

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
PRÁVNICKÁ FAKULTA



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

# **Pracovní poměr na dobu určitou a ochrana práv zaměstnanců**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
PRÁVNICKÁ FAKULTA  
KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO  
ZABEZPEČENÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

# **Pracovní poměr na dobu určitou a ochrana práv zaměstnanců**

Vedoucí bakalářské práce: Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Vypracovala: Štěpána Schönfeldová

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 28. března 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
Fakulta právnická  
Akademický rok: 2021/2022

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Štěpána SCHÖNFELDOVÁ**  
Osobní číslo: **R19B0124P**  
Studijní program: **B6804 Právní specializace**  
Studijní obor: **Veřejná správa**  
Téma práce: **Pracovní poměry na dobu určitou a ochrana práv zaměstnanců**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### **Zásady pro vypracování**

1. Úvod
2. Pojem pracovní právo
3. Vznik a zánik pracovního poměru na dobu určitou
4. Ochrana práv zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou
5. Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ADAMOVA, Karolina; SOUKUP, Ladislav, Prameny k dějinám práva v českých zemích. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 362 s. ISBN 978-807380-271-4
- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- HÁJKOVÁ, M. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8
- HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.
- HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9. ● ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020, 266 s. ISBN 978-80-7502470-1
- VOJÁČEK, L.; SCHELLE, KNOLL , V. české právní dějiny. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016. 696 s. ISBN 978-80-7380-575-3.
- Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- Zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění

Vedoucí bakalářské práce:

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

Katedra pracovního práva a práva  
sociálního zabezpečení

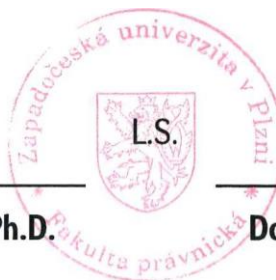
Datum zadání bakalářské práce: **1. února 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2022**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



---

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

V Plzni dne 14. března 2022

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci na téma Pracovní poměr na dobu určitou a ochrana práv zaměstnanců vypracovala samostatně. Všechny použité zdroje informací a literatura, kterou jsem využila k sepsání této práce, byly řádně ocitovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Plzni dne 28. března 2022

Štěpána Schönfeldová

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za její laskavý přístup a podnětné připomínky. Dále bych ráda poděkovala svým blízkým za podporu během celého studia, jelikož bez nich bych se tak daleko nedostala.

## Obsah

|   |    |
|---|----|
| Úvod.....   | 9  |
| 1. Pojem pracovní právo .....   | 11 |
| 1.1. Historický vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou ..... | 11 |
| 1.1.1. Vznik zákonodárství o práci a jeho vývoj do 19. století .....        | 11 |
| 1.1.2. Pracovní zákonodárství ve 20. století .....                          | 17 |
| 1.1.3. Pracovní zákonodárství ve 21. století .....                          | 22 |
| 1.2. Prameny pracovního práva.....  | 24 |
| 2. Pracovní poměr na dobu určitou .....                                     | 26 |
| 2.1. Vznik pracovního poměru .....  | 27 |
| 2.2. Pracovní smlouva .....   | 27 |
| 2.2.1. Podstatné náležitosti .....  | 27 |
| 2.2.2. Délka trvání pracovního poměru na dobu určitou .....                 | 28 |
| 2.2.3. Zkušební doba .....  | 30 |
| 2.3. Skončení pracovního poměru na dobu určitou .....                       | 31 |
| 3. Ochrana práv zaměstnanců .....   | 32 |
| 3.1. Zásada rovnosti a zákazu diskriminace na pracovišti .....              | 32 |
| 3.1.1. Vymezení pojmu rovnosti .....  | 33 |
| 3.1.2. Vymezení pojmu diskriminace .....                                    | 34 |
| 3.1.3. Diskriminační důvody.....  | 35 |
| 3.1.4. Právní ochrana při porušení zásady zákazu diskriminace.....          | 37 |
| Závěr .....   | 41 |
| Resumé .....  | 43 |
| Zdroje .....  | 44 |

## Seznam zkratek

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Ústava ČR</b>               | ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky   |
| <b>LZPS</b>                    | usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky |
| <b>ZPr/zákoník práce</b>       | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  |
| <b>AntiDZ/</b>                 |   |
| <b>antidiskriminační zákon</b> | zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)    |
| <b>EU</b>                      | Evropská unie   |
| <b>ČR</b>                      | Česká republika   |
| <b>BOZP</b>                    | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci   |
| <b>UNICE</b>                   | Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů   |
| <b>CEEP</b>                    | Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného hospodářského zájmu   |
| <b>EKOS</b>                    | Evropská konfederace odborových svazů   |



## Úvod

Každého z nás se dotýká, každého z nás ovlivňuje a nikdo se bez něj prakticky neobejde – zaměstnání. Výkon práce za odměnu funguje ve společnosti už po staletí a právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací je dokonce zaručeno Listinou základních práv a svobod. Je pravdou, že podmínky, za kterých je práce vykonávána, nebyly vždy příznivé, ale to patřilo k vývoji společnosti. Volba formy způsobu obživy závisí na preferenci každého z nás, avšak mezi nejčastější způsob řadíme pracovní poměr. V české právní úpravě pracovněprávních vztahů se objevuje několik způsobů, jak může být uzavřen pracovní poměr, ale v této práci se budu věnovat jedné z flexibilnějších forem, a to pracovnímu poměru na dobu určitou.

Cílem práce je podání obecného výkladu vývoje pracovního práva, zejména pak kodifikace pracovního poměru na dobu určitou a základní ochrany práv zaměstnanců, shrnutí platné zákonné úpravy předmětné problematiky s přihlédnutím k právním předpisům evropského práva a vlivu judikatury, v poslední části vymezit právní zakotvení zásady zákazu diskriminace a způsob obrany proti diskriminačnímu jednání. Uvědomuji si obsáhlost této problematiky, a proto se budu snažit o nastínění těch nejpodstatnějších zásahů do vytyčených cílů vztahující se k předmětné problematice a systematicky je předložit čtenáři.

Práce je rozdělena do 3 hlavních kapitol, které se dále člení na několik podkapitol. V úvodu hlavní části této práce jsem se pokusila nastínit historický vývoj právní úpravy pracovněprávních vztahů od samotného počátku vždy hlavně v souvislosti s kodifikací pracovního poměru na dobu určitou a způsobů ochrany práv zaměstnanců, jaké dopady to mělo pro společnost a co ji k tomu vedlo. V závěru kapitoly je uveden souhrn platné právní úpravy pracovního práva, která vzešla z postupného vývoje.

