstnanec bude skutečně sjednanou práci v těchto místech vykonávat.“*<sup>168</sup> Místa výkonu práce lze sjednat i alternativně.

---

<sup>166</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1938/2003 ze dne 15. 1. 2003.

<sup>167</sup> KOTTNAUER a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 1. vydání, 2012. s. 177.

<sup>168</sup> KUBÍNKOVÁ a kol. *Nový zákoník práce*. 1. vydání, 2006. s. 65.

#### 4.2.1. Pracoviště

Pracovištěm rozumíme již konkrétní místo, na kterém zaměstnanec fakticky vykonává přidělenou práci (judikatura říká, že zde zaměstnanec plní své pracovní úkoly<sup>169</sup>). Zpravidla se jedná o konkrétnější vymezení, než je místo výkonu práce.<sup>170</sup> „*Pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává. Například dílna, provoz, cech, sklad, kancelář, oddělení, účtárna apod.*“<sup>171</sup> Pracoviště zaměstnance určuje jednostranně zaměstnavatel, např. podle svých technických možností (jako příklad lze uvést rozdělení jednotlivých kanceláří mezi jednotlivé zaměstnance). Pracoviště může být také sjednáno v pracovní smlouvě (zde ale musí být odlišeno od místa výkonu práce).

S pojmem „*pracoviště*“ pracuje již § 2 Zákoníku práce, který vymezuje závislou práci – ta musí být vykonávána na pracovišti.

Mezi další ustanovení, která pracují s tímto pojmem, můžeme zařadit i § 81 odst. 3 Zákoníku práce, který stanovuje povinnost zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti. Zde je na první pohled jasné, že pokud bude jako místo výkonu práce sjednán např. celý kraj, tak musíme mít pracoviště vymezeno mnohem úžeji. V opačném případě by se zaměstnanec nacházel na pracovišti i v situaci, kdy by byl doma (pokud by bydlel ve stejném kraji). Stejně tak musí být pracoviště podle § 94 odst. 4 Zákoníku práce vybaveno prostředky pro poskytnutí první pomoci (při pracích konaných v noci). Opět není možné, aby byl takto vybaven celý kraj. Tento názor také podporuje Nejvyšší soud, který uvádí: „*[...] město Nový Jičín je v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce a samotný pojem pracoviště není v pracovní smlouvě žádným způsobem specifikován. Za pracoviště je však třeba považovat určitý konkrétní prostor, ve kterém zaměstnanec fakticky vykonává dohodnutou práci, popřípadě prostor, kde se nachází jeho kancelář, což je v případě žalobce sídlo Technických služeb města Nového Jičína, příspěvkové organizace, tedy Nový Jičín, Suvorovova č. 909/114. Tvrzení žalobce, že v pracovní smlouvě má uvedeno jako místo výkonu práce*

---

<sup>169</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1938/2003 ze dne 15. 1. 2003.

<sup>170</sup> Samozřejmě nic nebrání tomu, aby se pracoviště krylo s místem výkonu práce (které bude tedy vymezeno poměrně úzce). V takovémto případě zaměstnavatel nemůže jednostranně určit zaměstnanci jiné pracoviště. K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 6 Cz 29/82 ze dne 26. 3. 1982.

<sup>171</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 34. Wolters Kluwer [cit. 5. 8. 2019].

*město Nový Jičín, a jestliže se v pracovní době nachází kdekoli v obvodu města Nový Jičín, nachází se na svém pracovišti, je nesprávné, neboť jak přiléhavě uvedl již soud prvního stupně (a odvolací soud s ním souhlasil) - v případě, že by žalobce chodil z osobních důvodů po pochůzkách po městě Nový Jičín, mělo by to být (podle logiky uvedeného žalobcova tvrzení) považováno za výkon práce, což není možné.“<sup>172</sup>*

Za pracoviště také zpravidla nemůže být považován celý výrobní areál zaměstnavatele. „*Velmi často se v praxi stává, že zaměstnanec považuje za splnění uvedené povinnosti, pokud před začátkem jemu určené směny vstoupí a označí na záznamové zařízení zaměstnavatele svůj příchod do budovy (areálu) zaměstnavatele a to samé učiní při skončení směny. Ale po tomto označení ještě nějakou dobu trvá, než se přemístí z tohoto místa na své pracoviště a naopak. Vzhledem k zákonné dikci nelze tuto dobu považovat za pracovní dobu, jelikož zaměstnanec nekoná práci podle pracovní smlouvy.“<sup>173</sup> Pracovištěm tedy nebude zpravidla budova, ale konkrétní místo, jako např. konkrétní kancelář, místo za pokladním nebo výrobním pásem aj.*

#### **4.2.2. Pravidelné pracoviště (pro účely cestovních náhrad)**

Pravidelné pracoviště je dalším pojmem Zákoníku práce, který je upraven v § 34a Zákoník práce. Smyslem tohoto ustanovení je chránit zaměstnance před zvýšenými náklady na dopravu na pracoviště v situaci, kdy bylo jako místo výkonu práce sjednáno větší území (např. celý kraj). Pokud si zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem široké místo výkonu práce, je pouze na zaměstnavateli, na jaké konkrétní pracoviště jej přidělí. To však může zaměstnanci přinášet jak nemajetkové obtíže (např. práce v různých městech, studium cesty, čas strávený na cestě apod.), tak i majetkové obtíže (zejm. náklady na pohonné hmoty a amortizaci auta). Toto ustanovení se snaží minimalizovat alespoň majetkové obtíže.

Pravidelné pracoviště (pro účely cestovních náhrad) se určuje na základě:

- (i) dohody obou stran (uvedené přímo v pracovní smlouvě<sup>174</sup>); nebo

---

<sup>172</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 ze dne 26. 11. 2015.

<sup>173</sup> GOGOŤÁ a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vydání, 2012. s. 59.

<sup>174</sup> Pravidelné pracoviště lze sjednat výlučně v pracovní smlouvě – není jej možné sjednat v jiné individuální dohodě, ani kolektivní smlouvě či interním předpise.

- (ii) první nevyvratitelné právní domněnky (která stanovuje, že jím je místo výkonu práce), pokud není místo výkonu práce širší než jedna obec; nebo
- (iii) druhé nevyvratitelné právní domněnky (která stanovuje, že jím je obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce)<sup>175</sup>, pokud je místo výkonu práce širší než jedna obec.

Samotný pojem *„pravidelné pracoviště“* Bělina definuje následovně: *„Pojem pravidelné pracoviště ZPr nedefinuje, ale rozumí se jím určitý prostor, kde zaměstnanec má zpravidla vykonávat přidělenou práci (např. dílna, kancelář, staveniště).“*<sup>176</sup> Na první pohled se jedná o velice podobnou definici jako u pojmu *„pracoviště“* uvedeného v podkapitole 4.2.1. Důležité je zde ale spojení *„má zpravidla vykonávat“* oproti slovu *„vykonává“*. Pracoviště je tedy takové, kde se zaměstnanec fakticky nachází a vykonává práci. Pracovišť může tedy mít více (pokud je to v souladu s místem výkonu práce), může mít i více míst výkonu práce. Oproti tomu pravidelné pracoviště má zaměstnanec vždy jen jedno, které se v čase zpravidla nemění (to vyplývá ze samotné podstaty tohoto institutu, neboť ten přímo reaguje na měnící se pracoviště).<sup>177</sup> Místem pravidelného pracoviště nemusí být pouze místo výkonu práce, ale i jakékoliv jiné místo, které bude vhodné pro zaměstnance – např. i místo jeho bydliště.<sup>178</sup>

Zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci v jeho pravidelném pracovišti (ačkoliv si tak někteří zaměstnanci mohou myslet). Pravidelné pracoviště je relevantní pouze ve vztahu k cestovním náhradám. Zákoník práce totiž zaměstnanci přiznává náhradu cestovních nákladů při cestě mimo pravidelné pracoviště podle § 152 písm. b) Zákoníku práce ve spojení s § 156 a násl. Zákoníku práce.

V tomto kontextu je nutné poznamenat, že dochází k určitému znevýhodnění zaměstnanců pracujících ve větších městech (a to zejm. v Praze), neboť dostat se z jednoho konce velkého města na druhý může zaměstnanci přinášet mnohem větší náklady, než cesta z menšího města (obce) do jiného. V případě, kdy se zaměstnanec pohybuje na území jednoho města (bez ohledu na velikost tohoto města), mu nejsou zákonem přiznány cestovní náhrady.

---

<sup>175</sup> Tímto místem bude zpravidla bydliště zaměstnance.

<sup>176</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 215.

<sup>177</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 6 Cz 30/70 ze dne 22. 6. 1970.

<sup>178</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 827/2010 ze dne 11. 3. 2011.

### 4.3. Den nástupu do práce

Den nástupu do práce je třetí a zároveň poslední (zákonnou) podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Oproti předchozím podstatným náležitostem má den nástupu do práce svou specifickou úlohu – tímto dnem vzniká podle § 36 Zákoníku práce pracovní poměr.<sup>179,180</sup> „Pracovní poměr vznikne, i když zaměstnanec do práce skutečně nenastoupí.“<sup>181</sup>

V případě, kdy je den nástupu do práce sjednán jako konkrétní den v měsíci, pak je vhodné, ba dokonce i žádoucí,<sup>182</sup> aby takovýto den nástupu do práce byl vždy sjednán k prvnímu dni v měsíci. Pokud je sjednán jiný den v měsíci než první, tak zaměstnanec neodpracuje celý kalendářní měsíc, což má v praxi hned několik následků, jak bude rozvedeno v samostatných podkapitolách níže.

Zaměstnavatel má se zaměstnancem relativně volnou ruku v tom, jakým způsobem si den nástupu do práce stanoví – Zákoník práce opět nestanovuje způsob, jakým má být den nástupu do práce sjednán. Základní podmínkou je, aby způsoby určení byly sjednány tak, že „nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.“<sup>183</sup> Nejčastějším typem sjednání je beze sporu určení konkrétního data (tedy den, měsíc a rok). Pro účely posuzování dne nástupu do práce není relevantní uvedení konkrétního okamžiku (např. konkrétní hodiny), ve které má zaměstnanec fakticky nastoupit do práce (k tomu viz kapitolu 2).

Jiné vymezení dne nástupu do práce musí být sjednáno pomocí takové skutečnosti, o které víme, že nastane, ale nemusíme vědět, kdy přesně nastane (v tomto rozsahu se takto sjednaný den nástupu do práce odlišuje od odkládací

---

<sup>179</sup> Před tímto dnem pracovní poměr neexistuje – tudíž jej není možné rozvázat podle hlavy IV. části druhé Zákoníku práce. K tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2542/2004 ze dne 11. 10. 2005.

<sup>180</sup> Vzhledem k § 601 odst. 1 Občanského zákoníku se domnívám, že pracovní poměr vznikne na začátku dne (a nikoliv až v jeho průběhu, např. okamžikem faktického nástupu).

<sup>181</sup> GALVAS a kol. *Základy pracovního práva*. 1. vydání, 2010. s. 87.

<sup>182</sup> Odborná literatura se vyjadřuje, že by to mělo být pravidlem (k tomu srovnej např. VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 34. Wolters Kluwer [cit. 9. 8. 2019].). Nicméně zákon to výslovně nepřikazuje, a tudíž je opět ponecháno na vůli stran, co si sjednají (se všemi důsledky z toho vyplývajícími).

<sup>183</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 811/2002 ze dne 13. 11. 2002.

podmínky).<sup>184</sup> Jako příklady takového vymezení lze uvést např. *„od dnešního dne za měsíc“* či *„dnem nástupu ženy na mateřskou dovolenou“*<sup>185</sup> nebo *„po ukončení učebního poměru“*.<sup>186</sup>

Stranám nic nebrání, aby si jako den nástupu do práce sjednaly den odlišný ode dne uzavření pracovní smlouvy. Toto je samozřejmě možné pouze jednosměrně – pracovní poměr nemůže vzniknout před uzavřením pracovní smlouvy.

Jak bylo uvedeno výše, až dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr. Pokud tedy dne 1. ledna uzavře zaměstnanec se zaměstnavatelem pracovní smlouvu s datem nástupu do práce 1. května, poté vznikne pracovní poměr až 1. května. To nicméně neznamená, že by to té doby stranám nevyplývaly žádné závazky – smlouva byla uzavřena již 1. ledna. Do doby nástupu do práce mohou obě dvě strany od pracovní smlouvy odstoupit. Nenastoupení do práce bude následně považováno za porušení smlouvy a zaměstnanec bude odpovědný za škodu.<sup>187</sup>

V tomto kontextu se nabízí praktická otázka – je možné si sjednat jako den nástupu do práce takový den, ve který zaměstnanec fakticky nenastoupí do práce v důsledku interního rozpisu zaměstnavatele, tedy nikoliv v důsledku svátku nebo víkendu<sup>188</sup>? I takováto možnost je přípustná. Jak k tomu uvádí Vysokajová, tak: *„Tomu nebrání ani přihlednutí ke skutečnému rozvržení týdenní pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele. Vždy je třeba připustit možnost individuálního nástupu do práce v kterýkoliv den v týdnu.“*<sup>189</sup>

V podkapitolách 4.3.1 a 4.3.2 se zaměřím na důsledky plynoucí ze sjednání dne nástupu do práce v průběhu měsíce, tedy kdy den nástupu do práce není sjednán k 1. dni v daném měsíci.

---

<sup>184</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 210.

<sup>185</sup> JOUZA, Ladislav. *Vznik pracovního poměru v aktuální judikatuře* [online]. Bulletin-advokacie.cz. [cit. 9. 8. 2019]. Dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/vznik-pracovniho-pomeru-v-aktualni-judikature?browser=mobi>

<sup>186</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 811/2002 ze dne 13. 11. 2002.

<sup>187</sup> V tomto případě se nebude jednat o předmluvní odpovědnost, protože smlouva byla již platně uzavřena. Porušení bude tedy znamenat klasickou odpovědnost za škodu.

<sup>188</sup> K tomu viz jednotlivé podkapitoly níže.

<sup>189</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 34. Wolters Kluwer [cit. 9. 8. 2019].

### 4.3.1. Dovolená

Zaměstnanci vzniká nárok na dovolenou v souladu s § 212 odst. 2 Zákoníku práce za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru. Tento kalendářní měsíc musí být ale „celý“, tedy od 1. dne až do posledního v daném měsíci. Pokud je tedy jako den nástupu do práce sjednán až 2. den v měsíci (zpravidla se tak může stávat v lednu nebo květnu, kdy na 1. den v těchto měsících připadá státní svátek), pak zaměstnanci nevzniká nárok na dovolenou za tento měsíc.<sup>190</sup> Je ale nutné podotknout, že se zde jedná o relativně kogentní ustanovení a nic nebrání tomu, aby zaměstnavatel dobrovolně přiznal zaměstnanci nárok za dovolenou i za takto odpracovaný (necelý) měsíc.

Toto pravidlo je nicméně modifikováno v § 212 odst. 3 Zákoníku práce, které říká, že zaměstnanci vznikne nárok na dovolenou i za měsíc, který není u daného zaměstnavatele odpracován jako celý, za situace, kdy nový pracovní poměr bezprostředně navazuje na pracovní poměr předcházející.<sup>191</sup> Pokud tedy zaměstnanec skončí u zaměstnavatele k 20. v daném měsíci a 21. nastoupí u nového zaměstnavatele, vznikne mu nárok na dovolenou u nového zaměstnavatele i za tento měsíc. Toto pravidlo je navíc vykládáno poměrně extenzivně, tedy den vzniku a zániku nemusejí být dny „bezprostředně po sobě jdoucí“, ale „bezprostředně navazující“. „Uvedená podmínka je považována za splněnou i v případě, že mezi skončením předchozího pracovního poměru a vznikem nového pracovního poměru zaměstnance byly dny pracovního klidu.“<sup>192</sup> Pokud tedy předcházející pracovní poměr zanikne k 31. prosinci a nový pracovní poměr vznikne k 2. lednu., pak i za měsíc leden vzniká zaměstnanci nárok na dovolenou. Toto pravidlo se však aplikuje pouze na dny pracovního klidu, kterými se podle § 91 odst. 1 Zákoníku práce rozumí dny nepřetržitého odpočinku a státní svátky.

---

<sup>190</sup> BOGNÁROVÁ, V. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 874. Zde je také vhodné upozornit, že o změně tohoto systému probíhaly v roce 2012 vážné debaty. Navrhovaná změna spočívala v tom, že pokud by zaměstnanec odpracoval požadovaný (plný) počet směn v daném měsíci, tak by mu nárok na dovolenou vznikl, i když byl jako den nástupu sjednán jiný den než 1. v daném měsíci. Tento návrh nakonec nebyl přijat.

<sup>191</sup> Toto ustanovení, tedy § 212 odst. 3 Zákoníku práce, výslovně dopadá pouze na vznik a zánik pracovního poměru u rozdílných zaměstnavatelů. Pokud by vznik a zánik pracovního poměru nastal u stejného zaměstnavatele, musí se aplikovat § 216 odst. 1 Zákoníku práce, podle které by se jednalo jeden nepřetržitý pracovní poměr.

<sup>192</sup> BOGNÁROVÁ, V. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 875.

### 4.3.2. Odměna za odpracované roky

Dalším důsledkem může být nárok na tzv. ‚odměnu za odpracované roky‘, kterou zaměstnavatelé mohou poskytovat zaměstnancům jakožto věrnostní benefit.<sup>193</sup> Tento benefit bude mít zpravidla podobu jednorázového peněžitého plnění.<sup>194</sup> Jenže takovýto nárok zaměstnanci vznikne pouze v okamžiku, kdy odpracuje celý kalendářní rok, tedy od 1. ledna do 31. prosince. V situaci, kdy má zaměstnanec sjednán den nástupu do práce až jako 2. ledna, pak opět neodpracoval celý kalendářní rok a nevznikl mu tak nárok na takovouto odměnu, tudíž by se jej nemohl úspěšně domoci v rámci soudní obrany.

### 4.3.3. Vstupní lékařská prohlídka

Dále je nutné také upozornit na povinnost zaměstnavatele zajistit u zaměstnance vstupní lékařskou prohlídkou, která vyplývá ze zákona o specifických zdravotních službách<sup>195</sup>. V této oblasti proběhla v roce 2017 důležitá novela.<sup>196</sup> Podle starší právní úpravy platilo, že vstupní lékařská prohlídka musela být zajištěna již před uzavřením pracovní smlouvy. Od listopadu 2017 ale platí, že vstupní lékařská prohlídka musí být zajištěna před vznikem pracovního poměru. Mezi těmito okamžiky je zásadní rozdíl, jak bylo popsáno výše. Zaměstnavateli se tímto prodlužuje lhůta, ve které musí tuto prohlídku zajistit. Jak uvádí důvodová zpráva k příslušné novele, tak: *„Praxe ukázala, že vznikají problémy při přijímání nových zaměstnanců, například v případě zahraničních pracovníků nebo studentů vysokých škol, kdy zaměstnavatelé sjednávají den nástupu do zaměstnání s určitým časovým odstupem od podpisu pracovní smlouvy. V takovém případě musí být provedena před nástupem do zaměstnání nová lékařská prohlídka, což zvyšuje zátěž administrativní i ekonomickou pro osobu ucházející se o zaměstnání i zaměstnavatele. Řešením je úprava, podle které zajistí zaměstnavatel provedení vstupní lékařské prohlídky před vznikem pracovněprávního vztahu.“*

---

<sup>193</sup> Následující část této podkapitoly počítá s tím, že tento benefit byl sjednán jako nárokový, nikoliv nenárokový. K rozlišení nárokových a nenárokových odměn viz např. PŘIB, J. *Nárokové a nenárokové složky odměny zaměstnance* [online]. Pravniprostor.cz. [cit. 21. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/narokove-a-nenarokove-slozky-odmeny-zamestnance>

<sup>194</sup> Stejně tak to lze aplikovat i na situace, kdy by zaměstnanci měl vzniknout i nárok na zvýšení mzdy.

<sup>195</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen **„zákon o specifických zdravotních službách“**).

