

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Smluvní svoboda v pracovněprávních vztazích

Helena Hajšmanová

Plzeň 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Smluvní svoboda v pracovněprávních vztazích“ zpracovala samostatně, kdy k jejímu vypracování jsem použila pouze uvedení pramenů a literatury.

Helena Hajšmanová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D., za jeho pomoc při vedené diplomové práce, rady a vstřícné jednání.

Obsah

Úvod.....	1
Vývoj a postavení pracovního práva v právu soukromém.....	2
Pracovní právo, jeho předmět a funkce.....	2
Geneze pracovního práva	5
Pracovní právo jako odvětví práva soukromého	9
Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku	12
Zásady občanského zákoníku a jejich projevy v pracovním právu	15
Zásada autonomie vůle.....	16
Omezení autonomie vůle	19
Smluvní svoboda jako součást zásady autonomie vůle.....	23
Princip flexicurity	24
Projevy vybraných zásad v pracovněprávních vztazích.....	26
Specifické zásady pracovního práva	30
Rozsah smluvní svobody v pracovněprávních vztazích	33
Pracovní poměr.....	34
Postup před vznikem pracovního poměru	35
Vznik pracovního poměru	40
Změny pracovního poměru.....	47
Skončení pracovního poměru	52
Právní vztah založený dohodou o práci konané mimo pracovní poměr	59
Dohoda o provedení práce.....	62
Dohoda o pracovní činnosti.....	63
Závěr	64
Cizojazyčné resumé	66
Seznam použitých zdrojů	67

Úvod

S principem smluvní svobody se v rámci pracovněprávních vztahů setkává běžně většina z nás, byť si existenci tohoto principu nemusíme nutně uvědomovat. Tato diplomová práce se smluvní svobodou v rámci pracovněprávních vztahů zabývá ze dvou hledisek, kdy ji lze obsahově rozdělit na dvě základní části. V první části se snažím o teoretické vymezení zásady smluvní svobody. Druhá část je zaměřena na projevy, rozsah a limity smluvní svobody v rámci individuálních pracovněprávních vztahů, a to pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr.

Pro pochopení působení soukromoprávní zásady v rámci práva pracovního, je potřeba nejprve vymezit postavení pracovního práva, jako soukromoprávního odvětví. V první kapitole se věnuji vývoji pracovního práva, kdy seznámení se s ním napomáhá pochopit vztah pracovního práva s právem občanským, kterému se také věnuji. Přestože je pracovní právo soukromoprávním odvětvím existují jistá specifika, která z něj nedělají zcela typickou součást soukromého práva. Těmito specifickým se rovněž krátce věnuji, neboť si myslím, že je nutné je uvést pro lepší vhled do problematiky.

V druhé kapitole se věnuji zásadám občanského zákoníku a jejich reflexi v právu pracovním. Stěžejně se zaměřuji na zásadu autonomie vůle, která bývá slučována se zásadou smluvní svobody. Já vnímám smluvní svobodu jako užší vymezení zásady autonomie vůle, kdy se věnuji nejen jejich popisu, ale nastiňuji rovněž způsoby jejich omezení. Krátce se věnuji také principu flexicurity, který v souvislosti se smluvní svobodou v rámci pracovního práva, bývá poměrně často skloňován. Pro komplexnost kapitoly se jejím závěrem krátce věnuji i dalším zásadám soukromého práva, které jsou v pracovním právu uplatňovány a specifickým zásadám pracovního práva.

Stěžejní kapitolou je poslední kapitola mé práce, která je věnována rozsahu smluvní svobody v individuálních pracovněprávních vztazích. Věnuji se jejímu rozsahu a limitům, co se týče celého průběhu těchto vztahů, tedy vzniku, změnám a jejich skončení. Snažím se nejen o teoretický popis, ale rovněž o upozornění na praktické problémy, které mohou v rámci uplatňování smluvní svobody v individuálních pracovněprávních vztazích vzniknout. Závěrem se pokusím o zhodnocení současného stavu.

Vývoj a postavení pracovního práva v právu soukromém

Pracovní právo, jeho předmět a funkce

Soubor norem, které tvoří pracovní právo, vymezuje odborná literatura do tří základních oblastí. Za nejstarší z nich lze označit tzv. individuální pracovní právo, kterým se rozumí vztahy, ve kterých pracovní sílu fyzické osoby – zaměstnanec, užívá za úplaty osoba druhá – zaměstnavatel, který může být na rozdíl od osoby zaměstnanec, osobou fyzickou i právnickou.¹

Za vývojově mladší oblast pracovního práva je považováno pracovní právo kolektivní, které se zabývá postavením odborové organizace v pracovněprávních vztazích a vazbami těchto odborů jako představiteli práce s představiteli kapitálu – zaměstnavateli.²

Třetí z oblastí, která spadá pod pracovní právo, je oblast zaměstnanosti, která však na rozdíl od dříve uvedených oblastí postrádá soukromoprávní charakter. Především ve vztahu k subjektům této oblasti, kdy stát nevystupuje pouze jako autorita zajišťující regulaci těchto vztahů, ale jako samotný subjekt vztahu, a to prostřednictvím svých orgánů. Úprava zaměstnanosti je vykonávána metodami veřejnoprávními, kdy na jedné straně stojí moc veřejná a na druhé straně soukromoprávní subjekt, ať už se jedná o občana či zaměstnavatele. Oblast zaměstnanosti má tak velmi blízko k právu správnímu a je přiřazována do systému sociálního zabezpečení.³

Obecně lze za předmět právní úpravy považovat chování určitých subjektů v rámci společenských vztahů, kdy v souvislosti s právem pracovním můžeme tyto vztahy konkretizovat jako vztahy korespondující s dobou před zapojením se do pracovního procesu, tedy k době při hledání zaměstnání a vstupu na pracovní trh, případně také jako vztahy vznikající při realizaci práva shromažďovacího, které slouží k ochraně sociálních a hospodářských zájmů. Avšak s ohledem na výše vymezené oblasti pracovního práva lze primárně za předmět právní úpravy považovat společenské vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce či na ní

¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 3

² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 11

³ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 4

navazují, kdy výkon závislé práce je v současné době stále převažujícím zdrojem příjmů fyzických osob.⁴

Závislá práce je považována za předmět pracovního práva, a to jak ve vztahu k individuálním pracovněprávním vztahům, tak ve vztahu k právu kolektivnímu, kdy se termínem závislé práce nerozumí jakákoliv lidská práce, ale činnost, která naplňuje zákonné znaky. Tyto znaky jsou definovány v rámci ustanovení § 2 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen ZPr), jako práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Podmínky výkonu závislé práce upravuje § 2 odst. 2 ZPr, kdy musí být vykonávána za mzdu, plat či odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Za závislou práci jsou považovány rovněž případy v rámci agenturního zaměstnávání, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.⁵

Ustanovení § 3 ZPr uvádí, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Toto výslovné určení způsobu výkonu závislé práce, společně s rozsáhlými definičními znaky a podmínkami jejího výkonu, slouží jako nástroj k zabránění zastřenému právnímu jednání, a to obvykle iniciovaného především ze strany zaměstnavatele. V minulosti docházelo k situacím, kdy byly namísto pracovněprávních vztahů uzavírány vztahy obchodněprávní, přestože činnost, která byla předmětem uzavíraného vztahu, naplňovala znaky závislé práce (tzv. švarcsystém)⁶. Těmto právním vztahům napomáhá předcházet rovněž ustanovení § 5 písm. e) zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to vymezením pojmu nelegální práce, jako závislé práce vykonávané fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. s. 12-13

⁵ § 307a ZPr

⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0., str. 25-37

Na výše uvedené právní regulaci je možno demonstrovat nejstarší z funkcí pracovního práva, která se v právním řádu na našem území formuje již od 19. století⁷, a to funkci ochrannou. Ochranná funkce pracovního práva má za cíl upravovat pracovní podmínky ve prospěch slabší ze stran pracovněprávního vztahu – zaměstnance, ať už se jedná o stanovení minimálních standardů pro využívání pracovní síly, kdy je účelem vybalancovat ochranu pracovní síly a zároveň ponechat prostor zaměstnavateli pro její efektivní využívání (viz úprava pracovní doby či doby odpočinku) či snahu o zajištění uspokojování potřeb zaměstnanců a jejich rodin ve vztahu k regulaci finančních prostředků získávaných závislou prací (viz např. institut minimální mzdy a odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli).⁸ Pod ochrannou funkci je možno začlenit rovněž povinnosti na straně zaměstnavatele vyplývající ze ZPr, např. povinnosti týkající se vytváření vhodných pracovních podmínek pro své zaměstnance, které umožňují bezpečný výkon práce, zajištění bezpečné úschovy jejich svršků a osobních předmětů či vytváření zvláštních pracovních podmínek pro specifický okruh zaměstnanců – fyzických osob se zdravotním postižením, zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek či zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, případně mladistvých zaměstnanců.

Další neméně podstatnou funkcí pracovního práva je funkce organizační, která spočívá ve vytvoření určitého rámce, na základě, kterého zaměstnavatel řídí činnost závislé práce svých zaměstnanců. Na základě této funkce jsou tak vytvářeny podmínky pro fungování pracovního procesu a fungování trhu práce.⁹

Ve vztahu k základním funkcím pracovního práva bývá uváděna rovněž jeho funkce výchovná, která je založena na motivaci subjektů k jejich jednání, kdy realizace zákonných norem v každodenní činnosti zaměstnance či zaměstnavatele podporuje jejich právní vědomí a důvěru v právní řád.¹⁰ Ze strany zaměstnance se tím rozumí *„bohatý vzor chování zaměstnance, založený na katalogu závazků, zahrnující obecně takové povinnosti, jako je svědomitá a řádná práce, řádné hospodaření s prostředky zaměstnavatele, zachovávání státního a služebního*

⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. str. 44

⁸ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 31

⁹ Tamtéž, str. 31-32

¹⁰ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1. str. 25

tajemství, dodržování dobrých mravů apod. Vedoucí zaměstnanci jsou zavázáni co nejlépe organizovat práci podřízených, diferencovat odměňování podle výkonnosti, pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a jejich pracovní výsledky“.¹¹ Ze strany zaměstnavatele by se podporou jeho právního vědomí dalo rozumět plnění jeho zákonných povinností.

Geneze pracovního práva

Prvopočátky pracovního práva, jako ochranného zákonodárství, bývají tradičně spojovány s obdobím kapitalismu a s tím spojeným přílivem pracovní síly z venkova do měst. S nárůstem výroby a dostupné pracovní síly rostla potřeba regulace podmínek práce v průmyslu, která do té doby podléhala naprosté smluvní volnosti. Smluvní svobodu bylo potřeba omezit ve prospěch slabší ze stran pracovněprávních vztahů – zaměstnanců. Přesto první formu regulace, kterou je možno spojovat s vývojem individuálního pracovního práva, lze datovat již do období římského práva, které zavedlo institut smluvního typu *locatio conductio operarum*, smlouvu námezdní, která spočívala v dohodě, že jeden kontrahent pro druhého vykoná službu či práci za peněžitou odměnu. Jednalo se však o práce, které nevykonávali svobodní občané, ale zpravidla otroci, kdy zásady této námezdní smlouvy odpovídaly spíše zásadám nájmu věci, než právnímu vztahu založenému na základě autonomie vůle obou jeho smluvních stran.¹²

Na našem území vnesl institut námezdní smlouvy do právního řádu Všeobecný zákoník občanský (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch*, dále jen ABGB), který byl vyhlášen roku 1811. Námezdní smlouvou se upravoval závazek konat pro jiného službu či vyhotovit dílo za úplatu, která byla obvykle splatná po skončení služby či dokončení díla. ABGB, v důsledku hospodářského a sociálního vývoje, prošel několika novelizacemi, kdy namísto smlouvy námezdní vznikla smlouva služební a smlouva o dílo. Smlouva o dílo se lišila od smlouvy služební svým předmětem, kterým byl až výsledek činnosti – dílo, nikoliv výkon činnosti jako takový. Ochranné normy ABGB stanovovaly zaměstnavateli povinnost pečovat o bezpečnost a zdraví svých zaměstnanců a posilovaly postavení zaměstnance v právním vztahu. V případě skončení služebního poměru na dobu neurčitou určovaly výpovědní lhůty ve stejné délce pro obě smluvní strany a

¹¹ Tamtéž, str. 25

¹² ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7. str. 69-70

upravovaly nárok zaměstnance na mzdu v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele i zaměstnance.¹³

Námezdní smlouva (později smlouva služební a smlouva o dílo) byla upravena v hlavě XXVI. ABGB, tedy v rámci soukromoprávního kodexu. Vedle soukromoprávní úpravy pracovní smlouvy vznikala úprava veřejnoprávní, která se týkala regulace pracovních podmínek, např. dekret o ochraně dětí, který upravil pracovní dobu dětí v závislosti na jejich věk, či horní zákon a živnostenský řád, které ukládaly zaměstnavateli povinnost zřídit zaměstnancům nemocenské a starobní pojištění¹⁴. Postupně tyto veřejnoprávní regulace nabíraly na počtu, kdy upravovaly pracovní podmínky pro jednotlivé pracovní obory a ABGB (po vzniku Československé republiky v roce 1918 převzat tzv. recepční normou do jejího právního řádu) na počátku 20. stol. obsahoval jen nepatrnou část pracovněprávní úpravy, kdy její většina byla roztržena do speciálních právních úprav. Vztah těchto speciálních norem vůči obecné úpravě v občanském zákoníku byl rozličný, kdy bylo možno tyto zvláštní předpisy dělit do kategorií na ty, které výslovnou úpravu vztahu k občanskému zákoníku obsahovaly a na ty, které nikoliv. V obou těchto kategoriích se pak daly dále členit na předpisy, které stanovovaly podpůrnou či delegovanou aplikaci občanského zákoníku¹⁵.

K odtržení pracovního práva od práva občanského a jeho obecné izolaci od veškerých jiných právních odvětví, došlo na našem území po roce 1948, a to na základě snahy o transformaci právního řádu ve smyslu socialistických principů, mj. na základě tzv. právníké dvouletky, jíž výsledkem byl mj. zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník, který účelně neobsahoval žádné normy týkající se pracovního práva. Tento postup korespondoval se změnou politické situace, kdy pracovněprávní vztah nebyl chápán, jako úplatný smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale jako vztah pracovníka a socialistické organizace. Socialistická organizace nakládala a hospodařila se státním majetkem a pracovník měl nejen právo, ale i povinnost podílet se na jejím rozvoji, řízení a kontrole. Snaha o izolaci pracovního práva vyvrcholila zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce, který zrušil drtivou většinu do té doby účinných norem

¹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. str. 44-45

¹⁴ Tamtéž str. 44-45

¹⁵ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7. str. 77-79

pracovního práva a vyloučil subsidiární užití norem občanského zákoníku. Znamenal komplexní a samostatnou úpravu, včetně obecných otázek, jako bylo určení subjektů pracovněprávních vztahů, jejich zastoupení, právní úkony a jejich neplatnost či počítání času. Daná právní úprava neposkytovala subjektům pracovněprávních vztahů takřka žádnou smluvní volnost a její normy byly primárně kogentního charakteru.¹⁶

Zákoník práce z roku 1965 byl na našem území účinný až do data 31.12.2006, kdy přes veškeré své novelizace nebyl schopen korespondovat se sociálním a ekonomickým vývojem společnosti, který se za čtyři dekády jeho účinnosti udál. Stávající zákonná úprava vyvolávala aplikační problémy, především ve vztahu k izolaci pracovního práva od práva občanského.

Již v průběhu 90. let 20. století započaly úvahy o vytvoření nového civilního kodexu, kdy v souvislosti s jeho vývojem, mělo dojít také ke změně na poli pracovního práva. Primární myšlenkou bylo posílení smluvního principu a smluvní svobody, které by vedlo k opětovnému navázání uměle přerušeno vztahu pracovního práva s právem občanským. Na sklonku volebního období v roce 2006 byl přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále též jako ZPr), který nabyl účinnosti dnem 1.1.2007. Jednalo se o přijetí kvapné a s výhradami nejen odborné veřejnosti.

Původní zákonné znění upravilo vztah zákoníku práce se zákonem č. 40/1964 Sb., občanským zákoníkem, kdy pro jejich vzájemné provázání, byla zvolena forma delegace. Ustanovení § 4 ZPr vymezilo, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije pouze tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. Zákonodárci zvolená forma delegace nebyla obecně považována za šťastnou a uvedené ustanovení § 4 ZPr, společně s řadou dalších ustanovení, napadla skupina poslanců u Ústavního soudu.

Ve svém nálezu Pl. ÚS 82/06 ze dne 12.3.2008 Ústavní soud neshledal princip delegace, ve formě přijaté zákoníkem práce, za souladný s ústavním pořádkem a napadané ustanovení zrušil. Občanské právo je obecným soukromým právem, subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím, kdy sice speciální předpisy mají zásadně aplikační přednost, avšak neupravují-li určitou

¹⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. str. 44-45

otázku, je nutno přistoupit k obecné úpravě. Ústavní soud byl toho názoru, že nejrůznější výslovné odkazy na občanský zákoník nemohou pokrýt veškeré nezbytné situace v rámci pracovněprávních vztahů. Vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by v konkrétních případech vedlo k nejistotě v pracovněprávních vztazích, neboť by nebylo zřejmé, jakým právním předpisem se budou dotčené vztahy řídit, kdy takovýto stav neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu a není tak v souladu s principy právního státu obsažených v čl. 1 odst. 1 Ústavy. Ústavní soud v nálezu rovněž přispěl k rozšíření smluvní volnosti v rámci pracovněprávních vztahů, kdy zrušil části ustanovení § 2 odst. 1 ZPr, které vymezovalo kogentní normy pro své adresáty natolik komplikovaným a nejasným způsobem, že narušovalo princip srozumitelnosti a přehlednosti právního řádu.¹⁷

Reakcí zákonodárců na výše uvedený nález bylo přijetí zákona č. 365/2011 Sb., tzv. koncepční novely zákoníku práce, jehož obsah sledoval dva základní cíle – obecné koncepční změny a změny vedoucí ke zvýšení flexibility pracovního práva. V rámci obecných koncepčních změn byl do zákoníku práce zakotven Ústavním soudem deklarovaný princip subsidiarity občanského zákoníku a byly upraveny ustanovení týkající se neplatnosti právního jednání v rámci pracovněprávních vztahů.¹⁸

Další značnou změnu prodělal zákoník práce ve vztahu k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Tento změnový zákon představoval doprovodnou legislativu k zákonu č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále též jako OZ), jakožto obecnému předpisu soukromého práva, kdy se změny s vydáním nového občanského zákoníku zcela logicky promítly rovněž do zákoníku práce. Novela přinesla zpřesnění základních zásad pracovněprávních vztahů, které rozšířily smluvní volnost stran pracovněprávních vztahů, řešení otázek neplatnosti právních jednání a řešení otázek kogentnosti právních norem obsažených v zákoníku práce.¹⁹ Předmětná novela nabyla účinnosti společně s novým občanským zákoníkem ke dni 1.1.2014.

¹⁷nález Pl. ÚS 82/06 ze dne 12.3.2008, vyhl. pod č. 116/2008 Sb. dne 14.4.2008

¹⁸BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 30-32

¹⁹HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.str. 66-67

Pracovní právo jako odvětví práva soukromého

Pracovní právo bývá jednotně vymezováno jako relativně samostatné právní odvětví. Jeho část, označovaná jako individuální pracovní právo, se dle popsané geneze vyčlenilo v průběhu času z práva občanského, ke kterému má tak logicky nejbližší, kdy i s ohledem na tento historický vývoj je individuální pracovní právo považováno za odvětví práva soukromého.²⁰ Vzhledem k tomu, že se v rámci své diplomové práce zaměřuji na smluvní svobodu v individuálních pracovněprávních vztazích, budu se věnovat v této kapitole postavení individuálního pracovního práva, jako soukromoprávního odvětví, a ponechám stranou oblast kolektivního pracovního práva a oblast zaměstnanosti.