V druhé kapitole jsem se zaměřila na pracovní poměr na dobu určitou, vycházela jsem z jeho platné obecné zákonné úpravy a postupně věnovala pozornost specifickým požadavkům tohoto poměru. Rozebrala jsem způsob vzniku pracovního poměru, podstatné náležitosti pracovní smlouvy, problematiku délky trvání pracovního poměru na dobu určitou a v neposlední řadě způsoby skončení pracovního poměru. Pozornost jsem věnovala i právní úpravě zkušební doby, ač se jedná o nepovinný údaj v pracovní smlouvě, ale v pracovním poměru na dobu určitou má speciální úpravu. Sloužit může i k pochopení souvislostí

s judikaturou zmíněnou v poslední kapitole. Teoretický základ prezentuji v souvislosti s požadavky Evropské unie, judikaturou Ústavního soudu popřípadě Nejvyššího soudu.

Ve třetí kapitole se zaměřuji na ochranu práv zaměstnanců ve spojitosti se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace. Právní zakotvení pochází již z legislativy Evropské unie a do našeho právního řádu bylo vneseno antidiskriminačním zákonem. Kapitola je tedy věnována případům, kdy může docházet k porušování základních lidských práv zaručených nejen LZPS v pracovním prostředí a možnostem obrany proti samotné diskriminaci.

## 1. Pojem pracovní právo

Pracovní právo je právním odvětvím, které tvoří soubor právních norem upravující 3 oblasti. Nejstarší oblastí je individuální pracovní právo, které upravuje právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a jehož pramenem je zákoník práce. Druhou oblastí, jenž doplňuje oblast individuálního pracovního práva, je kolektivní pracovní právo. To upravuje právní vztahy mezi subjekty zastupující kolektivy zaměstnanců a zaměstnavatelů dle zákona o kolektivním vyjednávání. Poslední oblast tvoří právní úprava zaměstnanosti, kterou upravuje zákon o zaměstnanosti a reguluje právní vztahy, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby.<sup>1</sup> Předmětná právní úprava má dvě funkce<sup>2</sup> – organizační a ochrannou, tedy poskytnout zaměstnavateli prostředky k organizaci a řízení práce svého zaměstnance a pro takového zaměstnance zajistit požadované pracovní podmínky pro výkon práce. Tato koncepce v českém právu neexistovala odjakživa, ale postupně se vyvinula. Zejména vývoj první oblasti důležitý pro téma této práce je přiblížen v následujících kapitolách.

### 1.1. Historický vývoj právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou

#### 1.1.1. Vznik zákonodárství o práci a jeho vývoj do 19. století

Pracovní právo jako právní institut nebyl ve svých počátcích na našem území kodifikován jako jeden celek, ale byl součástí právních norem upravující různá právní odvětví, např. v právu horním, v cechovních předpisech, v čeledních řádech apod.<sup>3</sup> Pracovní zákonodárství bylo ovlivněno podobou státního zřízení, v každé historické etapě docházelo k jeho postupnému vývoji až do dnešní podoby.

---

<sup>1</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 3

<sup>2</sup> HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 17

<sup>3</sup> SPIRIT, Michal et al. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2. str. 29

Úplně první snahy o právní regulaci při výkonu práce se objevují ve starověku, tehdy v římském právu existovala smlouva o dílo (*locatio conduction operis*) a smlouva námezdní (*locatio conductio operarum*).<sup>4</sup>

## **Horní zákoník Václava II.**

Prvním zákoníkem obsahující úpravu pracovního práva na našem území, jehož existence je historicky doložena, byl nazván *Ius regale montanorum* neboli horní zákoník.<sup>5</sup> Ten nechal vypracovat král Václav II. na raném počátku 14. století. Sám se na jeho kodifikaci podílel ve spolupráci s italskými právníky, zejména pak s Gozziem z Orvieta. Ve své podstatě Horní zákoník Václava II. z roku 1300 recipuje římské právo<sup>6</sup>, obsahuje nespočet citátů římských právníků, antických filozofů a jeho tvorba byla ovlivněna náboženským přesvědčením i tehdejšími mravními zvyky. Obsahem byla i ochrana práv dělníků rozpracovaná do ustanovení, která zajišťovala bezpečnost v dolech. Ve své době byl považován za velice zdařilý právní předpis, který byl využíván i za hranicemi českého státu. Z originálního znění v jazyce latinském, byl přeložen nejen do češtiny ale i do dalších cizích jazyků. Svou platností ovlivňoval pracovněprávní vztahy až do 16. století, kdy nastala změna v pozbytí účinnosti některých ustanovení. Úplně nahrazen byl horním zákoníkem z roku 1854.<sup>7</sup>

## **Pracovní smlouvy – čelední, tovaryšská a učednická**

V období stavovské monarchie<sup>8</sup> byly uzavírány tzv. smlouva čelední, smlouva tovaryšská, smlouva učednická. Pro téma této práce je důležitá smlouva čelední, která měla znaky pracovní smlouvy na dobu určitou. Smlouva tohoto typu byla uzavírána zpravidla na svátek sv. Martina (11. listopadu) a pozbyla platnosti přesně na den o rok později. Čelední poměr vznikl čeledínovi/děvečce/služce, kteří sloužili přímo vrchnosti, a kteří na znamení uzavření smlouvy dostali tzv. závdavek – za vykonanou práci jim náležel oděv, strava a mzda. Celková odměna

---

<sup>4</sup> HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 35

<sup>5</sup> tamtéž

<sup>6</sup> ADAMCOVÁ, Karolina; SOUKUP, Ladislav, Prameny k dějinám práva v českých zemích. 2. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 362 s. ISBN 978-807380-271-4. str. 30

<sup>7</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. Pracovní právo. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9. str. 29

<sup>8</sup> Typ státního zřízení, které bylo uplatňováno v letech 1434–1620 v Zemích Koruny české. Státní moc byla rozdělena mezi panovníka a sněm, z čehož vyplývá, že panovník neměl neomezenou moc a na rozhodování se podíleli i představitelé různých privilegovaných vrstev společnosti.

se vyplácela až po uplynutí lhůty, na kterou byl pracovní poměr uzavřen.<sup>9</sup> Její obligatorní náležitosti byly upraveny v tzv. čeledních řádech, které zhotovovaly a vyhlášovaly zemské sněmy na počátku 16. století.<sup>10</sup> Smlouva tovaryšská a učednická byly upraveny ve 13.-14. století cechovními řády podle cechovního práva.<sup>11</sup> Čelední smlouvy ve středověku a cechovní řády ze 13. až 14. st. obsahovaly tedy spíše základní ustanovení o formě poměru, výplatě mzdy nebo délky trvání a zavazovaly zaměstnance k naprosté poslušnosti a úctě.