<sup>196</sup> Zákonem č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.



Tato právní úprava je výhodná nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance, a to s ohledem na úhradu této vstupní lékařské prohlídky. Podle staré i nové úpravy totiž platí, že zaměstnavatel uhradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud je s osobou ucházející se o zaměstnání uzavřen pracovněprávní vztah – ten je uzavřen okamžikem podpisu pracovní smlouvy.<sup>197</sup> Podle staré úpravy tedy musela být nejdříve provedena vstupní lékařská prohlídka a teprve poté se mohla být uzavřena pracovní smlouva (a tedy vznikla povinnost zaměstnavatele uhradit náklady). Podle současné úpravy je možné nejdřív uzavřít pracovní smlouvu a poté provést vstupní lékařskou prohlídku. Pro zaměstnance je toto výhodné, neboť nebude osobně nést náklady na vstupní lékařskou prohlídku i v situaci, kdy se ukáže, pro danou práci není zdravotně způsobilý (tudíž nemůže nastoupit do práce v den nástupu do práce, nicméně pracovní smlouva již byla uzavřena).

V praxi se občas vyskytuje, že zaměstnavatelé berou povinnost zajistit svým zaměstnancům vstupní lékařskou prohlídku na lehkou váhu, takže ji zajistí až po vzniku pracovního poměru, popř. ji nezajistí vůbec. V takovémto případě se ale zaměstnanec posuzuje podle § 59 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách za zdravotně nezpůsobilého. V tomto okamžiku se zaměstnavatel dopouští hned několika přestupků.

Zaprvé se dopustí přestupku podle zákona o inspekci práce - § 17 odst. 1 písm. f), resp. § 30 odst. 1 písm. f) - neboť zaměstnavatel má podle § 103 odst. 1 Zákoníku práce povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti (a v případě absence vstupní lékařské prohlídky platí fikce zdravotní nezpůsobilosti).<sup>198</sup> Zadruhé by se měl dopustit také přestupku podle § 12 odst. 1 písm. a), resp. § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce (k tomu viz argumentaci v kapitole 3). Zatřetí by se dopustil přestupku podle § 92h odst. 7 písm. b) zákona o ochraně veřejného

---

<sup>197</sup> Podle mého názoru není tato textace zcela jednoznačná. Zákon zde pracuje s pojmem ‚uzavře pracovněprávní vztah‘. Podle mého názoru není možné uzavřít právní vztah; je možné uzavřít pouze smlouvu, v důsledku čehož vznikne právní vztah. Pracovní poměr navíc vzniká ze zákona jako důsledek právní události (dnem nástupu do práce). Zákon zde také vyžaduje vznik pracovněprávního vztahu, nikoliv základního pracovněprávního vztahu ve smyslu § 3 Zákoníku práce. Z těchto důvodů se domnívám, že by toto pravidlo mělo být interpretováno tak, že dopadá na uzavření pracovní smlouvy.

<sup>198</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 196-197.

zdraví.<sup>199</sup> Jak uvádí Theobald, tak „vzhledem k judikatuře správních soudů[14], může dojít ke kumulaci správních sankcí ukládaných za totožný skutek, jsou-li tyto ukládány odlišnými správními orgány pro porušení dvou různých společenských zájmů (tzn. například, jsou-li ukládány za správní delikty či přestupky definované různými právními předpisy).“<sup>200</sup>

K této otázce dále poukazuji na nesjednocené názory ohledně soukromoprávních důsledků absence vstupní lékařské prohlídky, zejm. důsledek na platnost uzavřené pracovní smlouvy. Část odborné veřejnosti se kloní k možnosti, že se pracovní smlouva bude platná<sup>201</sup>, část zase k tomu, že bude neplatná (s tím, že někteří zastávají neplatnost absolutní a někteří zase relativní).<sup>202</sup> Osobně se přikláním k první variantě, tedy že takováto smlouva bude platná, neboť se jedná o povinnost zaměstnavatele (nikoliv zaměstnance) zajistit takovouto vstupní lékařskou prohlídku a bylo by v rozporu se základními zásadami pracovního práva [zejm. se zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance podle § 1a odst. 1 písm. a) Zákoníku práce] přenášet negativní důsledky pochybení zaměstnavatele na zaměstnance, pro kterého by neplatnost pracovní smlouvy mohla mít velice nepříznivé následky (a to i přes speciální interpretační pravidlo uvedené v § 19 odst. 3 Zákoníku práce). Navíc se v tomto případě jedná o požadavek veřejného práva – přičemž uplatňování veřejného práva je nezávislé na uplatňování práva soukromého.<sup>203</sup>

#### 4.3.4. Vstupní školení BOZP

Na závěr je také nutné upozornit na povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům tzv. vstupní školení BOZP podle § 103 odst. 2 Zákoníku práce. Toto ustanovení říká: „Školení podle věty první je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce, [...]“. Na první pohled se mi jeví jako nejasná formulace „při nástupu do práce“. Co když je ale den nástupu do práce odlišný od prvního dne faktického výkonu práce (který nastane později)? Např. Šimek

---

<sup>199</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“).

<sup>200</sup> Tamtéž.

<sup>201</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 193.

<sup>202</sup> THEOBALD, H-U. *Kdy správně provést vstupní lékařskou prohlídku v rámci pracovněprávních vztahů?*[online]. Epravo.cz. [cit. 14. 8. 2018]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-spravne-provest-vstupni-lekarskou-prohlidku-v-ramci-pracovnepravnich-vztahu-107214.html?mail>

<sup>203</sup> § 1 odst. 1 Občanského zákoníku.

k tomu uvádí: „*Vstupní školení BOZP se provádí vždy první den nástupu zaměstnance do práce, a to bez ohledu na to, zda je či není ve zkušební době.*“<sup>204</sup> Dandová naproti tomu říká: „*Školení z BOZP a PO se provádí zpravidla v den nástupu, příp. první dny po nástupu do práce.*“<sup>205</sup>

Osobně se přikláním k možnosti, kdy zaměstnavatel nemá povinnost provést vstupní školení BOZP v den nástupu do práce, ale až v den, kdy zaměstnanec fakticky nastoupí do práce (tedy ve „*sjednaný den*“ podle kapitoly 2). Zaměstnanec totiž nesmí vykonávat práci, aniž by byl řádně proškolen. K tomu postačuje, aby byl proškolen na začátku prvního dne faktického výkonu práce. Jak k tomu uvádí komentářová literatura, tak: „*Školení zaměstnanců musí být prováděna v pracovní době, resp. účast na nich bude z hlediska odměňování považována za výkon práce.*“<sup>206</sup> Proto se domnívám, že povinnost proškolit své zaměstnance podle § 103 odst. 2 zaměstnavatel řádně splní, pokud je proškolí v den faktického nástupu do práce (a nikoliv v takový den, který je sjednán jako den nástupu do práce).

---

<sup>204</sup> ŠIMEK, M. *Vstupní školení BOZP. Kdo, kdy, jaká je povinnost a co obsahuje?* [online]. SkoleniBOZP.cz. [cit. 14. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/vstupni-skoleni-bozp-kdo-kdy-jaka-je-povinnost-a-co-obsahuje/>

<sup>205</sup> DANDOVÁ, E. *Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy – školení BOZP a PO* [online]. Bezpečnost a hygiena práce. [cit. 14. 8. 2019]. Dostupné v ASPI.

<sup>206</sup> PICHRT, J., STÁDNÍK, J. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 569.

## 5. Vedlejší náležitosti pracovní smlouvy

Tato kapitola bude zaměřena na pojednání o vedlejších náležitostech pracovní smlouvy. Vedlejší náležitosti pracovní smlouvy bývají také označovány jako vedlejší, jiná či další ujednání pracovní smlouvy. Galvas pro tyto náležitosti používá pojem náležitosti doplňující.<sup>207</sup>

Zákoník práce sám výslovně předpokládá, že některé náležitosti může pracovní smlouva obsahovat nad rámec podstatných náležitostí (k tomu viz § 37 odst. 1 Zákoníku práce, který je uvozen slovy „*Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o...*“). Některé instituty obsažené v dalších ustanoveních Zákoníku práce budou unikátní pouze pro oblast pracovního práva (např. zkušební doba nebo pracovní doba), některé zase budou ze své podstaty typické pro všechny druhy smluv (např. délka trvání pracovní smlouvy – pracovního poměru, nebo úplata v podobě mzdy). Následující subkapitoly budou zaměřeny na takové náležitosti, které jsou nějakým způsobem předvídaný jak Zákoníkem práce, tak i případně takové, které se v pracovních smlouvách často objevují (a nejsou Zákoníkem práce výslovně předvídaný).

Jak bylo uvedeno v kapitole 4, i z vedlejší náležitosti se může stát náležitost podstatná, pokud jejím sjednáním bude jedna ze stran podmiňovat uzavření pracovní smlouvy.

### 5.1. Mzda a způsoby její úpravy

Mzda je jednou ze základních podmínek, za kterých může být závislá práce podle § 2 odst. 2 Zákoníku práce vykonávána. Požadavek na odměnu (resp. spravedlivou odměnu) za vykonanou práci vyplývá nejen za Zákoníku práce, ale i z čl. 28 Listiny základních práv a svobod nebo čl. 7 písm. a) bod (i) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Z výše uvedeného vyplývá, že mzda musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vždy nějakým způsobem upravena a za závislou práci zaměstnanci vždy náleží odměna.<sup>208</sup>

---

<sup>207</sup> GALVAS a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání, 2012. s. 256.

<sup>208</sup> Vzhledem ke změně právní úpravy vztahující se k vymezení závislé práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb. nejsou na dále použitelné závěry obsažené v rozsudku Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 175/2011 ze dne 23. 3. 2012, který uvádí, že: „*Dohoda, která váže vyplacení odměny na splnění nejisté podmínky v budoucnu nezávislé na vůli potenciálního zaměstnance, není dohodou o provedení práce ve smyslu § 75 zákoníku práce z roku 2006 a nezakládá*

Od této premisy je nutné odlišit situaci, kdy se nebude jednat o závislou práci. „*Jestliže ale správní orgán neprokáže ani pobírání či příslib odměny, ani jinou skutečnost, která by zavadávala důvod se domnívat, že byla u jedné osoby dána osobní závislost na druhé, pak se o závislou práci jednat nebude, neboť zde chybí znak spočívající ve vztahu podřízenosti a nadřízenosti. Platí tedy, že když určitá osoba vykonává danou činnost pro jinou osobu dobrovolně a zároveň s vědomím, že protistraně nevzniká závazek poskytnout jí jakoukoliv protihodnotu (resp. nepodaří-li se prokázat opak), půjde zpravidla o přátelskou výpomoc či dobrovolnickou činnost.*“<sup>209</sup> O závislou práci také jít nemusí, pokud by se jednalo o činnost jednorázovou, a nikoliv o činnost soustavnou<sup>210</sup> – tedy ani za takovou práci odměna náležet nemusí. V praxi by se však mělo v drtivé většině jednat o výjimky.

Definici mzdy jako takové můžeme nalézt v § 109 odst. 2 Zákoníku práce, který definuje mzdu jako „*peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“ Mzda je typická pro tzv. podnikatelský sektor. Vedle mzdy Zákoník práce rozlišuje ještě plat (který poskytují zaměstnavatelé podle § 109 odst. 3 Zákoníku práce, tedy takoví zaměstnavatelé, kteří jsou napojeni na veřejné zdroje<sup>211</sup>) a odměnu z dohody (která je poskytována na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Společným označením těmto pojmům je odměna za vykonanou práci.

Mzda bude v praxi zpravidla peněžitým plněním, nicméně Zákoník práce předpokládá i plnění v podobě naturální mzdy, která je upravena zejm. v § 119 Zákoníku práce. Pro poskytování naturální mzdy je nezbytný souhlas zaměstnance (oproti peněžitému plnění, které by mu náleželo i bez jeho souhlasu, a to bez možnosti se práva na mzdu účinně vzdát<sup>212</sup>).

---

*pracovněprávní vztah, neboť závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu.*“ Podle současné právní úpravy by se o pracovněprávní vztah jednalo (neboť nárok na odměnu není definičním znakem, nýbrž podmínkou, za kterou se závislá práce vykonává).

<sup>209</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13. 2. 2014.

<sup>210</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 75/2011 ze dne 29. 9. 2011.

<sup>211</sup> ROTHOVÁ, E. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 626.

<sup>212</sup> § 4a odst. 4 Zákoníku práce.

Dále je vhodné poznamenat, že právní úprava mzdy nebyla vždy integrální součástí Zákoníku práce, nýbrž zvláštních zákonů.<sup>213</sup> „Zjednodušeně řečeno – odměna za práci je účelem pracovněprávního vztahu, a jako taková je pro zaměstnance rozhodujícím faktorem pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Z tohoto důvodu je právo na odměnu za práci zaručeno v rámci ústavního pořádku České republiky i řady mezinárodních smluv a dohod. To je také hlavní důvod proto, že se úprava poskytování mzdy a platu, která byla dříve obsahem samostatných zákonů, kterými bylo nutné urychleně reagovat na ekonomické změny z počátku devadesátých let, stala součástí nového zákoníku práce.“<sup>214</sup>

Na závěr je nutné výslovně zdůraznit, že mzda není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Osobně v tomto vidím jeden z největších nedostatků současné právní úpravy. Stanovení konkrétní výše mzdy nebo alespoň způsobu jejího výpočtu by podle mého názoru mělo být podstatnou náležitostí pracovní smlouvy (pokud nebude upravena kolektivní smlouvou) a rozhodně by nemělo být předmětem jednostranného stanovení nebo určení.

### **5.1.1. Mzda sjednaná**

Prvním způsobem, jak může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravena mzda, je její sjednání. § 119 odst. 1 Zákoníku práce předpokládá, že „mzda se sjednává ve smlouvě“. Takovouto smlouvou se rozumí:

- (i) pracovní smlouva;
- (ii) kolektivní smlouva; a
- (iii) nepojmenovaná smlouva podle § 1746 odst. 2 Občanského zákoníku.

Forma „sjednání mzdy“ tedy vyžaduje dvoustrannou dohodu (a tedy se nejedná o jednostranné právní jednání zaměstnavatele). Smluvní stranou takovéto smlouvy bude vždy zaměstnavatel. Zaměstnanec bude smluvní stranou v případě pracovní smlouvy a nepojmenované smlouvy podle § 1746 odst. 2 Občanského zákoníku. V případě kolektivní smlouvy nebude smluvní stranou zaměstnanec, ale

---

<sup>213</sup> Srov. zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>214</sup> HOCHMAN a kol. *Zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání, 2008. s. 344.

odborová organizace<sup>215</sup> (která uzavírá kolektivní smlouvu za zaměstnance<sup>216</sup> a ze které mohou zaměstnanci vyplývat výhodnější práva nad rámec zákona<sup>217</sup>).

Z hlediska výhodnosti pro zaměstnance je nejvhodnější formou sjednání kolektivní smlouva. „Při vyjednávání se zaměstnavatelem má odborová organizace, která má jako jediná právo uzavírat za zaměstnance kolektivní smlouvu (§ 22) silnější pozici, než jednotlivý zaměstnanec, a proto se předpokládá, že při kolektivním vyjednávání o mzdách jsou zájmy zaměstnance dostatečně ochráněny.“<sup>218</sup> Ne u všech zaměstnavatelů ale působí odborová organizace a tedy ani nemůže být sjednána kolektivní smlouva. Mzda sjednaná kolektivní smlouvou bude zpravidla naplňovat požadavek na rovné zacházení v oblasti odměňování.<sup>219</sup>

Mezi obvyklé nepojmenované smlouvy patří dle odborné literatury např. manažerské smlouvy u vedoucích pracovních míst<sup>220</sup> nebo hromadná smlouva se všemi zaměstnanci u menších zaměstnavatelů<sup>221</sup>. Takováto smlouva může mít jakékoliv pojmenování, např. dohoda o mzdových podmínkách. Podstatnou odlišností sjednání mzdy v rámci nepojmenované smlouvy (oproti pracovní smlouvě) je možnost takovouto smlouvu vypovědět podle pravidel uvedených v § 1998 a násl. Občanského zákoníku. Pokud se tak stane, vzniká povinnost zaměstnavatele určit mzdu mzdovým výměrem.<sup>222</sup> Stejně tak lze takovouto smlouvu sjednat i na dobu určitou. Pokud se smluvní strany nedomluví na prodloužení této smlouvy a zaměstnavatel jednostranně mzdu nestanoví, pak zaměstnanci náleží minimální (resp. zaručená) mzda.<sup>223</sup>

Pokud bude mzda sjednána v pracovní smlouvě, zpravidla tak bude mít podobu jednoho odstavce nebo jedné kapitoly dané pracovní smlouvy. Ani v pracovní smlouvě není možné sjednat mzdu, která by byla nižší než minimální

---

<sup>215</sup> § 23 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>216</sup> § 22 Zákoníku práce.

<sup>217</sup> § 23 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>218</sup> ROTHOVÁ, E. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 638.

<sup>219</sup> K tomu srovnej § 1a odst. 1 písm. e), § 16 odst. 1 a § 110 Zákoníku práce.

<sup>220</sup> ROTHOVÁ, E. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 639.

<sup>221</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 113. Wolters Kluwer [cit. 18. 9. 2019].

<sup>222</sup> Tamtéž.

<sup>223</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 698/2002 ze dne 5. 12. 2002.

mzda. Takovéto ujednání by bylo neplatné a zaměstnavatel by zaměstnanci musel vyplatit minimální mzdu.<sup>224</sup>

Jak bylo řečeno výše, dvoustrannou dohodu lze změnit opět pouze dvoustrannou dohodou. Pokud bude tedy mzda sjednána, pak se na změně její výše musejí dohodnout obě dvě smluvní strany (a nemůže tedy dojít k jednostranné změně ze strany zaměstnavatele) s tím, že takováto změna musí mít písemnou podobu.<sup>225</sup> Z tohoto důvodu tedy lze zaměstnancům doporučit, aby se pokusili se zaměstnavatelem mzdu sjednat ve smlouvě.

### 5.1.2. Mzda stanovená

Mzda se stanovuje vnitřním předpisem zaměstnavatele. Vnitřní předpisy jsou v Zákoníku práce upraveny v § 305. „*Vnitropodnikové normativní akty (vnitřní předpisy) mají hybridní povahu (tj. jak povahu normativního aktu, tak i právního jednání) a nesvědčí jim presumpce správnosti, jako je tomu v případě obecně závazných právních předpisů. Vnitřní předpisy jsou svou povahou značně různorodé.*“<sup>226</sup> Vnitřním předpisem se zaměstnancům zakládají práva (a nesmí se jím ukládat povinnosti). Vnitřní předpis je závazný jak pro zaměstnavatele, tak jeho zaměstnance.

Zákoník práce speciálně upravuje jakožto druh vnitřního předpisu pouze „*pracovní řád*“.<sup>227</sup> Nicméně § 305 odst. 2 předpokládá tzv. „*vnitřní předpis týkající se odměňování*“ (zpravidla bude takovýto vnitřní předpis označen jako „*mzdový řád*“). Mzdový řád má oproti klasickým vnitřním předpisům pouze jedinou speciální úpravu, a to délku platnosti, která může být i na dobu kratší, než je jeden rok.

Mzdový řád je jednostranným úkonem zaměstnavatele a jeho podmínky může tedy jednostranně změnit – výše stanovené mzdy se tedy může kdykoliv jednostranně změnit bez ohledu na souhlas či nesouhlas zaměstnance.

Na závěr je ještě vhodné zmínit, jaký by měl být postup v případě, kdy je mzda upravena jak kolektivní smlouvou, tak vnitřním předpisem. Jaký pramen bude mít v takovém případě přednost? „*Vnitřní předpisy a normativní část*

---

<sup>224</sup> SPIRIT a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. 1. vydání, 2009. s. 86.

<sup>225</sup> § 564 Občanského zákoníku ve spojení s § 34 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>226</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 1188.

<sup>227</sup> § 306 Zákoníku práce.