V rámci kontinentálního práva rozlišujeme v právních systémech 2 základní podsystémy, a to právo soukromé a veřejné. Přestože historický základ tohoto dělení sahá do dob římského práva, jeho rozlišení a stanovení kritérií budí neshody i v současné době. Primárně, při členění práva na jednotlivé subsystémy a odvětví, je potřeba mít na mysli, že systém práva, tedy právní řád, je jednotným systémem, v rámci, kterého jsou všechna dílčí odvětví provázána vzájemnými vztahy.²¹

V rámci geneze práva se postupně vytvořily 3 základní teorie, které sloužily k rozdělení práva na soukromé a veřejné. Nejstarší z nich je teorie zájmová, spočívající na posouzení povahy zájmu jednotlivce oproti zájmu veřejnému. Dále teorie mocenská, která vychází z postavení subjektů v rámci právních vztahů, kdy na základě jejich rovnosti nebo vztahu podřízenosti a nadřízenosti, rozlišuje právo soukromé a veřejné. Třetí teorií je teorie organická, která za veřejné právo považuje takové právo, ve kterém působí státní orgán, vystupující z pozice tohoto státního orgánu, kdy všechno ostatní je považováno za právo soukromé.²²

Do doby rekodifikace soukromého práva byla nejčastějším přístupem k rozeznání soukromého práva od veřejného teorie mocenská, ke které se hlásil rovněž Ústavní soud, kdy dovodil, že *za právo veřejné považuje soud tu oblast práva, v níž jsou vztahy založené na nerovnosti zúčastněných subjektů, k*

²⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 4

²¹ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7. str. 22-23

²² HARVÁNEK, Jaromír. *Teorie práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-104-5. str. 430

*soukromému právu patří vztahy založené na rovnosti*²³. S příchodem nového občanského zákoníku je za výchozí teorii považována teorie organická, kdy kritérium rovnosti nahradil princip autonomie vůle.²⁴ Důvodová zpráva k OZ považuje princip rovnosti za metodologicky vadný, kdy „za první zásadu soukromého práva nepokládá rovnost osob, ale zásadu autonomie vůle“²⁵.

Dualismus, spočívající v dělení práva na soukromé a veřejné, je v praxi využitelným pro zákonodárce, a to ve vztahu k metodám regulace právních vztahů. Tyto právní úpravy určité výšece právních vztahů lze dělit na metody soukromoprávní a veřejnoprávní. Povaha a náplň soukromoprávních vztahů je založena na dispoziční autonomii vůle svých subjektů, kdy je respektována schopnost těchto subjektů si uspořádat vzájemné poměry mezi sebou po svém a vlastními projevy vůle, kdy v případě, že toto vlastní uspořádání není v rozporu s veřejným zájmem, nabízí soukromé právo úpravu v podobě dispozičních norem, od kterých je možno se odchýlit.²⁶ Naopak práva a povinnosti veřejnoprávního charakteru jsou stanoveny a ukládány na základě imperativních kogentních norem²⁷. Normy příkazujícího charakteru nejsou cizí ani soukromému právu, kdy v rámci něj tyto kogentní normy omezují či dokonce zakazují určitá ujednání mezi subjekty, ale musí pro jejich existenci existovat řádný důvod a mohou nastoupit jen tam, kde je nutnost hájit veřejné zájmy či práva třetích osob²⁸.

Přestože je individuální pracovní právo považováno za součást soukromého práva, lze v něm nalézt projevy soukromoprávního, ale i veřejnoprávního charakteru. Nejasnou hranici mezi právem soukromým a veřejným deklaroval rovněž Ústavní soud, kdy připustil, že hranice soukromého a veřejného práva nelze v moderním právním pojetí chápat tak ostře, jako v minulosti, neboť prvky soukromého práva nalézáme rovněž v právu veřejném a naopak²⁹. V pracovním právu nalezneme mnoho veřejnoprávních zásahů ve formě kogentních norem, které omezují či zcela vylučují smluvní svobodu subjektů pracovněprávních vztahů, kdy

²³ usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 23.6.1995, sp.zn. II ÚS 86/95

²⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9. str. 19

²⁵ Důvodová zpráva k zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, str. 20

²⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9. str.14-15

²⁷ BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva. 2., přeprac. vyd.* Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0. str. 101-102

²⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9. str.14-15

²⁹ Nález Pl. ÚS 82/06 ze dne 12.3.2008, vyhl. pod č. 116/2008 Sb. dne 14.4.2008, odst. 180

tyto veřejnoprávní zásahy nejsou v jiných odvětvích soukromého práva neobvyklé, ale pracovní právo se od nich odlišuje mírou četnosti a rozsahem těchto zásahů. Liší se i důvody pro tyto zásahy ze strany státu, kdy primárně je veřejným zájmem ochrana zdraví a bezpečnosti osob, avšak výkon práce stojí za rozvojem celé společnosti a značně ovlivňuje oblast fiskální.

Za další veřejnoprávní prvek v rámci pracovního práva je možno považovat povahu sankcí. Soukromoprávní sankce obvykle vznikají přímo v důsledku protiprávního jednání a reflektují hmotnou újmu, která vznikla na základě tohoto jednání. Oproti tomu veřejnoprávní sankce obvykle hmotnou újmu nereflektují.³⁰ Právní úprava poskytuje zaměstnavateli poměrně širokou škálu sankcí, které je oprávněn vůči zaměstnanci uplatnit, od možnosti požadovat náhradu škody, až po rozvázání pracovního poměru. Sankcí, která je ZPr výslovně vyloučena, je sankce spočívající v uložení peněžitého postihu, neboť sankce, kterou je autoritativně ukládána povinnost peněžitého plnění, a to bez přímého odvození od způsobené újmy, je sankcí veřejnoprávní povahy. Sankce v rámci pracovněprávních vztahů lze aplikovat samozřejmě i vůči zaměstnavateli, kterému jsou zákonem ukládány povinnosti. Kontrolu jejich plnění vykonávají kontrolní orgány, převážně Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty, které jsou správními úřady s oprávněním ukládat zaměstnavateli pokuty za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů. Problematika, která relativizuje soukromoprávní charakter pracovního práva ve vztahu k ukládání sankcí, je ta, že v případě porušení povinnosti jedné ze stran soukromoprávního vztahu, se obecně tyto strany obrací na civilní soud a domáhají se svých práv v rámci civilního soudního řízení. V praxi však zaměstnavatelé za reálnou sankci obvykle nepovažují obranu zaměstnance v rámci soudního řízení, ale spíše kontrolním správním orgánem uloženou sankci, která dosahuje řádu statisíců až milionů korun. Na druhou stranu zaměstnanci raději, v rámci ochrany svých individuálních zájmů, preferují podání podnětu kontrolnímu orgánu. Zahájení a vedení správního řízení neznamena pro podatele podnětu žádné finanční náklady, oproti podání civilní žaloby proti svému zaměstnavateli, která by pro zaměstnance, jako následného účastníka řízení,

³⁰ BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva. 2.*, přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0. str. 103

znamena aktivní hájení svých práv a finanční náklady vynaložené nejen na případné právní zastoupení.³¹

Mimo veřejnoprávní prvky a veřejnoprávní zásahy lze pozorovat rovněž další odlišnosti pracovního práva od obecného soukromého práva. Přestože jsem výše nastínila, že základním principem občanského zákoníku, jako obecné úpravy soukromého práva, není již princip rovnosti, avšak zásada autonomie vůle, bývá za zvláštnost pracovního práva, v rámci práva soukromého, považována nerovnost vyjádřená v ZPr, kdy výkon závislé práce spočívá ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Vyjádřená nerovnost však není nerovností právní, ale pouze faktickou, plynoucí z dispozičních oprávnění zaměstnavatele a vyjadřující nadřízenost zaměstnavatele pouze v organizačním smyslu³². Další ze zvláštností pracovního práva je, že k omezení smluvní svobody v rámci něj nedochází pouze na základě veřejnoprávních zásahů, jako obecně u soukromoprávních odvětví, ale rovněž na základě kolektivních smluv.³³

Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku

Jak bylo již nastíněno výše, oba kodexy jsou společně v poměrně úzkém vztahu, kdy občanský zákoník je obecným zákoníkem a základní právní úpravou pro všechna odvětví soukromého práva. Svůj vztah výslovně k zákoníku práce vymezuje OZ v § 2401 odst. 1 takto: „*pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek*“.

Podpůrné užití ustanovení občanského zákoníku v rámci pracovněprávních vztahů vychází z ustanovení § 4 ZPr: „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*“.

Aplikace ustanovení OZ je tak umožněno pouze v případě, že ZPr neobsahuje zvláštní úpravu daného institutu, a zároveň se nepříčí základním pracovněprávním zásadám. Instituty, které ZPr upravuje sám a zcela komplexně,

³¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9. str. 57-63

³² Tamtéž str. 47-48

³³ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 6

např. odpovědnost za škodu a její náhrada či specifika skončení pracovního poměru, vylučují subsidiární aplikaci ustanovení OZ. V případě, že ZPr obsahuje úpravu institutu pouze částečně nebo ji neobsahuje vůbec a nabízí se aplikace ustanovení OZ, je vždy nejprve potřeba posoudit, zda se nepřičí základním zásadám pracovního práva.

Vzhledem k výše uvedeným podmínkám podpůrného působení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy lze vymezit 3 základní modely takového vztahu:

- pro vyřešení právní otázky zcela postačuje zvláštní úprava v zákoníku práce, občanský zákoník se tedy neužije, přestože by, nebýt této zvláštní úpravy, obsahoval aplikovatelná ustanovení
- pro vyřešení právní otázky je potřeba propojení zvláštní úpravy s úpravou obecnou, kdy je potřeba vzít v potaz určitá specifika upravená v zákoníku práce, která by mohla aplikaci obecné normy vyloučit
- zákoník práce relevantní zvláštní úpravu neobsahuje a ponechává tak vyřešení právní otázky obecné normě.³⁴

Co se týče subsidiárního použití OZ v rámci pracovněprávních vztahů, nelze opomenout rovněž možnost výslovného zákazu užití normy, a to zákazem formulovaným v ZPr vůči konkrétním institutům OZ. Proti těmto konkrétním institutům se ZPr vymezuje zejména v ustanovení § 4a odst. 4 – vzdání se poskytnutého práva, § 144a – zákazu postoupení práva, § 346b – zákazu peněžních postihů, § 346c – zákazu zproštění povinnosti a § 346d – výjimky ze smluvní volnosti. Porušení těchto zákazů může mít za následek zdánlivé právní jednání, ke kterému nebude přihlíženo, kdy případné plnění na základě zakázaných ujednání je považováno za bezdůvodné obohacení.³⁵

Vymezení se vůči aplikovatelnosti svých ustanovení na pracovněprávní vztahy obsahuje i OZ sám, a to v § 2401 odst. 2, který výslovně vylučuje aplikaci ustanovení OZ o ochraně spotřebitele na pracovněprávní vztahy. Takovéto vymezení se může jevit jako nadbytečné, s ohledem na skutečnost, že v zásadě se

³⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4. str. 20

³⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. str. 29-30.

vymezuje zvláštní zákon proti obecnému, nikoliv naopak. V horším případě se může jevit jako zavádějící, a to ve vztahu k dalším ustanovením OZ, které výslovné vymezení neobsahují.³⁶ Důvodová zpráva k OZ k danému ustanovení uvádí, že je jím vyjádřena náležitost pracovního práva k právu soukromému.

Nejen ve vztahu k výše uvedenému vymezení, lze subsidiární aplikaci některých institutů OZ považovat za spornou, přestože její výslovný zákaz v žádném z kodexů nenalezneme. Za jednu z těchto sporných subsidiárních aplikací institutu OZ lze považovat jeho § 1798 a násl., týkající se smluv uzavíraných adhezním způsobem. Není zvláštností, že je při uzavírání pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ze strany zaměstnavatele předložen potenciálnímu zaměstnanci k podpisu předvyplněný smluvní formulář, jehož obsah může potenciální zaměstnanec jen stěží reálně ovlivnit a lze tak nalézt blízkou podobnost s uzavíráním smlouvy adhezního typu. Ustanovení OZ, vztahující se ke smlouvám uzavíraným adhezním způsobem, žádné zvláštní vymezení vůči pracovněprávním vztahům neobsahuje, rovněž ZPr neformuluje žádný výslovný zákaz ve vztahu k tomuto institutu. Subsidiární užití těchto ustanovení OZ na pracovněprávní vztahy vzbuzuje rozpor v rámci odborné veřejnosti, kdy lze na jedné straně na základě výkladu dojít k závěru, že daná ustanovení na pracovněprávní vztah aplikovatelná nejsou³⁷ a na straně druhé je jejich subsidiární aplikace uváděna jako jeden ze základních případů použití ustanovení OZ v rámci pracovněprávních vztahů³⁸.

Oproti tomu o vhodnosti aplikace jiných ustanovení OZ na pracovněprávní vztahy obvykle nejsou vedeny spory. Za ustanovení vhodná k subsidiární aplikaci lze označit většinu ustanovení obsažených v části I. OZ, kdy např. zásady soukromoprávní úpravy jsou obecně platnými zásadami pro všechna odvětví soukromého práva. Vhodná aplikace se dále nabízí u úpravy osob a jejich zastoupení, ať už zákonného či smluvního, neboť tyto instituty ZPr samostatně neupravuje. Co se týče právních skutečností, ZPr rovněž neobsahuje jejich komplexní úpravu, pouze úpravu dílčí, týkající se právního jednání (§ 18-20 ZPr),

³⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 40-47

³⁷ LINDOVÁ, Jana. *Účinky adhezního způsobu uzavírání smluv do oblasti individuálních pracovněprávních vztahů*: In: Pracovní právo 2014: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. [online]. Brno: Masarykova univerzita, [cit.2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2014/files/009.html>

³⁸ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6. str. 57

počítání času (§ 333 ZPr) a prekluze (§ 330 ZPr). Rozsáhlé subsidiární použití se uplatní u části IV. OZ, vztahující se k relativním majetkovým právům a použití především její hlavy I – všeobecných ustanoveních o závazcích., s výjimkou zvláštní úpravy ZPr v jeho hlavě XVII.³⁹

Na adresáta pracovněprávních norem je před jejich aplikací kladena nutnost znalosti nejen ustanovení pracovněprávních předpisů a rozlišení, zda tato ustanovení řeší jeho otázku komplexně či pouze dílčím způsobem, ale i znalost ustanovení OZ. Dále musí rozlišit, zda je aplikace OZ možná či nikoliv a zda je případně vyloučena přímo, ustanovením jednoho ze zákoníků, nebo nepřímo povahou věci a zásadami pracovního práva. Za spornou lze považovat i případnou obligatorní povahu subsidiárního použití ustanovení OZ, za situace, kdy pro řešení adresátovy otázky není zvláštní pracovněprávní úprava a chtěl by se odchýlit od dispozitivního ustanovení OZ, a to svojí vlastní smluvní úpravou.⁴⁰

Všechny výše uvedené postupy mohou na adresáta působit značně matoucím dojmem a vzhledem k tomu, že adresáti těchto norem jsou povětšinou laici v oboru práva, kteří se ale s pracovněprávními ustanoveními setkávají takřka denně, jako subjekty pracovněprávních vztahů, mohl by být z jejich pohledu upřednostňován princip delegace ustanovení občanského zákoníku, namísto subsidiarity. Při povrchním náhledu může princip delegace jevit jako přehlednější a jasnější, přestože tento princip činil v minulosti značné aplikační problémy a pro podchycení veškerých situací, které se v pracovněprávních vztazích vyskytují, není dostačující.

Zásady občanského zákoníku a jejich projevy v pracovním právu

Základ každé demokratické společnosti spočívá ve společně uznávaných hodnotách, kdy nástrojem pro jejich naplňování je právo. Ztělesněním těchto společně uznávaných hodnot v rámci práva jsou právní principy či zásady. Pro působení pracovněprávních předpisů a jejich aplikaci v praxi, je nutné vymezit nejen základní zásady specifické pro samotné pracovní právo, ale rovněž základní zásady soukromého práva. Na tyto zásady má pracovní právo přímou vazbu, neboť je soukromoprávním odvětvím.

³⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 40-47

⁴⁰ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. str. 23-24

Teorie práva člení základní právní zásady na dvě skupiny dle jejich formy, kdy obě skupiny jsou výsledkem vědeckého poznání a vznikají zobecněním těchto vědeckých poznatků, avšak rozdílná je jejich forma, kdy jedna ze skupin nemá formalizovanou podobu a druhá je vtělena do právních norem, které jsou součástí právních předpisů⁴¹.

Dle specifického předmětu pracovního práva lze vymezit tři základní skupiny zásad, kterými je nutno se při aplikaci pracovněprávních předpisů řídit, a to obecné zásady, které jsou společné pro celý právní řád, obecné zásady soukromého práva a zvláštní zásady práva pracovního. Mezi obecné zásady společné pro celý právní řád patří zásada zákazu retroaktivity, zásada „neznalost zákona neomlouvá“ či zásady vyjadřující definici právního státu, např. zásada uplatňování moci jen v případech, mezích a způsobem, který stanovuje zákon, nebo zásada „vše je dovoleno, co není zakázáno“. K základním zásadám soukromého práva, které jsou následně pracovním právem různou měrou limitovány, lze řadit především zásadu autonomie vůle, která je určující zásadou, dále zásadu rovnosti účastníků, ochrany dobré víry, zásadu prevence, ochranu slabší strany, zásadu *pacta sunt servanda* či zásadu nikomu neškodit.⁴² Demonstrativní výčet základních zásad pracovního práva obsahuje § 1a ZPr, kdy jeho první odstavec vyjadřuje základní zásady pracovněprávních vztahů, tedy zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce ze strany zaměstnance, a to v souladu s oprávněným zájmem zaměstnavatele a zásadu rovnosti zaměstnanců, včetně zákazu jejich diskriminace.

Výše uvedenými obecnými zásadami, které jsou společné pro celý právní řád se pro účely své diplomové práce nadále zabývat nebudu, dále však rozvedu zásady soukromého práva a specifické zásady práva pracovního, jejichž demonstrativní výčet obsahuje jak civilní, tak pracovní kodex.

Zásada autonomie vůle

Princip autonomie vůle vychází z jedné ze základních hodnot demokratického státu – svobody, kterou lze definovat jako neexistenci vnějšího

⁴¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 18

⁴² STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4. str. 37-39

nátlaku, kdy zásadu autonomie vůle můžeme vymezit tak, že každá osoba je oprávněna na základě své svobodné vůle samostatně ovlivňovat svůj osud.⁴³ Obsah předmětné zásady spočívá v jednání fyzických a právnických osob, na základě, kterého vstupují podle své vůle do soukromoprávních vztahů. Tímto právně relevantním jednáním mohou osoby své právní vztahy nejen realizovat, ale taktéž měnit či rušit.⁴⁴

Autonomie vůle se v jednání osob projevuje 4 základními způsoby, které spočívají ve svobodě osoby se rozhodnout:

- zda vůbec bude právně relevantně jednat či nikoliv;
- kdo bude adresátem daného jednání;
- jaký bude jeho obsah;
- a jakou formu si pro dané jednání zvolí.⁴⁵

Na první pohled se může autonomie vůle, ve vztahu k výše uvedeným definicím, jevit jako bezbřehá, neboť každá osoba může na základě své svobodné vůle utvářet svůj život. Reálně je však omezena hranicemi, které určuje právní řád. Uvedené sebeurčení osob totiž nemůže existovat bez záruky ostatních členů společnosti, že jejich svobodná vůle bude společností respektována. Nástrojem k uchopení a prosazení autonomie vůle se tak stává právní řád, kdy jejich vzájemný vztah lze definovat tak, že se autonomie vůle uplatňuje a odvozuje z právního řádu, kdy právní řád ji nejen chrání a umožňuje její prosazování, ale v určitých případech ji taktéž omezuje.⁴⁶

V rámci našeho právního řádu je princip autonomie vůle normativně vymezen, jak v rámci ústavního pořádku, který ji mj. zaručuje ústavní ochranu, tak v rámci soukromoprávního kodexu – občanského zákoníku. Ústavní pořádek danou zásadu vymezuje konkrétně článkem 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a

⁴³ BEZOUŠKA, Petr. *Autonomie vůle*: In: *Soukromé právo na cestě: eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. [online] Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010 [cit.2020-03-17]. Dostupné z: <https://kramerius-vs.nkp.cz/view/uuid:03096ae0-4c46-11e7-b03f-005056827e52?page=uuid:e6890ad0-5a94-11e7-95d2-005056825209>

⁴⁴ HURDÍK, Jan a Petr LAVICKÝ. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5063-1., str. 86-87

⁴⁵ LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář. I. Obecná část (§ 1-654)* Praha: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9. str. 51-65

⁴⁶ BEZOUŠKA, Petr. *Autonomie vůle*: In: *Soukromé právo na cestě: eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. [online] Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010 [cit.2020-03-17]. Dostupné z: <https://kramerius-vs.nkp.cz/view/uuid:03096ae0-4c46-11e7-b03f-005056827e52?page=uuid:e6a80480-5a94-11e7-95d2-005056825209>

rovněž obsahově shodným článkem 2 odst. 4 Ústavy, kdy: „*každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“.