### **Robotní patenty**

Další podstatnou právní regulací výkonu práce byly robotní patenty. V polovině 17. století bylo rozvinuto nevolnictví a bylo zapotřebí rámcově upravit pracovní podmínky poddaných při výkonu nucené práce na šlechtických a církevních panstvích. První robotní patent byl vydán v roce 1680<sup>12</sup> Leopoldem I., a s ním se podmínky, za kterých poddaní vykonávali robotu, zlepšily. Postupným vydáváním patentů se robotní povinnosti mírnily, např. v nich byl stanoven počet dnů, kdy byl poddaný povinen pracovat, rozdělily robotu na několik druhů, kodifikovaly úřední postupy při stížnostech poddaných u jejich vrchnosti či u krajských hejtmánů apod. V roce 1775<sup>13</sup> zasáhla do zákonné úpravy roboty Marie Terezie, která vydala robotní patent, jenž stanovil, že robotní povinnosti se budou určovat podle výše daní – tzv. kontribucí. Významná změna nastala v roce 1781, kdy její syn Josef II. zrušil nevolnictví, následně v roce 1798 vešel v platnost zákon o výkupu z roboty a v roce 1848<sup>14</sup> došlo k definitivnímu zrušení roboty. Ani po zrušení nevolnictví v r. 1781 stát v zásadě nezasahoval do stanovení podmínek námezdních pracovních sil ochranným zákonodárstvím, tedy do zvýšení zákonné ochrany zaměstnanců. Ke změně došlo vytvořením Všeobecného rakouského občanského zákoníku.

---

<sup>9</sup> VOJÁČEK, L.; SCHELLE, K.; KNOLL, V. České právní dějiny. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016. 696 s. ISBN 978-80-7380-575-3. str. 464

<sup>10</sup> SPIRIT, Michal et al. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2. str. 30

<sup>11</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 20

<sup>12</sup> ADAMCOVÁ, Karolina; SOUKUP, Ladislav, Prameny k dějinám práva v českých zemích. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 362 s. ISBN 978-807380-271-4. str. 156

<sup>13</sup> Tamtéž

<sup>14</sup> ADAMCOVÁ, Karolina; SOUKUP, Ladislav, Prameny k dějinám práva v českých zemích. 2. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 362 s. ISBN 978-807380-271-4. str. 157

## Všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811 – námezdní smlouva

Již za vlády Marie Terezie docházelo k pokusům o kodifikaci občanského práva. Nejen ona ale i Josef II. vynaložili úsilí a prostředky k vytvoření občanského zákoníku, avšak tento proces byl ukončen až 1. června 1811, kdy František I. vyhlásil všeobecný občanský zákoník, v originále *Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch* (ABGB). Působil jako výlučný právní předpis, z čehož vyplývá, že právní předpisy vztahující se na občanskoprávní vztahy doposud platné svou platností nahradil.<sup>15</sup> V této době se jednalo o velice moderní právní předpis, který vycházel z přirozenoprávní teorie a byl ovlivněn instituty klasického římského práva. Pro pracovněprávní vztahy byla důležitá hlava XXVI. O smlouvách o služební výkony, v níž byla upravena námezdní smlouva, kterou se řídil výkon služby za úplatu, nebo zhotovení díla. Po novelizaci ABGB v roce 1916 se rozlišovaly dva typy smluv – služební smlouva a smlouva o dílo.<sup>16</sup> Ustanovení § 1151 - § 1163 se týkaly smlouvy služební. „Zaváže-li se někdo konati jinému po nějakou dobu služby, vznikne služební smlouva...“<sup>17</sup> – předmětem byl tedy předpokládaný výkon práce po určitou dobu pro jiného a v tom případě by se dalo hovořit o jakési pracovní smlouvě na dobu určitou té doby, pokud bylo ve smlouvě stanoveno konkrétní časové rozmezí.

Mezi základní práva a povinnosti, které zákoník stanovil, patřilo např. povinnost konat práci osobně, povinnost nahradit část mzdy po dobu nemoci, nárok na plat (původně splatný po výkonu služby ale později možnost pravidelné výplaty), nárok na mzdu v případě překážek ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnavatele přidělovat jen práci, jakou mohl zaměstnanec bez újmy na zdraví vykonat, dodržovat pracovní podmínky slušného zacházení, vyslovit souhlas s dovolenou a další. Pracovněprávní vztah dle této smlouvy mohl být uzavřen na dobu určitou, na zkoušku nebo na dobu neurčitou. Pro zaměstnaného byla také tímto zákoníkem garantována možnost požádat si o vydání vysvědčení o době a druhu služby, přičemž mu nesměla být zaznamenána skutečnost, jenž by mu mohla uškodit při získávání nového zaměstnání. § 1195 - § 1171 upravovaly

---

<sup>15</sup> Tamtéž. Str. 219

<sup>16</sup> HŮRKA. P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 37

<sup>17</sup> Císařské nařízení č. 69/1916 Ř. z., jímž se vydává třetí částečná novela k obecnému zákoníku občanskému, § 150

smlouvu o díle. Předmětem této smlouvy byl výsledek práce neboli–li samotné dílo, jenž se osoba zavázala provést nebo na vlastní odpovědnost dala provést.<sup>18</sup>

ABGB byl zákoníkem, který měl teoreticky garantovat rovné postavení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V praxi však idealizovaná rovnost neexistovala. Každý člověk je vždy závislý na svém způsobu obživy a musí se přizpůsobit požadavkům trhu (zaměstnavatele), jestli chce mít příjem financí. Zaměstnavatelé využívali svobody moci, která tehdy mohla vést až k potlačování lidské důstojnosti zaměstnanců. Stát totiž zároveň garantoval smluvní svobodu, tedy povinnost státu zdržet se zásahů do určování pracovních podmínek.<sup>19</sup> Důležitým faktem sestává, že ustanovení ABGB zůstaly v platnosti i po rozpadu Rakouska-Uherska, nýbrž byly přejaty recepční normou č. 11/1918 Sb. do československého právního řádu a poslední ustanovení hlavy upravující pracovní smlouvy tak byla zrušena až zákoníkem práce<sup>20</sup> účinného od roku 1966.

V druhé polovině 19. století vycházela úprava pracovněprávních vztahů z několika samostatných právní předpisů, byla tedy velice rozpolcena – námezdní smlouva upravena v ABGB; v platnosti byly čelední řády pro Prahu, moravský a český venkov, které stanovovaly např., že zaměstnavatel měl právo zaměstnance tělesně trestat nebo prohledávat při odchodu z práce jeho věci, zaměstnanci se k nim měli paradoxně chovat uctivě a ponížene či vystupovat a oblékat se skromně a nenápadně; stále platily cechovní předpisy a v neposlední řadě v tomto období vzniklo ochranné zákonodárství.

### **Ochranné zákonodárství**

Právní předpisy, které by se daly považovat za první impuls ke vzniku ochranného zákonodárství, jsou z dob vlády syna Marie Terezie Josefa II. Příkladem může být dvorský dekret z r. 1786 stanovující základní požadavky hygieny u pracujících dětí, dvorský dekret z r. 1837, který limitoval věk dětí k zaměstnávání a následně stanovil délku jejich pracovní doby, dvorský dekret z r. 1873, jenž nařizoval továrníkům hradit svému zaměstnanci pobyt v nemocnici po dobu max. 4 týdnů v případě úrazu či nemoci, za jeho vlády byl zaveden nedělní klid. V pol. 19. st. konkrétně r. 1854 se ochrana zdraví a tzv. hornické bratrské

---

<sup>18</sup> Tamtéž str. 38

<sup>19</sup> SPIRIT, Michal et al. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2. str. 31

<sup>20</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

pokladny (předchůdce nemocenského a důchodového pojištění) objevovaly v ustanovení nového Horního zákona a o pět let později v Živnostenském řádě, jenž blíže specifikoval povinnosti pro závody s vyšším počtem zaměstnanců než bylo 20. Navíc poupravil podmínky zaměstnávání dětí, svůj obsah směřoval nejen k ochraně zdraví při práci ale i k dalším podmínkám výkonu práce. Nutno však podotknout, že jakákoli ustanovení byla často nedodržována.<sup>21</sup>

Situace se pro zaměstnance začala vyvíjet dobrým směrem od poloviny 19. stol. až začátku století 20., kdy stát začal více zasahovat do právní úpravy ve prospěch zaměstnanců, vzniká základ pro moderní pracovní právo, nýbrž prosincová ústava (1867) zakotvila koaliční svobodu, ze které vzešlo kolektivní vyjednávání.