*kolektivní smlouvy jsou tak nálezem Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 postaveny na roveň. (...) Kolektivní smlouva a vnitřní předpis nemají vůči sobě vztah nadřízenosti a podřízenosti. Právní úprava neřeší situaci, kdy by došlo k rozporu mezi kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem. Vzhledem k tomu, že obě normy mají „stejnou právní sílu“, je třeba vycházet z toho, že platí vedle sebe. (...) Jinými slovy, pokud by buď kolektivní smlouva či vnitřní předpis nebyly v souladu a jeden z nich stanovil vyšší nároky než druhý, pak platí, že zaměstnanec vždy má nárok na ten, který při srovnání kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu je vyšší.“<sup>228</sup>*

### **5.1.3. Mzda určená**

Mzda se určuje prostřednictvím mzdového výměru. *„Mzdový výměr je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, kterým zaměstnanci určuje mzdu.“<sup>229</sup>* Mzdový výměr vždy směřuje vůči jednomu konkrétnímu zaměstnanci (na rozdíl od mzdového řádu, který směřuje vůči všem zaměstnancům s daným druhem práce). Mzdový výměr musí být vždy písemný a musí být vydán nejpozději v den nástupu do práce.<sup>230</sup>

V praxi se jedná o poměrně často využívaný institut, který umožňuje zaměstnavateli určovat mzdu individuálně (na rozdíl od kolektivní smlouvy nebo mzdového řádu), ale s poměrně širokou možností mzdu zaměstnance jednostranně (dle své potřeby) upravovat, tedy zvyšovat či snižovat.<sup>231</sup> Mzdu může zaměstnavatel upravovat pouze do budoucna, nelze ji upravovat retroaktivně.

Stejně jako v podkapitole 4.1.1, tak i zde platí, že pokud zaměstnanec podepíše mzdový výměr, neznamená to, že se jedná o dvoustranné právní jednání, ale pouze potvrzení o přijetí jednostranného právního jednání.<sup>232</sup> V případě změny mzdového výměru (mj. změny výše mzdy) má zaměstnavatel povinnost tuto

---

<sup>228</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 1190.

<sup>229</sup> ROTHOVÁ, E. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 639.

<sup>230</sup> § 113 odst. *Zákoníku práce*.

<sup>231</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2449/2004 ze dne 28. 6. 2005.

<sup>232</sup> Zde je nutné upozornit, že každé právní jednání se posuzuje podle svého obsahu (§ 555 odst. 1 *Občanského zákoníku*) a nikoliv podle svého označení. *„Je třeba rozlišovat mezi návrhem na dohodu o mzdě a mzdovým výměrem. Kromě označení písemnosti jde především o použité slovní vyjádření „sjednávají mzdu“, resp. „stanoví mzdu“, a o povahu podpisu zaměstnance (stvrzujícího buď přijetí návrhu zaměstnavatele na dohodu o výši mzdy, nebo jen „pouhé“ převzetí mzdového výměru). Na základě těchto okolností lze pak usuzovat na sjednání, či stanovení mzdy a s tím související (ne)možnost zaměstnavatele změnit jednostranně její výši.“* - rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2687/2006 ze dne 6. 9. 2007. I dokument označený jako *„mzdový výměr“* by tedy mohl být podle svého obsahu posouzen jako dvoustranná dohoda.

změnu zaměstnanci písemně oznámit.<sup>233</sup> Podpisem daného mzdového výměru se zaměstnavatel dostává do lepší důkazní pozice, že svou povinnost splnil (proto zaměstnavatelé v praxi vyžadují podpis zaměstnance na daném mzdovém výměru). Samozřejmě se ale stává, že zaměstnanec odmítne takovýto nový / změněný mzdový výměr podepsat. „*Jakkoliv se výše popsané jednání jeví pro zaměstnavatele jak problematické, situace má velmi jednoduché řešení. Zaměstnanec, kterému je mzdový výměr v souladu s ust. § 334 odst. 1 ZP doručován na pracovišti, bude vyzván, aby si nový mzdový výměr převzal. V případě, že převzetí odmítne, pak platí, že doručení písemnosti zmařil a písemnost se bez dalšího považuje za doručenou (o tomto následku nemusí být zaměstnanec na rozdíl od doručování prostřednictvím pošty ani poučen). Doručení listiny zaměstnanci, popřípadě to, že zaměstnanec odmítl písemnost přijmout, musí být zaměstnavatel připraven v případě potřeby prokázat (typicky v případě soudního sporu či kontroly z inspekce práce).*“<sup>234</sup> Skutečnost, že zaměstnanec odmítne mzdový výměr převzít či podepsat, nebude mít na platnost a účinnost mzdového výměru žádný vliv.

Přestože je zaměstnavatel oprávněn mzdový výměr kdykoliv jednostranně změnit, není toto jeho oprávnění zcela neomezené – zaměstnavatel je totiž omezen několika kritérii, která musí dodržet. Jedná se zejm. o:

- (i) požadavek na dodržení na minimální, resp. zaručené mzdy;
- (ii) požadavek na zákaz diskriminace a rovnost zaměstnanců v oblasti odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty; a
- (iii) nesmí se jednat o jakoukoliv formu sankce.<sup>235</sup>

Zaměstnavatel by si měl být schopen jednostranné snižování mezd obhájit. Ke snížení mzdy může dojít ze subjektivních důvodů (vztahujících se k zaměstnanci) a objektivních důvodů (vztahujících se k zaměstnavateli). Subjektivním důvodem bude např. „(...) *kdy se změní kvalitativní podmínky rozhodující pro stanovení nebo určení mzdy. Jde např. o změnu složitosti,*

---

<sup>233</sup> § 113 odst. 4 Zákoníku práce.

<sup>234</sup> OLIVA, J. *O výhodách i nevýhodách mzdového výměru* [online]. Epravo.cz [cit. 23. 9. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/o-vyhodach-i-nevyhodach-mzdoveho-vymeru-102702.html>

<sup>235</sup> MANDÁT, J. *K možnostem jednostranné úpravy výše mzdy* [online]. Epravo.cz [cit. 23. 9. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznostem-jednostranne-upravy-vyse-mzdy-87973.html>

*odpovědnosti a namáhavosti práce, snížení obtížnosti pracovních podmínek a zejména – zhoršení pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků zaměstnance.*“<sup>236</sup> Objektivním důvodem mohou být např. nepříznivé hospodářské výsledky, které se zaměstnavatel rozhodl řešit právě snížením všech mezd oproti propouštění z důvodu snižování stavu zaměstnanců. V obou případech však takovéto rozhodnutí zpravidla nebude příznivé pro dobrou atmosféru na pracovišti a může mít pro zaměstnavatele i další následky.

#### **5.1.4. Další mzdová ujednání**

§ 37 odst. 1 písm. f) Zákoníku práce dále předpokládá, že kromě mzdy jako takové (resp. její výše) bude mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem také upravena splatnost mzdy, termín výplaty mzdy, místo a způsob vyplácení mzdy. Tyto informace mohou, ale nemusí být obsaženy na jedné listině.<sup>237</sup> V praxi se proto stává, že výše mzdy je individuálně sjednána v pracovní smlouvě nebo určena mzdovým výměrem, zatímco otázky splatnosti, termínu výplaty, místa a způsobu vyplácení mzdy jsou upraveny hromadně pro všechny zaměstnance stejně, např. ve mzdovém řádu. Strany si dále mohou sjednat i další ujednání týkající se mzdy.

Mezi ujednání, které je možné upravit jak dvoustrannou dohodou, tak i jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, patří např. ujednání týkající se různých forem odměn a prémie (ať nárokových, či nenárokových) a také příplatků nad zákonný rámec.

Mezi ujednání, které je možné sjednat výlučně ve smlouvě, patří např. možnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci mzdu na bankovní účet<sup>238</sup>, možnost snížit výši některých příplatků (za noční práci a za práci v sobotu a neděli) pod zákonný rámec<sup>239</sup>, možnost sjednat si poskytnutí náhradního volna místo příplatku za práci přesčas<sup>240</sup> a opak u práce ve svátek<sup>241</sup> nebo možnost sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas.<sup>242</sup>

---

<sup>236</sup> JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání, 2008. s. 373.

<sup>237</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 224.

<sup>238</sup> § 143 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>239</sup> § 116 a § 118 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>240</sup> § 114 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>241</sup> § 115 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>242</sup> § 114 odst. 3 Zákoníku práce.

Mezi ujednání, které není možné ani jednostranně, ani dvoustranně upravit, je např. možnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci, jehož místo výkonu práce se bude nacházet v České republice, mzdu v jiné měně než v českých korunách.<sup>243</sup>

Je nutné podotknout, že jakákoliv mzdová ujednání nesmějí být diskriminační. „Odměňováním se pro tento účel rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti (§ 5 odst. 1). Z uvedeného je patrné, že pojem „odměňování“ podle antidiskriminačního zákona je širší než pojem „odměna za vykonanou práci“ (mzda, plat, odměny z dohody o pracovní činnosti, odměny z dohody o provedení práce), neboť zahrnuje i další plnění související se zaměstnáním, a to jak na základě právní úpravy stanovené zákoníkem práce (např. odměna za pracovní pohotovost, odstupné, odměny poskytované zaměstnancům podle § 224 odst. 2 ZP), ale i další případná plnění související se zaměstnáním, ať již sjednaná v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě, nebo stanovená vnitřním předpisem, popř. poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním na základě jiných skutečností (např. výnosy z akcií a různé typy tzv. „benefitů“).“<sup>244</sup>

Závěrem lze konstatovat, že ujednání o mzdě nebývají pravidelnou součástí pracovní smlouvy, neboť zde existují i další způsoby (a pro zaměstnavatele výhodnější), jak mzdu mezi stranami upravit.

## 5.2. Pracovní doba

Pracovní doba nám říká, kdy je povinností zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele závislou práci. Pracovní doba musí odrážet nejen zájmy zaměstnavatele, ale také zájmy zaměstnanců, a to leckdy proti jejich vůli, zejm. s ohledem na ochranu jejich zdraví.<sup>245</sup> Proto se s institutem pracovní doby (a její maximální délky) pojí také instituty přestávek v práci a doby odpočinku.

---

<sup>243</sup> § 142 odst. 1 Zákoníku práce. Ke kogentnosti této normy viz ROTHOVÁ, E. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 698.

<sup>244</sup> ELIÁŠ a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. vydání, 2014. s. 305-306.

<sup>245</sup> K tomu srovnej § 79 odst. 1 Zákoníku práce s možností odchýlit se od tohoto ustanovení pouze v režimu kratší pracovní doby podle § 80 Zákoníku práce; a také § 83 Zákoníku práce.

Definici pracovní doby podává sám Zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. a). Toto ustanovení uvádí, že pracovní dobou je taková doba, v níž zaměstnanec:

- (i) je povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci; a
- (ii) je na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Z této legální definice vyplývá, že ne každý okamžik strávený na pracovišti lze pokládat za pracovní dobu. *„Za pracovní dobu však nelze označit dobu, kdy zaměstnanec pracuje v rozporu s příkazy či zájmy zaměstnavatele pro sebe či jiný subjekt odlišný od zaměstnavatele.“*<sup>246</sup>

Dále z této definice vyplývá, že i když zaměstnanec fakticky nevykonává práci pro zaměstnavatele (např. proto že mu nebyla zaměstnavatelem přidělena), tak se i tak bude jednat o pracovní dobu, neboť k výkonu práce připraven byl. Institut pracovní doby byl několikrát rozebrán i v soudní judikatuře Soudního dvora Evropské Unie (zejm. ve spojení s pracovní pohotovostí). Např. rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ve věci C-14/04 ze dne 1. 12. 2005 uvádí, že: *„mezi charakteristickými prvky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu uvedené směrnice nepatří intenzita práce vykonané zaměstnancem nebo jeho výkonnost.“*; a *„Přitom jednak z ustálené judikatury vyplývá, že pohotovostní služba vykonávaná pracovníkem v režimu fyzické přítomnosti v zařízení zaměstnavatele musí být považována jako celek za pracovní dobu ve smyslu směrnice 93/104, bez ohledu na práci skutečně vykonanou dotčenou osobou v průběhu pohotovostní služby (...) Skutečnost, že pohotovostní služba zahrnuje určitá období nečinnosti, je tedy v této souvislosti zcela irrelevantní.“* Z dalších judikátů zabývajících se touto oblastí je také např. usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-437/05 (Jan Vorel proti Nemocnici Český Krumlov). Lze tedy shrnout, že i po dobu, kdy zaměstnanec fakticky nevykonává žádnou práci, avšak je fyzicky přítomen na pracovišti a je připraven plnit pro zaměstnavatele přidělené úkoly, pak se jedná o pracovní dobu (a s tím spojené souvislosti, jako např. nárok na mzdu aj.).

Strany si mohou do pracovní smlouvy pracovní dobu zakotvit. Zpravidla se bude jednat o vymezení týdenní pracovní doby. Pokud si strany týdenní pracovní dobu neujednají, bude týdenní pracovní doba činit podle § 79 odst. 1

---

<sup>246</sup> ŠTEFKO, M. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 478.

Zákoníku práce 40 hodin týdně (a v případě vícesměnných provozů i méně) – jedná se o tzv. „stanovenou“ týdenní pracovní dobu. Jedná se o ustanovení relativně kogentní, strany tedy mají možnost se od stanovené týdenní pracovní doby odchýlit pouze směrem dolů – v tom případě dojde ke sjednání kratší pracovní dobu ve smyslu § 80 Zákoníku práce. Ke kratší pracovní době viz podkapitolu 5.2.1. Směrem nahoru se může zaměstnavatel odchýlit pouze v rámci institutu práce přesčas.<sup>247</sup>

Pracovní dobu je následně nutné rozvrhnout. Odborná literatura k tomu dodává: „*Zaměstnavatel musí nejprve rozhodnout, zda rozvrhne pracovní dobu rovnoměrně, nerovnoměrně či nařídí/sjedná konto pracovní doby. Pokud se rozhodne uplatnit vůči zaměstnancům pružnou pracovní dobu, pak v této souvislosti vzniká zvláštní problematika (blíže viz komentář k § 85). Dále je zaměstnavatel nucen při tvorbě rozvrhu směn stanovit především délku pracovního týdne, pracovní režim zaměstnance, počátek a konec směn, začátek a konec nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Jistá omezení platí také u mladistvých zaměstnanců. Zaměstnavatel je nesmí, až na určité výjimky, zaměstnávat práci přesčas a práci v noci.*“<sup>248</sup> Z výše uvedeného vyplývá, že se jedná spíše o organizační a technické záležitosti.

V kontextu této diplomové práce je nicméně nutné zdůraznit, že výše uvedené oprávnění k rozvržení pracovní doby je Zákoníkem práce konstituované jako jednostranné oprávnění zaměstnavatele.<sup>249</sup> Výjimku z tohoto pravidla představují zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele (ale pracují např. z domova v podobě home-office) – v tomto případě pracovní dobu nerozvrhuje jednostranně zaměstnavatel, ale rozvrhuje si ji sám zaměstnanec, případně si ji mohou domluvit v pracovní smlouvě.<sup>250</sup>

Stranám však nebrání nic v tom, aby se obecně domluvily na rozvržení pracovní doby přímo v pracovní smlouvě.<sup>251</sup> „*Takové ujednání účastníků*

---

<sup>247</sup> ŠTEFKO, M. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 485.

<sup>248</sup> ŠTEFKO, M. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 489.

<sup>249</sup> K tomu srov. gramatický výklad § 81 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>250</sup> GOGOVÁ a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vydání, 2012. s. 52.

<sup>251</sup> Např. rozvržení pracovní doby „od pondělí do pátku od 8:00 do 16:30“.

pracovního poměru nelze považovat za rozporné se zákonem [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce], nýbrž naopak, dojde-li v tomto směru ke konsensu účastníků (shodě zaměstnance a zaměstnavatele na obsahu smlouvy), uplatní se mezi účastníky pracovní smlouvy zásada *pacta sunt servanda* (smlouvy se mají dodržovat), která představuje základní princip promítající se do všech závazkových právních vztahů, včetně pracovněprávních.<sup>252</sup> Takovéto rozvržení pracovní doby by následně zaměstnavatel nebyl oprávněn jednostranně změnit a musel by zaměstnanci přidělovat práci v takové pracovní době, v jaké byla sjednána v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel má podle § 84 Zákoníku práce povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby. Pokud tak neučiní, dopouští se přestupku podle § 15 odst. 1 písm. d), resp. podle § 28 odst. 1 písm. d) zákona o inspekci práce. Podle mého názoru se však zaměstnavatel takového přestupku nedopustí, pokud sice nevydá písemný rozvrh, ale sjedná si rozvržení pracovní doby se všemi zaměstnanci v pracovní smlouvě dostatečně určitě (např. jako *„od pondělí do pátku od 8:00 do 16:30“*). Písemný rozvrh pak postrádá svůj smysl.

Závěrem lze konstatovat, že ujednání o pracovní době nebývá pravidelnou součástí pracovní smlouvy, neboť tyto otázky může zaměstnavatel upravit jednostranně, což je pro něj výhodnější než úprava v pracovní smlouvě. Výjimku pak představuje sjednání kratší pracovní doby.

### **5.2.1. Kratší pracovní doba**

Kratší pracovní dobou rozumíme dvoustranné sjednání týdenní pracovní doby pod 40 hodin týdně. V praxi se lze setkat s kratší pracovní dobou od 20 hodin týdně, která se pravidelně zvyšuje po 5 hodinách (tedy 20-25-30-35 hodin týdně).

Lidově se pro tento institut používá pojem *„zkrácený úvazek“*, v případě sjednání na 20 hodin týdně také *„poloviční úvazek“*. Z hlediska Zákoníku práce je však nutné striktně rozlišovat mezi kratší pracovní dobou a zkrácenou pracovní dobou.<sup>253</sup> To, co se lidově rozumí *„zkráceným úvazkem“*, je však zcela odlišné od

---

<sup>252</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. 5. 2011.

<sup>253</sup> K porovnání těchto dvou institutů viz např. ZRUTSKÝ, J. *Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba* [online]. Odbory.info [cit. 16. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.odborny.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>

zákonného chápání zkrácené pracovní doby. Na kratší pracovní době se musejí smluvní strany dohodnout jedině v pracovní smlouvě (či individuální dohodě)<sup>254</sup> a následně dochází k poměrnému krácení mzdy. Ke zkrácené pracovní době dochází ze zákona (případně kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem, avšak nikdy z pracovní smlouvy – ke zkrácení musí totiž dojít vždy vůči všem zaměstnancům, nejen vůči některým<sup>255</sup>) a nedochází k poměrnému krácení mzdy. „*Jestliže ale individuální smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem obsahuje zmínku o délce zkrácené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy, je třeba na ni hledět pouze jako na informaci ze strany zaměstnavatele ve smyslu § 37 odst. 1 písm. e) ZP, a nikoliv jako smluvní ujednání, jejímž důsledkem je zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy. Z uvedeného vyplývá, že pokud zaměstnavatel v budoucnu rozhodně vrátit délku stanovené týdenní pracovní doby na rozsah stanovený zákonem (§ 79 odst. 1 a 2 ZP), není povinen se na tom se zaměstnancem předem dohodnout, i když údaj o délce zkrácené týdenní pracovní doby je obsažen např. v pracovní smlouvě.*“<sup>256</sup>

V případě kratší pracovní doby dochází k poměrnému krácení mzdy (oproti zkrácené pracovní době). Příjem zaměstnance proto v důsledku tohoto krácení mzdy nemusí dosáhnout minimální, resp. zaručené mzdy.<sup>257</sup>

V rámci kratší pracovní doby je nutné zmínit § 241 odst. 2 Zákoníku práce, který ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit určitým zaměstnancům (např. těhotným zaměstnankyním nebo zaměstnancům pečující o dítě mladší 15 let) pracovat na kratší pracovní dobu. V tomto případě tedy můžeme hovořit o právu na kratší pracovní dobu. Je zřejmé, že toto ustanovení reaguje na faktickou nerovnost určitých skupin zaměstnanců a touto pozitivní diskriminací se snaží tuto

---

<sup>254</sup> Tato skutečnost vyplývá mj. novely Zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012 (provedené zákonem č. 365/2011 Sb.). Kratší pracovní dobu dle důvodové zprávy k této novele nelze ujednat jinak, než v pracovní smlouvě nebo individuální dohodě. Nelze ji tedy stanovit ve vnitřním předpisu a ani sjednat v kolektivní smlouvě.