Uvedená ustanovení chápe Ústavní soud ve dvojím smyslu. Prvním smyslem se rozumí tzv. strukturální princip, podle něhož lze státní moc uplatňovat vůči jednotlivci a jeho autonomní sféře pouze v případě, kdy jednání jednotlivce porušuje zákonem výslovně formulovaný zákaz, kdy tento zákaz zároveň musí reflektovat požadavek spočívající v zabránění jednotlivci zasahovat do práv třetích osob a zároveň prosazovat legitimní veřejný zájem, který je proporcionální ve vztahu k omezení jednotlivce. Ve druhém smyslu působí uvedená ustanovení jako subjektivní právo jednotlivce, aby veřejná moc respektovala jeho autonomní projevy, včetně projevů autonomie vůle, které se odrážejí v jeho právním jednání, pokud takové jednání není zákonem výslovně zakázáno.⁴⁷

Jak jsem uvedla výše, zásada autonomie vůle je vedoucí zásadou soukromého práva, kdy v rámci jeho kodexu je částečně vyjádřena v ustanovení § 1 odst. 2 OZ, které opravňuje osoby k ujednání si práv a povinností odchylně od zákona, pokud taková ujednání nejsou zákonem zakázána. Na autonomii vůle nelze pohlížet pouze jako na uvedené odchylné jednání, ale je nutno na ni pohlížet ze širšího hlediska, zahrnující rovněž jednání osob, které se s dispozitivními normami shoduje, případně svobodné rozhodnutí těchto osob nejednat nijak.⁴⁸ Ustanovení § 3 OZ přímo vyjmenovává některé ze stěžejních zásad soukromého práva, kdy jeho odst. 1 vymezuje úmysl soukromého práva chránit nejen důstojnost a svobodu člověka, ale také jeho „*přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým*“, kdy v tomto pravidlu je možno, mimo další aspekty, jako je např. zásada *neminem laedere*, pozorovat rovněž vyjádření zásady autonomie vůle⁴⁹, neboť tohoto vlastního štěstí může člověk dosáhnout různým nerušeným jednáním, pokud jím nepůsobí bezdůvodnou újmu ostatním.

Jelikož je autonomie vůle stěžejní zásadou soukromého práva, prolíná se (stejně jako další dílčí zásady) celým kodexem, nelze tedy její vyjádření omezit pouze na úvodní ustanovení OZ, ale její vyjádření je patrné rovněž v rámci

⁴⁷ nález Ústavního soudu I. ÚS 546/03

⁴⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9, str.29

⁴⁹ LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář. I. Obecná část (§ 1-654)* Praha: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9., str. 51-65

ustanovení upravujících právní jednání, a především v ustanovení týkajících se závazkových vztahů. Není tedy vymezena jedním konkrétním ustanovením v konkrétním zákoně, ale je třeba ji zohledňovat v rámci všech právních jednání a skutečností, které se vztahují ke všem odvětvím soukromého práva, kdy tato odvětví mohou svůj vztah k autonomii vůle speciálně upravit tak, jako je upraven v rámci zákoníku práce.

Přestože je zásada autonomie vůle primárně spojována s občanským právem hmotným, nutno závěrem výše uvedených obecných definic podotknout, že se neprojevuje pouze v něm. Zcela nepochybně je obsažena v rámci práva pracovního, což rozvádím ve své práci níže. Projevy autonomie vůle jsou patrné i v rámci občanského práva procesního, a to např. při naplňování dispoziční zásady, nebo v rámci mezinárodního práva soukromého, kdy si smluvní strany mohou svobodně zvolit právo, jakým se jejich smluvní vztah bude řídit.⁵⁰

Omezení autonomie vůle

Jak bylo popsáno výše, autonomie vůle se vždy uplatňuje na základě hranic stanovených právním řádem. Může však nastat situace, kdy bude sice uplatňována ve stanovených mezích, přesto dojde k jejímu omezení. Stane se tak, pokud se dostane do kolize s další z ústavně zaručených zásad či práv⁵¹, kdy obvykle zásada autonomie vůle ustupuje a je omezována v kolizi se zásadou ochrany slabší strany či ochrany dobré víry.⁵² Kolizi základních zásad, práv či svobod s jinou zásadou, právem či svobodou posuzuje Ústavní soud na základě tzv. testu proporcionality, kdy cílem uvedeného testu je posoudit přednost jedné z nich, za současného ponechání možného maxima z druhé. Co se týče pohledu Ústavního soudu na zásadu autonomie vůle, vnímá ji sice jako: „*zcela elementární podmínku fungování materiálního právního státu*“, zároveň však upozorňuje na nutnost jejího omezení, neboť ji nelze pojímat jako zcela absolutní.⁵³ Přestože je její omezení v jistých

⁵⁰ BEZOUŠKA, Petr *Autonomie vůle*: In: *Soukromé právo na cestě: eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. [online] Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010 [cit.2020-03-17]. Dostupné z: <https://kramerius-vs.nkp.cz/view/uuid:03096ae0-4c46-11e7-b03f-005056827e52?page=uuid:e6c6d720-5a94-11e7-95d2-005056825209>

⁵¹ Tamtéž str. 34

⁵² LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář. I. Obecná část (§ 1-654)* Praha: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9., str. 51-65

⁵³ náleží Ústavního soudu II. ÚS 2877/10

situacích nezbytné, stále je potřeba vnímat danou zásadu jako zásadu odvíjející se z ústavních principů a brát její omezení jako výjimku z pravidla.⁵⁴

K limitaci autonomie vůle však nedochází pouze ze strany moci soudní. Její zásadní omezení tkví v rukou moci zákonodárné, která jako prostředek k jejímu omezení používá kogentních ustanovení v rámci (nejen) soukromoprávních předpisů.

Pro soukromé právo je charakteristická dispozitivní úprava jeho právních norem. Svým adresátům (subjektům soukromoprávních vztahů) poskytuje možnost rozložit si vzájemná práva a povinnosti mezi sebou, a to na základě svého vlastního uvážení, kdy namísto dispozitivních norem aplikují své autonomní normy. Dispozitivní normy primárně respektují svobodu a s ní související autonomii vůle svých adresátů. Na soukromoprávní vztahy se dispozitivní normy aplikují podpůrně, tedy až v mezním případě, kdy si smluvní strany úpravu svého chování samy nestanovily. Možnost upravit si vzájemná práva a povinnosti odchylně od zákona vyplývá z ustanovení § 1 odst. 2 OZ, kdy limitací těchto odchýlení je výslovný zákonný zákaz, případně meze generálních klauzulí dobrých mravů, veřejného pořádku a práva týkající se postavení osob. Důsledkem jednání, které by se přičilo dobrým mravům či zákonu, je jeho relativní neplatnost, případně neplatnost absolutní, pokud by se dané jednání přičilo dobrým mravům zjevně či odporovalo zákonu a narušovalo veřejný pořádek.

Možnost odchýlit se od zákonného ustanovení není v rámci soukromého práva neomezená. V případech, kdy je potřeba intenzivně chránit zájem společnosti či zájem jedné ze stran soukromoprávních vztahů, dochází k omezení autonomie vůle těchto stran, a to právě formou kogentních ustanovení. Tato ustanovení jsou chápána jako zvláštní výjimky, které jsou utvářeny vždy na základě zcela legitimních důvodů, kdy jejich význam v konkrétním případě přesahuje význam zásady autonomie vůle. Za kogentní se považují ustanovení, od kterých se není možno odchýlit a k jejich aplikaci dochází okamžitě, ne pouze podpůrně jako u dispozitivních norem. Zpravidla se rozlišují normy absolutně kogentní, které neumožňují absolutně žádná odchýlení a normy relativně kogentní, které sice odchýlení umožňují, ale pouze přesně vymezeným směrem.

⁵⁴ ELIÁŠ, Karel. *K pojetí dispozitivního práva v občanském zákoníku* [online]. 13.10.2015 [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/k-pojeti-dispozitivniho-prava-v-obcanskem-zakoniku>

Na praktickou otázku rozlišení kogentních a dispozitivních norem není zcela jednoduchá odpověď. Nejjednoduššími k rozpoznání v rámci kogentních norem jsou normy, které obsahují výslovný zákaz určitého ujednání, kde zpravidla nebývá pochyb, že jde o ustanovení, od kterého se nelze odchýlit. O kogentní povaze normy však nevypovídá formulovaný zákaz či příkaz určitého chování, ale formulovaný zákaz konkrétního ujednání. Zákazy či příkazy chování mohou obsahovat i normy dispozitivní, rozdíl bude v jejich aplikaci. Kogentní normy obsahující zákaz chování budou aplikovatelné přímo, dispozitivní normy obsahující zákaz chování budou aplikovány až podpůrně. Co se týče výslovnosti zákazu, není potřeba aby kogentní ustanovení obsahovalo výslovně slovo „zákaz“, ale o výslovný zákaz půjde i v případě, kdy z daného ustanovení je zřejmé, bez teleologického či jiného hlubšího výkladu, že z něj obsahově vyplývá (např. považuje taková ujednání za neplatná).⁵⁵ U všech ostatních norem, pokud neobsahují výslovný souhlas s odchýlným ujednáním, bude potřeba vždy vycházet z interpretace dané normy, primárně z jejího teleologického výkladu, aby bylo možno dospět k určení, zda se jedná o normu kogentní či dispozitivní. Na základě teleologického výkladu nelze mít pochyb, že se o kogentní normy jedná v případě ustanovení, která poskytují ochranu slabší straně, třetím osobám nebo v případě norem, které upravují statusové postavení osob.

Specifickou úpravu omezení autonomie vůle prostřednictvím dispozitivních a kogentních norem nalezneme i v rámci pracovního práva, konkrétně v ustanovení § 4a ZPr, které obsahuje základní interpretační pravidla a ustanovení § 363 ZPr, které obsahuje taxativní výčet kogentních či relativně kogentních ustanovení. Pro posouzení povahy norem pracovního práva je nutno přihlídnout k obecné zásadě posouzení povahy soukromoprávních norem, dle výše uvedeného ustanovení § 1 odst. 2 OZ, které stanovuje obecné pravidlo, ze kterého plyne, že v rámci pracovněprávního vztahu si mohou jeho subjekty ujednat práva a povinnosti odchýlně od zákona, pokud to není zákonem výslovně zakázáno, případně ujednání neodporuje korektivům dobrých mravů, veřejného pořádku a postavení osob. V rámci pracovněprávních vztahů je však stěžejní další podmínka, vyjádřená v § 4a odst. 1 ZPr, kdy tato odchylka od zákona nesmí být nižší nebo vyšší než právo či povinnost, kterou stanovuje zákoník práce či kolektivní smlouva, jako nejnižší a

⁵⁵ LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář. I. Obecná část (§ 1-654)* Praha: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9., str. 1-37

nejvýše přípustné, tedy jejich ujednání se nesmí odchýlit od relativně kogentních norem zákoníku práce. Za typické relativně kogentní normy v rámci zákoníku práce lze označit veškerá ustanovení, která stanovují garanci alespoň minima práva, případně ohraničují maximální rámec ukládané povinnosti. Jedná se např. o ustanovení § 79 odst. 1, 2, které stanovuje maximální délku týdenní pracovní doby zaměstnance a § 88 odst. 1, 2, stanovující povinnou přestávku v práci, kdy je stanovena doba, za kterou nejpozději musí být poskytnuta a její minimální délka. Obě ustanovení upravují maximální hranice, za které nesmí zaměstnavatel zajít, neomezují však ujednání, která by naopak snižovala maximální délku týdenní pracovní doby nebo neumožňovala poskytovat zaměstnancům delší časové přestávky po menších časových úsecích a byla by tak více příznivá pro zaměstnance.

ZPr pro vymezení povahy norem neobsahuje pouze výše uvedenou metodu, tedy kombinaci obecného soukromoprávního pravidla, zpřísněného speciálními požadavky, které se v případě pochybností bude stejně jako u norem OZ opírat o teleologický výklad, ale obsahuje ještě druhou metodu vymezení povahy norem, a to svým ustanovením § 363 ZPr, tedy taxativní výčet kogentních a relativně kogentních norem, které rozšiřuje obecné pravidlo o další výslovné zákonné zákazy. Ustanovení § 4a odst. 3 ZPr uvádí, že od výše uvedeného taxativního výčtu se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, mělo by se tedy jednat o relativně kogentní normy, neboť odchýlení umožňují, ale pouze konkrétním směrem. Uvedené ustanovení však ve svém výčtu obsahuje nejen relativně kogentní ustanovení, ale rovněž ustanovení, která ze své kogentní povahy neumožňují odchýlení ani ve prospěch zaměstnance, např. v případě zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Ustanovení § 363 zcela jistě činí problémy v rámci aplikační praxe nejen z výše popsaného důvodu, kdy sice zákonné ustanovení připouští odchýlení se od něj ve prospěch zaměstnance, přestože není reálně proveditelné, ale dalším problémem může být rovněž posouzení, jaká odchýlení a jakým způsobem provedená, budou skutečně ve prospěch zaměstnance.⁵⁶

Jak jsem uvedla výše, rozlišení povahy soukromoprávních norem má sice stanovena výše popsaná pravidla, přesto ani v rámci pracovního práva není vždy

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 1466-1467

zcela zjevné, zda se jedná o dispozitivní či kogentní normu a toto rozřešení poskytne adresátům norem až rozhodovací praxe soudů.

Příkladem může být rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 732/2011, kdy soud posuzoval kogentní povahu ustanovení § 67 ZPr, týkající se odstupného, kdy dospěl k závěru, že se jedná o ustanovení relativně kogentní. Ne však kvůli důvodům pro nárok na odstupné, které jsou v daném ustanovení vyjmenovány, ale kvůli minimálním částkám odstupného, kdy zákon zakazuje, aby bylo zaměstnanci poskytnuto v nižší než stanovené výši. Nezakazuje však, aby bylo odstupné zaměstnanci poskytnuto i z dalších důvodů, které nejsou v zákoně obsaženy. Nejvyšší soud povahu ustanovení posuzoval nejdříve podle obecného pravidla, kdy shledal, že dané ustanovení, týkající se důvodů, umožňuje odchýlené ujednání a nespadá pod taxativní výčet § 363 ZPr. Neshledal rovněž žádné základní právo účastníka nebo veřejný zájem, který by svou naléhavostí vyžadoval vyloučení autonomie vůle účastníků. Dospěl tak k závěru, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, může být upraveno odchylně od zákona, ale pouze v případě, že jím bude založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech a z jiných důvodů, než které jsou zákonem vypočteny. Jedná se tak o kogentní ustanovení, co se týče výše minimálního odstupného, nikoliv však co se týče důvodů pro nárok na odstupné.⁵⁷

Smluvní svoboda jako součást zásady autonomie vůle

Pojem zásady autonomie vůle a pojem smluvní svobody bývá často slučován a obsah těchto pojmů bývá chápán jako totožný. Autonomii vůle je však nutno chápat obecněji a v širším měřítku a smluvní svobodu jako její subprincip. Uvedené slučování v jedno se nabízí, neboť smlouva je primární formou pro utváření právních vztahů. Autonomie vůle však subsumuje všechnu svobodu vztahující se k volnému jednání osob, smluvní svoboda pouze k právním vztahům, jejichž základem je smlouva. Vedle subprincipu smluvní svobody je možno jmenovat další podprincipy založené na svobodě, které jsou odvozovány ze zásady autonomie vůle, jako je např. svoboda vlastnická, testovací a shromažďovací.⁵⁸ Ústavní soud chápe smluvní svobodu jako specifické ztělesnění autonomie vůle,

⁵⁷ rozhodnutí NS 21 Cdo 732/2011

⁵⁸ BEZOUŠKA, Petr *Autonomie vůle*: In: *Soukromé právo na cestě: eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. [online] Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010 [cit.2020-03-17]. Dostupné z: <https://kramerius-vs.nkp.cz/view/uuid:03096ae0-4c46-11e7-b03f-005056827e52?page=uuid:e6c6d720-5a94-11e7-95d2-005056825209>

spočívající v možnosti zvolit si typ, obsah, formu, partnera a rovněž zánik smluvního vztahu, včetně jeho následků.⁵⁹

Se smluvní svobodou se zcela logicky pojí institut smlouvy, který je typickým pro závazkové soukromoprávní vztahy, včetně těch pracovněprávních. Jejich vznik a obsah je jako u ostatních soukromoprávních vztahů vázán na dvoustranné či vícestranné právní jednání osob, které vede ke vzniku závazku – smlouvy. Konkrétnímu rozsahu smluvní svobody v rámci pracovněprávních vztahů se budu šířeji věnovat v další kapitole své práce.

Princip flexicurity

V návaznosti na smluvní svobodu v rámci pracovněprávních vztahů je nutno alespoň okrajově nastínit nadepsaný princip flexicurity. Jeho cílem je dosáhnout optimálně pružného pracovního trhu a smluvní volnosti při současné garanci ochrany zaměstnance, která je typická pro pracovní právo. Název principu vychází z angličtiny, konkrétně spojením pojmů *flexibility* a *security*, v českém prostředí se označuje rovněž českým ekvivalentem flexijistota či anglicismem flexikurita.

Pojem *flexicurity* byl původně použit nizozemským profesorem Jurjenem Adriaansensem pro popsání modelu trhu práce v Dánsku a Nizozemsku. Tento model je založen na tzv. „zlatém trianglu“, jehož vrcholy spočívají v co největší míře flexibility pracovněprávních vztahů, ochraně příjmů osob, ať už příjmů plynoucích z výkonu zaměstnání či ze sociálního systému a v neposlední řadě v aktivní politice zaměstnanosti, která dbá na průběžné vzdělávání, rekvalifikaci a adaptovatelnost osob. Uvedený model tak kombinuje velmi liberální ochranu zaměstnání, štědrý sociální systém a aktivní působení politiky zaměstnanosti, která stimuluje osoby, které přijdou o zaměstnání, ke snaze o další vzdělávání a rozvíjení svých vlastností tak, aby se staly atraktivnějšími pro potenciální zaměstnavatele a nezatěžovaly sociální systém déle než po nezbytně nutnou dobu.⁶⁰

Zmiňovaná flexibilita má široký rozsah, obecně se jí rozumí prostor pro autonomii vůle a smluvní svobody subjektů pracovněprávních vztahů. Odráží se v liberálním přístupu k jejich vzniku, průběhu i skončení. Za příklad flexibility pracovněprávních vztahů si lze představit úpravu pracovní doby a její krácení,

⁵⁹ nález ÚS I. ÚS 670/02

⁶⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. str. 24

pružnou pracovní dobu, homeworking nebo jiné typy alternativních pracovněprávních vztahů. Tato flexibilita je chápána i z pohledu pružnosti zaměstnance, u kterého je kladen důraz na jeho celoživotní vzdělávání a zajištění jeho neustálé adaptability. Kdy naopak jistotou či ochranou (*security*) se nerozumí pouze jistota, že si daná osoba udrží zaměstnání, ale jistota, že i v případě, že o zaměstnání přijde nebo se sám rozhodne zaměstnání změnit, bude natolik vzdělanou osobou se zcela dostačující kvalifikací, že nebude mít problém se na trhu práce rychle uplatnit. Tato jistota by měla být zároveň poskytována sociálním systémem, který osobě poskytne nejen prostředky dostačující k přežití, ale také k osobnímu rozvoji.