Za dob rakouského práva bylo trestuhodné vytvářet jakékoliv formy sdružování zaměstnanců kvůli prosazení lepších podmínek (např. zkrácení pracovní doby nebo zavedení nemocenského či sociálního pojištění), neboť to bylo chápáno za nepřijatelný nátlak na zaměstnavatele. Společenským vývojem a neustálou snahou zaměstnanců změnit své pracovní podmínky vešel v účinnost koaliční zákon č. 43/1870 ř. z. a., který zrušil tento zákaz sdružování zaměstnanců. Na počátku 20. století bylo právo takto se sdružovat využito uzavíráním tzv. kolektivních smluv, jejichž právní úprava se řídila paragrafy občanského zákoníku. Smlouvami jsou upraveny podmínky, za nichž musí být uzavřena pracovní smlouva s každým zaměstnancem, na něhož se vztahuje, bez rozdílu.

Dalším mezníkem se stalo v r. 1883 zřízení živnostenské inspekce, jenž měla za úkol dohlížet na dodržování živnostenských předpisů vztahujících se na péči o zdraví a ochranu života dělníků, délku pracovní doby nebo mzdy. Zákon, jenž zřídil živnostenskou inspekci, prošel spoustou novel, které postupem času s dalšími zákony (zejména občanského zákoníku ve znění novelizací) zavedly povinné přestávky na odpočinek a dny pracovního odpočinku, zákaz noční práce dětí a omezenou noční práci žen, výplatu mzdy minimálně jednou za měsíc apod.<sup>22</sup>

Uplynulo čtvrt století a novelizací živnostenského řádu se opětovně upravily podmínky zaměstnávání dětí, omezila se jejich pracovní doba na 8h, navíc zavedl

---

<sup>21</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8., str. 21

<sup>22</sup> VOJÁČEK, L.; SCHELLE, K.; KNOLL, V. České právní dějiny. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016. 696 s. ISBN 978-80-7380-575-3., str. 464-467



nedělní klid v průmyslových a řemeslných podnicích a určoval podmínky pracovních řádů. Neopomenutelným zákonem z této doby je zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, jenž upravoval služební smlouvu a s ní související pojmy např. ustanovení o mzdě, dovolené, skončení poměru apod.

### 1.1.2. Pracovní zákonodárství ve 20. století

#### **Období vzniku Československa**

Na začátku 20. století měly na celkový vývoj našeho území ve všech směrech vliv události 1. světové války (1914-1918) a následný vznik Československa (28.10. 1918). Válkou se zhoršila ekonomická situace, a to se podepsalo na pracovních podmínkách zaměstnanců, avšak se vznikem republiky následovalo několik nových ochranných opatření sloužící ve prospěch zejména zaměstnancům. Jak již bylo výše zmíněno, tak Československo přejalo některá ustanovení ABGB, zejména pak ty o smlouvě služební, a některá ochranná pracovníprávní opatření, která vlivem událostí novelizovalo či doplňovalo o nové zákony. Ve prospěch zaměstnance bylo vydáno několik zákonů, např. zákon o osmihodinové pracovní době, zákon o placené dovolené na zotavenou pro horníky a o pár let později i pro ostatní dělníky, zákony o podporách v nezaměstnanosti atd.

#### **Období kolem druhé světové války**

Ve 20. letech a 30. letech nejen působením světové hospodářské krize a hrozby 2. světové války se významně pracovní právo nerozvíjelo ale stagnovalo. Přilepšily si pouze některé profese, jako například soukromí zaměstnanci, redaktoři, pomocní dělníci atp., nýbrž vešly v platnost nové zákony regulující poměry těchto profesí.<sup>23</sup> V období 2. světové války (1939-1945) platila právní úprava z předchozího období, avšak s pozměněnými ustanoveními. Pochopitelně se pod vlivem nacistické okupace a jejich způsobu organizace moci zhoršily pracovní podmínky pro zaměstnance, nýbrž vznikla nucená práce, prodlužovala se pracovní doba, docházelo k politické perzekuci a k rasové diskriminaci nejen v oblasti zaměstnávání.

---

<sup>23</sup> HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 40

Po osvobození našeho území se právní úprava, která se rozcházelá s ustanoveními ústavy a jejími principy, nepřejala. Bylo důležité zareagovat tvorbou nových právních předpisů, které by napomohly rozvíjet pracovní hospodářství za tak nesnadné situace na trhu práce. Jednalo se např. o Dekret o závodních a podnikových radách, zákon o jednotné odborové organizaci, zákon o dovolené na zotavenou, zákon o úpravě pracovní doby v hornictví a další.

Stále platí, že i v první polovině 20. století je pracovní zákonodárství rozptýleno, neboť je rozděleno do dvou skupin norem občanskoprávního charakteru a správně právního charakteru. Znamenalo to jednak nepřehlednost v právní úpravě ale i to, že každý druh profese<sup>24</sup> v té době byl upraven zvláštním zákonem.<sup>25</sup>

### **Období po roce 1948**

Velké změny v kodifikaci pracovního práva započaly změnou politického režimu rokem 1948, kdy vlivem socialistických principů došlo k transformaci celého právního řádu. Pro pracovní zákonodárství to znamenalo, že v platnost vzešly postupně nové zákony, které nahrazovaly ty staré se stejným předmětem úpravy nebo zákony, které vyplňovaly mezery z předešlé úpravy. Reformami se tehdejší zákonodárci pokoušeli o úpravu výkonu práce, jenž by byla komplexní a jednotná pro všechny pracovníky. V praxi to vypadalo tak, že se zlepšovaly pracovní podmínky, ale zároveň docházelo k násilnému rozmístění pracovních sil na základě tzv. umístěnek<sup>26</sup>, upravena byla bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odpovědnost podniku při pracovních úrazech a nemocech z povolání, všeobecná úprava pracovní doby na 46 hodin týdně, právní ochrana těhotných žen a matek atp. Hojná tvorba právních předpisů v oblasti pracovního práva v období 50. let 20. st. předznamenala následnou snahu o vytvoření jednotné kodifikace pracovního práva. Od roku 1960 tedy započaly přípravy zákoníku práce, neboť v této době tvořily komplex právních norem zejména zákony vzniklé po roce 1945

---

<sup>24</sup> Např. horníci, domácí dělníci, čeledě, statkoví úředníci, živnostenská pomocníci a další.