<sup>255</sup> GOGOVÁ a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vydání, 2012. s. 36.

<sup>256</sup> GOGOVÁ a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vydání, 2012. s. 35-36.

<sup>257</sup> K jednotlivým důsledkům kratší pracovní doby srov. např. FETTER, R. *Jaké jsou vaše nároky, když máte kratší pracovní úvazek?* [online]. Měšec.cz [cit 16. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/jake-jsou-vase-naroky-kdyz-mate-kratsi-pracovni-uvazek/>



faktickou nerovnost vyrovnat. Jedinou situací, kdy je možné této žádosti nevyhovět, jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.<sup>258</sup>

### **5.2.2. Dohoda o práci přesčas nad 150 hodin**

Definici práce přesčas lze nalézt v § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce, který ji definuje jako „*práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.*“

Obecně platí, že zaměstnavatel může jednostranně nařídit práci přesčas v rozsahu 8 hodin za týden a 150 hodin za kalendářní rok.<sup>259</sup> Tento rozsah je však možné na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem zvýšit, která může být (a často i bývá) obsažena přímo v pracovní smlouvě. Maximální rozsah práce přesčas však bude i v tomto případě limitován, a to podle § 93 odst. 4 Zákoníku práce na 208 hodin za půlrok, resp. 416 hodin za celý rok (v případě, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace).<sup>260</sup> Pomocí této dohody si tedy zaměstnavatel může téměř ztrojnásobit počet přesčasů, které může zaměstnanec vykonat.

### **5.2.3. Pracovní pohotovost**

Definice pracovní pohotovosti je obsažena v § 78 odst. 1 písm. h) Zákoníku práce, který ji definuje jako „*doba, 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. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.*“. Během pracovní pohotovosti zaměstnanec práci nevykonává, ale je kdykoliv připraven ji začít vykonávat. Důležitým znakem je také to, že se pracovní pohotovost nevykonává na pracovišti – pokud by to tak bylo, pak zaměstnanec vykonával práci a náležela by mu klasická mzda (i když by

---

<sup>258</sup> K vymezení tohoto pojmu se Nejvyšší soud vyjadřuje např. v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. 12. 2003, rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2007 nebo rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014.

<sup>259</sup> § 93 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>260</sup> Oproti obecné úpravě (tedy do 150 hodin) není tento zvláštní rozsah limitován 8 hodinami týdně – pokud tedy zaměstnanec souhlasí s tímto větším rozsahem, může mu zaměstnavatel nařídit práci přesčas i ve větším rozsahu než 8 hodin týdně. Zaměstnavatel bude tedy povinen dodržet pouze zákonné doby odpočinku.

intenzita vykonávané práce byla nízká, případně by se jednalo o nečinnost – stále by se jednalo o výkon práce<sup>261</sup>). V případě pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci podle § 140 Zákoníku práce odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Samotná pracovní pohotovost se do pracovní doby nezapočítává (jedná se o dobu odpočinku) a celková výše pracovní pohotovosti není zákonem nijak limitována. V situaci, kdy by byl zaměstnanec v pracovní pohotovosti povolán k výkonu práce, pak by se jednalo o práci přesčas (tudíž je nutné mít na paměti limitaci této práce přesčas podle předchozí podkapitoly). „*Samotné držení pracovní pohotovosti se do pracovní doby nezapočítává, a je tedy dobou odpočinku. Pokud však dojde v průběhu držení pracovní pohotovosti k výkonu práce, pak se doba odpočinku přerušuje. Je tedy nutné naplánovat „služby“ držení pracovní pohotovosti u jednotlivých zaměstnanců tak, aby i v případě výkonu práce v době pracovní pohotovosti byl dodržen nepřetržitý odpočinek během 24 hodin po sobě jdoucích.*“<sup>262</sup>

Kromě samotného ujednání o pracovní pohotovosti je vhodné upravit i s tím související otázky. Zejména se pak bude jednat o (i) místo, kde bude pohotovost držena (např. bydliště zaměstnance), (ii) způsob kontaktování zaměstnance (např. telefonicky, e-mailem, mobilní aplikací aj., včetně povinnosti být dostupný těmito způsoby), (iii) reakční dobu (do kolika minut se zaměstnanec musí na pracoviště dostavit, včetně způsobu dopravy), (iv) povinnost připojit se do služebního systému (např. prostřednictvím služebního notebooku) nebo (v) povinnost nebyť pod vlivem alkoholu a jiných omamných látek.

### **5.3. Zkušební doba**

Zkušební doba je zvláštním institutem pracovního práva, který plně reflektuje specifika tohoto právního odvětví. Obecně lze říci, že na základě pracovní smlouvy se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat přidělenou práci, což je pravidelná opakovaná činnost. Proto je důležité, aby strany měly možnost si tuto spolupráci z počátku vyzkoušet (a v případě, kdy jim takováto spolupráce nebude vyhovovat, tak aby měly možnost ji bez problémů

---

<sup>261</sup> Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-437/05 (Jan Vorel proti Nemocnici Český Krumlov).

<sup>262</sup> NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, R. *Pracovní pohotovost* [online]. Právníprostor.cz [cit. 16. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovni-pohotovost>

ukončit). Přesně k tomu slouží institut zkušební doby. K tomuto účelu se vyjadřuje i odborná literatura: „Zkušební doba je jedním z významných institutů pracovního práva, který dává možnost jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci zvážit a posoudit, zda mají zájem na dalším trvání pracovního poměru. Sjednání zkušební doby totiž umožňuje velmi snadné rozvázání pracovního poměru v průběhu této doby oběma stranám pracovního poměru (k tomu srov. § 66).“<sup>263</sup> nebo „Zkušební doba by měla v celém svém rozsahu sloužit k vzájemnému ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele.“<sup>264</sup>

Český právní řád neumožňuje ‚práci na zkoušku‘, tedy takovou, kdy by se zaměstnanec zavázal dočasně pro zaměstnavatele vykonávat bezplatně určitou práci a zaměstnavatel by se následně rozhodl, zda zaměstnance přijme na jisto nebo ne.<sup>265</sup> Problémem práce na zkoušku je mj. i to, že nebývá spojena s odměnou (což je v rozporu právem zaměstnance na odměnu za vykonanou závislou práci). Za účelem vyzkoušení, zda stranám spolupráce (pracovní smlouva) vyhovuje či nikoliv, lze tedy využít jedině institutu zkušební doby.

Právní úprava zkušební doby je zakotvena v § 35 Zákoníku práce, který ale upravuje spíše technické záležitosti tohoto institutu:

- (i) zkušební doba může být sjednána nejdéle na 3 měsíce (jedná se o relativně kogentní ustanovení), u vedoucích zaměstnanců nejdéle na 6 měsíců, přičemž nemůže být prodlužována a může činit maximálně polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru;
- (ii) zkušební doba může být sjednána nejpozději v den nástupu do práce (nelze ji tedy sjednat zpětně nebo v průběhu trvání pracovního poměru); a
- (iii) zkušební doba musí být sjednána písemně.

Smysl tohoto institutu nicméně nalezneme až v § 66, kterým je ono snadné rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel zde má oproti zaměstnanci jedno omezení, a to v podobě zákazu zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

---

<sup>263</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 219.

<sup>264</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 35. Wolters Kluwer [cit. 15. 10. 2019].

<sup>265</sup> Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13. 2. 2014 je ‚práce na zkoušku‘ jedním z klasických způsobů zastírání nelegální práce, která je právním řádem zakázána.

Z pohledu této práce je nicméně nutné se zabývat sjednáním zkušební doby v pracovní smlouvě. Zkušební doba je zároveň výhodná i nevýhodná pro obě strany, nicméně se jedná o relativně standardní součást většiny pracovních smluv. Právní úprava zkušební doby v § 35 Zákoníku práce je relativně jasná. Co již zcela jasné být nemusí, je následek porušení jednotlivých podmínek zkušební doby, a to zejm. díky nesjednoceným názorům odborné literatury.

Jaký bude důsledek překročení maximální délky zkušební doby (tedy 3, resp. 6 měsíců)? Podle Běliny se bude jednat o částečnou absolutní neplatnost takto sjednané zkušební doby, a to v takovém rozsahu, který přesahuje maximální možnou zákonnou výši.<sup>266</sup> Pro tento názor lze podle mého názoru nalézt oporu i v judikatuře.<sup>267</sup> Ke stejnému závěru Bělina dochází i v případě, kdy je zkušební doba sjednána nad rámec § 35 odst. 5 Zákoníku práce.<sup>268</sup> Dále podle Běliny není možné na takovou situaci uplatnit institut změny nezákonného určení rozsahu soudem ve smyslu § 577 Občanského zákoníku, a to právě s ohledem na absolutní neplatnost takového sjednání.<sup>269</sup> Se všemi výše uvedenými názory se plně ztotožňuji.

Jaký bude důsledek sjednání zkušební doby, avšak nebude uvedena konkrétní délka trvání zkušební doby? Judikatura v této otázce dovodila následující závěr: „v případě, že účastníci při sjednání zkušební doby vůbec neurčili, jak dlouho má trvat, je třeba z § 31 odst. 1 ZPr dovodit, že zkušební doba činí tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru.“<sup>270</sup>

Jaký bude důsledek prodloužení zkušební doby? Podle Běliny se bude opět jednat o absolutní neplatnost takového prodloužení.<sup>271</sup> I s tímto názorem souhlasím.

Jaký bude důsledek ústní formy sjednání zkušební doby? Bělina v této otázce odkazuje na § 582 Občanského zákoníku.<sup>272</sup> U této kategorie neplatnosti

---

<sup>266</sup> BĚLINA a kol. Zákoník práce. 3. vydání, 2019. s. 220.

<sup>267</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 127/2001 ze dne 27. 11. 2001.

<sup>268</sup> BĚLINA a kol. Zákoník práce. 3. vydání, 2019. s. 221.

<sup>269</sup> BĚLINA a kol. Zákoník práce. 3. vydání, 2019. s. 220.

<sup>270</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 127/2001 ze dne 27. 11. 2001. Toto rozhodnutí bylo vydáno ještě za účinnosti Starého zákoníku práce, který neznal 6 měsíční zkušební dobu u vedoucích zaměstnanců. Domnívám se, že pokud nebude sjednána konkrétní délka trvání zkušební doby, pak bude u vedoucích zaměstnanců zkušební doba činit 6 měsíců.

<sup>271</sup> Tamtéž.

<sup>272</sup> BĚLINA a kol. Zákoník práce. 3. vydání, 2019. s. 222.

(pro nedodržení požadované formy) nelze paušálně říct, zda se jedná o absolutní či relativní neplatnost. „*Forma stanovená zákonem má vždy určitý účel, k jehož naplnění směřuje, podle tohoto účelu je také třeba určit, jaké důsledky porušení zákonné formy vyvolává, v návaznosti na kritéria neplatnosti, jak jsou stanovena v ustanoveních § 580, § 586 a § 588.*“<sup>273</sup> Podle mého názoru se v tomto případě bude jednat o neplatnost relativní.

Závěrem lze konstatovat, že ujednání o zkušební době bývá pravidelnou součástí pracovní smlouvy, neboť se jedná o institut, který je v pracovním právu nezastupitelný a není možné ji stanovit jednostranně (jako např. mzdu či pracovní dobu). Zkušební doba nemusí být sjednána výlučně v pracovní smlouvě, lze ji se zaměstnancem sjednat i samostatnou dohodou na samostatné listině.<sup>274</sup>

#### **5.4. Doba trvání pracovního poměru**

Jak bylo uvedeno výše, na základě pracovní smlouvy se zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele práci, a to po určitou dobu. V případě pracovní smlouvy se neposkytuje jednorázové plnění (jako např. u smlouvy kupní či darovací), ale plnění opakované. V důsledku toho je nutné vědět, na jakou dobu byla pracovní smlouva (resp. pracovní poměr) uzavřena. Z hlediska Zákoníku práce tedy rozlišujeme pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou.

§ 39 odst. 1 Zákoníku práce jednoznačně říká, že pokud se nesjedná doba určitá, pak platí nevyvratitelná právní domněnka, že byl daný pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou.

Podle odborné literatury platí výše uvedená nevyvratitelná domněnka v situaci, kdy není ujednání o době trvání pracovního poměru obsaženo v pracovní smlouvě.<sup>275</sup> S tímto názorem však osobně nesouhlasím. Pro přehlednost je vhodné na tomto místě uvést doslovné znění § 39 odst. 1 Zákoníku práce: „*Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.*“

---

<sup>273</sup> HANDLAR, J. in LAVICKÝ a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 1. vydání, 2014. s. 2097.

<sup>274</sup> FETTER, R. *Zkušební doba: co o ní možná nevíte?* [online]. Mesec.cz [cit. 16. 10. 2019]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/zkusebni-doba-co-o-ni-mozna-nevite/>

<sup>275</sup> Např. BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 229; VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 39. Wolters Kluwer [cit. 16. 10. 2019]; nebo JOUZA, L. *Jak správně sjednat pracovní smlouvu* [online]. Epravo.cz [cit. 16. 10. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-sjednat-pracovni-smlouvu-109724.html>

Prvním důvodem, proč nesouhlasím s výše uvedeným názorem, je fakt, že Zákoník práce v žádném svém ustanovení nevyžaduje pro sjednání doby určité písemnou formu,<sup>276</sup> vyžaduje pouze ‚výslovnou‘ formu. Výslovnou formou rozumíme takovou formu, která je provedena slovy, a contrario není provedena konkludentně nebo mlčky.<sup>277</sup> Těto výslovné formě tedy ústní forma plně vyhovuje.

Druhým důvodem, proč zastávám tento názor, je fakt, že i kdyby bylo nutné dodržet písemnou formu, pak z gramatického výkladu Zákoníku práce nelze dovodit, že by doba trvání pracovního poměru musela být součástí (výlučně) pracovní smlouvy a nemohla by tak být obsažena na samostatné listině (jako všechny výše uvedené vedlejší náležitosti pracovní smlouvy). Při posuzování této otázky je také nutné brát ohled, že pracovní poměr se zakládá nejen pracovní smlouvou, ale také jmenováním. Na dobu určitou tedy může být sjednán nejen pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy, ale i jmenováním.<sup>278</sup>

Výše uvedené závěry odborné literatury nelze podle mého názoru opřít o starší judikaturu,<sup>279</sup> neboť ta vychází ze Starého zákoníku práce, který v § 30 odst. 1 vyžadoval výslovné určení doby trvání v pracovní smlouvě. Současný Zákoník práce však tento požadavek opouští.<sup>280</sup> Jediné, o co je možné takovýto závěr odborné literatury opřít, je podle mého názoru znění důvodové zprávy k Zákoníku práce, která uvádí: „*Pokud není v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, je pracovní poměr vždy sjednán na dobu neurčitou.*“ Dle mého názoru toto znění důvodové zprávy však nepokrývá i možnost vzniku pracovního poměru na základě jmenování a nelze jej tak brát doslovně. Důvodová zpráva navíc nemá normativní závaznost.<sup>281</sup>

---

<sup>276</sup> Tak činí např. u zkušební doby v § 35 odst. 6, mzdového výměru v § 113 odst. 4 nebo konkurenční doložky v § 310 odst. 6 Zákoníku práce.

<sup>277</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. *Způsoby právního jednání* [online]. Pravniprostor.cz [cit. 16. 10. 2019]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/komentar-546>

<sup>278</sup> K tomuto závěru dochází také odborná literatura – viz např. DRÁPAL, L. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 387.

<sup>279</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2923/2008 ze dne 11. 8. 2009.

<sup>280</sup> Podle mého názoru by zákonodárce, pokud by měl skutečně v úmyslu ponechat možnost úpravy doby trvání pracovního poměru pouze v pracovní smlouvě, přejal původní znění Starého zákoníku práce do současného Zákoníku práce. S ohledem na fakt, že tak neučinil, je možné vůli zákonodárce vykládat tak, že se od této koncepce chtěl odchýlit.

<sup>281</sup> HRUBÝ, D. *Kvalita a význam důvodových zpráv v českém legislativním procesu*. Praha, 2019. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Katedra teorie práva. Vedoucí práce doc. JUDr. PhDr. Jan Wintr, Ph.D. s. 15.

S ohledem na výše uvedené argumenty jsem proto přesvědčen, že doba trvání pracovního poměru nemusí být sjednána pouze v pracovní smlouvě, nýbrž i ústně (příčemž takovouto formu však nelze doporučit) a také písemně na samostatné listině – v obou případech by se jednalo o platné ujednání. Sjednání v pracovní smlouvě je však více než vhodné.

Pokud jde o samotné vymezení doby určité, pak i v této oblasti (stejně jako v případě dne nástupu do práce) je judikatura relativně benevolentní. „*Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.*“<sup>282</sup> Doba trvání však nemůže být sjednána tak, aby umožňovala skončení pracovního poměru na základě vůle jedné ze stran.<sup>283</sup>

U sjednávání doby trvání pracovního poměru je nutné mít na mysli pravidlo 3 + 3 + 3.<sup>284</sup> Podle tohoto pravidla platí, že:

- (i) doba určitá může být sjednána maximálně v rozsahu 3 let;
- (ii) doba určitá může být sjednána maximálně 3x za sebou; a
- (iii) další doba určitá může být sjednána až po uplynutí 3 let po skončení předchozího pracovního poměru s daným zaměstnancem.

Jako důsledek porušení tohoto pravidla nastane právní fikce, na základě které platí, že je jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (a to za podmínky, že zaměstnanec písemně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání<sup>285</sup> a toto oznámení je zaměstnavateli řádně doručeno<sup>286</sup>). Ve světle relativně nové judikatury Ústavního soudu tato fikce nastává již samotným uplatněním (resp. doručením) takového písemného oznámení zaměstnavateli; není povinností zaměstnance následně podat žalobu podle § 39 odst. 5 Zákoníku práce, nýbrž tato povinnost

---

<sup>282</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 ze dne 5. 9. 2001.

<sup>283</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 ze dne 20. 5. 2003.

<sup>284</sup> Z tohoto pravidla, zakotveného v § 39 odst. 2 Zákoníku práce, samozřejmě vyplývají výjimky, zejm. v odst. 4.

<sup>285</sup> § 39 odst. 5 Zákoníku práce.

<sup>286</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 234.

stíhá zaměstnavatele (a pokud tak neučiní, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou).<sup>287</sup>

Z praktického hlediska je nutné upozornit, že se jedná o dobu (a nikoliv lhůtu),<sup>288</sup> jejíž počítání se řídí § 333 Zákoníku práce (a nikoliv § 605 Občanského zákoníku). Poslední den této doby se tedy číselně neshoduje se dnem, kdy tato doba začala běžet (pokud bude sjednána doba trvání pracovního poměru jako 1 měsíc, pak když začne běžet 1. 1., skončí 31. 1. a nikoliv až 1. 2.; pokud začne běžet 5. 5., skončí 4. 6. atd.).

Posledním dnem této doby ze zákona zaniká pracovní poměr, a to bez ohledu na ochrannou dobu, která platí pouze pro zánik pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem.

Otázkou může být, zda může ke stejnému dni zaniknout pracovní poměr z jiného důvodu (např. dohodou). Podle odborné literatury nikoliv. „*Uvedené pracovněprávní skutečnosti (jednání nebo události) se ovšem prosadí jako důvod zániku pracovního poměru jen tehdy, skončí-li pracovní poměr na jejich základě dříve než uplyne sjednaná (stanovená) doba jeho trvání.*“<sup>289</sup> Pokud však zaměstnanec i po tomto dni pokračuje v konání práci<sup>290</sup> s vědomím zaměstnavatele,<sup>291</sup> dochází k transformaci neboli změně tohoto pracovního poměru na dobu neurčitou. Podle mého názoru se v tomto případě jedná o právní fikci a na zánik pracovního poměru se hledí, jako by nikdy nenastal.<sup>292</sup> „*Ke změně*

---

<sup>287</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015 a nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 2703/15 ze dne 31. 8. 2016. Tyto názory Ústavního soudu však nejsou Nejvyšším soudem přijímány – k tomu viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. 6. 2017.