Bližší rozbor principu flexicurity by vydal na samostatnou diplomovou práci, včetně úvah nad rozličnými názory na uchopení tohoto konceptu, zda se jedná o pouhý popis znaku pracovního práva nebo o skutečný koncept, s cílem upravit stávající legislativu k žádoucímu ideálu. Zajímavou myšlenkou, která by vedla ke snížení počtu veřejnoprávních zásahů státu a posílení žádané flexibility pracovního práva, a zároveň poskytovala dostatečnou jistotu smluvním stranám pracovněprávních vztahů, je posílení mimoprávních hodnotových systémů společnosti, a to prostřednictvím dostupných zákonných prostředků. Společnost je momentálně nastavena tak, že jedinou hranicí, za kterou se její většina zdráhá zajít je až ilegálnost, nikoliv nemorálnost. Nastavování rámců prostřednictvím zákonných omezení, kdy je však zákonodárce při jejich tvorbě nucen postihnout veškeré potenciální varianty chování, neboť jeho adresáti znají pouze právní normativní systém, produkuje stále více zákonných norem a rostoucí nepřehlednost. Pokud by došlo k výchově naší společnosti (kterou princip flexicurity pro svoje fungování potřebuje), pak by právo mohlo fungovat až jako záchranná síť, nastupující až v případě nejzazších excesů.⁶¹ Subjekty pracovněprávních vztahů by tak měly širší flexibilitu ve svém právním jednání, kdy zákonný rámec pro něj by byl přehlednějším a jistotu by smluvním stranám neposkytovala pouze veřejnoprávní moc svými zásahy, ale rovněž mimoprávní normy nastavené a aplikované společností.

⁶¹ MORÁVEK, Jakub. *Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt*. In: Pracovní právo 2010. Flexibilní formy zaměstnání [online]. Brno: Masarykova univerzita. 2010. str. 208 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Moravek.html>

Projekty vybraných zásad v pracovněprávních vztazích

Výčet základních soukromoprávních zásad nám nabízí OZ, a to primárně ve svém ustanovení § 3. Tento výčet není taxativním výčtem zcela záměrně, neboť zákonodárce dle důvodové zprávy klade důraz na obecné zásady právní, kterými prolíná celý kodex a zdůrazňuje, že „není v moci zákona kodifikovat všechny obecné právní zásady, a vystříhává se rizika svádět praxi k mylnému pojetí, že za závazné právní zásady zákoník uznává jen ty, na které pamatuje jejich výslovným pojmenováním“. ⁶² Vnesl tak do zákonného znění stanovisko Ústavního soudu vůči nepsaným právním pramenům, kdy se Ústavní soud hlásí k evropské právní kultuře a ústavní předpisy interpretuje v duchu obecných právních zásad, i přes fakt, že nejsou v psaném právu výslovně obsaženy. ⁶³

Obecné právní principy nemají postavení pramene práva na základě zákonného odkazu, ale ze své podstaty. OZ tak sice přímo nevymezuje některé ze základních soukromoprávních zásad, přesto jsou v rámci soukromoprávních vztahů aplikovatelné. K základním soukromoprávním zásadám se OZ staví tak, že je buďto přímo uvádí, odkazuje na ně nepřímo v kontextu svých ustanovení či je zcela opomíjí, což však nevylučuje jejich aplikovatelnost.

Zásada rovnosti

K zásadám, které v rámci OZ zcela absentují, patří zásada rovnosti, přestože je jednou z elementárních zásad soukromého práva a nelze popřít její důležitost a aplikovatelnost. ⁶⁴ OZ zásadu rovnosti, na které byl postaven občanský zákoník z roku 1964, odmítl jako metodologicky vadnou a považuje ji za zásadu zastírající přirozenou nerovnost mezi fyzickými a právníckými osobami, a pomíjející hledisko ochrany slabší strany. ⁶⁵ Přesto je tato zásada stále odbornou veřejností považována za jeden ze tří aspektů, které formují postavení soukromoprávních subjektů, společně se zásadou autonomie vůle a zásadou ochrany slabší strany. ⁶⁶ Zásada rovnosti by neměla být chápána jako obecná rovnost mezi všemi osobami, což v praxi skutečně není dosažitelné, ale jako požadavek, aby mezi povinnostmi a právy těchto osob nevznikaly bezdůvodné

⁶² Důvodová zpráva k zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, str. 36

⁶³ nález ÚS Pl. ÚS 54/05

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 16-24

⁶⁵ Důvodová zpráva k zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, str. 12-20

⁶⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4. str. 46-47

rozdíly. V rámci soukromoprávních vztahů ji lze chápat jako nástroj k formování jejich regulace, a to prostředky soukromého práva, kdy střetem požadavků zásady svobody a požadavků na rovnost, dosahujeme jejich vzájemného vyvážení, tedy spravedlnosti a rovnováhy zájmů.⁶⁷

Co se týče principu rovnosti v rámci pracovněprávních vztahů, lze mít za jisté, že při vzniku těchto vztahů je postavení vstupujících subjektů rovné. Jejich rovné postavení se však v průběhu trvajících vztahů modifikuje do faktické nerovnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato faktická nerovnost vyplývá z dispozičních oprávnění zaměstnavatele a z výkonu závislé práce ze strany zaměstnance, nelze však pominout, že tato nerovnost má smluvní základ, který je založen na původní dohodě obou smluvních stran. Avšak rovnost mezi těmito subjekty nemůže být nikdy ze své podstaty absolutní. Při trvání na podmínce absolutní rovnosti mezi subjekty pracovněprávních vztahů, by zcela jistě neobstálo jednostranné rozhodování zaměstnavatele, ke kterému je však zákonem oprávněn. Příkladem může být rozhodování zaměstnavatele ohledně mzdy zaměstnance, ať už prostřednictvím vnitřního předpisu či mzdovým výměrem. Z čistě občanskoprávního pohledu není rovněž přípustné, aby jeden z účastníků soukromoprávního vztahu jednostranně ukládal druhému z účastníků jakoukoliv povinnost. Institut převedení na jinou práci v ustanovení § 41 odst. 1 ZPr by tak z tohoto pohledu mohl mít povahu nucené práce. V daném případě je posuzován střet veřejného zájmu, a to ochrany zdraví občanů, oproti proporcionalní ochraně práv zaměstnance. Zaměstnanec není schopen ze zdravotních důvodů vykonávat nadále současnou práci, kdy v rámci klasického soukromoprávního vztahu, by bylo typickým východiskem jeho skončení, neboť jeden ze subjektů není schopen smluveného právního jednání. V rámci pracovněprávních vztahů dochází institutem převedení na jinou práci k veřejnoprávnímu zásahu do zásady rovnosti subjektů, a to za účelem ochrany veřejného zájmu.⁶⁸

Zvláštní formou nerovnosti mezi samotnými zaměstnanci je postavení vedoucího zaměstnance, který je oprávněn ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly a organizovat jejich činnost, kdy podřízení zaměstnanci jsou

⁶⁷ HURDÍK, Jan a Petr LAVICKÝ. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5063-1., str. 115-117

⁶⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4. str. 46-48

povinni tyto pokyny plnit.⁶⁹ Opět se však jedná o pouhou faktickou nerovnost, kdy o nerovnosti právní nemůže být řeč, vedoucím zaměstnancům je pouze propůjčeno dispoziční oprávnění ve vztahu k podřízeným zaměstnancům.

Zásada ochrany slabší strany

Další ze soukromoprávních zásad, která je významnou zásadou uplatňovanou v rámci pracovního práva, je zásada ochrany slabší strany. Tato zásada je na rozdíl od zásady rovnosti přímo vyjádřena v OZ, konkrétně v jeho ustanovení § 3 odst. 2 písm. c), kdy „*nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu*“. Zásadou ochrany slabší strany je vyjádřena skutečnost, že subjekty právních vztahů nejsou totožné, liší se od sebe a mohou mít různá omezení, na základě, kterých nejsou rovnocenným účastníkem právního vztahu.⁷⁰

V duchu zásady ochrany slabší strany vyrovnává pracovní právo svými ustanoveními postavení zaměstnanců jako takových, kteří mají ve vztahu k zaměstnavatelům zcela jistě obtížnější postavení. Zaměstnanci mají oproti zaměstnavatelům omezenou možnost suverénního vystupování v rámci pracovněprávních vztahů a zákoník práce proto na jejich ochranu vymezuje speciální zásadu, a to zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance. Z těchto subjektů se slabším postavením, které jsou zákonem chráněny, navíc vymezuje další užší skupiny, které požívají zákonem ještě intenzivnější ochrany, a to skupiny zaměstnanců, které jsou osobami mladistvými, osobami se zdravotním postižením či zaměstnankyněmi, případně zaměstnankyněmi matkami či zaměstnanci pečujícími o dítě a jiné fyzické osoby. Ochrana zaměstnance, jako slabší smluvní strany, se projevuje v rámci mnoha ustanovení ZPr, především v ustanoveních týkající se ochrany jejich zdraví a bezpečnosti, ale i v rámci ustanovení § 346b odst. 2, které zaměstnavateli výslovně zakazuje přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance.⁷¹

Zásada ochrany dobré víry

Zásada ochrany dobré víry je další soukromoprávní zásadou, která se promítá i v oblasti pracovního práva. Obecně je tato zásada vyjádřena ustanovením

⁶⁹ ustanovení § 38 odst. písm. b) a § 301 písm. a) ZPr

⁷⁰ LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář. I. Obecná část (§ 1-654)* Praha: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9. str. 51-65

⁷¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4. str. 50-51

§ 7 OZ, který zakládá vyvratitelnou právní domněnku, že ten, kdo jednal určitým způsobem, jednal poctivě a v dobré víře. Dobrá víra je subjektivním stavem mysli jednajících osoby, kdy jí nejsou známy právně relevantní skutečnosti a ani by o nich vědět bývala nemohla.⁷²

Ve vztahu k pracovnímu právu lze za ustanovení chránící dobrou víru uvést ustanovení § 331 ZPr, které se týká vrácení neprávem vyplacených částek. Zvláštností je, že dané ustanovení chrání dobrou víru pouze zaměstnance a pokud je on osobou bezdůvodně obohacenou, „*musí bezdůvodné obohacení vydat zaměstnavateli, jen jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, přijal-li však plnění v "dobré víře" (...) smí si je ponechat.*“⁷³

Zásada zákazu zneužití práva

Obecnou zákonnou úpravu této zásady nám poskytuje ustanovení § 8 OZ, kdy „*zjevné zneužití práva nepoživá právní ochrany*“, kdy nám tato zásada nastavuje pozitivní a negativní hranici právního jednání. Pozitivní hranicí je právní jednání v souladu s tzv. dobrými mravy, negativní hranicí lze rozumět takové jednání, které bez zjevného právního důvodu zasahuje do práv jiného účastníka právního vztahu.⁷⁴

Doplněním těchto obecných hranic je v rámci pracovněprávních vztahů ustanovení § 346b odst. 4 ZPr, kdy se zaměstnavateli zakazuje jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Dané ustanovení je možno, vedle obecné soukromoprávní zásady, podřadit rovněž pod speciální zásadu pracovněprávních vztahů, která spočívá ve zvláštní zákonné ochraně zaměstnance.

Zásada prevence

Zásada prevence je významnou zásadou nejen v rámci práva občanského, ale i v rámci práva pracovního, kdy smyslem této zásady je předcházet ohrožení či porušení právem chráněných zájmů. OZ ve svém § 2900 definuje prevenci jako

⁷² LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář. I. Obecná část (§ 1-654)* Praha: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9., str. 82-85

⁷³ rozhodnutí NS 21 Cdo 740/2016

⁷⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.* Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4., str. 52

povinnost „počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného“. Prevence se v rámci pracovního práva promítá nejen v ustanovení ZPr, konkrétně v jeho ustanoveních § 248, který stanovuje povinnosti v rámci prevence zaměstnavateli a § 249, který prevenční povinnosti klade zaměstnancům, ale obecně ve všech ustanoveních týkající se bezpečnosti a zdraví při práci, ať už obsažených v ZPr či např. v zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Specifické zásady pracovního práva

Základním sociálním právem, které je zakotveno v čl. 26 LZPS, je právo na práci, které lze považovat rovněž za primární zásadu pracovního práva⁷⁵. Čl. 26 LZPS garantuje každému občanovi právo na svobodnou volbu povolání, stejně tak právo na provozování nezávislé činnosti, kdy omezení těchto práv je možné pouze na základě zákona. Občanům, kteří nemohou tato práva vykonávat bez svého zavinění, garantuje stát jejich hmotné zajištění v přiměřeném rozsahu. Právo na práci tak obsahuje tři základní složky, a to právo práci získat, které v sobě subsumuje právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, dále si danou práci udržet a za vykonanou práci dostat spravedlivou odměnu.⁷⁶

Na právo na práci je nutno pohlížet také jako na veřejné subjektivní právo, které však nelze chápat jako subjektivní právo jednotlivce na konkrétní zaměstnání, ale jako jeho právo se o dané zaměstnání ucházet, jak vyložil Ústavní soud, který ve svém nálezu dovedl, že dané právo spočívá v příkazu „neklást neodůvodněné překážky veřejnoprávní povahy výběru a výkonu právem dovolených činností, pro které tento vykazuje potřebné předpoklady. (...) Rozhodně je nelze vykládat tak, že by v rámci pracovněprávních - a tedy ve své podstatě soukromoprávních - vztahů garantovalo jednotlivci zařazení, jaké si představuje. Právo na svobodnou volbu povolání zakotvené v čl. 26 odst. 1 Listiny není subjektivním právem na určité zaměstnání u určitého zaměstnavatele, ani na zaměstnání určitého typu nebo druhu, jemuž by odpovídala povinnost příslušného státního orgánu takové zaměstnání opatřit. (...) Jde o svobodu se ve volné soutěži o zvolené povolání ucházet, která však neposkytuje záruku úspěchu.“⁷⁷

⁷⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 26

⁷⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4. str. 56

⁷⁷ nález Ústavního soudu Pl. ÚS 11/08, bod 28

Právo na práci je možné chápat z různých úhlů, jako právo být zabezpečen pro případ nezaměstnanosti, v případě nezaměstnanosti mít garanci zprostředkování vhodného zaměstnání či jako právo nerušeně vykonávat právem dovolené povolání, právo si ho svobodně vybrat a být na jeho výkon adekvátně připraven.

Listinou základních práv a svobod je vedle práva na práci garantován rovněž zákaz nucené práce, se kterým se pojí zásada svobody práce, případně zásada zákazu nucené práce, která je považována za převodní můstek z obecných lidských práv do oblasti pracovního práva.⁷⁸ Zákaz nucené práce je obsažen v článku 9 odst. 1 LZPS, kdy „*nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám*“. Výjimky, kdy nedobrovolná práce není považována za nucenou práci, jako je např. pracovní zařazení osob v rámci výkonu trestu odnětí svobody, obsahuje odst. 2 čl. 9 LZPS. Za další z výjimek lze považovat také ustanovení § 41 ZPr, týkající se převedení zaměstnance na jinou práci.⁷⁹

Zásadou, která ovlivňuje vznik, průběh i zánik pracovněprávních vztahů je zásada smluvní. Tato zásada byla původně v ZPr výslovně vymezena v ustanovení § 13 odst. 1, které bylo následně novelou účinnou od 1.1.2012 zrušeno. I přes zrušení výslovného zákonného vymezení se tato zásada nadále zcela zřejmě prolíná v rámci pracovněprávních vztahů a spojuje v sobě zásady zákazu nucené práce a autonomie vůle. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele, stejně tak jako pracovní závazek zaměstnance ve svém základu potřebuje dohodu obou stran na těchto vzájemných právech a povinnostech, kdy dohoda stran je ostatně primárně preferovanou formou i v rámci ukončení pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁸⁰

ZPr v účinném znění obsahuje demonstrativní výčet specifických zásad pracovněprávních vztahů, a to ve svém § 1a, kdy za tyto považuje:

- **zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance**, která vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva, a to na základě omezení smluvní svobody ve formě kogentních ustanovení v rámci ZPr;

⁷⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. str. 34

⁷⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 28

⁸⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4. str. 57

- **zásadu uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce**, která je vyjádřena rovněž v čl. 28 Listiny základních práv a svobod;
- **zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance**, kterou nalezneme také ve výše zmiňovaném čl. 28 Listiny a subsumuje pod sebe ustanovení § 346c ZPr, které zakazuje zaměstnanci zproštění zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu mzdu a další plnění;
- **zásadu řádného výkonu práce ze strany zaměstnance v souladu s oprávněným zájmem zaměstnavatele**, kterou dále v ZPr rozvíjí jeho ustanovení § 301 – 303, které stanovují základní povinnosti zaměstnanců;
- **zásadu rovnosti zaměstnanců, včetně zákazu jejich diskriminace**, která je, co se týče pracovněprávních vztahů, dále rozvedena v ustanovení § 16 ZPr a co se týče oblasti zaměstnanosti v ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kdy je zakázána jakákoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a umožňuje rovný přístup všech osob k zaměstnání.⁸¹

Výše uvedené zásady jsou základním interpretačním pravidlem aplikace konkrétních ustanovení nejen ZPr, ale i pro subsidiární aplikaci ustanovení OZ ve smyslu § 4 ZPr, která musí být vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, jinak k podpůrné aplikaci nemůže dojít.

Výše popsaný odst. 1 § 1a ZPr je doplněn druhým odstavcem, který všechny zásady uvedené v prvním odstavci (až na zásadu spravedlivého odměňování) považuje za hodnoty, které chrání veřejný pořádek, kdy jazyková podoba tohoto ustanovení není zcela vhodná, neboť z ní není zřejmé, zda uvedené hodnoty chrání veřejný pořádek či zda jsou uvedené hodnoty veřejným pořádkem chráněny⁸². Praktický význam tohoto druhého odstavce spočívá ve vztahu k OZ, který obecně, a zcela v souladu s vůdčí zásadou autonomie vůle, upřednostňuje relativní neplatnost právních jednání před neplatností absolutní, avšak jednání či zakázaná ujednání ve smyslu § 1 odst. 2 OZ, která se zjevně příčí dobrým mravům, odporují zákonu a zjevně narušují veřejný pořádek se považují na základě ustanovení § 588 OZ za absolutně neplatná. Tato obecná úprava soukromého práva

⁸¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 16-24

⁸² STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4. str. 60

byla modifikována ve vztahu k právu pracovnímu právě ustanovením § 1a odst. 2 ZPr, kdy cílem této modifikace byla ochrana zaměstnance před absolutní smluvní svobodou, která by mohla vést ke zneužití ze strany zaměstnavatele v neprospěch zaměstnance.⁸³

Rozsah smluvní svobody v pracovněprávních vztazích

Pracovněprávní vztahy je možno formulovat obecnou definicí právního vztahu, kdy k této obecné definici je třeba přidat specifický předmět pracovněprávních vztahů. Lze je tedy vymežit následovně: „*Pracovněprávní vztah je právem regulovaný společenský vztah, který vzniká mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a právních povinností.*“⁸⁴

Z výše uvedené definice je patrné, že pracovněprávní vztah je typickým závazkovým vztahem, který je naplněn vzájemně podmíněnými právy a povinnostmi. Ustanovení § 1 ZPr člení pracovněprávní vztahy dle jejich předmětu na dvě skupiny – pracovněprávní vztahy individuální, které mají za subjekty zaměstnance a zaměstnavatele a pracovněprávní vztahy kolektivní, jejichž subjekty jsou zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel. Předmětem obou těchto skupin je závislá práce, která rovněž zužuje rozsah kolektivních právních vztahů, které je možno označit za pracovněprávní, neboť jimi nejsou všechny kolektivní právní vztahy, ale pouze ty, které souvisejí s výkonem závislé práce. Individuální pracovněprávní vztahy je možno dále členit na základní a odvozené, kdy odvozenými se rozumí např. odpovědností pracovněprávní vztahy či právní vztahy spjaté se zaměstnaností. Základní pracovněprávní vztahy vymezuje ZPr ve svém § 3, a to jako pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Teorie k těmto dvěma základním typům pracovněprávních vztahů řadí taktéž právní vztahy spjaté s výkonem závislé práce, které nejsou primárně upraveny ustanoveními ZPr. Rozumí se jimi zejména služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů, případně pracovní poměry soudců, jejich asistentů, justičních čekatelů či státních zástupců.⁸⁵

⁸³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 16-24

⁸⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. str. str. 87

⁸⁵ Tamtéž, str. 89-90

Rozsah právních vztahů, které lze označit za pracovněprávní, je dle výše uvedeného členění poměrně rozsáhlý, proto se ve své diplomové práci zaměřím na rozsah smluvní svobody v rámci tzv. základních pracovněprávních vztahů dle ZPr – pracovního poměru a právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti.