<sup>25</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. Pracovní právo. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9. str. 38

<sup>26</sup> Tzv. umístěnky byly dokumenty, na základě kterých příslušné ministerstvo přikazovalo absolventům vysokých školy nebo výběrových odborných škol ze školního roku 1951/1952 a let pozdějších pracovat po dobu 3 let ve vybraném podniku na základě státního národohospodářského plánu.

a některé zákony z období 1. republiky či Rakouska-Uherska, samozřejmě v novelizované podobě.<sup>27</sup>

### **Období po vydání zákoníku práce (1965)**

Po několikaletém procesu vytváření zákona se Národní shromáždění ČSSR usneslo na zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, s účinností od 1.1.1966. Došlo tak ke kodifikaci pracovního práva, vůbec poprvé za celou historii. Ustanovení se odvíjela od podoby státního zřízení, tedy reflektovala plánovanou ekonomiku –zaměstnavateli byli socialistické organizace, které museli plnit státní národohospodářský plán a na straně druhé zaměstnanci, zastupovaní jednotnou odborovou organizací. Hlavními atributy byly<sup>28</sup>:

- Jednotnost (zákoník vytvářel jednotnou právní úpravu mezi pracovníkem a socialistickou organizací; odchýlení od jeho ustanovení byla možná, jen vyžadovaly to zvláštní podmínky práce)
- Komplexnost (zákoník pokrýval svými ustanoveními téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů v závislosti na tehdejší společenskoekonomické poměry)
- Kogentnost (zákoník obsahoval kogentní normy, od nichž se žádná ze stran nemohla odchýlit, aplikovaný princip „co není dovoleno, je zakázáno“)
- Osamostatnění (zákoník vylučoval subsidiární použití ustanovení občanského/správního práva, neboť sám upravoval obecné otázky právní úpravy)

Dle právní úpravy starého zákoníku práce bylo možné uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou za předpokladu, že nebyla v pracovní smlouvě určena výslovně doba jeho trvání, tzn. byla dána možnost uzavření pracovního poměru na dobu určitou.<sup>29</sup> Postupem let docházelo k novelizacím v reakci na aktuální situaci ve státě, zejména na řadu změn v národním hospodářství. Pro tuto práci podstatnou novelizací prošel zák. č. 188/1988 Sb., který zpřísnil právní úpravu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Stanovil, že pracovní poměr na

---

<sup>27</sup> Tamtéž, str. 24

<sup>28</sup> BĚLINA, M., PICHT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 24-25

<sup>29</sup> § 30 zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce,

dobu určitou šlo sjednat, popř. prodloužit na maximální délku na tři roky. Samozřejmě zákon umožňoval výjimky. Okolnosti, za kterých šel pracovní poměr opětovně sjednat či prodloužit na dobu delší než tři roky, byla Vláda Československé socialistické republiky pověřena určit v nařízení. Jednalo se např. o tvůrčí pracovníky vědy, výzkumu a vývoje, učitelé vysokých škol, poživatelé starobního nebo invalidního důchodu apod.<sup>30</sup> V tomto nařízení bylo také přesně stanoveno, kdo takový pracovní poměr uzavřít nemohl. Jednalo se např. o absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci nebo mladistvé.<sup>31</sup> Po novelizaci byl také upraven § 31, kdy byla zvýšena zkušební doba z max. jednoho měsíce na 3 měsíce, stanoveno že zkušební doba nesmí vzniknout ve stejných případech jako pracovní poměr na dobu určitou a do zkušební doby se započítávala doba max. 10 dní, pokud zaměstnanci vznikly překážky v práci. Celkově jde vyzorovat, že právní úpravě pracovního poměru na dobu určitou, bylo věnováno nemálo kogentních ustanovení reflektující totalitní režim. Ve starém zákoníku práce do roku 2000 nebylo zmínky o zákazu diskriminace, sexuálního obtěžování či něčeho podobného.

### **Období po Sametové revoluci (1989)**

Vlivem politických změn, které zapříčinily pád komunistického režimu se výrazným způsobem změnila společensko-politická situace. V důsledku přeměny totalitního režimu na demokracii a přechodu z centrálně plánovaného národního hospodářství na ekonomiku tržní se změny v právní úpravě dotkly i oblasti pracovního práva.

Ke změnám docházelo spíše novelizacemi právních předpisů, které vznikly za dřívějšího režimu, nicméně vzniklo i několik právních předpisů ovlivňujících pracovněprávní vztahy, např. zák. č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů; zák. č. 120/1990 Sb., kterým byly upraveny některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli; zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti; zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání; novela zákoníku práce provedená zák. č. 3/1991 Sb., změny se týkaly především v úpravě postavení odborů, bylo zrušeno kárné řízení spolu s kárným opatřením, zrušeny

---

<sup>30</sup> § 3 odst. 1 nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce.

<sup>31</sup> § 3 odst. 3 nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce.

byly i rozhodčí komise a pravomoc rozhodovat veškeré pracovní právní spory byla ponechána pouze soudcům<sup>32</sup>, pozdější novela zákonem č. 74/1994 Sb., kterou byly odstraněny dosavadní rozdíly v postavení zaměstnavatelů, kteří byli PO, a zaměstnavatelů FO, čímž zmizela překážka pro rozvoj soukromého podnikání občanů, uvolnil se prostor pro kolektivní vyjednávání a byla prohloubena právní úprava BOZP<sup>33</sup>, v neposlední řadě tzv. harmonizační novela zákonem č. 155/2000 Sb., jenž měla za cíl promítnou do zákoníku práce směrnice Evropského společenství, dále zavedla zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákaz diskriminace, upravila pracovní dobu a podmínky BOZP,<sup>34</sup> a mnoho dalších až do účinnosti nového zákoníku práce.

Některé novelizace se týkaly i pracovního poměru na dobu určitou. Změny se však nevztahovaly na koncepci priority pracovního poměru na dobu neurčitou, chápáno ve smyslu, jestliže nebyla délka pracovního poměru v pracovní smlouvě sjednána v přesném rozmezí/vůbec, byla pracovní smlouva uzavřena na dobu neurčitou. Dále platilo, že ke skončení takového pracovního poměru dochází uplynutí sjednané doby – např. v přesně sjednaný den uvedený v pracovní smlouvě, dokončení prací, konec sezóny apod. Pokud zaměstnanec pokračoval ve výkonu prací i s vědomím zaměstnavatele, změnil se pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud se nedohodli jinak. Stále nemohla být zkušební doba uzavírána v případech, kdy nelze uzavřít ani pracovní poměr na dobu určitou. Tyto případy byly vneseny přímo do § 31 odst. 2 nikoliv nadále v nařízení. Pracovní poměr na dobu určitou nemohl být sjednán s absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci; s mladistvými a se zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva. Nově existovala výjimka, pokud si FO písemně požádá o sjednání pracovního poměru na dobu určitou u zaměstnavatele, může jí být vyhověno, i když spadá do zakázaných kategorií. Uzákoněna nebyla ani maximální délka pracovního poměru na dobu určitou. V tomto směru by se dalo