<sup>288</sup> Dobou rozumíme časový úsek, jehož uplynutím vznikají, mění se nebo zanikají práva a povinnosti, a to bez nutnosti aktivně projevit vůli daného účastníka. Oproti tomu lhůtou rozumíme časový úsek, během kterého musí účastník aktivně projevit svou vůli k zachování svých práv.

<sup>289</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 387.

<sup>290</sup> Přičemž podle judikatury platí, že musí jednat o aktivní výkon práce – nestačí tedy, že je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti (k tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4683/2017 ze dne 20. 11. 2017). Vykonávat může nejen takovou práci, kterou dosud podle pracovní smlouvy vykonával, ale také i práce jiného druhu (k tomu viz např. DOLEŽÍLEK, J. in PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce – Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář* [Systém ASPI]. § 65. Wolters Kluwer [cit. 17. 10. 2019].).

<sup>291</sup> Přičemž podle judikatury platí, že postačí, že toto vědomí má vedoucí zaměstnanec (k tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 ze dne 21. 1. 2002) či osoba, která jedná za zaměstnavatele na základě plné moci (k tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 568/2005 ze dne 15. 12. 2005). Zaměstnavatel musí oproti tomu svůj případný nesouhlas projevit navenek (nestačí tedy pouze jeho vnitřní postoj, který není projeven navenek; k tomu viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4891/2009 ze dne 5. 1. 2011).

<sup>292</sup> Pokud si strany sjednají, že doba trvání pracovního poměru skončí 31. 1., pak v tento den, tedy 31. 1., pracovní poměr zaniká. Pokud však zaměstnanec bude vykonávat práci i 1. 2., pak tak



*pracovního poměru dochází přímo ze zákona, účastníci pracovního poměru již nemusejí činit (sepisovat a podepisovat, uzavírat) žádné další úkony. Není tedy nutné následně uzavírat dohodu o změně pracovní smlouvy upřesňující, že daný pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou.*<sup>293</sup>

Závěrem lze konstatovat, že ujednání o době trvání pracovního poměru bývá pravidelnou součástí pracovní smlouvy, neboť si tím zaměstnavatel zajišťuje o jeden způsob skončení pracovního poměru navíc.<sup>294</sup> Pokud toto ujednání bude mezi stranami absentovat, nastoupí nevyvratitelná právní domněnka, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou. Skutečnost, že se bude jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou, lze však z hlediska personální praxe vnímat jako jistou formu benefity, která není samozřejmostí, proto je vhodné z hlediska zaměstnavatele vzít tuto skutečnost v potaz.

## **5.5. Konkurenční doložka**

Konkurenční doložka je institutem soukromého práva, která chrání oprávněné zájmy zaměstnavatele. *„Ustanovení § 310 umožňuje na základě smluvního ujednání preventivně bránit zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání a brání potenciálnímu konkurenčnímu střetu zájmů, k němuž by mohlo dojít mezi bývalým zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem, případně třetí osobou, pro niž bývalý zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost.*<sup>295</sup> Ke smyslu a účelu konkurenční doložky se obdobně také vyjadřuje judikatura Nejvyššího soudu.<sup>296</sup>

Konkurenční doložku je možné charakterizovat jako závazek zaměstnance a zároveň závazek zaměstnavatele. Tuto skutečnost dovodil ještě za účinnosti Starého zákoníku práce i Nejvyšší soud, který stanovil, že: *„Z uvedených důvodů je třeba chápat ujednání o tzv. konkurenční doložce jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru*

---

vykonává na základě již zaniklého pracovního poměru. S ohledem tuto okolnost je tedy podle mého názoru nutné pohlížet v důsledku fikce v § 65 odst. 2 Zákoníku na pracovní poměr, jako by nikdy nezanikl.

<sup>293</sup> FETTER, R. *Problémy s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi - Změna na dobu neurčitou ze zákona pro pokračování v práci - 3. díl* [online]. Epravo [cit. 17. 10. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/problemy-s-pracovnim-pomerem-na-dobu-urcitou-v-praxi-zmena-na-dobu-neurcitou-ze-zakona-pro-pokracovani-v-praci-3-dil-106518.html>

<sup>294</sup> § 48 odst. 2 ve spojení s § 65 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>295</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 1217.

<sup>296</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3034/2011 ze dne 11. 9. 2012.

poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli.“<sup>297</sup> Tento závazek může ze zákona trvat nejdéle jeden rok. Pokud by byla sjednána delší doba trvání konkurenční doložky, pak by se jednalo (analogicky ke zkušební době) o částečnou absolutní neplatnost takového ujednání.<sup>298</sup>

Závazek zaměstnance spočívá v tom, 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 která by měla vůči němu soutěžní povahu“.<sup>299</sup> Závazek zaměstnavatele spočívá v tom, že „zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.“<sup>300</sup> Absence sjednání závazku zaměstnavatele v konkurenční doložce bude mít za následek absolutní neplatnost celé konkurenční doložky.<sup>301</sup>

Zaměstnavatel má povinnost platit zaměstnanci peněžité vyrovnání po ihned po skončení pracovního poměru, a to po celou dobu trvání konkurenční doložky. Zaměstnanec, zatížen konkurenční doložkou, nemůže vykonávat „konfliktní“ výdělečnou činnost – „nekonfliktní“ činnost však vykonávat může a může z ní mít i příjmy. Tato skutečnost nijak neovlivní povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci peněžité vyrovnání. „Jestliže zaměstnanec tak jako v projednávané věci žalobce – po sjednanou dobu dodržuje zákaz konkurence a nevykonává výdělečnou činnost, která by měla konkurenční povahu vůči podnikání bývalého zaměstnavatele, náleží mu sjednaná finanční protihodnota bez ohledu na to, za jakou dobu si našel nové zaměstnání, případně jakých výdělků po sjednanou dobu zákazu konkurence dosahoval.“<sup>302</sup>

Porušení závazku zaměstnavatele zakládá pro zaměstnance možnost konkurenční doložku vypovědět (po uplynutí 15. dne po splatnosti), a to s právními účinky od prvního dne následujícího měsíce po doručení výpovědi. Podání výpovědi však nebude mít vliv na dosud nezaplacenou část peněžitého vyrovnání.

---

<sup>297</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1276/2001 ze dne 11. 4. 2002.

<sup>298</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 1218.

<sup>299</sup> § 310 odst. 1 *Zákoník práce*.

<sup>300</sup> Tamtéž.

<sup>301</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 1219.

<sup>302</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5008/2009 ze dne 5. 1. 2011.

Porušení závazku zaměstnance má za následek oprávnění zaměstnance požadovat po zaměstnanci zaplacení smluvní pokuty. Obecně lze uvést, že sjednání smluvní pokuty je v pracovním právu zakázáno, ledaže to Zákoník práce výslovně připustí.<sup>303</sup> Jediným případem, kdy tak Zákoník práce činí, je právě v souvislosti s konkurenční doložkou.<sup>304</sup> Smluvní pokuta však není podstatnou náležitostí konkurenční doložky – tedy ani nemusí být sjednána. Pokud však smluvní pokuta sjednána nebude, může zaměstnavatel v případě porušení této doložky po zaměstnanci požadovat pouze náhradu škody, která by mu musela prokazatelně vzniknout v příčinné souvislosti s porušením konkurenční doložky a jejíž výši by musel prokázat. Sjednání smluvní pokuty je tedy pro zaměstnavatele žádoucí.

Výše smluvní pokuty musí být „*přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci I*“.<sup>305</sup> Výši smluvní pokuty tedy nelze paušalizovat. V případě nepřiměřeně nízké smluvní pokuty nebude dosaženo účelu konkurenční doložky, v případě nepřiměřeně vysoké smluvní pokuty by ujednání o smluvní pokutě bylo neplatné.

Zaplacení smluvní pokuty má za následek zánik celého závazku zaměstnance z konkurenční doložky.<sup>306</sup> Vedle smluvní pokuty není dle Běliny možné požadovat náhradu škody, neboť v pracovním právu není možné smluvně vyloučit § 2050 Občanského zákoníku.<sup>307</sup> Lněnička k zaplacení smluvní pokuty dodává: „*Ovšem ve vztahu k zaměstnanci, může mít také povahu jakéhosi „vykoupení se“ z konkurenční doložky, k čemuž mu mohou být prostředky v mnohých případech poskytnuty např. ze strany budoucího zaměstnavatele, který ho chce získat jako svého zaměstnance a vyplatí se mu sjednanou částku uhradit, než čekat až 1 rok do uplynutí jejího trvání, jelikož samotným zaplacením smluvní pokuty, závazek z konkurenční doložky zaniká.*“<sup>308</sup>

---

<sup>303</sup> § 346d odst. 7 Zákoníku práce.

<sup>304</sup> § 310 odst. 3 Zákoníku práce.

<sup>305</sup> Tamtéž.

<sup>306</sup> Jedná se tedy o *lex specialis* vůči § 2049 Občanského zákoníku.

<sup>307</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 1219.

<sup>308</sup> LNĚNIČKA, J. *Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru*. Praha, 2018. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Školitel prof. JUDr. Věra Štangová, CSc. s. 86.

Konkurenční doložku není možné sjednat s každým zaměstnancem. Ustanovení § 310 odst. 2 Zákoníku práce dává obecné podmínky, se kterými zaměstnanci je sjednání konkurenční doložky možné:

- (i) sjednání konkurenční doložky je možné po zaměstnanci spravedlivě požadovat;
- (ii) a to s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele; a
- (iii) jejichž využití při „konfliktní“ činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Sjednání konkurenční doložky se zaměstnancem, který kumulativně nesplňuje všechny tři podmínky, bude neplatné. Sjednávání konkurenčních doložek např. s prodavačkami nebo uklízečkami tedy obecně není možné. Konkurenční doložka by typicky měla směřovat vůči vedoucím zaměstnancům či manažerům. Konkurenční doložka se také typicky také sjednává se členy statutárního orgánu právnické osoby (např. ve smlouvě o výkonu funkce) – takováto konkurenční doložka se však neřídí Zákoníkem práce, ale pouze Občanským zákoníkem. Podle § 311 nelze konkurenční doložku také uzavřít s pedagogickými pracovníky.

Zákoník práce požaduje pro sjednání konkurenční doložky písemnou formu. Konkurenční doložka nemusí být součástí pracovní smlouvy a lze ji sjednat samostatně (např. ve formě samostatné dohody).

Zákoník práce se v § 310 odst. 4 vyjadřuje také k možnosti zaměstnavatele od konkurenční doložky odstoupit. Podle Běliny není možné toto ustanovení interpretovat tak, že dává zaměstnavateli oprávnění bez jakéhokoliv důvodu od konkurenční doložky odstoupit. Odstoupení je možné pouze ze smluvených nebo zákonných důvodů, přičemž toto ustanovení zaměstnavatele omezuje, do kdy může od konkurenční doložky odstoupit. Nejedná se tedy o ustanovení zmocňující, naopak se jedná o ustanovení omezující.<sup>309</sup> Tento názor zastává i

---

<sup>309</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 1220.

judikatura Nejvyššího soudu.<sup>310</sup> Pro reálnou možnost odstoupit od konkurenční doložky je tedy nutné, aby si smluvní strany vymezily důvody pro odstoupení.<sup>311</sup>

Konkurenční doložku lze sjednat kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru (na rozdíl např. od zkušební doby). Zde je nutné však mít na paměti, že se jedná o dvoustranné právní jednání, na kterém se musejí obě dvě strany shodnout. Vyjednávací pozice zaměstnavatele bude tedy podle mého názoru lepší před vznikem pracovního poměru, neboť uzavření konkurenční doložky může stanovit jako jednu z podmínek pro uzavření pracovní smlouvy. K možnosti uzavřít konkurenční doložku ještě před vznikem pracovního poměru se vyjadřoval i Nejvyšší soud.<sup>312</sup> Z předmětného rozsudku vyplývá, že zaměstnanec nemusí mít v době uzavírání konkurenční doložky znalost o informacích, poznatcích a znalostech, které by měly být chráněné konkurenční doložkou – tyto informace může nabýt také až po sjednání konkurenční doložky (neboť v době uzavírání pracovní smlouvy zaměstnanec zpravidla o těchto informacích neví a dozví se je až v průběhu pracovního poměru).

## 5.6. Dohoda o vysílání na pracovní cestu

Institut pracovní cesty se bezprostředně pojí s místem výkonu práce. Obecně platí, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v místě výkonu práce. V jiném místě je tak povinen pouze pokud to stanoví Zákoník práce.<sup>313</sup> Jednou z těchto výjimek je právě pracovní cesta.

Legální definici pracovní cesty obsahuje ustanovení § 42 odst. 1 Zákoníku práce, který ji chápe jako „časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce“.

Jednou z podmínek pro možnost uplatnit tento institut je dohoda zaměstnance a zaměstnavatele s vysláním na pracovní cestu. Tato dohoda nemá stanovenou formu, může být tedy učiněna v jakékoliv podobě. Starý zákoník práce vyžadoval, aby možnost vysílání na pracovní cesty byla sjednána v pracovní

---

<sup>310</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. 9. 2011.

<sup>311</sup> K možnosti smluvního ujednání možnosti odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu srovnej např. SIKORA, R. *K možnosti zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky* [online]. Epravo.cz [cit 16. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznosti-zamestnavatele-odstoupit-od-konkurencni-dolozky-108437.html>

<sup>312</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. 9. 2011.

<sup>313</sup> § 40 odst. 2 Zákoníku práce.

smlouvě.<sup>314</sup> Současná právní úprava tento požadavek nemá. Je možné uzavřít jak generální dohodu do budoucna na předem neomezený počet pracovních cest, tak i individuální dohodu vztahující se ke každé konkrétní pracovní cestě. Pro zaměstnavatele je výhodnější první forma.<sup>315</sup> Vzhledem k této skutečnosti lze uvést, že ujednání o pracovní cestě bývají pravidelnou vedlejší náležitostí pracovní smlouvy.

Od institutu pracovní cesty je nutné odlišit institut přeložení podle § 43 Zákoníku práce. I pro přeložení platí, že k jeho využití potřebuje zaměstnavatel předchozí kladné vyjádření zaměstnance – souhlas.<sup>316</sup> Na rozdíl od pracovní cesty však není možné získat souhlas s přeložením předem v pracovní smlouvě – tento souhlas bude nutné získat vždy ke každému konkrétnímu přeložení.

### **5.7. Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty**

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, v praxi stále známá pod pojmem *„dohoda o hmotné odpovědnosti“*<sup>317</sup>, je jedním ze základních nástrojů chránící ekonomické zájmy zaměstnavatelů, která zakládá zvláštní druh povinnosti k náhradě škody (vůči obecné povinnosti zaměstnance k náhradě škody podle § 250 a následující Zákoníku práce).

U obecné povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby zaměstnavatele prokázal (i) protiprávní jednání zaměstnance, (ii) vznik škody, (iii) příčinnou souvislost mezi jednáním a škodou a (iv) zavinění zaměstnance.

Pro odpovědnost zaměstnance, který tuto dohodu uzavřel, postačí jen to, aby na svěřených hodnotách<sup>318</sup> vznikl schodek. Zaměstnavatel tedy prokazuje pouze (i) uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty a (ii) vznik a výši škody. Zaměstnavatel však nemusí prokazovat zavinění zaměstnance.<sup>319</sup> Zaměstnanec se může této odpovědnosti zprostit (zcela či zčásti), pokud prokáže,

---

<sup>314</sup> § 38 odst. 1 Starého zákoníku práce.

<sup>315</sup> BĚLINA, T. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 256.

<sup>316</sup> Zákoník práce zde nevyžaduje dvoustrannou dohodu, nýbrž jednostranný souhlas.

<sup>317</sup> Tento pojem je pojmem Starého zákoníku práce, který však byl současným Zákoníkem práce s účinností od 1. 1. 2007 nahrazen pojmem *„dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty“*.

<sup>318</sup> Zákoník práce v § 252 odst. 1 dává také legální definici, co se považuje za svěřené hodnoty. Jsou jimi *„hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny“*. Jedná se o výčet demonstrativní.

<sup>319</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cz 10/63 ze dne 16. března 1963.

že schodek vznikl bez jeho zavinění (zcela či zčásti) - důkazní břemeno však bude ležet na zaměstnanci.

Na rozdíl od předchozích subkapitol je nutné uzavřít tuto dohodu písemně, přičemž Zákoník práce dává další podmínku, že ji může uzavřít pouze osoba starší 18 let. Tuto dohodu je možné uzavřít nejen v pracovní smlouvě, ale také ve formě samostatné dohody.

Zaměstnavatelům lze tedy doporučit, aby si dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty vždy se zaměstnancem sjednali (pokud zaměstnanci pracují se svěřenými hodnotami).

Od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty je nutné odlišit dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí nad 50.000,- Kč. Tuto dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí totiž není možné uzavřít dopředu v pracovní smlouvě, nýbrž musí být uzavřena vždy s předáním konkrétní věci nad 50.000,- Kč.<sup>320</sup> Tato situace je tedy podobná jako u souhlasu s přeložením (k tomu viz subkapitolu 5.6).

## **5.8. Dohoda o srážkách ze mzdy**

Provádět srážky ze mzdy je možné pouze ze zákonných důvodů vymezených v § 146 Zákoníku práce. Jedním z těchto důvodů je i uzavření dohody o srážkách ze mzdy.

Na základě této dohody je zaměstnavatel povinen srážet určitou část mzdy a zaslat ji věřiteli. Věřitelem může být i sám zaměstnavatel. Sjednání dohody o srážkách ze mzdy v pracovní smlouvě je vhodné zejména v případě, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci (i) stravenky, (ii) ubytování, (iii) služební telefon pro soukromé účely nebo (iv) automobil pro soukromé účely.<sup>321</sup>

## **5.9. Sick days**

V poslední době je možné se setkat s tím, že zaměstnavatelé nabízejí benefit v podobě tzv. sick days, kterému se také někdy říká indispoziční či zdravotní volno. Jedná se o zvláštní druh pracovního volna, který však není žádným způsobem upraven Zákoníkem práce. Jedná se tedy o institut, který není

---

<sup>320</sup> DOLEŽÍLEK, J. in BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 991.