Pracovní poměr

Jak jsem uvedla výše, základní pracovněprávní vztahy jsou vymezeny v ustanovení § 3 ZPr, tedy jako pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejčastějším z těchto vztahů je bezpochyby pracovní poměr.

Subjekty základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, kdy zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v rámci těchto vztahů, zaměstnavatelem pak osoba fyzická i právnická, pro kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat závislou práci. Zaměstnavatelem jako právnickou osobou bývají soukromoprávní i veřejnoprávní korporace, včetně státu, za který v pracovněprávních vztazích jedná jeho organizační složka.

Objektem či předmětem pracovního poměru je osobní výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, za který náleží zaměstnanci od zaměstnavatele mzda. Konkrétní náplň závislé práce vykonávané v rámci pracovního poměru bývá často vymezena druhově, a to s ohledem na objem práce, kterou obvykle zaměstnanec vykonává v rámci pracovního poměru.

Jako u každého právního vztahu, i u pracovněprávního, jsou jeho obsahem vzájemná práva a povinnosti mezi jeho subjekty. Tyto lze dělit na následující:

- povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy a vytvářet pro její výkon vhodné podmínky a na ní navazující právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli umožnění výkonu práce dle pracovní smlouvy, a to ve vhodných pracovních podmínkách, které jsou garantovány právními předpisy, vnitřními předpisy či smlouvou

- povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci mzdu či plat a k ní korespondující právo zaměstnanec tuto mzdu či plat po zaměstnavateli za vykonanou práci požadovat
- povinnost zaměstnanec konat osobně pro zaměstnavatele práci dle pracovní smlouvy a dodržovat při výkonu práce povinnosti, které z pracovního poměru vyplývají a k ní korespondující právo zaměstnavatele plnění těchto povinností po zaměstnanci požadovat.⁸⁶

Další povinnosti, především zaměstnavatele, jako silnějšího ze stran pracovněprávního vztahu, se prolínají celým ZPr, kdy další povinnosti zaměstnanec či další specifické povinnosti vedoucího zaměstnanec jsou upraveny v ustanovení § 301 až 304 ZPr.

Postup před vznikem pracovního poměru

Pracovní poměr je podmíněn souhlasným projevem vůle obou smluvních stran vstoupit do vzájemného pracovněprávního vztahu. Tomuto vstupu by měla předcházet vzájemná informovanost obou smluvních stran, čímž se rozumí jak informovanost na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnanec. Zaměstnavatel má zákonnou povinnost seznámit fyzickou osobu, tedy potenciálního zaměstnanec, s právy a povinnostmi, které by obsahoval pracovní poměr, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, stejně tak jako s případnými povinnostmi vyplývajícími ze zvláštních právních předpisů, které by se vztahovaly k práci, která je předmětem pracovního poměru, a to před uzavřením pracovní smlouvy.

Na druhou stranu má zaměstnavatel garantovanou svobodnou volbu při výběru svých zaměstnanců z řad uchazečů. Tato volnost spočívá ve formulaci požadavků na uchazeče a jeho kvalifikaci. Dále v určení způsobu výběru uchazeče, ať už se bude jednat o požadavek na sepsání motivačního dopisu uchazečem, vícekolová výběrová řízení, písemné testy ověřující znalosti a duševní vlastnosti uchazeče či ústní pohovor v rodném či cizím jazyce. Zvláštní právní předpisy mohou v případě některých profesí omezovat autonomii vůle zaměstnavatele ve výběru zaměstnanec, a to formulováním požadavků na osobu vykonávající určitou profesi či zaměstnání nebo požadavky na procesní stránku výběru zaměstnanec.

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str.147

Jako příklad lze uvést zdravotnická povolání upravená zák. č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. V případě, že by zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu s uchazečem, který by nespĺňoval zákonem stanovené podmínky pro výkon práce, byla by taková pracovní smlouva považována za absolutně neplatnou. Výjimkou, která demonstruje smluvní svobodu v rámci pracovněprávních vztahů a subsidiární užití OZ, je uzavření takovéto smlouvy s odkládací podmínkou, která by odkládala vznik pracovního poměru do doby, kdy nastanou požadované podmínky. Takovou podmínkou by mohlo být např. složení kvalifikační zkoušky či získání požadovaného oprávnění, např. řidičského.⁸⁷ Splněním odkládací podmínky nabude smlouva účinnosti, její nespĺnění bude znamenat, že neúčinné právní jednání již nenabude účinnosti.

Pro přislíbení zaměstnání, před uzavřením samotné pracovní smlouvy, může být využit rovněž institut smlouvy o smlouvě budoucí, uzavřené mezi zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem. Aplikaci tohoto institutu na pracovněprávní vztahy připouští i judikatura, kdy „účastníci pracovněprávních vztahů mohou sjednat též smlouvu o budoucí pracovní smlouvě. Není-li uzavření sjednané budoucí smlouvy objektivně možné, a zanikla-li proto povinnost smlouvu uzavřít, vzniká mezi účastníky povinnost k náhradě škody za porušení smlouvy o uzavření smlouvy budoucí“.⁸⁸ Její širší využití v praxi mi však nepřijde příliš reálné. Dle mého názoru budou zaměstnavatelé s potenciálními zaměstnanci, se kterými nemohou rovnou uzavřít standardní pracovní smlouvu, uzavírat spíše pracovní smlouvy s odkládací podmínkou, která bude spočívat v pominutí důvodu, pro který nemohli uzavřít pracovní smlouvu než, že budou s potenciálním zaměstnancem uzavírat smlouvu o smlouvě budoucí. Objektivní nespĺnění podmínky rozvazuje uzavřenou pracovní smlouvu, která má zcela konkrétní obsah, kdežto smlouva o smlouvě budoucí požaduje ze zákona ujednání obsahu alespoň obecným způsobem a umožňuje následně druhé straně širší prostor pro uplatnění předsmluvní odpovědnosti.

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 171-191

⁸⁸ rozhodnutí NS 21 Cdo 3411/2014-665

Když se vrátím ke svobodné volbě zaměstnance zaměstnavatelem, ta není limitována pouze podmínkami zvláštních právních předpisů, jak popisují v úvodu této kapitoly. K tomu, aby mohl zaměstnavatel zjistit relevantní informace pro výběr nových zaměstnanců, je oprávněn vyžadovat od uchazeče o zaměstnání, případně jiných osob, potřebné údaje.

Rozsah informací, které smí požadovat, je limitován tím, že požadované informace musí bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy. S ohledem na širokou škálu typů povolání nelze obecně vymezit okruhy informací, které by byl zaměstnavatel oprávněn ve všech případech zjišťovat. Existují však zákonem vymezené mantinely, za které zaměstnavatel není oprávněn při zjišťování informací zajít. Informace, které zjišťuje, jsou vždy limitovány zákazem diskriminace a požadavkem na ochranu osobních údajů, kdy pro relevantnost získávaných informací bude vždy záležet na řádném odůvodnění ze strany zaměstnavatele, z jakých důvodů konkrétní informace po uchazečích požaduje. Za informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy, lze, krom identifikačních údajů, označit informace o zdravotní pojišťovně, číslo bankovního účtu, a především informace o kvalifikaci uchazeče, jeho dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti. V případech zaměstnání, během jejichž výkonu bude zaměstnanec nakládat s finančními prostředky, bude nejspíše ospravedlnitelné, pokud bude zaměstnavatel požadovat výpis z rejstříku trestů pro ověření bezúhonnosti uchazeče.

Omezení informací získávaných při výběru zaměstnanců neupravuje pouze výše popisovaný § 30 odst. 2 ZPr, ale také ustanovení § 12 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které zamezuje získávání informací, které by mohly mít především diskriminační charakter⁸⁹, jako jsou informace o národnosti, rasového či etnického původu, politických postojů, náboženství či sexuální orientace, kdy tento výčet není taxativním a je ohraničen obecným korektivem dobrých mravů. Navíc zakládá právo uchazeče o zaměstnání žádat po zaměstnavateli prokázání potřeby požadovaného osobního údaje.

⁸⁹ Podmínky, kdy jsou přípustné formy rozdílného zacházení a nejedná se o diskriminaci v přístupu k zaměstnání uvádí § 6 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákon.

Informace, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance v průběhu pracovního poměru jsou demonstrativně uvedeny v § 316 odst. 4 ZPr, včetně výjimek, které v oprávněných případech vyžadovat lze.

Svoboda výběru smluvní strany před vznikem pracovního poměru není garantována pouze zaměstnavateli. Zaměstnancova svoboda ve volbě svého povolání (tedy i zaměstnavatele) je garantována na ústavní úrovni, konkrétně čl. 26 odst. 1 LZPS. Tato svobodná volba spočívá v oprávnění fyzické osoby rozhodnout se, v rámci, jakého povolání hodlá realizovat svou pracovní schopnost, a o toto povolání se ucházet. Nerozumí se jí však neměnnost vykonávaného zaměstnání, případně garance získání vybraného povolání. Je třeba mít vždy na mysli, že reálné vykonávání svobodně vybraného povolání, je při výkonu závislé práce výsledkem dohody s budoucím zaměstnavatelem, tedy výsledkem uzavření pracovní smlouvy a vznikem pracovního poměru. Právo na svobodnou volbu povolání ze strany zaměstnance se vždy střetává s právem zaměstnavatele svobodně podnikat, které zahrnuje i možnost vytvářet si potřebný pracovní kolektiv dle svého uvážení.⁹⁰

Předsmluvní odpovědnost

Smluvní volnost v rámci předsmluvního jednání umožňuje smluvním stranám vést svobodná jednání o případném uzavření smlouvy, aniž by jim vznikala povinnost ji nakonec uzavřít. Tato smluvní volnost je limitována obecnou povinností každého jednat v právním styku poctivě a dále speciální úpravou předsmluvní odpovědnosti. Obecný požadavek poctivého jednání formuluje § 6 OZ, speciální úprava předsmluvní odpovědnosti je pak upravena v § 1728-1730 téhož zákona, kdy se tato ustanovení na pracovněprávní vztahy aplikují podpůrně. V případě nepoctivého jednání jedné ze stran, vzniká druhé nárok na náhradu způsobené škody.

Mimo poctivosti, se v rámci předsmluvního jednání stran, předpokládá jejich vzájemná informovanost, která povede nejen ke zjištění možnosti uzavřít platnou smlouvu, ale také k objasnění zájmu stran smlouvu uzavřít či nikoliv. Důraz není kladen pouze na uvedenou poctivost a informovanost, ale také na ochranu stran. Pokud jedna ze stran, během předsmluvního jednání, zjistí o druhé důvěrné údaje, je odpovědná je ochránit tak, aby nemohlo dojít k jejich zneužití, případně

⁹⁰ usnesení ÚS III. ÚS 547/98

prozrazení bez zákonného důvodu. Pokud stanovenou povinnost poruší, vzniká druhé ze stran nárok na vydání bezdůvodného obohacení.

V rámci pracovněprávních vztahů může odpovědnost za nepoctivé jednání zakládat několik modelů jednání.

Prvním modelem je tzv. vyjednávání na oko, kdy sice z jednání smluvní strany vyplývá její zájem o uzavření smlouvy, reálně však chybí vůle k jejímu uzavření. Výsledkem tohoto jednání bude uvedení druhé strany v omyl či její pozdržení v daném jednání. Může se jednat o snahu poškodit zájmy konkurenta zaměstnavatele tím, že s jím vybraným zaměstnancem zahájí rovněž jednání o uzavření pracovní smlouvy, kdy konkurent v konečném výsledku uzavře pracovní smlouvu s jiným zaměstnancem. Dosažením tohoto cíle následně ukončí i druhý zaměstnavatel zahájené jednání o pracovní smlouvě s původním zaměstnancem, aniž by k realizaci smlouvy u některého ze zaměstnavatelů došlo. Uvedené jednání jistě založí nárok na náhradu škody zaměstnanci, kterému bylo tímto účelovým jednáním znemožněno uzavřít pracovní smlouvu.⁹¹

Za další formu nepoctivého jednání lze považovat zneužití informací, získaných v rámci předmluvního jednání, které může být spojeno rovněž s výše popsaným vyjednáním na oko a se snahou konkurenta o získání důvěrných informací, např. know-how, informací o novém technologickém postupu či nových obchodních strategií. Případně se může jednat o porušení informační povinnosti, klasicky uchazeče o zaměstnání, který se záměrem získat zaměstnání sdělí zaměstnavateli nepravdivé informace, které povedou ke vzniku škody zaměstnavatele, např. na dodatečném doškolení takto přijatého zaměstnance.⁹²

Posledním příkladem nepoctivého jednání je ukončení vyjednávání o smlouvě v momentu, kdy smluvní strany ve vyjednávání dospějí tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné a není spravedlivého důvodu, pro který by jednání mělo být ukončeno. Uzavření pracovní smlouvy se může jevit jako vysoce pravděpodobné po ujednání podstatných náležitostí smlouvy, odměňování za vykonanou práci či určení dne podpisu smlouvy, případně dne

⁹¹BENEŠOVÁ, Eva. *Předmluvní odpovědnost v pracovněprávních vztazích*. In: *Metamorfózy práva ve střední Evropě V. Překrásný nový svět nebo ostrov?* str. 195. Plzeň: Aleš Čeněk. 2016. 415 s. ISBN 978-80-7380-636-1

⁹² Tamtéž, str. 198-199

nástupu do zaměstnání.⁹³ Za spravedlivý důvod pro ukončení jednání mohou být považovány např. rodinné okolnosti, kdy je potenciální zaměstnanec nucen se odstěhovat a není v jeho možnostech pravidelně dojíždět do místa výkonu zaměstnání, onemocnění potenciálního zaměstnance, které znemožňuje výkon zaměstnání či nějaká tragická událost. V daném případě vzniká nepoctivě jednající straně povinnost spočívající v náhradě způsobené škody druhé straně, a to nejvýše v rozsahu, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. Typicky se bude v rámci pracovněprávních vztahů jednat o ušlou příležitost, kdy zaměstnanec v naději, že se podaří uzavřít předmětnou pracovní smlouvu odmítá návrhy jiných zaměstnavatelů, případně o náhradu vynaložených nákladů, typicky u zaměstnavatele, který bude požadovat náhradu výdajů výběrového řízení.⁹⁴

Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr je přípustné založit pouze právním jednáním, je vyloučeno založení pracovního poměru jinou právní skutečností, např. právní událostí či rozhodnutím soudního nebo správního orgánu.⁹⁵ ZPr ve svém § 33 připouští založení pracovního poměru pouze dvěma způsoby, a to prostřednictvím pracovní smlouvy nebo jmenováním. Svoji povahou je celé ustanovení § 33 chápáno jako kogentní ustanovení, včetně možností vzniku pracovního poměru.

Založení pracovního poměru smlouvou

Pracovní poměr se nejčastěji zakládá dvoustranným právním jednáním stran – pracovní smlouvou. Pracovní smlouva obsahuje podstatné a ostatní náležitosti. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy vyjmenovává § 34 odst. 1 ZPr a rozumí jimi druh práce, místo či místa výkonu práce a den nástupu do práce. Jedná se o obligatorní náležitosti, kdy jejich konkrétní úpravu ponechává zákon na smluvní volnosti stran.

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Vymezením druhu práce se rozumí určení práce, kterou je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele v rámci pracovního poměru vykonávat. Způsob vymezení druhu práce je pro obě smluvní strany podstatný. Pro zaměstnance z důvodu, že vymezuje rozsah úkolů, které bude mít povinnost plnit, pro

⁹³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 171-191

⁹⁴ Tamtéž, str. 171-191

⁹⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 197-205

zaměstnavatele z důvodu určení, jaké pracovní úkoly bude moci zaměstnanci přidělit. Příliš úzké vymezení druhu práce limituje zaměstnavatele ve využití pracovního potenciálu svého zaměstnance, naopak příliš široké vymezení může být považováno za obcházení zákona, a to především, pokud bude druh práce vymezen tak široce, že zaměstnavatel bude moci uložit zaměstnanci jakýkoliv pracovní úkol a vymezení druhu práce bude postrádat svůj smysl.

Další obligatorní náležitostí je určení místa či míst výkonu práce, kdy zákon výslovně umožňuje sjednat více než jedno místo výkonu práce. I zde je ponechána stranám smluvní volnost pro určení širě vymezení, kdy může být velice konkrétně specifikováno, např. konkrétní provozovnou zaměstnavatele, nebo naopak vymezeno co nejobecněji, typicky bývá takto za místo výkonu práce v pracovních smlouvách určována Česká republika. Toto vymezení ponechává zákon na smluvní volnosti stran. V případě, že si místo výkonu práce určí příliš úzce (např. jako jediné pracoviště zaměstnavatele) a zaměstnavateli vyplyne v průběhu pracovního poměru potřeba, aby zaměstnanec pracoval soustavně na jiném pracovišti zaměstnavatele, bude nutno tuto změnu posuzovat jako přeložení ve smyslu § 43 ZPr a zaměstnavatel bude potřebovat zaměstnancův souhlas s jeho přeložením.⁹⁶ Pokud by si v pracovní smlouvě ujednali místo výkonu v širším měřítku a jiné pracoviště zaměstnavatele by bylo v rozsahu místa výkonu práce, mohl by zaměstnavatel na základě svého dispozičního oprávnění uložit zaměstnanci povinnost vykonávat práci i na tomto jiném pracovišti, bez předchozího souhlasu zaměstnance.