---

<sup>32</sup> HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 45

<sup>33</sup> Tamtéž

<sup>34</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8., str. 27-28

hovořit o tom, že starým zákoníkem práce byla dána alespoň malá volnost smluvním stranám při uzavírání pracovní smlouvy.<sup>35</sup>

Neméně podstatnými prameny pracovního práva, které vznikly v souvislosti se samostatným vznikem České republiky a platí dodnes v téměř neměnné podobě, jsou i zák. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a zák. č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, upravující základní principy pracovního práva.<sup>36</sup>

Začátkem 90. let 20. století byla tvorbou práva tedy zásadně ovlivněna a měněna oblast kolektivního pracovního práva, kdežto oblast individuálního pracovního práva stále vycházela ze zákoníku práce z roku 1965 (samozřejmě ve znění postupných novelizací v návaznosti na užití v praxi a na aktuální politickou situaci ve státě). Problém nastal, když i přes značný počet novelizací si starý zákoník práce zachovával kogentní povahu (zásada „*co není dovoleno, je zakázáno*“) a ta se vylučovala s potřebami rozvíjející se tržní ekonomiky a rozcházela s ustanovením čl. 2 odst. 3 LZPS „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“

### 1.1.3. Pracovní zákonodárství ve 21. století

Ani častá novelizace starého zákoníku práce nedokázala přizpůsobit ho společensko-ekonomickým potřebám, a to bránilo vývoji pracovněprávní úpravy. Ještě před vznikem nového zákoníku práce něco málo k právní úpravě pracovního poměru na dobu určitou, jenž doznal od první zákonné úpravy značných změn. Jeho poslední novelizace<sup>37</sup> v roce 2004 začlenila zpět ustanovení o maximální možné délce pracovního poměru na dobu určitou, a to na dva roky ode dne vzniku pracovního poměru. V následujícím odstavci stejného paragrafu však zákonodárce taxativně vyjmenoval případy, na které se omezení maximální délky nevztahovalo: uvádí tak zvláštní právní předpis; z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance a z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívající

<sup>35</sup> Porovnání ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších novel, k právnímu stavu platnému k 1. 2. 1991 a následně platnému k 31. 12. 2000. v právním informačním systému ASPI. § 30 - § 31.

<sup>36</sup> HŮRKA. P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 44-45

<sup>37</sup> Porovnání ustanovení zák. č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších novel, k právnímu stavu platnému od 1. 1. 2001. k 31. 12. 2006 v právním informačním systému ASPI. (zák. č. 46/2004 Sb., a zák. č. 436/2004 Sb., § 30, § 31, § 38a, §38b

ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. V souvislosti s účinností nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, byla stanovena výjimka i pro pracovní poměry na dobu určitou, které byly uzavřeny mezi zaměstnavatelem zprostředkovávajícím zaměstnání (tzv. agenturou práce) a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.<sup>38</sup>

Zásadní pro kodifikaci pracovního práva dnešní doby byl vznik nového zákoníku práce zák. č. 262/2006 Sb., platného od 1. 1. 2007, který mj. vycházel ze zásad právní úpravy pracovního práva dle EU „*Stát stanoví základní pravidla chování účastníků pracovněprávních vztahů, minimální nároky a maximální požadavky a ostatní ponechává v zásadě kolektivním smlouvám.*“<sup>39</sup> Svoji flexibilní povahou posiluje smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů, je postaven na principu „co není zakázáno, je dovoleno“ ale bohužel ve svém prvním platném znění trpěl nedostatky. V roce 2008 Ústavní soud svým nálezem sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. 03. 2008, zrušil hned několik ustanovení, které nebyly v souladu s ústavní pořádkem ČR. Řadu dílčích novel doplnila v roce 2012 tzv. koncepční novela zák. č. 365/2011 Sb. Nejpodstatnějšími změnami bylo např. upuštění od principu delegace a jeho nahrazení principem subsidiarity ve vztahu zákoníku práce<sup>40</sup> a občanského zákoníku,<sup>41</sup> ustanovení základní zásad pracovněprávních vztahů v § 1a ZPr, nové pojetí neplatnosti právních úkonů, nová úprava zákonného odstupného při skončení pracovního poměru, možnost sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas s každým zaměstnancem, zvýšení rozsahu práce na 300 hodin za kalendářní rok u dohody o provedení práce a další.<sup>42</sup>

Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou se prakticky převzala ze starého zákoníku práce s menšími změnami nejen v terminologii do nového zákoníku práce. Kromě ustanovení, o kterých se zmiňuji na začátku této podkapitoly, přibýly ustanovení o neplatnosti sjednání pracovního poměru na dobu určitou, upravily se případy, pro které neplatí ustanovení o maximální délce

---

<sup>38</sup> §30, § 31 a § 38a odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>39</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 28

<sup>40</sup> „*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.*“ - § 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění,

<sup>41</sup> „*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.*“ - § 240l odst. 1 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění

<sup>42</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8. str. 30-32

pracovního poměru apod. Větší změny v právní úpravě zapříčinila již zmíněná koncepční novela, ke kterým se budu věnovat v následujících kapitolách, neboť v takové podobě je víceméně platná úprava dodnes, s výjimkou ustanovení platných ze zák. č. 155/2013 Sb., ke kterým vedlo neosvědčení některých ustanovení z přechozí novelty v praxi.<sup>43</sup>

## 1.2. Prameny pracovního práva

Jako pro každé právní odvětví má i pro pracovněprávní zákonodárství největší význam zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění a zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění. Listina zaručuje ve svých ustanoveních některá základní práva a svobody, od nichž se následně odvíjí postavení smluvních stran v pracovněprávním poměru. Jedná se zejména o čl. 3 LZPS, kterým se zaručují základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, původu apod., čl. 9 LZPS, kterým je zakotven zákaz ve smyslu, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám; a Hlavu IV. začínající čl. 26 a násl., která specifikuje hospodářská, sociální a kulturní práva – zejména právo na svobodnou volbu povolání, právo se svobodně sdružovat z důvodu ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky a další.

S ústavními zákony, mezi které patří i již dva zmíněné, nesmí být v rozporu žádný právní předpis, který je součástí právního řádu ČR. Jedním z takových a zásadních pro pracovní právo je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, jehož § 39 a násl. bude v následujících kapitolách věnována nemalá pozornost, dále např. zák. č. 309/2006 Sb., upravující požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci; antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, podle něhož se postupuje při porušení pracovních podmínek; zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání; nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci; zák. č. 6/2002 Sb., o

---

<sup>43</sup> HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 53



soudech a soudních; a další. V návaznosti na ustanovení § 4 ZPr<sup>44</sup> i zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.<sup>45</sup>

Podíl na rozsahu právní úpravy pracovního práva nese i zákonodárství EU, které je ČR od 1. května 2004 součástí a tím pádem jí z toho plyne závazek počínat si v souladu s právem EU. Jelikož na půdě EU nebyl doposud ucelen systém unijního pracovního práva, zasahuje do právní úpravy zejména vydáváním nařízení a směrnic, které je ČR povinna implementovat do pracovněprávních předpisů – např.<sup>46</sup> směrnice vztahujících se na provedení zásady rovného zacházení, informační a projednávací povinnosti zaměstnavatele, pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, skončení pracovního poměru, zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých apod.