<sup>321</sup> PAVLOVÁ, M. *Dohody o srážkách ze mzdy* [online]. RSM [cit. 17. 2. 2020]. Dostupné na: <https://rsm.cz/blog/novinky/mzdy/dohody-o-srazkach-ze-mzdy/>

zákonem vůbec předpokládán a byl vytvořen praxí. Sjednání sick days je možné nejen v pracovní smlouvě, ale také v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Účelem sick days je překonat krátkodobou zdravotní indispozici zaměstnance, avšak mimo režim dočasné pracovní neschopnosti (nemocenské) a povinnosti zaměstnance svou zdravotní indispozici doložit příslušnými doklady od svého ošetřujícího lékaře (zejm. pak potvrzení o pracovní neschopnosti zaměstnance). Vzhledem k tomu je možné sick days právně kvalifikovat jako překážku na straně zaměstnance. Sick days se v praxi poskytují v rádech jednotek dnů (zpravidla 3 až 5) a je možné je považovat za „jednodušší alternativu“ k prodloužení dovolené (neboť právní úprava dovolené je na rozdíl od sick days poměrně striktní).<sup>322</sup>

Přiznání sick days je zcela dobrovolné a v gesci zaměstnavatele (v tom rozsahu, který není sjednán dvoustraně). Z tohoto hlediska je i na zaměstnavateli, zda za tyto dny přizná zaměstnancům náhradu mzdy a případně v jaké výši. V tomto kontextu lze upozornit na nesprávnou praxi některých zaměstnavatelů, kteří zaměstnancům za sick days poskytují mzdu (a nikoliv náhradu mzdy). *„Někteří zaměstnavatelé nesprávně považují zdravotní volno za výkon práce a zaměstnancům poskytují namísto náhrady mzdy mzdové plnění (mzdu). Tím dochází k dalšímu pochybení z hlediska stanovení nároku na dovolenou. Zdravotní volno se pro účely nároku na dovolenou nepovažuje za výkon práce stejně jako dočasná pracovní neschopnost, zatímco den, za který je poskytována mzda, se považuje za den odpracovaný.“*<sup>323</sup>

Vzhledem k absenci zákonné úpravy sick days je vhodné, aby zaměstnavatel upravil do detailu související práva a povinnosti, např. ve formě vnitřního předpisu. Zde by se měl zabývat např. (i) způsobem oznámení využití sick days (např. telefonicky, e-mailem apod.), (ii) podmíněným čerpáním sick days (např. že čerpání bude podmíněno předchozím souhlasem zaměstnavatele), (iii) účelem sick days (např. že lze čerpat pouze za účelem překonání zdravotní indispozice apod.), (iv) prokazování zdravotní indispozice (zda bude či nebude

---

<sup>322</sup> VRAJÍK, M. *Dovolená bez novely zákoníku práce, 1. Část*. Praha: DHK – Daňová a hospodářská kartotéka, 2018, č. 3, str. 20. Dostupné v ASPI.

<sup>323</sup> KLÍMOVÁ, R. *Zaměstnanecké výhody z pohledu účetní*. Praha: PSK. – Personální a sociálně právní kartotéka, 2018, č. 10, str. 19. Dostupné v ASPI.



potřebné), (v) počet sick days, (vi) poskytnutí náhrady mzdy vč. výše této náhrady, (vii) dopad na dovolenou (např. že pro účely dovolené se budou sick days považovat jako výkon práce) a (viii) nástroje pro eliminaci zneužití tohoto institutu (např. oprávnění zaměstnavatele zkontrolovat zaměstnance v jeho bydlišti).<sup>324</sup>

## 5.10. Doložka mlčenlivosti

Povinnost mlčenlivosti v oblasti pracovního práva je možné definovat jako povinnost zaměstnance zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám.<sup>325</sup>

Zákoník práce nestanovuje zaměstnancům „soukromého sektoru“ povinnost mlčenlivosti; tak činí pouze u zaměstnanců „veřejného sektoru“.<sup>326</sup> Zaměstnanec „soukromého sektoru“ má pouze povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.<sup>327</sup> Pod tuto povinnost však obecně povinnost mlčenlivosti nespadá.<sup>328</sup> Judikatura se k této povinnosti vyjadřuje následovně: *„Uvedené povinnosti, které patří k základním povinnostem zaměstnanců, představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [§ 301 písm. c) zák. práce] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, uveřejněný pod č. 86/2006 Sbirky soudních*

---

<sup>324</sup> BENEŠOVÁ, E. *Výhody a nevýhody zdravotního volna, tzv. sick days*. Praha: PSK. – Personální a sociálně právní kartotéka, 2018, č. 6, str. 2. Dostupné v ASPI.

<sup>325</sup> § 303 odst. 2 písm. b) Zákoníku práce.

<sup>326</sup> Tamtéž.

<sup>327</sup> § 301 písm. d) Zákoníku práce.

<sup>328</sup> Někteří autoři dovozují, že pokud bude porušení povinnosti mlčenlivosti dosahovat vysoké intenzity, pak by se mohlo jednat o rozpor s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a tedy by takovéto jednání mohlo být sankcionováno na základě tohoto ustanovení. K tomu srovnej např. KOLLÁROVÁ, T. a HÁJKOVÁ, M. *Mlčenlivost zaměstnanců nařízená zaměstnavatelem* [online]. Holec-advokati.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <http://www.holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/354>

rozhodnutí a stanovisek). Podstatné pro posouzení, zda se zaměstnanec chová v souladu s ustanovením § 301 písm. d) zák. práce, je proto mimo jiné také, zda jednal či nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.<sup>329</sup>

Zaměstnavatelé proto uzavírají se zaměstnanci tzv. dohodu či doložku o mlčenlivosti, která bývá součástí pracovní smlouvy. Tuto povinnost není možné stanovit jednostranně vnitřním předpisem, neboť povinnosti nad rámec zákona není možné stanovit jednostranně, ale pouze na základě dohody.<sup>330</sup>

U takovéto dohody je nutné, aby byla dostatečně určitá.<sup>331</sup> V této dohodě by se tedy mělo ujednat, na jaké konkrétní informace se mlčenlivost vztahuje. „Bude se jednat například o obchodní tajemství zaměstnavatele, jeho know-how, cenovou politiku či jiné informace, které nejsou veřejně přístupné a na jejichž utajení má zaměstnavatel oprávněný zájem. Naopak příliš obecná specifikace zahrnující veškeré informace, které se zaměstnanec dozví při výkonu práce, by mohlo být považováno za příliš neurčité a nevymahatelné.“<sup>332</sup> Někteří autoři upozorňují ale na zvláštní režim obchodního tajemství. „Nutno ovšem zdůraznit, že ochrana obchodního tajemství vzniká přímo ze zákona, a není proto podmínkou této ochrany zvláštního ujednání např. v pracovní smlouvě. Naopak také nelze založit v pracovněprávních dokumentech ochranu obchodního tajemství jako takového, pokud nejsou splněna zákonná kritéria.“<sup>333</sup>

Relativně častým je také ujednání o mlčenlivosti ve vztahu ke mzdovým podmínkám. „Ačkoliv takové ujednání je u zaměstnavatelů velmi oblíbené, praktická vymahatelnost by byla velmi problematická. V první řadě tuto mlčenlivost nelze vymáhat absolutně, neboť pro některé subjekty je informace o výši mzdy velmi důležitá, a to počínaje rodinnými příslušníky, přes např. soudy při stanovení výživného, úřady práce při žádosti o sociální dávky apod. Ani vůči jiným subjektům by však bylo vymáhání povinnosti mlčenlivosti o mzdových podmínkách velmi problematické, a to z jednoduchého důvodu, že zaměstnavatel

<sup>329</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1405/2012 ze dne 6. 3. 2013.

<sup>330</sup> § 4a odst. 2 Zákoníku práce a dále srov např. Veřejný ochránce práv. *Zaměstnavatel nesmí ukládat povinnosti nad rámec zákona* [online]. Tisková zpráva. Ochrance.cz [cit. 17. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/zamestnavatel-nesmi-ukladat-povinnosti-nad-ramec-zakona/>

<sup>331</sup> Pokud by byla dohoda neurčitá a její obsah by nebylo možné zjistit ani výkladem, jednalo by se podle § 553 odst. 1 Občanského zákoníku o zdánlivé právní jednání.

<sup>332</sup> PREUSS, O. *Dohoda o mlčenlivosti uzavřená se zaměstnancem* [online]. Dostupnyadvokat.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/dohoda-o-mlcenlivosti>

<sup>333</sup> KOCOUREK J., DOBŘICHOVSKÝ T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání, 2016. s. 311.

by musel prokázat, že mu tímto porušením byla způsobena škoda, či byl porušen jeho oprávněný zájem. Zachování mlčenlivosti o mzdových podmínkách tak bude spíše otázkou loajality zaměstnance k zaměstnavateli.“<sup>334</sup> Podle některých názorů jsou dokonce doložky ve vztahu ke mzdovým podmínkám neplatné.<sup>335</sup>

Doložka mlčenlivosti je obecně v soukromém právu častým jevem. Následkem jejího porušení zpravidla bývá uplatnění smluvní pokuty – ta je však v pracovním právu (s výjimkou konkurenčních doložek) nepřipustná.<sup>336</sup> Lze proto říci, že porušení této povinnosti může mít formálně dva následky: (i) náhradu škody a (ii) ukončení pracovního poměru.<sup>337</sup> Praxi však se mohou vyskytnout i další (neformální) následky – např. (i) snížení mzdy či nepřiznání odměn, (ii) neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou, (iii) nepříjemnou atmosféru na pracovišti a další negativní dopady.

### 5.11. Souhlas se zpracováním osobních údajů

Otázka zpracovávání osobních údajů je v posledních letech velice debatovaným tématem díky GDPR.<sup>338</sup> Nicméně i před účinností GDPR pracovní smlouvy obsahovaly souhlasy se zpracováním osobních údajů (často koncipovány velice obecně a stručně). Je tento postup v dnešní době správný? Odpověď je: ne.

Pro zpracování osobních údajů musí zaměstnavatel disponovat některým ze zákonných důvodů, které jsou vymezeny v čl. 6 odst. 1 GDPR. Souhlas se zpracováním údajů je pouze jedním z těchto důvodů. V situaci, kdy je splněn jiný

---

<sup>334</sup> KREJČÍ, L. a KREJČÍ, K. *Mlčenlivost v pracovněprávních vztazích* [online]. Advokatikrejci.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <http://advokatikrejci.cz/pracovni-pravo/mlcenlivost-v-pracovnepravnich-vztazich>

<sup>335</sup> OLIVA, J. *K povinnosti mlčenlivosti zaměstnanců ve mzdové oblasti* [online]. Epravo.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-povinnosti-mlcenlivosti-zamestnancu-ve-mzdove-oblasti-106076.html> nebo POLÁK, P. *Bavit se o platu je normální* [online]. Ochrance.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/aktuality-z-diskriminace/aktuality-z-diskriminace-2019/bavit-se-o-platu-je-normalni/>

<sup>336</sup> § 246d odst. 7 Zákoníku práce.

<sup>337</sup> V případě „méně“ závažného porušení výpovědí danou podle § 52 písm. g) Zákoníku práce, v případě „hodně“ závažného porušení (které by dosáhlo intenzity jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele) okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce.

<sup>338</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů; dále jen „GDPR“).

zákonný důvod, je souhlas zaměstnance zcela zbytečný (resp. nadbytečný). Z důvodu nadbytečnosti není možné tento souhlas ani platně získat.<sup>339</sup>

Zaměstnavatel tedy nepotřebuje souhlas se zpracováním osobních údajů např. v následujících případech:

- (i) zpracování osobních údajů je nezbytné pro splnění (pracovní) smlouvy – jedná se o základní osobní údaje pro jednoznačnou identifikaci smluvní strany, jako je např. jméno, příjmení a datum narození;
- (ii) zpracování osobních údajů je nezbytné pro splnění právní povinnosti – zaměstnavatel musí plnit mnoho povinností vyplývajících mu z různých zákonů, přičemž podle Úřadu pro ochranu osobních údajů se jedná o:
  - a) *„Pro evidenční listy důchodového pojištění zasílaných na OSSZ (podle § 37 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení): datum a místo narození, všechna dřívější příjmení, rodné číslo, místo trvalého pobytu. Byl-li občan účasten důchodového pojištění v cizině a zaměstnavatel je jeho prvním zaměstnavatelem po ukončení důchodového pojištění v cizině, rovněž údaj o názvu a adrese cizozemského nositele pojištění a cizozemském čísle pojištění).*
  - b) *Pro správný výpočet mzdy: vzdělání, předchozí praxe*
  - c) *Pro správný výpočet měsíčních záloh na daně (podle zákona o správě daní a poplatků): druh pobíraného důchodu*
  - d) *Pro zjištění přesného data nároku na odchod do starobního důchodu (podle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení): počet dětí (u žen)*
  - e) *Pro plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců (podle § 83 zákona o zaměstnanosti): zdravotní znevýhodnění*
  - f) *Pro placení zdravotního pojištění (podle § 10 zákona o veřejném zdravotním pojištění): zdravotní pojišťovna*
  - g) *Za účelem hlášení zaměstnávání cizinců: státní občanství*
  - h) *Prohlášení poplatníka daně z příjmu (podle zákona o správě daní poplatků):*

---

<sup>339</sup> DVOŘÁK, M. a SALAČ, J. *Pracovní smlouva – dílčí aspekty a aktuality*. Praha: Práce a mzda, 2018, č. 10, str. 16. Dostupné v ASPI.

- a. *pokud zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění a manžel/ka je zaměstnán/a: příjmení a jméno manžela/ky, název a adresa zaměstnavatele*
  - b. *pokud zaměstnanec uplatňuje zvýhodnění na vyživované dítě: jméno, příjmení a rodné číslo dítěte“; a*
- (iii) zpracování osobních údajů je nezbytné pro účely oprávněných zájmů příslušného správce (tj. zaměstnavatele) – v tomto případě bude nutné provést test proporcionality, ve kterém se posoudí, zda právo zaměstnance na ochranu osobních údajů nepřevýší oprávněné zájmy zaměstnavatele; údajem spadajícím pod tento důvod bude např. soukromé telefonní číslo či soukromá e-mailová adresa.<sup>340</sup>

Ve výše uvedených případech souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů není nutný. Zaměstnavatel má však povinnost zaměstnance informovat o tom, že tyto údaje bude zpracovávat.<sup>341</sup> Toto oznámení (tedy že zaměstnavatel bude zpracovávat osobní údaje, v jakém rozsahu, za jakým účelem aj.) by mělo zaznít v pracovní smlouvě.

Souhlas zaměstnance bude však nezbytný ke zpracování osobních údajů, jako jsou fotografie za účelem jejich zveřejnění na webových stránkách či v rámci podpisu služebního e-mailu, otisk prstu pro účely docházkového systému či uchování životopisů pro následné oslovení potencionálních zaměstnanců.<sup>342</sup>

Pouze v těchto případech je možné, aby souhlas naplňoval základní podmínky v podobě dobrovolnosti a odvolatelnosti (vyplývající z čl. 7 GDPR). Pokud tedy zaměstnanec nebude souhlasit se zveřejněním fotografie na webových stránkách či neposkytne svůj otisk prstu, pak zaměstnavatel takové údaje zpracovávat nemůže a zaměstnance za neposkytnutí či odvolání souhlasu nemůže nijak sankcionovat.<sup>343</sup> Praxe však může být jiná. „*Za situace, kdy je kupř. po zaměstnanci požadováno, aby udělil souhlas s vystavením své fotografie na webových stránkách zaměstnavatele, si lze představit, že neudělení tohoto*

---

<sup>340</sup> MANDÁT, J. *Souhlas se zpracováním osobních údajů u zaměstnanců* [online]. Epravo.cz [cit. 19. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/souhlas-se-zpracovanim-osobnich-udaju-u-zamestnancu-108010.html>

<sup>341</sup> Článek 13 GDPR.

<sup>342</sup> Tamtéž.

<sup>343</sup> DVOŘÁK, M. a SALAČ, J. *Pracovní smlouva – dílčí aspekty a aktuality*. Praha: Práce a mzda, 2018, č. 10, str. 16. Dostupné v ASPI.

*souhlasu by pro daného zaměstnance mohlo představovat negativní situaci v zaměstnání, ať již se jedná o „pouhé“ zhoršení mezilidských vztahů na pracovišti, nebo zpomalení kariérního růstu, nepřiznání pohyblivé složky mzdy apod.“<sup>344</sup>*

Co se týče formy tohoto souhlasu, pak GDPR tuto formu výslovně nezakotvuje – požaduje pouze, aby byl správce schopen tento souhlas doložit.<sup>345</sup> Proto se jeví jako vhodná (avšak nikoliv nutná) písemná forma. Není však vhodné, aby tento písemný souhlas byl obsažen v pracovní smlouvě. Tomu je tak z následujících důvodů:

- (i) žádost o vyjádření souhlasu musí být jasně odlišitelná od jiných skutečností (tedy zbytku pracovní smlouvy)<sup>346</sup> – je tedy vhodné, aby souhlas byl na samostatné listině (dokumentu);
- (ii) žádost o vyjádření souhlasu musí být srozumitelná a snadno přístupná za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků<sup>347</sup> – tento požadavek by nemusel být v případě komplexní pracovní smlouvy naplněn;
- (iii) souhlas musí být svobodný a informovaný<sup>348</sup> – souhlas by především neměl podmiňovat plnění (resp. uzavření) smlouvy, takovýto souhlas má zaměstnanec právo kdykoliv neudělit nebo odvolat – pokud by však byl součástí pracovní smlouvy, je velice sporné, zda by tyto skutečnosti byly vážně naplněny; a
- (iv) souhlas je ze své podstaty jednostranným právním jednáním zaměstnance a podle mého názoru nelze tento souhlas překlopit do dvoustranné dohody – takovýto souhlas, i když by byl obsažen v pracovní smlouvě, by bylo možné kdykoliv jednostranně odvolat (a nemusely by se na tom obě strany shodnout – nedošlo by tedy ke klasické změně smlouvy dvoustrannou dohodou).

Pokud nebude naplněna jakákoliv z výše uvedených podmínek, pak je souhlas se zpracováním osobních údajů neplatný (a tudíž by zaměstnavateli scházel právem aprobovaný důvod pro zpracování osobních údajů). Vzhledem

---

<sup>344</sup> ZEMANOVÁ ŠÍMOVÁ, H. *Reforma ochrany osobních údajů v EU z pohledu pracovněprávních vztahů*. Praha: Bulletin advokacie, 2017, č. 9, str. 25. Dostupné v ASPI.

<sup>345</sup> Čl. 7 odst. 1 GDPR.

<sup>346</sup> Čl. 7 odst. 2 GDPR.

<sup>347</sup> Čl. 7 odst. 3 GDPR.

<sup>348</sup> Čl. 7 odst. 4 GDPR.

k těmto skutečnostem je tedy vhodné, aby byl souhlas se zpracováním osobních údajů udělen v samostatném dokumentu, který bude splňovat požadavky GDPR<sup>349</sup> a který zaměstnanec dobrovolně udělí a jež bude moci kdykoliv jednostranně odvolat (a to zcela nezávisle na pracovní smlouvě a její změně). Tímto doporučením však není dotčena výše uvedená informační povinnost zaměstnavatele, že bude zpracovávat osobní údaje z jiných zákonných důvodů (tedy pro plnění smlouvy, plnění právních povinností a pro účely oprávněných zájmů zaměstnavatele) – takovéto jednostranné oznámení by tedy v pracovní smlouvě mělo být obsaženo.

---

<sup>349</sup> K tomu srovnej zejm. čl. 12 GDPR.

## 6. Smluvní volnost u pracovní smlouvy

### 6.1. Obecně ke smluvní volnosti v soukromém právu

Soukromé právo jako takové je postaveno na zásadě autonomie vůle – smluvní strany si mohou svá práva a povinnosti sjednat dle své libosti, ledaže by to zákon zakazoval. Tato zásada je obsažena v § 1 odst. 2 Občanského zákoníku a bezprostředně souvisí se zásadou legální licence.<sup>350</sup> Odborná literatura k tomuto dodává: „Důsledkem širokého uplatnění zásady autonomie vůle, jakož i zásady vše je dovoleno, co není zakázáno, je převaha dispozitivních norem v občanském zákoníku. Tento jev je pro občanské, potažmo soukromé právo natolik charakteristický, že se v literatuře běžně píše o zásadě dispozitivnosti právních norem soukromého práva. Zmíněná zásada – mj. spolu se zásadou vše je dovoleno, co není zákonem zakázáno, a zásadou autonomie vůle – souvisí s celkovým charakterem soukromého práva, jež upravuje vzájemná práva a povinnosti osob v rovném právním postavení: je zásadně věcí stran právního vztahu, aby si práva a povinnosti ujednaly podle svých představ. K omezení svobodného stanovení obsahu právního vztahu by mělo dojít jenom tehdy, existuje-li pro to nějaký legitimní důvod, resp. intenzivní společenský zájem.“<sup>351</sup>

Mnoho norem v soukromém právu (a zejména pak v právu závazkovém) je dispozitivních. To znamená, že je ponecháno na vůli stran, aby si ujednaly svá práva a povinnosti (tzv. autonomní právní norma) – a teprve pokud tak neučiní, pak dojde k aplikaci dispozitivní právní normy.<sup>352</sup> Spíše výjimečně by se měly objevovat normy kogentní – tedy takové, které autonomní právo zcela vylučují. Kogentní normy se dále dělí na absolutně kogentní (nelze se vůbec odchýlit) a relativně kogentní (lze se odchýlit pouze určitým směrem – zpravidla ve prospěch slabší strany).