Vymezením místa výkonu práce se nerozumí pouze konkrétní místo, např. město či provozovna, ale může být určeno rovněž jako obvod. K tomuto vymezení mohou smluvní strany přistoupit v případě, kdy bude práce vykonávána na více místech, které však nelze předem konkrétně vymežit. Vymezení konkrétního obvodu jako místa výkonu práce může být chápáno jako souhlas zaměstnance s jeho přemísťováním pro potřeby zaměstnavatele a jako realizaci smluvní volnosti stran.⁹⁷

Podstatný smysl vymezení místa výkonu práce spočívá rovněž ve vymezení pracovní cesty a s tím spojených cestovních výdajů či cestovních náhrad. Pro účel cestovních náhrad vymezuje ZPr pojem tzv. pravidelného pracoviště, který

⁹⁶ rozhodnutí NS ČSR 6 Cz 29/82

⁹⁷ rozhodnutí VS v Praze 6 Cdo 70/93

nedefinuje, ale rozumí se jím prostor obvyklého výkonu práce. V případě, že si smluvní strany pravidelné pracoviště v rámci pracovní smlouvy neurčí, stanovuje zákon domněnku, že jím je místo výkonu práce sjednané ve smlouvě. V případě, že je místo výkonu práce vymezeno širěji než obec, je místem pravidelného pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Problematickým ve vztahu k pravidelnému pracovišti a cestovním náhradám se může jevit homeoffice zaměstnance, kdy je místo výkonu práce určeno na pracovišti zaměstnavatele, ale rovněž v bydlišti zaměstnance. Teoreticky by tak zaměstnanci vznikal nárok na cestovní náhrady ve smyslu § 152 písm. b) ZPr, i v případě, že by pracoval ze svého domova a žádné reálné výdaje na cestovné by mu nevznikly. V daném případě by se jevilo jako logické řešení určení pravidelného pracoviště oběma místy výkonu práce, kdy by zaměstnanci nenáležely cestovní náhrady.⁹⁸

Poslední z obligatorních náležitostí pracovní smlouvy je den nástupu do práce, kterým vzniká pracovní poměr. Ten bývá zpravidla nejčastěji vymezen konkrétním datem, ale to není zákonnou podmínkou. Den nástupu do práce je možné navázat na konkrétní skutečnost, např. určitý počet dnů po nastoupení zaměstnankyně na mateřskou dovolenou či od konce stávajícího pracovního poměru. Rozdílem mezi takto vymezeným dnem nástupu do práce a pracovní smlouvou s odkládací podmínkou je míra jistoty, že daná skutečnost nastane. U dne nástupu do práce vázaného na skutečnost se jedná o situaci, kdy je zcela jisté, že daná skutečnost nastane, což u pracovní smlouvy s odkládací podmínkou jisté není.⁹⁹

Ostatní náležitosti pracovní smlouvy

Mezi náležitosti ostatní, které mohou být v rámci pracovní smlouvy ujednány, se řadí zkušební doba. Ta slouží zaměstnavateli i zaměstnanci k posouzení, zda budou ve svém smluvním vztahu chtít nadále setrvat a pro případ, že se rozhodnou tento smluvní vztah ukončit, jim zákon umožňuje zvláštní postup dle § 66 ZPr. Její sjednání je zcela ponecháno na smluvní volnosti a autonomii vůle smluvních stran, pokud si ji však ujednají, ZPr toto ujednání limituje. Omezení se týká stanovení maximální délky zkušební doby, která činí v obecné rovině 3 měsíce, v případě vedoucích zaměstnanců 6 měsíců, nemožnosti zkušební dobu

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 214-215

⁹⁹ Tamtéž, str. 206-213

dodatečně prodloužit či možnosti sjednat zkušební dobu nejpozději v den nástupu do práce nebo v den jmenování. Zkušební doba nemusí být sjednána přímo v pracovní smlouvě, ale může být sjednána v rámci další smlouvy, případně v rámci smlouvy, která může být uzavírána mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v případě jmenování do funkce.¹⁰⁰ Zákonnou podmínkou je její písemná forma.

Za další fakultativní náležitost pracovní smlouvy se považuje sjednání pracovního poměru na dobu určitou nebo neurčitou. Sjednání je ponecháno na autonomii vůle smluvních stran. Avšak v případě, že si v pracovní smlouvě výslovně neujednají dobu trvání pracovního poměru, uplatní se dispozitivní ustanovení § 39 ZPr a bude se jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou. Vymezení doby trvání pracovního poměru je možné formou přesného data, ale i jiným způsobem, který nepřipouští pochyb o skončení pracovního poměru po uplynutí stanovené doby. Příkladem mohou být sezónní práce, kdy pracovní poměr skončí po ukončení sklizně či jiných zemědělských prací v dané sezóně. Nejvyšší soud ve svém rozsudku 21 Cdo 1990/2000 dovodil, že doba trvání pracovního poměru může být vymezena mnoha způsoby – časovým údajem, obdobím v řádu týdnů, měsíců či let, ale i objektivně zjistitelnou skutečností, která není ohraničena konkrétním datem a přesná doba jejího trvání není smluvním stranám v době ujednání zřejmá. V předmětném rozhodnutí tak dospěl k závěru, že smluvní ujednání, kdy byl pracovní poměr sjednán na dobu do návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu dovršení 3 let věku jejího dítěte, je pracovním poměrem uzavřeným na dobu určitou.¹⁰¹ V případě, že by došel k určení, že smluvní ujednání o pracovním poměru na dobu určitou je neplatné, považoval by se poté předmětný pracovní poměr za uzavřený na dobu neurčitou. O neplatné ujednání půjde například v případě, že bude skončení pracovního poměru vázáno na skutečnost, která nastane z vůle jen jednoho z účastníků pracovního poměru a bude jím ovlivnitelná.¹⁰²

V případě, že si smluvní strany pracovního poměru ujednají jeho délku na dobu určitou, ZPr ve svém § 39 stanovuje omezení jejich smluvní volnosti. Délka zkušební doby nesmí přesáhnout 3 roky a tzv. řetězení pracovních poměrů je omezeno na maximálně dvě opakování. Pracovní poměr na dobu určitou tak nesmí

¹⁰⁰ Tamtéž, str. 218-221

¹⁰¹ rozhodnutí NS 21 Cdo 1990/2000

¹⁰² rozhodnutí NS 21 Cdo 2372/2002

mezi stejnými účastníky pracovního poměru přesáhnout v souhrnu 9 let. Pokud si smluvní strany sjednají kratší délku pracovního poměru, např. v délce dvou let a následně dojde dvakrát k jeho prodloužení o další dva roky, bude maximální délka pracovního poměru na dobu určitou v tomto případě 6 let.

V případě, že mezi stejnými smluvními stranami, uplyne mezi skončením původního pracovního poměru a navázáním nového doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží. Mohou tak opětovně využít pravidla pro řetězení pracovních poměrů, kdy jeho maximální délka bude 9 let.

Pro výše popsané omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou obsahuje ZPr výjimky. V §39 odst. 3 je upravena výjimka, co se týče postupu dle zvláštních právních předpisů. Typicky se bude jednat o cizince, kteří mají uděleno povolení k pobytu a k zaměstnávání na dobu určitou, kdy se jich omezení řetězení týkat nebude. Další výjimka je obsažena v následujícím odstavci, kdy jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kdy na jejich základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě považovat, aby zaměstnanci, který má danou práci vykonávat, navrhl pracovní poměr na dobu neurčitou, neuplatní se omezení v podobě délky pracovního poměru a zákazu jejich řetězení, pokud tento jiný postup bude přiměřený důvodům, pro které nelze pracovní poměru na dobu neurčitou uzavřít. Podmínkou však bude písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, která bude obsahovat bližší vymezení důvodů, pravidla pro sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou a okruh zaměstnanců, kterých se bude dohoda týkat. Uvedená dohoda může být nahrazena vydáním vnitřního předpisu zaměstnavatelem, pokud u něj nepůsobí odborová organizace. Zákonné podmínky jeho obsahu jsou shodné jako u dohody s odborovou organizací.¹⁰³

Přestože je obsah pracovní smlouvy, až na obligatorní údaje, ponechán na smluvní volnosti stran, zákoník práce ve svém ustanovení § 37 ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o taxativně uvedených údajích. Informování zaměstnance musí být v písemné formě a musí proběhnout nejdéle do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Pokud je pracovní poměr sjednán na dobu kratší než 1 měsíc, informační povinnost se na zaměstnavatele nevztahuje.

¹⁰³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 227-238

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance informovat o bližším označení druhu a místa výkonu práce, o délce dovolené, případně o způsobu jejího určování, dále o výpovědních dobách, týdenní pracovní době a jejím rozvržení, o mzdě, platu a způsobu odměňování a o splatnosti, termínu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu a o případných kolektivních smlouvách. Informace o dovolené, výpovědních dobách a týdenní pracovní době může zaměstnavatel v písemném dokumentu uvést jako zákonný odkaz na konkrétní ustanovení. V případě, že jsou všechny tyto informace obsaženy již v pracovní smlouvě, není třeba o nich dodatečně zaměstnance informovat zvláštním dokumentem. Při nástupu do práce musí rovněž zaměstnavatel umožnit zaměstnanci seznámení se s pracovním řádem či jinými vnitřními předpisy, případnou kolektivní smlouvu a předpisy zajišťujícími bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Všechny výše uvedené údaje mohou být sjednány v rámci pracovní a kolektivní smlouvy, pokud sjednány nejsou, nastupuje výše popsaná informační povinnost zaměstnavatele. Zcela nepochybně je ze strany zaměstnance výhodnější se na těchto náležitostech se zaměstnavatelem dohodnout, tedy sjednat je v rámci pracovní smlouvy. Pokud totiž k tomuto nedojde, budou tyto náležitosti jednostranně určeny zaměstnavatelem, s velice omezenou možností zaměstnance obsah těchto náležitostí ovlivnit. Zaměstnavatel je v jejich jednostranném určení samozřejmě limitován zákonnými zákazy ZPr a omezeními typu institutu minimální mzdy, maximální délky pracovní doby, doby odpočinku atd., avšak protože záleží čistě na jeho vůli, může tyto náležitosti jednostranným právním jednáním měnit, a to bez požadovaného souhlasu zaměstnance. Oproti tomu pracovní smlouvu, jako dvoustranné právní jednání, nelze měnit jednostranně a pro její změnu je vyžadován konsensus obou smluvních stran.

Forma pracovní smlouvy

Pracovní smlouvu je možno uzavřít pouze v písemné formě. V případě nedodržení této zákonem stanovené formy se jedná o neplatné právní jednání. Ve smyslu ustanovení § 582 odst. 1 je možno neplatné jednání zhojit, tedy dodatečně uzavřít písemnou pracovní smlouvu. V rámci své ochranné funkce však ZPr v § 20 speciálně upravuje možnost dovolat se neplatnosti právního jednání, které nebylo učiněno v požadované formě, a to v případech ve kterých vzniká či se mění základní pracovněprávní vztah. Této neplatnosti je možno se dovolat pouze do doby, než bylo započato s plněním. V případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem nedodrželi

písemnou formu pracovní smlouvy, ale zaměstnanec začal pro zaměstnavatele jím přidělenou práci již vykonávat, vzniká tzv. faktický pracovní poměr. I zde je však nutný souhlasný projev vůle obou smluvních stran uzavřít pracovní smlouvu. Pokud takový projev absentuje, „nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce 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“.¹⁰⁴ Přestože je možné, aby pracovní poměr na základě takového postupu vznikl a existoval, jedná se o postup protiprávní a zakládá odpovědnost za přestupek dle § 11 či § 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Založení pracovního poměru jmenováním

Jmenování je druhým přípustným institutem pro založení pracovního poměru. Přestože se jedná o jednostranné právní jednání, projev vůle pro takovéto založení pracovního poměru je nutný u obou smluvních stran. Souhlas zaměstnance je nedílnou součástí pro vznik pracovního poměru, kdy tento souhlas je vyžadován a chráněn v ústavní rovině. Pokud fyzická osoba vykonává práci bez souhlasného projevu vůle, narušují se tím ústavním pořádkem zaručená práva – svobodná volba povolání a zákaz nucené práce.

Smluvní strany si nemohou svobodně zvolit, zda pracovní poměr založí pracovní smlouvu či bude zaměstnanec do funkce jmenován. Zákon vymezuje okruh zaměstnanců, kteří se do funkce jmenují a upravuje rovněž okruh zaměstnavatelů a konkrétních osob, které mohou zaměstnance jmenovat. Institut jmenování je obecně upraven v ZPr, konkrétně v ustanovení § 33, speciální úpravu k této obecné úpravě nalezneme i ve zvláštních právních předpisech.¹⁰⁵ Zvláštní zákonná úprava může např. prodloužit délku funkčního období, pokud je zaměstnanec jmenován do funkce na dobu určitou, případně může stanovit taxativní výčet důvodů, pro které je možno jmenovaného zaměstnance odvolat. Na základě obecné a zvláštní právní úpravy můžeme rozlišovat jmenované zaměstnance podle zvláštních právních předpisů a podle ZPr.¹⁰⁶ Jmenování podle ZPr umožňuje do funkce jmenovat pouze vedoucí zaměstnance. Okruh zaměstnavatelů, kteří mají

¹⁰⁴ rozhodnutí NS 21 Cdo 2029/2009

¹⁰⁵ např. § 9a zák. č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, vymezuje podmínky pro výkon funkce ředitele pojišťovny, funkční období, odvolání z funkce a její další skončení

¹⁰⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 197-205

povinnost vedoucí zaměstnance jmenovat, je upraven v rámci taxativního výčtu v § 33 odst. 3 ZPr, kdy se jedná o státní zaměstnavatele, případně zaměstnavatele se státem spjaté.

Jmenování nemá na rozdíl od institutu pracovní smlouvy zákonem předepsanou formu ani podstatné náležitosti. Jmenovat zaměstnance může zaměstnavatel ústně i písemně, kdy písemná forma bude zcela jistě s ohledem na právní jistotu obou stran vhodnější, nikoliv však povinná. Jmenování do funkce nemusí být výslovně jako jmenování označeno, postačovat bude, pokud bude možno dovodit vůli zaměstnavatele jmenovat zaměstnance do funkce a zároveň bude možno dovodit souhlas zaměstnance se jmenováním¹⁰⁷ a bude tak učiněno způsobem, který nebude vzbuzovat pochybnosti, že zaměstnanec byl do funkce skutečně jmenován.¹⁰⁸

Jelikož jmenování nemá vedle formy obligatorně upravené ani jeho podstatné náležitosti, bývá v praxi vedle jmenování uzavírána mezi jmenovaným zaměstnancem a zaměstnavatelem smlouva, zpravidla v písemné formě, která upřesňuje podmínky výkonu funkce, včetně úpravy odměňování za vykonanou práci. Nejedná se o smlouvu pracovní, ale o inominátní smlouvu, která bývá v praxi nazývána smlouvou manažerskou. Přestože se nejedná o typ smlouvy, který by byl výslovně zákonem upraven a je výsledkem smluvní svobody stran, nesmí být v rozporu s obsahem a účelem zákona, kogentními ustanoveními ZPr a zásadami pracovního práva, neboť se jedná o smlouvu pracovněprávní.¹⁰⁹

Změny pracovního poměru

Pro vznik pracovního poměru je potřeba vyjádření vůle obou smluvních stran do vzájemného pracovněprávního vztahu za ujednaných podmínek vstoupit. Stejně tak pro změnu pracovního poměru je vyžadován oboustranný souhlas s danou změnou. Požadavek na konsensus zaměstnance a zaměstnavatele se změnou pracovního poměru je vyjádřen v § 40 odst. 1 ZPr. Změna pracovního poměru se týká veškerých ujednání, které jsou obsahem pracovní smlouvy, nejen podstatných ujednání. Pracovní smlouva má zákonem obligatorně stanovenou

¹⁰⁷ rozhodnutí NS 21 Cdo 2339/2003

¹⁰⁸ rozhodnutí NS 21 Cdo 1912/2001

¹⁰⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 197-205

písemnou formu, její změna musí být rovněž písemná.¹¹⁰ V případě, že nebude dodržena požadována forma změny pracovního poměru, je možno se (shodně jako u pracovní smlouvy) dovolat neplatnosti právního jednání pouze do doby, než bude započato s plněním. Změna pracovní smlouvy tak může být platná i na základě konkludentního souhlasu zaměstnance, tedy faktickým začátkem vykonávání práce ve smyslu změny.

Za změny pracovního poměru považuje ZPr institut převedení na jinou práci, pracovní cestu, přeložení dočasné přeložení a jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, ke kterému dojde po vzniku pracovního poměru.

Převedení na jinou práci

Pro změnu pracovního poměru je obecně vyžadována shoda zaměstnance a zaměstnavatele na případné změně. Převedení zaměstnance však umožňuje zaměstnavateli, v zákonem vymezených případech, rozhodnout o převedení zaměstnance jednostranným právním jednáním. Ustanovení § 41 vymezuje konkrétní případy, kdy je zaměstnavateli umožněno takto případně rozhodnout, ale rovněž stanovuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen k takovému rozhodnutí. Zaměstnavatel je ve většině případů oprávněn rozhodnout o převedení zaměstnance bez jeho souhlasu, čímž je značně omezena zaměstnancova autonomie vůle. Z tohoto důvodu má zaměstnavatel zákonnou povinnost projednat se zaměstnancem důvod a dobu trvání převedení na jinou práci. Pokud nelze práci subsumovat pod druh práce ujednaný v pracovní smlouvě, jedná se o jinou práci. Pokud v důsledku s převedením na jinou práci dochází ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu a době převedení, kromě zákonem uvedených výjimek. Pro vydání potvrzení není stanovena zákonná lhůta, kdy v případě jeho nevydání hrozí zaměstnavateli uložení sankce za porušení povinností stanovených ZPr, nezpůsobí ale neplatnost převedení zaměstnance.¹¹¹

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci je primárně ovlivněna zájmem ochrany zdraví, ať už převáděného zaměstnance či třetích osob a je upravena v § 41 odst. 1 písm. a) až g). Jedná se o taxativní vymezení, kdy

¹¹⁰ ve smyslu ustanovení § 564 OZ, kdy vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze jeho obsah měnit pouze v téže nebo přísnější formě

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 244-254

základem všech uvedených situací musí být lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, případně pravomocné rozhodnutí soudu, správního orgánu nebo orgánu územně samosprávného celku. Jedinou výjimkou, kdy není potřeba výše uvedených podkladů, je žádost těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí nebo zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci. Pouze v tomto případě je postačující pro vznik povinnosti převedení pouhá žádost.

Zaměstnavatel je oprávněn jednostranným právním jednáním, a to bez souhlasu zaměstnance, rozhodnout o jeho převedení dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů v § 52 písm. f) a g), bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané v souvislosti s výkonem práce a pokud zaměstnanec pozbyl dočasně předpokladů pro výkon sjednané práce. V případech výše popsaných je zaměstnavatel povinen při převedení zaměstnance na jinou práci přihlížet ke vhodnosti zvolené jiné práce, především s ohledem na zdravotní stav a schopnosti zaměstnance a pokud možno k jeho kvalifikaci.

Zaměstnavatel je dále oprávněn i bez souhlasu převést zaměstnance při mimořádných nebo živelných událostech. Dané převedení je však možné pouze k odvrácení nebo zmírnění bezprostředních následků mimořádné události, a to na nezbytně dlouhou dobu. Nelze převést zaměstnance na jinou práci, která by spočívala v dlouhodobém odstraňování následků, v tomto případě by bylo nutné uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o změně druhu práce.¹¹²

Převedení zaměstnance na jinou práci je možné i v případě překážek na straně zaměstnavatele, zde je však vyžadován souhlas zaměstnance s převedením. Převedení na jinou práci je možno v případě prostoje nebo z důvodu přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.¹¹³ V případě, že zaměstnanec nebude v důsledku překážek na straně zaměstnavatele převeden na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku v případě prostoje a nejméně 60 % průměrného výdělku v případě přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Nároky na mzdu, plat či doplatky v případě převedení práce upravuje § 139 ZPr.

¹¹² Tamtéž, str. 244-254

¹¹³ srovnej § 207 ZPr

Změny místa výkonu práce

Místo výkonu práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, kdy průběh pracovního poměru si může žádat její změnu. ZPr umožňuje změnu místa výkonu práce institutem pracovní cesty, přeložením a dočasným přidělením.