V souvislosti s mezinárodní úpravou pracovního práva je nezbytné zmínit také mezinárodní smlouvy, které se v případě ratifikace stanou součástí právního řádu a v případě rozporu mají aplikační přednost před zákonem.<sup>47</sup> Mezi obecné mezinárodní smlouvy řadíme např.<sup>48</sup> Evropskou sociální chartu a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Svůj podíl mají i úmluvy Mezinárodní organizace práce, jichž ČR ratifikovala nespočet.

Specifickým typem pramene práva v oblasti pracovního práva jsou kolektivní smlouvy (konkrétně její normativní části) a vnitropodnikové normativní akty (vnitřní předpisy a právní řády), za podmínky, že zakládají mzdová, platová práva či ostatní práva a povinnosti smluvních stran v pracovněprávních vztazích nebo v případě vnitřních předpisů rozvádí ustanovení zákoníku práce. Bližší vymezení můžeme shledat v § 22 až § 29 ZPr vztahující se ke kolektivní smlouvě anebo v § 305 až § 307 týkající se vnitřního předpisu.

Zvláštní pozornost chci věnovat směrnici<sup>49</sup> Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, kterou byla uvedena v účinnost rámcová dohoda uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS o pracovních poměrech na dobu určitou.

---

<sup>44</sup> „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.“

<sup>45</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8., str. 44-45

<sup>46</sup> Tamtéž str. 48

<sup>47</sup> Čl. 10 zák. č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

<sup>48</sup> HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9., str. 80

<sup>49</sup> „Směrnice zavazují členské země dosáhnout určitých cílů během určené doby, přičemž národní instituce mohou určit prostředky, jak jich dosáhnout, směrnice musí být transponovány do práva jednotlivých členů, konkrétní způsob transpozice je členský stát povinen oznámit Komisi.“ – str. 77 Hůrka Petr a kol., Pracovní právo,

Záměrem bylo stanovení obecných zásad a minimálních požadavků u pracovního poměru na dobu určitou a tím vnést jistotu do postavení smluvních stran tohoto poměru. Strany dohody se shodly na tom, že uznávají fakt, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru, že při použití zásad se musí přihlídnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci, že za každých okolností musí být zajištěna ochrana před diskriminací, že se předmětná dohoda nevztahuje na zaměstnance umístěných agenturou pro dočasnou práci (viz. Směrnice 208/104/ES o agenturním zaměstnávání), a že je povinností členských států zabezpečit systém sociální ochrany a přizpůsobit jej novým formám práce.<sup>50</sup> V platné právní úpravě je především účel zlepšit kvalitu práce na dobu určitou, zajištění uplatnění zásady zákazu diskriminace a úprava limitů zabraňujících zneužití tzv. řetězení pracovních poměrů promítnut v § 39 a násl. zákoníku práce – Pracovní poměr na dobu určitou; v § 40 zákoníku práce – Obecná ustanovení změn pracovního poměru; § 16 zákoníku práce – Rovné zacházení a zákaz diskriminace spolu s § 17, jenž odkazuje na antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.).

Pro pracovní právo existuje nespočet dalších zavazujících právních předpisů, ale pro účely této práce postačí obeznámení s výše vyjmenovanými.

## 2. Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je speciální druh pracovněprávního vztahu, jehož odlišností je časové ohraničení trvání výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Nedá se hovořit o tom, že by tento způsob uzavření pracovního poměru byl výjimkou, ba naopak je hojně využíván, ale právní úprava dává přednost pracovnímu poměru uzavřeného na dobu neurčitou. Tento princip je možné vyčíst např. v ustanovení § 39 odst. 1 „*Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání*“ – v tomto smyslu pak platí tzv. nevyvratitelná domněnka. V následujících kapitolách je prezentována jeho platná právní úprava ovlivněná judikaturou Nejvyššího soudu ČR a Ústavního soudu ČR.

---

<sup>50</sup> Preambule rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která tvoří přílohu Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999.

## 2.1. Vznik pracovního poměru

*„Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“<sup>51</sup>* Nezáleží tedy na tom, jestli je založen na dobu určitou nebo na dobu určitou, nýbrž se řídí všemi ustanoveními zákoníku práce, dokud sám zákoník výslovně nestanoví speciální pravidla pro pracovní poměr na dobu určitou. K založení pracovního poměru dochází uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo jmenováním, které je upraveno jinými zákony a bývá stanoveno zpravidla na dobu neurčitou, a proto ho dále nebudu specifikovat.

## 2.2. Pracovní smlouva

### 2.2.1. Podstatné náležitosti

Jak jsem již zmínila, tak pracovní poměr je založen pracovní smlouvou, jejíž formální a obsahové náležitosti stanovuje zákoník práce. Mezi obsahové náležitosti se řadí<sup>52</sup>:

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

Formální náležitostí je dle § 34 odst. 2, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. V případě úmyslu uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou je pak podmínkou specifikovat délku jejího trvání. Po uvedení těchto povinných náležitostí může být smlouva doplněna o další podmínky, na kterých se zaměstnanec se zaměstnavatelem shodli – např. ujednání o mzdě, ujednání o zkušební době, o konkrétnějším rozvržení pracovní doby, délce dovolené apod. Poté, co si smluvní strany sjednají podmínky pracovního poměru, jej stvrdí svými podpisy v písemném vyhotovení. Každá smluvní strana má právo nárokovat jedno

---

<sup>51</sup> § 36 Zákoník práce

<sup>52</sup> § 34 odst. 1 Zákoník práce

vyhotovení.<sup>53</sup> Je důležité mít na paměti, že s jakýmikoliv změnami vztahujících se k pracovnímu poměru musí souhlasit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec.<sup>54</sup>

### 2.2.2. Délka trvání pracovního poměru na dobu určitou

Jak již bylo v této práci několikrát zmíněno, v pracovní smlouvě musí být vymezena doba, na kterou je pracovní poměr na dobu určitou uzavřen v tom smyslu, aby o takovém projevu vůle účastníků nevznikly žádné pochybnosti, přestože skutečná délka trvání není ani v den podpisu smlouvy zcela jistá (viz. pracovní poměr na dobu trvání určité právní skutečnosti). Maximální délka této doby se vývojem právní úpravy pracovněprávních vztahů měnila v reakci na uplatnění v praxi (případně zneužití v praxi) anebo na vznik právních předpisů v mezinárodním právu, jímž je ČR vázána.