Smluvní volnost končí tam, kde to (i) výslovně zakazuje zákon, (ii) je v rozporu s dobrými mravy, (iii) je v rozporu s veřejným pořádkem nebo (iv) porušuje právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.<sup>353</sup>

---

<sup>350</sup> Ta je zakotvena v čl. 2 odst. 4 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“) v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

<sup>351</sup> LAVICKÝ a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 1. vydání, 2014. s. 17.

<sup>352</sup> KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vydání, 1995. s. 7.

<sup>353</sup> § 1 odst. 2 Občanského zákoníku.



Odborná literatura k tomu dodává ještě jeden důvod, a to kde (v) kogentnost vyplývá ze smyslu a účelu právní normy (za použití teleologického výkladu).<sup>354</sup>

## 6.2. Smluvní volnost v pracovním právu

Smluvní volnost v pracovním právu zde nebyla vždy. Starý zákoník práce byl postaven na zásadě kogentnosti právních norem v něm obsažených. *„Tato právní úprava přijatá v době direktivně řízené ekonomiky, zcela popřela charakter pracovního práva, jako součásti soukromého práva a vyšla koncepčně z úplně opačné zásady, totiž z principu „co není dovoleno, je zakázáno“.* Přes některá dílčí posílení smluvního principu po roce 1989 zůstala tato základní koncepce ZPr 1965 nezměněna po celou dobu jeho účinnosti.<sup>355</sup> Tuto koncepci Zákoník práce s účinností od roku 2007 opustil.

Zásada dispozitivnosti byla původně obsažena v § 2 Zákoníku práce, avšak byla poměrně nesrozumitelná a neurčitá. Ústavní soudu proto část tohoto ustanovení s účinností od 14. 3. 2008 zrušil.<sup>356</sup> Následně došlo s účinností od 1. 1. 2012 k přesunu této zásady do nově vloženého § 4b Zákoníku práce.<sup>357</sup> Poté došlo s účinností od 1. 1. 2014 ke zrušení § 4b Zákoníku práce, přičemž tato zásada byla přesunuta a nově upravena v § 4a Zákoníku práce.<sup>358</sup> Pro zkoumání smluvní volnosti v pracovním právu v současné době je tedy stěžejní § 4a Zákoníku práce.

Smluvní volnost v pracovním právu nebude tak rozsáhlá jako v případě občanského práva. Děje se tak v důsledku jedné ze základních pracovněprávních zásad, a to zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance vyjádřené v §1 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce. Pracovní právo také není čistě soukromoprávní oblastí, nýbrž má i veřejnoprávní znaky. *„Zásadní rozdíl mezi pracovním a občanským (a případně i obchodním) právem spočívá ve veřejnoprávních zásadách do smluvních vztahů, jimiž dochází k výraznému omezení smluvní volnosti. ... Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je ovšem nesrovnatelný s jakoukoliv jinou*

---

<sup>354</sup> LAVICKÝ a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 1. vydání, 2014. s. 21-22.

<sup>355</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 48-49.

<sup>356</sup> Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb.). Spolu s posílněním zásady smluvní volnosti tento nález Ústavního soudu mj. zrušil i princip delegace a nahradil jej principem subsidiarity – jedná se o jeden ze stěžejních judikátů pracovního práva.

<sup>357</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>358</sup> Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

smluvní oblastí soukromého práva a je takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno. Toto omezení se totiž prolíná prakticky celou úpravou pracovního poměru.“<sup>359</sup> Z tohoto důvodu se v pracovním právu vyskytuje více kogentních norem než v právu občanském. „Pro pracovní právo pak budou typické relativně kogentní normy. V ZPr se zpravidla jedná o normy, které obsahují maxima povinností, či naopak minima práv pro zaměstnance a promítá se v nich ochranná funkce pracovního práva.“<sup>360</sup>

### **6.3. Zakázaná ujednání v pracovní smlouvě**

#### **6.3.1. Obecně zakázaná ujednání Občanským zákoníkem**

I v oblasti pracovního práva se musí respektovat obecně zakázaná ujednání obsažená v § 1 odst. 2 Zákoníku práce. Takovými zakázanými ujednání jsou ujednání porušující (i) dobré mravy, (ii) veřejný pořádek a (iii) právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

Zákoník práce neobsahuje zvláštní úpravu pro dobré mravy, tudíž zde musíme aplikovat obecné principy. Nejvyšší soud charakterizuje dobré mravy jako „souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.“<sup>361</sup>

Veřejný pořádek je, stejně jako dobré mravy, poměrně neurčitým právním pojmem. Zákoník práce však v § 1a odst. 2 stanovuje, že základní zásady pracovněprávních vztahů (vyjádřené v § 1a odst. 1 Zákoníku práce) vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Pokud by tedy nějaké ujednání v pracovní smlouvě bylo v rozporu s jednou z pěti základních zásad, pak by se jednalo o zakázané ujednání pro rozpor s veřejným pořádkem.

Domnívám se, že ujednání v rozporu s právem týkajícího se postavení osob se v pracovním právu moc vyskytovat nebudou.

#### **6.3.2. Minimax**

Ustanovení § 4a odst. 1 říká, že zaměstnanci nemůže být uloženo více povinností, než mu ukládá zákon (tzv. maxima povinností), a že nemůže být

---

<sup>359</sup> BĚLINA a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání, 2017. s. 6.

<sup>360</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 51.

<sup>361</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 3 Cdon 69/96 ze dne 26. 6. 1997.

zkrácen na svých právech pod zákonem a kolektivní smlouvou garantovaný rozsah (tzv. minima práv). Pro tuto zásadu se někdy používá souhrnné označení minimax a jedná se o jeden ze způsobů vyjádření zásady relativní kogentnosti.<sup>362</sup> Tato zásada bezprostředně souvisí se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Tuto zásadu je možné aplikovat na mnohá ustanovení Zákoníku práce. Jako příklad z toho, co bylo rozebráno v této diplomové práci, je možné uvést např.:

- (i) mzda – výše mzdy musí respektovat minimální výši v podobě minimální (resp. zaručené) mzdy;<sup>363</sup>
- (ii) pracovní doba – délka týdenní pracovní doby nesmí přesáhnout 40 hodin;
- (iii) doba trvání pracovního poměru – pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán maximálně na tři roky;
- (iv) zkušební doba – její délka může být maximálně tři měsíce;
- (v) dovolená – její délka musí být minimálně čtyři týdny; a
- (vi) konkurenční doložka – závazek zaměstnance může trvat maximálně jeden rok.

### **6.3.3. Taxativní výčet podle § 363 Zákoníku práce**

Zákoník práce v § 363 obsahuje výčet ustanovení Zákoníku práce, od kterých je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Jedná se tedy o druhý způsob vymezení relativně kogentních norem (vedle minimaxu). Podle Běliny toto vymezení není zcela vhodné, neboť:

- (i) většina uvedených ustanovení je relativně kogentními díky obecnému pravidlu (minimaxu), tudíž je jejich vymezení zcela nadbytečné;
- (ii) u některých ustanovení vyplývá relativní kogentnost ze samotného znění daného ustanovení nebo z jeho povahy, tudíž je jejich vymezení zcela nadbytečné;
- (iii) některá ustanovení jsou absolutně kogentní a nelze se od nich odchýlit vůbec, tudíž je jejich vymezení neaplikovatelné; a

---

<sup>362</sup> Zaměstnanec na sebe může vztít více povinností nebo méně práv pouze v situaci, kdy se bude jednat o dispozitivní právní normu.

<sup>363</sup> § 111 a § 112 Zákoníku práce.

- (iv) nelze ani s jistotou říct, zda by konkrétní odchýlení bylo ve prospěch nebo neprospěch zaměstnance.<sup>364</sup>

Praktická použitelnost tohoto ustanovení bude tedy v praxi poměrně malá. Pro úplnost je nutné zmínit, že do roku 2012 obsahoval § 363 i druhý odstavec, který obsahoval výčet ustanovení, od kterých se nebylo možné odchýlit. Tato koncepce však byla novelou Zákoníku práce vypuštěna a příslušná ustanovení, od kterých se nebylo možno odchýlit, změněna tak, aby bylo možné ze samotného znění daného ustanovení poznat, zda je nebo není možné se od nich odchýlit.

#### **6.3.4. Vzdání se svých práv**

Aby v praxi mohla být reálně naplněna zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, je nutné nejen zaměstnanci zákonem nějaká práva přiznat, ale také zamezit tomu, aby se jich mohl (zpravidla nedobrovolně) vzdát. Tento obecný zákaz vyplývá z § 4a odst. 4 Zákoníku práce. Zaměstnanec se tedy nemůže vzdát svého práva na dovolenou a dalších práv.

Právní úprava do roku 2014 byla postavena na tom, že takové vzdání se práv bude absolutně neplatné. Podle současného znění by se takovému vzdání se práv nepřihlíželo – tedy by se jednalo o právní jednání zdánlivé. Zdánlivost právního jednání je těžším následkem než absolutní neplatnost.

#### **6.3.5. Zakázaná ujednání podle § 346b až § 346d Zákoníku práce**

Zákoník práce ve společných ustanoveních mj. upravuje i aplikovatelnost některých obecných závazkových institutů z Občanského zákoníku v pracovním právu, a to zpravidla tak, že jejich aplikaci úplně vylučuje nebo ji značně omezuje. Pro účely této diplomové práce se budu zabývat některými ujednání, které by mohly být v pracovní smlouvě sjednány, kdyby nebylo těchto zvláštních ustanovení Zákoníku práce.

Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci za porušení jeho povinností ukládat peněžní postihy – a to ani s jeho souhlasem. Tímto peněžním postihem je např. pokuta. Pokud zaměstnanci vznikne právo na mzdu, nemůže mu zaměstnavatel této mzdy nic sám od sebe strhnout, např. z osobních důvodů vůči zaměstnanci.<sup>365</sup> To však neplatí, pokud zaměstnanci právo na mzdu (či její část nebo odměnu)

---

<sup>364</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 52.

<sup>365</sup> Tím není nijak dotčena jeho povinnost provádět srážky ze mzdy podle § 145 a následující Zákoníku práce.

nevznikne. „Nejedná se o porušení výše uvedeného zákazu ani v případě  
mzdových postihů. Pokud zaměstnanec nesplnil podmínky předem stanovené např.  
ve mzdovém předpise a dostal v důsledku toho nižší mzdu (např. snížila či odpadla  
mu pohyblivá složka), nejde o peněžní postih, protože zaměstnanci nevzniklo ani  
právo (nárok) na tuto část mzdy. To se týká i nekvalitní práce, zejména té, kterou  
nelze změřit (např. ustanovení o tom, že mzda řidiče tramvaje se snižuje o X % v  
případě, že nedodrží jízdní řád, nenosí předepsaný stejnokroj, zanedbává  
údržbu, vyskytují se oprávněné stížnosti cestujících na jeho chování).“<sup>366</sup>

S těmito peněžními postihy přímo souvisí i zákaz smluvních pokut.  
Smluvní pokuta je v pracovním právu možná pouze tehdy, pokud to Zákoník  
práce výslovně umožní – tak činí pouze v jediném případě, a to u konkurenčních  
doložek. Jak upozorňuje Štefko, smluvní pokutu nelze sjednat ani ve prospěch  
zaměstnance (či odborové organizace) za porušení právní povinnosti  
zaměstnavatele, přičemž tuto úpravu shledává jako absurdní.<sup>367</sup>

Zaměstnavatel se se zaměstnancem nemůže dohodnout na tom, že na  
zaměstnance přenese rizika z výkonu práce. Jednou z podmínek, za nichž může  
být závislá práce vykonávána, je i to, že ji zaměstnanec vykonává na náklady a  
odpovědnost zaměstnavatele.<sup>368</sup> Zaměstnavatel nese za výkon svého podnikání  
podnikatelské riziko. „[...] takové zakázané ujednání může například spočívat v  
tom, že zaměstnanec neobdrží mzdu, jestliže zaměstnavateli bude omezen odbyt  
jeho výrobků nebo poptávka po jeho službách.“<sup>369</sup> Tím však není dotčena  
možnost, aby v rámci způsobu určení mzdy byla stanovena mj. i pohyblivá část  
této mzdy, která se by odvíjela právě od odbytu výrobků, výše tržeb aj.

Zaměstnavatel se se zaměstnancem nemohou domluvit v souvislosti  
s výkonem závislé práce na složení peněžité záruky (neboli kauce).<sup>370</sup> Obecným  
smyslem kauce je zajistit si dopředu finanční prostředky, ze kterých by daná  
osoba (zaměstnavatel) mohla v budoucnu uspokojit svou budoucí pohledávku

---

<sup>366</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 346b . Wolters Kluwer [cit. 19. 2. 2020].

<sup>367</sup> ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva – analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovníprávních vztazích*. 1. vydání, 2012. s. 270-271.

<sup>368</sup> § 2 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>369</sup> BĚLINA a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání, 2019. s. 1428.

<sup>370</sup> Zde je nutné zdůraznit, že se musí jednat o kauci spojenou s výkonem závislé práce. Pokud by tedy zaměstnavatel byl zároveň pronajímatelem bytů, pak by po zaměstnanci (který by ale nevystupoval v pozici zaměstnance, ale nájemce – tedy nikoliv v souvislosti s výkonem práce) kauci požadovat mohl.

(např. na náhradu škody). Takovéto jednání by mohlo být reálnou překážkou k uzavírání pracovních smluv. „V praxi by bylo tedy nepřipustné jednání zaměstnavatele, který by podmiňoval uzavření změny pracovní smlouvy na vedoucí místo spojené s dohodou o odpovědnosti za předměty svěřené k vyúčtování složením určité peněžní kauce jako zálohy na úhradu event. vzniklé škody (schodku) na předmětech svěřených k vyúčtování. Obdobně nelze postupovat ani u odpovědnosti za ztrátu předmětů svěřených na písemné potvrzení (např. notebooku).“<sup>371</sup>

Dále se strany nemohou dohodnout na tom, že zaměstnavatel bude zproštěn povinností poskytnout zaměstnanci (i) mzdu, plat či odměnu z dohody, (ii) náhradu mzdy, platu či odměny z dohody, (iii) odstupné, (iv) odměnu za pracovní pohotovost a (v) náhradu výdajů.<sup>372</sup> Tento zákaz je velice podobný zákazu vzdání se svých práv (neboť by zde prakticky docházelo ke vzdání se práva na mzdu a souvisejících nároků).

Všechna výše uvedená omezení směřují k ochraně zaměstnancovi mzdy a peněžních prostředků. V těchto ustanoveních se tedy kombinují dvě základní pracovněprávní zásady, a to zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance a spravedlivé odměňování zaměstnance.

---

<sup>371</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. § 346b. Wolters Kluwer [cit. 19. 2. 2020].

<sup>372</sup> § 346c Zákoníku práce.

## Závěr

Cílem této diplomové práce bylo pojednat o pracovní smlouvě a jejich náležitostech. V této práci nebyla použita zahraniční literatura, neboť jsem se zaměřoval na analýzu českého právního řádu a neprováděl jsem komparaci se zahraniční úpravou.

Pracovní smlouvu je jednou z pojmenovaných smluv, která se řídí předně Zákoníkem práce. Není však možné zapomenout na subsidiární aplikaci Občanského zákoníku na oblasti, které Zákoník práce neupravuje. Pracovní smlouva je jedním ze způsobů, jak může být založen pracovní poměr. Zároveň je pracovní poměr jedním ze způsobů, v jakém může být vykonávána závislá práce.

Zákoník práce neupravuje postup, jakým se sjednává pracovní smlouva, tudíž se musí aplikovat ustanovení Občanského zákoníku o ofertě a akceptaci. Inzeráty na práci nelze považovat za nabídku, nýbrž pouze za výzvu k podávání nabídek.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Pokud bude pracovní smlouva sjednána ústně, bude do okamžiku započetí s plněním neplatná, přičemž následně se této neplatnosti nebude možné dovolat – dojde ke konvalidaci této vady. V praxi se mohou vyskytnout i pracovní smlouvy uzavřené konkludentně. Od konkludentně uzavřených smluv se musí odlišit faktický pracovní poměr, u kterého schází vůle jedné stran uzavřít tuto smlouvu – v takovémto případě se nebudou aplikovat některá ustanovení Zákoníku práce, jako např. o výpovědních dobách.

Od pracovní smlouvy lze odstoupit jen do okamžiku, kdy zaměstnanec nastoupí do práce – po tomto okamžiku odstoupení není možné. Odstoupit od pracovní smlouvy může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel z obecných důvodů podle Občanského zákoníku. Zaměstnavatel navíc disponuje jedním zákonným důvodem navíc – pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce a jsou splněny další zákonné podmínky. Názory odborné literatury ohledně možnosti sjednat si smluvní důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy nejsou sjednocené. Osobně se klaním k možnosti, že smluvní důvody odstoupení jsou u pracovní smlouvy přípustné.

Zaměstnavatel musí ještě před samotným uzavřením pracovní smlouvy informovat potenciálního budoucího zaměstnance o několika skutečnostech, jako

jsou práva a povinnosti zaměstnance a podmínky odměňování. Splnění této povinnosti nemusí být provedeno písemně, což si myslím je nedostatek současné právní úpravy.

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou (i) druh práce, (ii) místo výkonu práce a (iii) den nástupu do práce. Druh práce a místo výkonu práce si lze sjednat široce i úzce. Širší vymezení je lepší pro zaměstnavatele, užší zase pro zaměstnance. Druh práce musíme striktně odlišit od pracovní náplně (jakožto jednostranného pokynu zaměstnavatele). Od místa výkonu práce je nutné odlišit pracoviště (tedy konkrétní místo, kde se práce vykonává – dílna, kancelář aj.) a pravidelné pracoviště (které je rozhodující pro účely cestovních náhrad). Den nástupu do práce nemusí být sjednán konkrétním datem, ale i dalšími způsoby. Pokud bude jako den nástupu do práce sjednán jiný den než 1. v daném měsíci, pak to má hned několik dopadů (zejm. ve vztahu k dovolené).

V této diplomové práci se zabývám celkem 11 vedlejšími náležitostmi pracovní smlouvy – a to jak těmi, které jsou Zákoníkem práce výslovně upraveny, tak i dalšími, které Zákoník práce nepředpokládá. Některé tyto náležitosti (ujednání) je vhodné upravit v pracovní smlouvě, některé zase vnitřním předpisem zaměstnavatele či samostatnou dohodou. V tomto ohledu bude vždy záležet na konkrétní povaze daného ujednání, případně zda takovéto ujednání má být sjednáno ve prospěch zaměstnance nebo zaměstnavatele. Klasickým příkladem mohou být způsoby úpravy mzdy – zda se na ni strany dvoustranně dohodnou (a tedy ji následně mohou změnit pouze dvoustrannou dohodou) anebo bude stanovena / určena jednostranným úkonem zaměstnavatele. Z některých ujednání mohou mít prospěch obě strany (např. ze zkušební doby), některá budou zase zaměřena ve prospěch pouze jedné ze stran (a to typicky zaměstnavatele – např. dohoda o vysílání na pracovní cesty nebo dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty). Z náležitostí, které nejsou Zákoníkem práce předvídané, jsem se zabýval sick days jakožto jedním z benefitů, doložkou mlčenlivosti a její závazností a také souhlasem se zpracováním osobních údajů, kde jsem se pokusil uvést příklady, kdy zaměstnavatel zaměstnanci pouze oznámí, že bude zpracovávat jeho údaje (neboť využívá jiné právně aprobované důvody ke zpracování osobních údajů) a kdy je nezbytný souhlas zaměstnance. Právě souhlas zaměstnance se zpracováním údajů je vhodné mít v samostatném dokumentu, a nikoliv přímo v pracovní smlouvě.