Pracovní cesta umožňuje zaměstnavateli na dobu nezbytně nutnou vyslat zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Vyslání zaměstnance je však podmiňováno jeho souhlasem. Dohoda o vyslání na pracovní cestu nemá zákonem stanovenou formu. Souhlas může zaměstnanec poskytnout v rámci pracovní smlouvy, kdy tento souhlas opravňuje zaměstnavatele vysílat zaměstnance na pracovní cesty *pro futuro*, čímž je zaměstnavateli poskytnuto v případě konkrétní pracovní cesty rozhodnout o vyslání zaměstnance jednostranným právním jednáním. Druhou variantou je dohoda smluvních stran pro každý individuální případ vyslání na pracovní cestu. Tento obecný souhlas je omezen v případě zaměstnanců vymezených v § 240 ZPr, pokud jsou vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště či bydliště, je jejich souhlas vyžadován vždy, i přes případný dřívější obecný souhlas v pracovní smlouvě.¹¹⁴

Vyslanému zaměstnanci mohou být přidělovány na pracovní cestě pracovní úkoly, které svým obsahem odpovídají druhu práce v pracovní smlouvě a jsou přidělovány vedoucím zaměstnancem, který ho na pracovní cestu vyslal.

Provozní potřeba zaměstnavatele umožňuje v nezbytně nutném případě přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného než sjednaného místa výkonu práce. Pracovní úkoly ukládá a obecně organizuje práci zaměstnance vedoucí zaměstnanec pracoviště, kam byl zaměstnanec přeložen. Tato jednostranná změna smluvního ujednání je podmiňována opět souhlasem zaměstnance. Ve zvláštním případě bude pro přeložení požadován souhlas zaměstnavatele, a to v případě zaměstnanců vymezených § 240, které je možno přeložit pouze na jejich žádost, kdy daná žádost bude předložena zaměstnavateli ke schválení. Této žádosti však není zaměstnavatel povinen vyhovět. Co se týče formy, jedná se o změnu pracovní smlouvy, která má obligatorní písemnou formu, lze dovodit, že pro sjednání přeložení bude nutno zvolit stejnou či přísnější formu.¹¹⁵

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 190

¹¹⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 258-260

Posledním institutem změny místa výkonu práce je institut dočasného přidělení, který spočívá v přidělení zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli. Praktické využití institutu spočívá v situacích, kdy zaměstnavatelé pracují na společných projektech a je potřeba aby zaměstnanec jednoho z nich dočasně vykonával práci pro druhého. Další možnost využití spočívá v případě, kdy zaměstnavatel omezuje výrobu a dočasným přidělením se vyhne situaci, kdy by musel dočasně přidělovaného zaměstnance propustit z důvodu nadbytečnosti.¹¹⁶ Dočasné přidělení je opět podmíněno dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, která má zákonem stanovenou písemnou formu a podstatné náležitosti, jako je identifikace zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělován, dále den jeho vzniku, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se zaměstnanec přiděluje. Po dobu přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí jeho práci a zabezpečuje ochranu jeho bezpečnosti a zdraví při práci, zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec přidělen, a to jménem zaměstnavatele, který zaměstnance přidělil. Mzdu nebo plat a cestovní náhrady hradí zaměstnanci zaměstnavatel, který ho dočasně přidělil. Zároveň jsou zaměstnanci garantovány mzdové či platební podmínky, které by zaměstnavatel, kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, poskytoval srovnatelnému svému zaměstnanci.

Jediným ustanovením, které upravuje vztah vysílajícího a přijímacího zaměstnavatele, je § 43a odst. 2 ZPr, které zakazuje úplatné poskytnutí zaměstnance. Dané ustanovení podporuje důraz kladený na odlišení institutu dočasného přidělení zaměstnavatelem od agenturního zaměstnávání. Rovněž z něj lze dovodit, že i když ZPr upravuje dohodu pouze mezi zaměstnancem a vysílajícím zaměstnavatelem, v praxi bude smlouvu o poskytnutí dočasného přidělení zaměstnance uzavírat rovněž vysílající a přijímající zaměstnavatel. Zaměstnavatelé by se měli dohodnout na druhu a místě výkonu práce, stejně tak na jeho délce a zahájení. Rovněž by měla obsahovat podmínky skončení dočasného přidělení ze strany přijímacího zaměstnavatele, které zákoník práce neupravuje, proto by měly být upraveny smlouvou.¹¹⁷

¹¹⁶ Tamtéž, str. 261-266

¹¹⁷ BEZOUŠKA, Petr. *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli* [online]. In: Právní rozhledy 7/2013 str. 235 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrnpxa4s7g5pxgxzsgm2q&groupIndex=10&rowIndex=0>

Skončení pracovního poměru

Skončením pracovního poměru se rozumí zánik právního vztahu. Avšak veškerá práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončením pracovního poměru nezanikají. Právy a povinnostmi, které přetrvávají po skončení pracovněprávního vztahu, jsou např. nárok na peněžité plnění a náhradu škody, povinnost zachovávat mlčenlivost, chránit obchodní tajemství nebo osobní údaje. Skončení pracovního poměru zákon připouští na základě právního jednání, ať už jednostranného či dvoustranného, právních událostí a na základě úředního rozhodnutí. Rozvázání pracovního poměru na základě právního jednání je možné pouze na základě dohody, výpovědi, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Právními událostmi, které mají za následek skončení pracovního poměru, je smrt či prohlášení za mrtvého zaměstnance nebo zaměstnavatele fyzické osoby, uplynutím doby a dosažením věkové hranice. Úředním rozhodnutím končí pracovní poměr cizincům nebo fyzickým osobám bez státní příslušnosti, a to vykonatelným rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu nebo právní mocí rozsudku, který ukládá trest vyhoštění z území ČR.¹¹⁸

Vzhledem k tomu, že rozvázání pracovního poměru právním jednáním, poskytuje z eventuálních možností skončení pracovního poměru nejvíce smluvní volnosti svým stranám, budu se v rámci své diplomové práce dále věnovat pouze jemu.

Rozvázání pracovního poměru dohodou

Nadepsaný způsob rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním, kterým zaniká pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že je výsledkem souhlasného projevu vůle obou smluvních stran na rozvázání právního vztahu, zákon tuto dohodu příliš neomezuje. Obligatorní je písemná forma dohody a sjednaný den, kterým pracovní poměr končí.

Den skončení pracovního poměru není nutno sjednat konkrétním časovým údajem, datem, počtem týdnů či měsíců. Postačující je takové ujednání, které nevzbuzuje pochybnosti o určení konkrétního dne a nezávisí na vůli jedné ze smluvních stran. Pokud bude den skončení pracovního poměru ujednan na základě určité skutečnosti, je nutné, aby se jednalo o objektivně zjiřitelnou skutečnost

¹¹⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 195

v budoucnosti (např. uplynutím rodičovské dovolené, ukončením dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance).¹¹⁹ Den skončení pracovního poměru nelze sjednat zpětně do doby před účinností dohody o rozvázání, kdy prvním možným sjednaným dnem skončení může být den podpisu a účinnosti dohody.¹²⁰

Uvedení důvodu, který vedl k rozvázání pracovního poměru, je fakultativní, avšak jeho uvedení může mít praktický význam pro další právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, především ve vztahu k právu zaměstnance na odstupné.¹²¹

Naopak obligatorní podmínkou je dodržení písemné formy dohody, kdy nedodržení formy způsobuje její relativní neplatnost, která nevylučuje možnost dodatečného zhojení. Projevy vůle zaměstnance a zaměstnavatele nemusí být uvedeny na jedné listině, písemná forma je zachována i v případě, že je dohoda učiněna jako návrh a jeho akceptace. Pokud je však dohoda součástí jedné listiny, platí podmínka uvedená v § 49 odst. 3 a každá ze stran musí obdržet jedno vyhotovení dohody. Pokud je dohoda obsahem více listin (návrhu a jeho přijetí druhou stranou), podmínka se neuplatňuje.¹²² Návrh na rozvázání pracovního poměru je oprávněna učinit kterákoliv smluvní strana, kdy projeveným souhlasem druhé strany se považuje dohoda za uzavřenou. Návrh musí obsahovat podstatné náležitosti dohody, kdy jako ostatní náležitost lze uvést lhůtu pro vyjádření souhlasu s návrhem. Pokud lhůta uvedena není, je třeba přijmout návrh v přiměřené době od jeho přijetí, v případě, že dojde k přijetí návrhu s výhradou či opožděně, lze takové jednání považovat za nový návrh.¹²³

Rozvázání pracovního poměru výpovědí

V případě výpovědi se jedná o jednostranné právní jednání, kdy jeho důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Tento jednostranný projev vůle bývá uplatňován nezávisle na vůli druhé smluvní strany, kdy i její nesouhlasný projev vůle proti tomuto jednostrannému jednání není právně relevantním.¹²⁴ Právo rozvázat pracovní poměr výpovědí náleží zaměstnavateli i

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 280-284

¹²⁰ rozhodnutí NS 21 Cdo 2039/2012

¹²¹ srovnej § 67 odst. 1,2 ZPr

¹²² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 280-284

¹²³ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 196

¹²⁴ Tamtéž, str. 197

zaměstnanci, kdy zaměstnavatel, jako objektivně silnější strana smluvního vztahu, je zákonem omezen taxativně vymezenými výpovědními důvody, pro které může pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat. Oproti tomu zaměstnanec není povinen, při rozvázání pracovního poměru z jeho vůle, uvést žádného výpovědního důvodu, případně má právo uvést jakýkoliv důvod.

K náležitostem, které mají oba typy výpovědi společné, se řadí zákonný požadavek na písemnou formu výpovědi. K výpovědi, která je učiněna v jiné, než písemné formě se nepřihlíží a jedná se tak o zdánlivé právní jednání. Projev vůle v písemné formě nemusí být učiněn vlastnoručně, tedy výpověď není nutno sepisovat vlastní rukou, ovšem stvrzení projevu vůle jednající osoby (a platnosti právního jednání v písemné formě) může být mechanickými prostředky nahrazeno pouze v případech, kde je to obvyklé.¹²⁵ K tomuto Nejvyšší soud ve svém rozsudku 21 Cdo 682/2018 dovodil, že „nahrazení vlastnoručního podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky není přípustné“, kdy vzhledem k závažnosti jednostranného právního jednání vůči druhé straně pracovněprávního vztahu, je nutné výpověď vlastnoručně podepsat.

Požadavek písemné formy je vztáhnut i na odvolání výpovědi, které lze považovat za významný prvek deklarující smluvní volnost stran, neboť zákon upravuje pouze formu takového jednostranného právního jednání, obsah nikoliv. Odvolání výpovědi je vedle písemné formy podmíněno souhlasem druhé smluvní strany. Důsledkem nedodržení písemné formy u odvolání a souhlasu s odvoláním není zdánlivost právního jednání, jako např. u výpovědi výše, ale relativní neplatnost. Jediným prolomením požadavku na písemnou formu odvolání výpovědi a souhlasu s odvoláním, je možnost jednání v ústní formě do soudního protokolu, a to v případě řízení o neplatnosti výpovědi ve smyslu § 41 odst. 3 zák. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.¹²⁶

Dalším institutem v rámci, kterého je ponechána smluvním stranám relativní smluvní volnost, je sjednání délky výpovědní doby. Relativně kogentním ustanovením § 51 ZPr jsou vymezeny podmínky výpovědní doby, která je v případě výpovědi zaměstnavatelem i zaměstnancem stejná. Stanovuje minimální délku výpovědní lhůty, která činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi ze strany

¹²⁵ § 561 odst. 1 OZ

¹²⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 285-292

zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností pracovního poměru. Sjednání délky výpovědní doby je ponecháno na smluvní volnosti stran, kdy zákon kogentně stanovuje pouze její minimální délku. Určuje však, že případné sjednání prodloužené výpovědní doby musí být ujednáno písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vylučuje tak prodloužení výpovědní doby např. vnitřním předpisem zaměstnavatele. Maximální délka výpovědní doby není zákonem stanovena, neboť potřeba jejího prodloužení může být u jednotlivých zaměstnání různá, kdy např. u zaměstnanecké pozice se specifickým zaměřením a požadavky na kvalifikaci a pracovní zkušenosti, bude pochopitelné, pokud si smluvní strany ujednají delší než zákonem stanovenou výpovědní dobu, která pokryje případné výběrové řízení nového zaměstnance a jeho zaškolení. Tato prodloužená výpovědní doba musí být však pro obě smluvní strany totožná, není možné sjednat pro zaměstnavatele kratší výpovědní dobu, která by umožňovala rychlejší rozvázání pracovního poměru, pokud by o jeho rozvázání usiloval zaměstnavatel, a naopak stanovovala delší výpovědní dobu pro zaměstnance, neboť z pohledu zaměstnavatele by bylo obtížné sehnat v této kratší výpovědní době adekvátní náhradu.¹²⁷

Pokud je zaměstnanci ponechána poměrně široká možnost autonomie vůle v případě rozvázání pracovního poměru formou výpovědi, je zaměstnavatel naopak poměrně značně limitován v případě takového rozvázání pracovního poměru z jeho strany. Omezení nespočívá pouze v taxativně vymezených důvodech, na základě kterých má zaměstnavatel právo rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, ale rovněž v požadavku na vymezení a neměnnost výpovědního důvodu a zákazu rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době.

Zaměstnavatel má právo rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem pouze z důvodů taxativně vymezených v § 52 ZPr. Tyto důvody je možno členit do základních oblastí:

- organizační důvody;
- dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance;
- nesplňování stanovených předpokladů pro výkon práce ze strany zaměstnance;

¹²⁷ JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* [online]. 23.5.2013 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybné-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>

- důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností zaměstnancem;
- z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce.¹²⁸

Zaměstnavatel je povinen uplatnit pouze taxativně uvedené výpovědní důvody, kdy uplatněný důvod je povinen vymezit takovým způsobem, že jej není možné zaměnit s jiným důvodem. Připouští se rovněž uplatnění více výpovědních důvodů v rámci jedné výpovědi, kdy však musí mít zaměstnavatel na mysli, že každý z těchto důvodů, včetně jeho právních účinků, se posuzuje samostatně.¹²⁹ Skutkové podstaty výpovědních důvodů uvedené v zákoně je zaměstnavatel povinen navázat na konkrétní skutečnosti, které se týkají pracovního poměru a na základě, kterých shledává vymezený výpovědní důvod.

Mimo zákonem stanovené výpovědní důvody je zaměstnavatelova autonomie vůle omezována rovněž stanovením doby, během které má zaměstnavatel zakázáno dát výpověď zaměstnanci, přestože by byly naplněny důvody pro rozvázání pracovního poměru výpovědí. Tato doba je označovaná jako ochranná a je vymezena v § 53 odst. 1 ZPr. V tomto ustanovení jsou vyjmenovány životní situace, během kterých by bylo pro zaměstnance příliš náročné hledat si jiné zaměstnání a rozvázání stávajícího pracovního poměru by pro ně bylo nepřiměřenou tvrdostí.¹³⁰ Podání výpovědi zaměstnavatelem v této ochranné době je neplatné, kdy pro posouzení podání výpovědi je rozhodné její řádné doručení zaměstnanci.

Ochranná doba má vliv na délku výpovědní doby, kdy v případě, že byla zaměstnanci dána výpověď před jejím začátkem, ale výpovědní doba by měla uplynout v průběhu ochranné doby, skončí pracovní poměr až po uplynutí zbývající části výpovědní doby, neboť ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. I v rámci tohoto ochranného institutu je ponechána možnost autonomie vůle smluvních stran a jejich smluvní volnost, kdy má zaměstnanec právo zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

¹²⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 198

¹²⁹ rozhodnutí NS 21 Cdo 2098/2004

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 332-337

Odstupné

Odstupným se rozumí jednorázový peněžitý příspěvek zaměstnanci, který slouží k překonání nepříznivých následků, které se spojují se skončením pracovního poměru, který nebyl zapříčiněn zaviněním zaměstnance.¹³¹

Ustanovení § 67 ZPr spojuje tuto kompenzaci s rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou obou stran. Zároveň stanovuje důvody, na základě, kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele vyplacení odstupného. Tyto důvody lze dělit do dvou skupin – organizační důvody na straně zaměstnavatele a zdravotní důvody na straně zaměstnance.¹³² Předmětné ustanovení stanovuje také minimální částku odstupného, které zaměstnanci náleží, a diferencuje ji podle různých skutečností, např. důvodu skončení pracovního poměru a faktického trvání pracovního poměru. Povinnost zaměstnavatele k vyplacení odstupného je zákonem obecně určena v nejbližším výplatním termínu, kdy ponechává smluvním stranám volnost v případném dřívějším vyplacení – v den skončení pracovního poměru nebo v pozdějším termínu. Ujednání odlišného termínu vyplacení odstupného je však z důvodu právní jistoty obou smluvních stran podmíněno dodržením písemné formy takového ujednání. Zákoník práce zvláštění případy nároku zaměstnance na odstupné upravuje dále v § 339a a § 345a, kdy se jedná situaci přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zrušení organizační složky státu.

Ustanovení § 67 je relativně kogentním ustanovením, umožňuje tak smluvním stranám pracovního poměru využít své smluvní volnosti, která je limitována požadavky vyjádřenými v předmětném ustanovení. Zákon vymezuje důvody, ve kterých vždy zaměstnanci přísluší výplata odstupného, není však vyloučeno, aby si smluvní strany ujednali i jiné důvody, pro které zaměstnanci vznikne nárok na odstupné. Odlišné ujednání může být obsahem jak pracovní či kolektivní smlouvy, tak vnitřního předpisu, čímž je zaměstnavateli umožněno ujednat podmínky nároku na odstupné širšímu okruhu zaměstnanců, stejně jako jednotlivci. Rovněž výše odstupného je zákonem omezena pouze spodní hranicí,

¹³¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 393-404

¹³² PROKEŠ, Martin. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce* [online]. In: Právní rozhledy 11/2012, str. 409 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrjpxa4s7geyv6427gqyds&groupIndex=0&rowIndex=0>

zcela na smluvní volnosti stran je ponechána možnost sjednat si odstupné vyšší, než je zákonem stanovená hranice.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Je jednostranným právním jednáním, které směřuje ke skončení pracovního poměru, ale na rozdíl od institutu výpovědi, která je rovněž jednostranným právním jednáním, končí pracovní poměr dnem doručení druhé straně. Jedná se o kogentní ustanovení, kdy i v případě, že je v písemném vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru uvedeno datum zrušení pracovního poměru, vždy bude pracovní poměr ukončen dnem doručení.¹³³ Okamžité zrušení pracovního poměru smí učinit zaměstnavatel i zaměstnanec, avšak oba musí dodržet písemnou formu a přesné vymezení zákonného důvodu, který okamžité zrušení pracovního poměru připouští, kdy tento nesmí být dále měněn.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů vymezených v § 55 odst. 1 ZPr. Jedná se o případ, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok. V případě, že byl zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin, který spáchal v souvislosti s plněním pracovních úkolů, smí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr v případě nepodmíněného trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým přípustným důvodem je zvláště hrubé porušení povinnosti zaměstnance vztahující se k vykonávané práci a vyplývající z právních předpisů. I přes naplnění výše uvedených důvodů nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnancem na rodičovské dovolené.

Zaměstnanec je oprávněn k okamžitému zrušení pracovního poměru pouze v případech vymezených v § 56 odst. 1. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec nemůže dále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku výkon jiné vhodné práce. Druhým případem je situace, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat, případně jejich části, do 15 dnů od jejich splatnosti.

¹³³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 341-351

Zaměstnanci v takových případech přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní době.

Pro učinění projevu vůle obou stran je stanovena zákonem subjektivní a objektivní lhůta. Zaměstnanec má právo okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvouměsíční subjektivní lhůtě, objektivní lhůta nesmí přesáhnout 1 rok od vzniku důvodu pro okamžité zrušení. Zaměstnavatel smí okamžitě zrušit pracovní poměr ve stejných subjektivních a objektivních lhůtách, kdy se subjektivní lhůta dále modifikuje v případě porušení povinnosti zaměstnancem v cizině a v případě šetření jiného orgánu.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Samotné sjednání zkušební doby mezi smluvními stranami je ponecháno na jejich autonomii vůle, kdy smluvní volnost v jejím případném ujednání limitují zákonné požadavky v § 55 ZPr. Podobně i zrušení pracovního poměru ve zkušební době nepodléhá přílišnému zákonnému omezení v rámci ustanovení § 66 ZPr. Ani jedna ze smluvních stran není povinna uvést důvod, který vedl ke zrušení, případně smí uvést jakýkoliv důvod, který nebude v rozporu se zásadami pracovního i obecně soukromého práva.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je požadována písemná forma, jinak se k jednání nepřihlíží. Smluvní volnost je ponechána stranám v případě určení dne zrušení pracovního poměru, limitováno je pouze tím, že musí být stanoveno po dni doručení. V případě, že si strany den zrušení pracovního poměru nesjednají, ruší se pracovní poměr dnem doručení. Zaměstnavatel je navíc limitován v možnosti zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Právní vztah založený dohodou o práci konané mimo pracovní poměr

Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou vedle pracovního poměru základními pracovněprávními vztahy. Jen na základě těchto dvou typů pracovněprávních vztahů je možno vykonávat závislou práci. Hlavním z těchto vztahů je pracovní poměr, nejen vzhledem k prostoru a ochraně, které jsou mu zákoníkem práce poskytovány, ale je to zjevné i na základě znění § 74 odst. 1 ZPr, které uvádí, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů primárně zaměstnanci v pracovním poměru.

Z uvedeného plyne, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou tzv. doplňkovými zaměstnáními, doplňujícími pracovní poměr. Předpokládá se, že tyto dohody nejsou pro zaměstnance hlavním zdrojem příjmu, není tedy potřeba poskytovat těmto zaměstnancům takové ochrany, jaké se dostává zaměstnancům v pracovním poměru. Zaměstnavatel tyto vztahy využívá pro plnění specifických, méně rozsáhlých či časově omezených prací, které doplňují jeho hlavní podnikatelskou činnost.¹³⁴ S ohledem na výše uvedené se zcela nepochybně jedná o pracovněprávní vztah, který svým subjektům poskytuje mnohem širší rozsah pro uplatnění smluvní volnosti a flexibility, ať už při jeho vzniku, průběhu či zániku, než poskytuje svým subjektům pracovní poměr. Tato smluvní svoboda je na druhou stranu vykoupena nižší ochranou zaměstnanců vykonávajících práci na základě těchto dohod.

Právními vztahy založenými dohodami mimo pracovní poměr se rozumí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Pro oba právní vztahy platí, že musejí být uzavřeny písemně, kdy jedno vyhotovení předá zaměstnavatel zaměstnanci. S ohledem na subsidiární aplikaci § 564 OZ se písemná forma bude požadovat i v případě změn dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se aplikují veškerá ustanovení ZPr o výkonu závislé práce v rámci pracovního poměru, včetně úpravy bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, kromě zákonné úpravy taxativně vymezené v § 77 odst. 2 ZPr. Tímto ustanovením se vylučuje aplikace úpravy o převedení na jinou práci a přeložení, dočasném přidělení, odstupném, pracovní době a době odpočinku, překážkách v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování a cestovních náhrad. Nevylučuje se však aplikace některých vyloučených ustanovení v případě, že se na tom smluvní strany dohodnou. Tento postup se může jevit logickým např. v případě odstupného, kdy je sice vyloučena aplikace ustanovení § 67, nebrání však tomu, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali pro případ skončení dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr odstupné, a to ve výši, která bude čistě výsledkem ujednání smluvních stran bez omezení zákonem. Aplikační problémy mohou vzbuzovat úpravy v rámci zákoníku práce, které nejsou ve výslovném výčtu vyloučených

¹³⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 351-352

úprav uvedeny, ale jejich aplikace na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou být sporné. Jedná se např. o ustanovení § 39, které upravuje pracovní poměr na dobu určitou a jeho řetězení. Nejedná se o vyloučenou úpravu zákoníkem práce, lze mít tedy za to, že aplikace § 39 ZPr přípustná je, přestože se na ně nevztahuje ochrana jako u pracovního poměru a nejspíše nebyla záměrem zákonodárce.¹³⁵ Jiní autoři ji však výslovně vylučují a uvádějí, že omezení pro řetězení pracovních poměrů se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahovat nedá a jejich opakované sjednávání na dobu určitou je možné neomezeně.¹³⁶ O možnosti uzavřít dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou však pochyby mít nelze, problematickým se může jevit až případné výše uvedené řetězení dohod na dobu určitou.

Smyslem výše uvedeného vyloučení zákonných úprav v § 77 odst. 2 ZPr bylo posílit flexibilitu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale především umožnit širokou smluvní volnost stran. Smluvní volnost je jim ponechána v ujednání takřka celého obsahu dohody, ať už v určení pracovní doby, kterou navíc není zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout, způsobu a výše odměňování za vykonanou práci (limitovaným pouze minimální mzdou) či způsobu, jakým dohodu ukončí.

Ujednání o odměňování není podstatnou náležitostí dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přesto je však vhodné je určit v rámci těchto dohod (nikoliv např. prostřednictvím vnitřního předpisu) s ohledem na ustanovení § 138 ZPr, které uvádí, že výše odměny z dohod a podmínky jejího poskytování se sjednávají v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy toto ustanovení lze vykládat jako povinnost sjednat odměňování v rámci dohod, ale i jako pouhou eventualitu.¹³⁷

Způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o práci konané mimo pracovní poměr je zcela ponechán na smluvním ujednání stran. Mohou si tak ujednat zákonem neupravený způsob skončení dohody, který bude korespondovat s vykonávanou prací, např. skončení právního vztahu splněním pracovního úkolu,

¹³⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 467-474

¹³⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena. *Zaměstnávání brigádníků* [online]. 8.7.2019 [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/zamestnavani-brigadniku>

¹³⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 457-462

který byl předmětem výkonu závislé práce. V praxi se bude jednat o skončení projektu, vyhotovení účetnictví či skončení sezónní práce, klasicky v rámci zemědělské činnosti. Stejně tak mohou využít možností, které jsou uvedeny v § 77 odst. 4 ZPr, tedy zrušení právního vztahu dohodou, výpovědí či okamžitým zrušením právního vztahu. Zrušení právního vztahu v případě dohody nastane ke sjednanému dni. V případě výpovědi jedné ze stran není potřeba uplatňovat žádného výpovědního důvodu, případně zvolit jakýkoliv, kdy výpovědní doba činí 15 dní. Rozsáhlejší omezení je upraveno až v případě okamžitého zrušení právního vztahu, kdy pro něj mohou být aplikovány jen případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Pro skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je obligatorní písemná forma.

Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je dvoustranné právní jednání, kterým vzniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnanec za odměnu vykonává závislou práci, jejíž rozsah je omezen.¹³⁸

Obsah dohody je ve značné míře ponechán na smluvní volnosti stran, jedinými podstatnými náležitostmi jsou vymezení rozsahu práce a doba na kterou se dohoda uzavírá. Všechny ostatní náležitosti jsou plně v kompetenci smluvních stran. Musí však v rámci svých ujednání dodržet zákonnou limitaci ve smyslu kogentních ustanovení ZPr, které nejsou vyloučeny z aplikace § 77 odst. 2 ZPr.

Rozsah práce je v rámci dohod limitován hranicí 300 hodin za jeden kalendářní rok, kdy tuto hranici nesmí smluvní ujednání stran překročit, pod sankcí neplatnosti takového ujednání. Předmětný rozsah je nutno zohlednit i v případě, že mezi stejnými smluvními stranami je uzavřeno více dohod o provedení práce.

Uvedená zákonná podmínka počtu 300 hodin, i v případě více dohod o provedení práce mezi stejnými smluvními stranami, se v praxi může jevit jako problematická. Především s ohledem na ustanovení § 34b odst. 2 ZPr, které zakazuje zaměstnanci v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat stejně druhově vymezené práce. Uvedené ustanovení není vyloučeno § 77 odst. 2 ZPr, je tak možno vyvodit, že smluvní strany mohou mezi sebou uzavřít více dohod o provedení práce, které se však nebudou, byť jen

¹³⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 358

z části shodovat druhem vykonávané práce a nepřekročí v součtu uvedený limit. Panuje však názor, že výše uvedený zákaz, který se vztahuje na uzavření více dohod o provedení práce stejnými smluvními stranami a se stejným druhem práce, lze překročit a takový souběh dohod o provedení práce možný je.¹³⁹ To samé platí i v případě dohody o pracovní činnosti.¹⁴⁰ Co však za sporné považovat nelze, je možnost, aby zaměstnanec, s ohledem na doplňkovou povahu takového zaměstnání, měl uzavřeno více dohod o provedení práce s více zaměstnavateli, poté platí limit 300 hodin za kalendářní rok u každého zaměstnavatele zvlášť.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je stejně jako dohoda o provedení práce dvoustranným právním jednáním, které zakládá pracovněprávní vztah. U dohody o pracovní činnosti je znatelnější omezení smluvní volnosti stran, a to vzhledem ke skutečnosti, že se svojí povahou více blíží pracovnímu poměru, než se mu blíží druhá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁴¹

Podstatnými náležitostmi dohody o pracovní činnosti jsou sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou bude dohoda uzavřena. Veškeré ostatní náležitosti jsou ponechány v kompetenci ujednání smluvních stran a jejich smluvní volnosti, s ohledem na omezení shodná pro oba typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, která uvádím v textu výše.

Rozsah výkonu práce u dohody o pracovní činnosti je omezen § 76 odst. 3 ZPr, kdy nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržení uvedeného rozsahu se posuzuje za celou dobu uzavření dohody, nejdéle však za období 52 týdnů. V případě dohody uzavřené na dobu neurčitou se tak bude dodržování rozsahu výkonu práce posuzovat za každé uplynulé období 52 týdnů. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhnout zaměstnanci týdenní pracovní dobu, což by nejspíše odporovalo požadované flexibilitě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, není podmínka rozsahu výkonu práce v maximálně jedné polovině týdenní pracovní doby vztahována ke konkrétnímu

¹³⁹ MORÁVEK, Jakub. *O (ne)flexibilitě*. In: Právní rozhledy 9/2015. str. 323 [online]. [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: <https://www.spolpracoc.cz/files/2018/03/Mor%C3%A1vek-O-neflexibilit%C4%9B-2015.pdf>

¹⁴⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. str. 463-466

¹⁴¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. str. 355-356

týdnu. Zaměstnanec může v jednotlivých týdnech, kdy vykonává práci, odpracovat v každém týdnu jiný počet hodin (případně i nulový počet hodin). Za sjednaná období však musí průměrná týdenní odpracovaná doba odpovídat maximálně polovině týdenní pracovní doby.¹⁴² Klasicky tak bude v rámci dohod o pracovní činnosti uváděn rozsah výkonu práce jako maximální možný v rámci jednoho týdne, aby splňoval zákonnou podmínku, nikoliv jako reálně pevně stanovený. Jeho pevné týdenní stanovení však vyloučeno není a je zcela na ujednání stran.

Případné ujednání stran rovněž umožňuje ve smyslu § 77 odst. 3 právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, případně je možno tato práva stanovit vnitřním předpisem. Dané ustanovení současně stanovuje pro oba typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy i pro dohodu o provedení práce) povinnost zaměstnavatele dodržet úpravu § 191 až 198 a § 208, i bez ujednání smluvních stran.

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo teoreticky popsat zásadu smluvní svobody a její uplatnění, rozsah a limity v rámci individuálních pracovněprávních vztahů. Snažila jsem se rovněž upozornit na praktické problémy, které mohou v souvislosti s uplatněním smluvní svobody v rámci individuálních pracovněprávních vztahů nastat, a to v rámci celého jejich průběhu. Věřím, že se mi stanovené cíle v mezích možností podařilo naplnit.

Smluvní svoboda bývá zpravidla nejčastěji omezována na základě kogentních či relativně kogentních norem, které jsou pro oblast pracovního práva typické. Protipólem kogentních norem jsou normy dispozitivní, které naopak smluvní svobodě nechávají prostor pro realizaci. Jejich rozlišení však není jednoduché a svým adresátům mohou činit obtíže. Co se týče pracovního práva, lze v posledních letech pozorovat snahu o jeho větší flexibilitu, tedy ponechání prostoru smluvní volnosti, namísto zákonných omezení. Aby však tento vymezený prostor mohl být efektivně využíván, je potřeba, aby adresáti norem uměli rozlišit jejich přímou či podpůrnou aplikovatelnost. A především, aby měli snahu nastavit si právní vztahy, kterých jsou účastníky, podle své vůle. Podle mého názoru se často subjekty individuálních pracovněprávních vztahů uchylují, v rámci pracovních

¹⁴² JOUZA, Ladislav. *Nová pravidla pro dohody o práci*. In: Bulletin advokacie 7-8/2012 str. 34 [online]. Praha: Česká advokátní komora, [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/assets/zdroje/casopis/2012/ba_7_8_2012_web.pdf

smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, k opisování dispozitivních norem, namísto vytváření norem autonomních. Tento stav podle mého názoru souvisí s obecným právním vědomím ve společnosti, které není valné. Přiživují ho však i samotní politici či média, u kterých by mělo jít spíše o snahu společnost dovzdělat. V současné době, kdy na individuální pracovněprávní vztahy, a nejen na ně, dopadají opatření spojená s bojem proti pandemii nemoci Covid-19, slyšíme z veřejného prostoru o právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů a různých ustanovení zákoníku práce. Neslyšíme už však, jak rozlišit, která ustanovení skutečně kogentními jsou a která nikoliv. Vzhledem k tomu, jak naše společnost přistupuje k právním normám, myslím si, že reálné využívání nastavovaných pravidel flexibility by mělo být podmíněno celospolečenskou osvětou, abychom se v těchto pravidlech skutečně uměli pohybovat a neztráceli se v nich.

Co se týče zhodnocení současné právní úpravy, která je obsažena v zákoníku práce, myslím si, že ustanovení týkající se pracovního poměru jsou již poměrně vyvážená, ve smyslu flexibility a nutné ochrany zaměstnance. Spíše by bylo potřeba subjekty pracovního poměru dovzdělat, jak nastavená pravidla efektivně využívat. Nemyslím si, že četnost kogentních ustanovení je na škodu, kdy sice rozumím volání zaměstnavatelů po větší pružnosti, avšak myslím si, že ochrana zaměstnance, který je zcela nepochybně slabší stranou pracovněprávního vztahu, by měla být s ohledem na právní vědomí naší společnosti stále ještě přednější.

Rozsah smluvní volnosti, co se týče dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, mi obecně přijde nastaven v pořádku, vzhledem k povaze těchto právních vztahů, které jsou doplňkovými vedle pracovního poměru. Mělo by tak být jednoduché právní vztah navázat, ale i skončit, a to pro obě smluvní strany, což si myslím, že současná úprava splňuje. Uvítala bych však, aby některá z vyloučených kogentních či relativně kogentních ustanovení v § 77 odst. 2 ZPr, byla aplikovatelná i na dohodu o pracovní činnosti, která se svým obsahem podstatněji blíží pracovnímu poměru než dohoda o provedení práce.

Cizojazyčné resumé

The goal of this thesis was to describe the range of contractual freedom in the scope of basic labor relations. To achieve above mentioned goal was necessary to outline the development of labor law under private law and its relationship with civil law, including all the principles that controls it.

The first chapter contains a description of the development and position of labor law in the system of private law. To explain its position in the system of law, I briefly focus on its definition, development and relationship between the Labor Code and the Civil Code.

In the second chapter I deal with the principles contained in the Civil Code and their expression in labor law. Primarely I focus on the principle of private autonomy, which is the principle for contractual freedom. For complexity, I also briefly deal with specific principles of labor relations.

In the last and the most extensive chapter I deal with the range of contractual freedom within the scope of basic labor relations, ie. during their establishment, changes and termination, with an effort to evaluate the existing regulation.

Seznam použitých zdrojů

Seznam právních předpisů:

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

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

zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách

Seznam monografie:

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

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

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

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova universita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9.

HARVÁNEK, Jaromír. *Teorie práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-104-5. str. 430

BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-030-0.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4.

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.

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

HURDÍK, Jan a Petr LAVICKÝ. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5063-1.

LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář. I. Obecná část (§ 1-654)*. Praha: C.H. Beck, 2014. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9., str. 51-65

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

Seznam judikatury:

nález ÚS Pl. ÚS 82/06; usnesení ÚS II ÚS 86/95; nález ÚS I. ÚS 546/03; nález ÚS II. ÚS 2877/10; nález ÚS I. ÚS 670/02; nález ÚS Pl. ÚS 54/05; usnesení ÚS III. ÚS 547/98; nález ÚS Pl. ÚS 11/08; rozhodnutí NS 21 Cdo 740/2016; rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 732/2011; rozhodnutí NS 21 Cdo 3411/2014-665; rozhodnutí NS ČSR 6 Cz 29/82; rozhodnutí VS v Praze 6 Cdo 70/93; rozhodnutí NS 21 Cdo 1990/2000; rozhodnutí NS 21 Cdo 2372/2002; rozhodnutí NS 21 Cdo 2029/2009; rozhodnutí NS 21 Cdo 2339/2003; rozhodnutí NS 21 Cdo 1912/2001; rozhodnutí NS 21 Cdo 2039/2012; rozhodnutí NS 21 Cdo 2098/2004

Seznam dalších zdrojů:

BEZOUŠKA, Petr. *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli* [online]. In: Právní rozhledy 7/2013 str. 235 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgnpxa4s7g5pxgzsgm2q&groupIndex=10&rowIndex=0>

LINDOVÁ, Jana. *Účinky adhezního způsobu uzavírání smluv do oblasti individuálních pracovněprávních vztahů*: In: Pracovní právo 2014: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. [online]. Brno: Masarykova univerzita. 2014. [cit.2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2014/files/009.html>

BEZOUŠKA, Petr *Autonomie vůle*: In: *Soukromé právo na cestě: eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. [online] Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010 [cit.2020-03-17]. Dostupné z: <https://kramerius-vs.nkp.cz/view/uuid:03096ae0-4c46-11e7-b03f-005056827e52?page=uuid:e6890ad0-5a94-11e7-95d2-005056825209>

ELIÁŠ, Karel. *K pojetí dispozitivního práva v občanském zákoníku* [online]. 13.10.2015 [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/k-pojeti-dispozitivniho-prava-v-obcanskem-zakoniku>

JOUZA, Ladislav. *Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?* [online]. 23.5.2013 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-vyvarovat-chybne-vypovedi-z-pracovniho-pomeru>

PROKEŠ, Martin. *Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce* [online]. In: Právní rozhledy 11/2012, str. 409 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgjpxa4s7geyv6427gqyds&groupIndex=0&rowIndex=0>

CHLÁDKOVÁ, Alena. *Zaměstnávání brigádníků* [online]. 8.7.2019 [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/zamestnavani-brigadniku>

JOUZA, Ladislav. *Nová pravidla pro dohody o práci*. In: Bulletin advokacie 7-8/2012 str. 34 [online]. Praha: Česká advokátní komora, [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/assets/zdroje/casopis/2012/ba_7_8_2012_web.pdf

MORÁVEK, Jakub. *O (ne)flexibilitě*. In: Právní rozhledy 9/2015. str. 323 [online]. [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: <https://www.spolpracsoc.cz/files/2018/03/Mor%C3%A1vek-O-neflexibilit%C4%9B-2015.pdf>

BENEŠOVÁ, Eva. *Předsmluvní odpovědnost v pracovněprávních vztazích*. In: *Metamorfózy práva ve střední Evropě V. Překrásný nový svět nebo ostrov?* str. 195 Plzeň: Aleš Čeněk. 2016. 415 s. ISBN 978-80-7380-636-1

MORÁVEK, Jakub. *Flexicurity, vyprázdněné pojmy a morální aspekt*. In: *Pracovní právo 2010. Flexibilní formy zaměstnání* [online]. Brno: Masarykova univerzita. 2010. str. 208 [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Moravek.html>

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanskému zákoníku