Na závěr jsem se zabýval smluvní volností. Nejdříve bylo pojednáno o obecné smluvní volnosti v soukromém právu, vycházející primárně z Občanského zákoníku. Následně jsem se zaměřil na speciální úpravu v Zákoníku práce a na zakázaná ujednání – tedy na čem se zaměstnavatel se zaměstnancem nemůže dohodnout.

Podle mého názoru je současná právní úprava pracovní smlouvy dostačující, nicméně některé úvahy de lege ferenda by bylo vhodné upravit i de lege lata. Za největší nedostatek současné právní úpravy považuji absenci mzdy jakožto podstatné náležitosti pracovní smlouvy (ledaže by byla sjednána v kolektivní smlouvě). Otázka spravedlivého odměňování je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů a podle mého názoru by nemělo být možné jednostranné stanovení nebo určení mzdy – mzda by měla být vždy sjednána dvoustraně.

## **Resumé**

The aim of this thesis is to analyse Czech legislation regulating an employment contract and its terms; the analysis is based on professional literature, expert articles and judicial decisions - especially decisions of the Czech Supreme Court and the Czech Constitutional Court. An employment contract is one of the most used contract types. Thus, everyone (especially employers and employees) should know what terms and conditions should be stated in employment contracts.

The thesis is divided into six chapters. The first chapter deals with an employment contract as a part of private law, the definition of an employment contract, and forms in which an employment contract can be concluded. The process of an employment contract negotiation is analysed as well. The second chapter deals with withdrawal from an employment contract. The third chapter deals with information liability of an employer.

The main part of the thesis is included in the fourth and fifth chapters. The fourth chapter deals with essential terms of an employment contract – i.e. the type of work, the place of work performance, and the date of work commencement. In this chapter, I analyse some related juristic concepts (such as job content, a workplace, or a regular workplace) and legal consequences of incorrectly arranged essential terms of an employment contract.

The fifth chapter deals with accidental (non-essential) terms of an employment contract (such as a salary, working hours, a trial period, or a non-compete clause). In this chapter, I also deal with those accidental terms which are not regulated by the Labour Code (for instance sick days, a confidentiality clause or a consent with processing of personal data).

In the last chapter, contractual freedom is analysed in relation to an employment contract. At the beginning of this chapter, I analyse the general concept of contractual freedom in private law. Then I analyse contractual freedom in labour law as well as limitations of contractual freedom in labour law (specifically forbidden terms of an employment contract).

## **Seznam použité literatury a další prameny**

### **Právní předpisy a mezinárodní smlouvy**

#### **Mezinárodní smlouvy**

Evropská úmluva o ochraně lidských práv

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené nebo povinné práci

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

#### **Právo Evropské unie**

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

#### **Ústavní zákony**

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

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

#### **Zákony**

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

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 183/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich a zákona o některých přestupcích

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

### **Vyhlášky**

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

### **Důvodové zprávy**

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

### **Judikatura**

#### **Judikatura Soudního dvora Evropské unie**

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ve věci C-14/04 ze dne 1. 12. 2005

Usnesení Evropského soudního dvora ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-437/05 (Jan Vorel proti Nemocnici Český Krumlov)

### **Judikatura Ústavního soudu**

Usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 615/17 ze dne 10. 8. 2017

Usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 613/08 ze dne 22. 7. 2009

Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 882/16 ze dne 11. 10. 2016

Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3323/14 ze dne 8. 12. 2015

Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 2703/15 ze dne 31. 8. 2016

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb.)

### **Judikatura Nejvyššího soudu**

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2339/2003 ze dne 13. 2. 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2444/2013 ze dne 24. 3. 2015

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3134/2007 ze dne 21. 10. 2008

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 ze dne 15. 6. 2010

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3240/2015 ze dne 14. 7. 2016

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 6 Cz 36/80 ze dne 21. 11. 1980

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

Rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 4 Cz 5/79 ze dne 31. 5. 1979

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4596/2014 ze dne 26. 11. 2015

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 6 Cz 30/70 ze dne 22. 6. 1970

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. zn. 6 Cz 29/82 ze dne 26. 3. 1982

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1272/2012 ze dne 18. 12. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 811/2002 ze dne 13. 11. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1922/2018 ze dne 27. 6. 2018

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

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. 5. 2011

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 127/2001 ze dne 27. 11. 2001

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2923/2008 ze dne 11. 8. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. 6. 2017

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 568/2005 ze dne 15. 12. 2005

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 ze dne 21. 1. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4891/2009 ze dne 5. 1. 2011

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

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. 12. 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2007

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2995/2011 ze dne 31. 8. 2012

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cz 10/63 ze dne 16. března 1963

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1405/2012 ze dne 6. 3. 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 3 Cdon 69/96 ze dne 26. 6. 1997

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3004/2005 ze dne 16. 11. 2006

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3411/2014 ze dne 19. 2. 2016

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 214/2001 ze dne 11. 4. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1938/2003 ze dne 15. 1. 2003

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

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 894/2005 ze dne 17. 1. 2006

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2687/2006 ze dne 6. 9. 2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 2 Cz 66/63 ze dne 30. 9. 1963

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 827/2010 ze dne 11. 3. 2011

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 ze dne 5. 9. 2001

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

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1276/2001 ze dne 11. 4. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. 9. 2011

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5008/2009 ze dne 5. 1. 2011

### **Judikatura Nejvyššího správního soudu**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 67/2005 ze dne 08. 11. 2006

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13. 2. 2014

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 175/2011 ze dne 23. 3. 2012

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 75/2011 ze dne 29. 9. 2011

### **Judikatura ostatních soudů**

Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 108/92 ze dne 21. 4. 1993

Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 70/93 ze dne 5. 8. 1994

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 469/95 ze dne 15. 11. 1995

### **Knižní zdroje**

#### **Bibliografie**

LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2400 s. ISBN: 978-80-7400-529-9

HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 1335 s. ISBN: 978-80-7400-535-0

ŠVESTKA, K. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek V (§ 1721 až 2520)*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014. 1700 s. ISBN: 978-80-7478-638-9

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1536 s. ISBN: 978-80-7400-759-0

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce (EKZ). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 1146 s. ISBN: 978-80-7400-317-2

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 512 s. ISBN: 978-80-7400-667-8

NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vydání. Praha: DRADA Publishing, a.s., 2014. 296 s. ISBN: 978-80-247-5124-5

- HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s. ISBN: 978-80-7554-132-1
- KNAPP, V. *Teorie práva.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995. 247 s. ISBN: 80-7179-028-1
- GOGOVÁ, R. a kol. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů.* 2. vydání. Olomouc: Anag, 2012. 295 s. ISBN:978-80-7263-759-1
- KOTTNAUER, A. a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou.* 1. vydání. Praha: Leges, s. r. o., 2012. 1088 s. ISBN: 978-80-87576-08-3
- KUBÍNKOVÁ, M. a kol. *Nový zákoník práce.* 1. vydání. Praha: SONDY, s.r.o., 2006. 507 s. ISBN:80-86846-15-6
- JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku.* 3. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2008. 1088 s. ISBN: 978-80-7273-150-3
- GALVAS, M. a kol. *Základy pracovního práva.* 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 304 s. ISBN: 978-80-7380-243-1
- HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019.* 12. vydání. Olomouc: ANAG, 2019. 1304 s. ISBN: 978-80-7554-190-1
- ELIÁŠ, K. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku.* 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1064 s. ISBN: 978-80-7263-857-4
- STÁDNÍK, J. a kol. *Zákon o inspekci práce. Komentář.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016. 294 s. ISBN:978-80-7478-931-1
- KOCOUREK J., DOBŘICHOVSKÝ T. *Pracovní právo pro praxi.* 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2016. 316 s. ISBN: 978-80-7400-616-6.6
- SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR.* 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. s. 415. ISBN: 978-80-7380-189-2
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo.* 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. 575 s. ISBN: 978-80-7380-540-1
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN: 978-80-210-5852-1



HOCHMA, J. a kol. *Zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vydání. Praha: LINDE PRAHA, a.s., 2008. 928 s. ISBN: 978-80-7201-724-9

### **Odborné práce**

LNĚNIČKA, J. *Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru*. Praha, 2018. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Školitel prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

HRUBÝ, D. *Kvalita a význam důvodových zpráv v českém legislativním procesu*. Praha, 2019. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Katedra teorie práva. Vedoucí práce doc. JUDr. PhDr. Jan Wintr, Ph.D.

### **Elektronické zdroje**

#### **Online knihy**

VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015 [cit. 2. 3. 2020]. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI.

PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce – Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář* [Systém ASPI]. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017 [cit. 2. 3. 2020]. ISSN: 2336-517X. Dostupné v Systému ASPI.

#### **Elektronické časopisy**

BUKOVJAN, P. *Druh práce v různých souvislostech*. Praha: Práce a mzda, 2014, roč. 62, č. 11. Dostupné v ASPI

DANDOVÁ, E. *Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy – školení BOZP a PO* [online]. Praha: Bezpečnost a hygiena práce. [cit. 14. 8. 2019]. Dostupné v ASPI.

KLÍMOVÁ, R. *Zaměstnanecké výhody z pohledu účetní*. Praha: Personální a sociálně právní kartotéka, 2018, č. 10, str. 19. Dostupné v ASPI.

BENEŠOVÁ, E. *Výhody a nevýhody zdravotního volna, tzv. sick days*. Praha: Personální a sociálně právní kartotéka, 2018, č. 6, str. 2. Dostupné v ASPI.

VRAJÍK, M. *Dovolená bez novely zákoníku práce, 1. Část*. Praha: Daňová a hospodářská kartotéka, 2018, č. 3, str. 20. Dostupné v ASPI.

DVOŘÁK, M. a SALAČ, J. *Pracovní smlouva – dílčí aspekty a aktuality*. Praha: Práce a mzda, 2018, č. 10, str. 16. Dostupné v ASPI.

ZEMANOVÁ ŠÍMOVÁ, H. *Reforma ochrany osobních údajů v EU z pohledu pracovněprávních vztahů*. Praha: Bulletin advokacie, 2017, č. 9, str. 25. Dostupné v ASPI.

ŠTEFKO, M. *Otazníky kolem smlouvy o smlouvě budoucí a smlouvy přípravní v pracovněprávních vztazích*. Praha: Práce a mzda, 2009, č. 7, str. 17. Dostupné v ASPI

ADAMOVÁ, M. *Aplikace nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Praha: Práce a mzda, 2015, č. 7, str. 15. Dostupné v ASPI.

### **Webové stránky**

NEŠLEHA, M. *Fenomén jménem švarcsystém* [online]. Fučík & Partneři. [cit. 16. 7. 2019]. Dostupné na: <http://www.fucik.cz/publikace/fenomen-jmenem-svarcsystem/>

JOUZA, L. *Ústní pracovní smlouva a náleží Ústavního soudu* [online]. Epravo.cz. [cit. 17. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustni-pracovni-smlouva-a-nalez-ustavniho-soudu-106423.html>

JOUZA, L. *Chyby a omyly při uzavírání pracovní smlouvy* [online]. Epravo.cz. [cit. 17. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/chyby-a-omyly-pri-uzavirani-pracovni-smlouvy-103078.html>

JUNKOVÁ, D., KOTRNOCHOVÁ, T. *Právní následky nedodržení formy a dalších náležitostí pracovní smlouvy* [online]. Epravo.cz. [cit. 17. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-nasledky-nedodrzeni-formy-a-dalsich-nalezitosti-pracovni-smlouvy-99488.html>

ŘEZNÍČEK, D., HEJNÁ, A. *Faktický pracovní poměr* [online]. Epravo.cz. [cit. 17. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/fakticky-pracovni-pomer-100529.html>

MAULWURF, A. *Faktický pracovní poměr (výkon práce bez smlouvy či dohody) v judikatuře* [online]. Epravo.cz. [cit. 17. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/fakticky-pracovni-pomer-vykon-prace-bez-smlouvy-ci-dohody-v-judikature-106522.html>

- JOUZA, L. *Adhezní smlouvy a souběh funkcí v pracovněprávních vztazích* [online]. Epravo.cz. [cit. 18. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/adhezni-smlouvy-a-soubeh-funkci-v-pracovnepravnych-vztazich-100353.html>
- LICHOVNÍK, T. *Neznalost zákona neomlouvá. Opravdu?* [online]. Pravniprostor.cz. [cit. 18. 7. 2019]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/neznalost-zakona-neomlouvá-opravdu>
- JOUZA, L. *Je sjednání pracovní náplně povinné?* [online]. Ustavprava.cz. [cit. 6. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/08/je-sjednani-pracovni-naplne-povinne/>
- FETTER, R. *Jaký je rozdíl mezi místem výkonu práce a pracovištěm?*[online]. Mesec.cz. [cit. 6. 8. 2019.]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/jaky-je-rozdil-mezi-mistem-vykonu-prace-a-pracovistem/>
- JOUZA, L. *Pracovní náplň – vhodná náležitost pracovní smlouvy* [online]. Epravo.cz. [cit. 7. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-naplň-vhodna-nalezitost-pracovni-smlouvy-106128.html>
- FETTER, R. *Druh práce a pracovní náplň* [online]. Epravo.cz. [cit. 8. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/druh-prace-a-pracovni-naplň-84152.html>
- HÁJKOVÁ, G. *Zdravotní pojištění 2019: minimální záloha rekordně vzroste* [online]. Mesec.cz. [cit. 9. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/zdravotni-pojisteni-2019-minimalni-zaloha-rekordne-vzroste/>
- JOUZA, L. *Vznik pracovního poměru v aktuální judikatuře* [online]. Bulletin-advokacie.cz. [cit. 9. 8. 2019]. Dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/vznik-pracovniho-pomeru-v-aktualni-judikature?browser=mobi>
- THEOBALD, H-U. *Kdy správně provést vstupní lékařskou prohlídku v rámci pracovněprávních vztahů?*[online]. Epravo.cz. [cit. 14. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-spravne-provest-vstupni-lekarskou-prohlidku-v-ramci-pracovnepravnych-vztahu-107214.html?mail>

- ŠIMEK, M. *Vstupní školení BOZP. Kdo, kdy, jaká je povinnost a co obsahuje?* [online]. SkoleniBOZP.cz. [cit. 14. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/vstupni-skoleni-bozp-kdo-kdy-jaka-je-povinnost-a-co-obsahuje/>
- PŘIB, J. *Nárokové a nenárokové složky odměny zaměstnance* [online]. Pravniprostor.cz. [cit. 21. 8. 2019]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/narokove-a-nenarokove-slozky-odmeny-zamestnance>
- OLIVA, J. *O výhodách i nevýhodách mzdového výměru* [online]. Epravo.cz [cit. 23. 9. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/o-vyhodach-i-neyvhodach-mzdoveho-vymeru-102702.html>
- MANDÁT, J. *K možností jednostranné úpravy výše mzdy* [online]. Epravo.cz [cit. 23. 9. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-moznostem-jednostranne-upravy-vyse-mzdy-87973.html>
- FETTER, R. *Zkušební doba: co o ní možná nevíte?* [online]. Mesec.cz [cit. 16. 10. 2019]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/zkusebni-doba-co-o-ni-mozna-nevite/>
- JOUZA, L. *Jak správně sjednat pracovní smlouvu* [online]. Epravo.cz [cit. 16. 10. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-sjednat-pracovni-smlouvu-109724.html>
- ZUKLÍNOVÁ, M. *Způsoby právního jednání* [online]. Pravniprostor.cz [cit. 16. 10. 2019]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/komentar-546>
- FETTER, R. *Problémy s pracovním poměrem na dobu určitou v praxi - Změna na dobu neurčitou ze zákona pro pokračování v práci - 3. díl* [online]. Epravo [cit. 17. 10. 2019]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/problemy-s-pracovnim-pomerem-na-dobu-urcitou-v-praxi-zmena-na-dobu-neurcitou-ze-zakona-pro-pokracovani-v-praci-3-dil-106518.html>
- FETTER, R. *Z předšmluvní odpovědnosti se vyvážete přes zkušební dobu* [online]. Měsíc.cz [cit. 7. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/z-predsmluvni-odpovednosti-se-vyvazete-pres-zkusebni-dobu/>

LANDWEHRMANN, T. *Offer Letter zaměstnavatele optikou Nejvyššího soudu* [online]. Epravo.cz [cit. 7. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/offer-letter-zamestnavatele-optikou-nejvyssiho-soudu-101573.html>

FETTER, R. Na co dát pozor u smlouvy o budoucí pracovní smlouvě? [online]. Měšec.cz [cit. 7. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/na-co-dat-pozor-u-smlouvy-o-budouci-pracovni-smlouve/>

ZRUTSKÝ, J. Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba [online]. Odbory.info [cit. 16. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.odborny.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>

FETTER, R. Jaké jsou vaše nároky, když máte kratší pracovní úvazek? [online]. Měšec.cz [cit. 16. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.mesec.cz/clanky/jake-jsou-vasi-naroky-kdyz-mate-kratsi-pracovni-uvazek/>

NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, R. Pracovní pohotovost [online]. Právníprostor.cz [cit. 16. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovni-pohotovost>

PAVLOVÁ, M. Dohody o srážkách ze mzdy [online]. RSM [cit. 17. 2. 2020]. Dostupné na: <https://rsm.cz/blog/novinky/mzdy/dohody-o-srazkach-ze-mzdy/>

Veřejný ochránce práv. Zaměstnavatel nesmí ukládat povinnosti nad rámec zákona [online]. Tisková zpráva. Ochrance.cz [cit. 17. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/zamestnavatel-nesmi-ukladat-povinnosti-nad-ramec-zakona/>

KOLLÁROVÁ, T. a HÁJKOVÁ, M. Mlčenlivost zaměstnanců nařízená zaměstnavatelem [online]. Holec-advokati.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <http://www.holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/354>

PREUSS, O. Dohoda o mlčenlivosti uzavřená se zaměstnancem [online]. Dostupnyadvokat.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/dohoda-o-mlcenlivosti>

KREJČÍ, L. a KREJČÍ, K. Mlčenlivost v pracovněprávních vztazích [online]. Advokatikrejci.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <http://advokatikrejci.cz/pracovni-pravo/mlcenlivost-v-pracovnepravnich-vztazich>

OLIVA, J. K povinnosti mlčenlivosti zaměstnanců ve mzdové oblasti [online]. Epravo.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-povinnosti-mlcenlivosti-zamestnancu-ve-mzdove-oblasti-106076.html>

POLÁK, P. Bavit se o platu je normální [online]. Ochrance.cz [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/aktuality-z-diskriminace/aktuality-z-diskriminace-2019/bavit-se-o-platu-je-normalni/>

MANDÁT, J. *Souhlas se zpracováním osobních údajů u zaměstnanců* [online]. Epravo.cz [cit. 19. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/souhlas-se-zpracovanim-osobnich-udaju-u-zamestnancu-108010.html>

BOČANOVÁ, V. *Alternativně sjednané povinné náležitosti v pracovní smlouvě* [online]. Ak-vych.cz [cit. 24. 2. 2020]. Dostupné na: <https://www.ak-vych.cz/alternativne-sjednane-povinne-nalezitosti-v-pracovni-smlouve/>

JOUZA, L. *Právní jednání podle O. Z. – důsledky pro pracovní právní vztahy* [online]. Bulletin-advokacie.cz [cit. 25. 2. 2020]. Dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pravni-jednani-podle-o.-z.-dusledky-pro-pracovnepravni-vztahy>

Autor neznámý. *Zápis, změny* [online]. CAK.cz [cit. 3. 3. 2020]. Dostupné na: <https://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=9013>.

Doporučení Ministerstva školství, tělovýchovy a mládeže k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a žákem střední školy nebo studentem vyšší odborné školy, připravujícím se pro potřeby zaměstnavatele ze dne 6. 11. 2015. Dostupné na: [http://www.msmt.cz/uploads/O21/O211/smlouvy\\_mezi\\_zametnavatelem\\_a\\_zake m/Doporuceni.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/O21/O211/smlouvy_mezi_zametnavatelem_a_zake m/Doporuceni.pdf)