Naposledy se upravovala délka doby trvání novelou zákona č. 365/2011 Sb., platnou od 1. ledna 2012. Z původních dvou let se stanovilo, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky s tím, že ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.<sup>55</sup> Tato pravidla platí pouze mezi týmiž smluvními stranami, které mohou být tedy v pracovním poměru maximálně po dobu 9 let za předpokladu, že první pracovní smlouva bude uzavřena na 3 roky a následně bude dvakrát o 3 roky dodatkem ke smlouvě prodloužena (prodloužení je dle § 39 odst. 2 považováno za opakování). V tomto případě se jedná o princip „3x3 a dost“<sup>56</sup>. Oproti předešlé zákonné úpravě je omezeno tzv. řetězení pracovních poměrů, což v praxi může vypadat i tak, že pracovní poměr nemusí trvat ani rok – při opakování nezáleží na době trvání pracovního poměru ale na skutečnosti, že se jedná o vznik dalšího poměru, a to zákon povoluje provést pouze dvakrát, ledaže od skončení pracovního poměru mezi totožnými smluvními stranami uplynuly tři roky, pak se k tomuto poměru dále nepřihlíží.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> § 34 odst. 5 Zákoník práce

<sup>54</sup> § 40 odst. 1 Zákoník práce

<sup>55</sup> § 39 odst. 2 Zákoník práce

<sup>56</sup> HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 168

<sup>57</sup> § 39 odst. 2 Zákoník práce

Zákon pamatuje na pracovní poměry, které mohou trvat jen omezenou dobu a které jsou upraveny ve zvláštních zákonech<sup>58</sup> – např. u ředitele zaměstnanecké pojišťovny, jenž je jmenován do funkce na čtyři roky; nebo u cizinců, kterým se vydává povolení k zaměstnání nejdéle na dobu dvou let s možností neomezeným počtem prodlužování vždy maximálně o dva roky.<sup>59</sup> Na takové případy se výše zmíněná omezení nevztahují.

§ 39 odst. 2 zákoníku práce se nevztahuje ani na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele<sup>60</sup>, jedná se o tzv. agenturní zaměstnávání upraveného v § 307a, 308 a 309 zákoníku práce. Tento institut byl znám i v předešlém zákoníku práce.

Za zmínku stojí ještě odlišná úprava délky pracovního poměru vyplývající z § 39 odst. 4 zákoníku práce, ke které došlo dílčí novelou provedenou zák. č. 155/2013 Sb., a která znovu zavedla výjimky na případy *„kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykovávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2<sup>61</sup> za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví:*

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.<sup>62</sup>

Ustanovením § 39 odst. 4 je dáno možnosti právě zaměstnavateli stanovit si konkrétní vážné provozní důvody k odlišnému stanovení délky pracovního poměru, jenž je jinak omezen principem „3x3 a dost“.

---

<sup>58</sup> § 39 odst. 3 Zákoník práce

<sup>59</sup> § 9a odst. 2 zák. č. 280/1992 Sb. o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, v platném znění; § 92 odst. 2, § 94 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění,

<sup>60</sup> § 39 odst. 6 Zákoníku práce

<sup>61</sup> Upravuje maximální délku trvání a počet opakování uzavření pracovního poměru na dobu určitou.

<sup>62</sup> § 39 odst. 4 zákoník práce

V případě, že dojde k odlišnému sjednání pracovních podmínek mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, než dovoluje zákoník práce v § 39 odst. 2 až 4, může se transformovat pracovní poměr na dobu neurčitou. Touto otázkou se zabýval Ústavní soud, který v nálezu ze dne 8.12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14 formuloval výklad § 39 odst. 5 ZPr tak, že je to možné jen v případě, že zaměstnanec projeví vůli (písemně) u zaměstnavatele dále být zaměstnaný ještě před uplynutím sjednané doby a následně zaměstnanec ani zaměstnavatel nepodá žalobu na určení po uplynutí zákonné lhůty. Jestliže mezi smluvními stranami totiž dojde ke sporu, mohou podat u soudu žalobu na určení, zda byly splněny předmětné podmínky, v prekluzní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.<sup>63</sup> K tomuto je podstatné uvést si novější rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.6.2017, sp. Zn. 21 Cdo 1211/2017, ve kterém Nejvyšší soud vyslovil názor, že nestačí pouhé písemné oznámení zaměstnance o skutečnosti, že chce být dále zaměstnáván, ale je potřeba určení rozporu mezi § 39 odst. 2 až 4 ZPr a samotným sjednáním poměru pravomocným rozhodnutím soudu.

Závěrem bych chtěla podotknout důležitý fakt, že od ustanovení v odstavcích 2 až 6 stále opakovaného § 39 zákoníku práce je možné se odchýlit jen v případě, že by se jednalo ve prospěch zaměstnance.<sup>64</sup>

### 2.2.3. Zkušební doba

Mezi nepovinné ale často uváděné náležitosti pracovní smlouvy patří právě zkušební doba. Smluvním stranám slouží ke vzájemnému posouzení, zdali zaměstnanec svými schopnostmi splňuje požadavky zaměstnavatele a zároveň má zaměstnanec možnost rozhodnout se, zdali přidělená práce za sjednaných podmínek vyhovuje jeho představám a očekávání.<sup>65</sup>

Pro zkušební dobu platí, že<sup>66</sup>:

- musí být sjednána písemně (pod hrozbou neplatnosti),
- nesmí být sjednána na dobu delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru (pod hrozbou částečné neplatnosti, nýbrž podle judikatury (NS 21 Cdo 127/2001) by při sjednání delší

---

<sup>63</sup> § 39 odst. 5 zákoníku práce

<sup>64</sup> § 4a odst. 3 zákoníku práce

<sup>65</sup> HŮRKA. P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9. str. 111

<sup>66</sup> § 35 Zákoníku práce

zkušební doby činila zkušební doba právě polovinu doby trvání pracovního poměru)

- nesmí být dodatečně prodlužována (pod hrozbou absolutní neplatnosti vyjma výjimek, kterými jsou doba celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a doba celodenní dovolené)
- je ji možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce (zpětné sjednání je neplatné)
- délka zkušební doby nesmí být delší než 3 měsíce (6 měsíců u vedoucího zaměstnance) po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru

### 2.3. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Mezi základní (předpokládaný) způsob skončení pracovního poměru na dobu určitou se řadí bezpodmínečně prosté uplynutí času, tedy právní událostí nezávislé na vůli fyzických osob. Dále vznik či zánik události, jímž byla délka pracovního poměru vázána. Doby určitou je možné tedy stanovit časovým obdobím (např. na dobu 6 měsíců), kalendářním datem (např. do 30. června) nebo na dobu trvání určité právní skutečnosti (např. výkon určitých prací, o jejichž skončení musí zaměstnavatel upozornit zaměstnance zpravidla 3 dny předem)<sup>67</sup>.

Pracovněprávní úprava umožňuje skončení také v době dřívější než uplynutím doby a to standartními způsoby<sup>68</sup> – dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, smrtí zaměstnance i v některých případech smrtí zaměstnavatele či ze zvláštních důvodů platných pro cizince nebo FO bez státní příslušnosti.

Zákoník práce pamatuje na situaci, kdy se zaměstnanec rozhodl pokračovat ve výkonu práce i po skončení sjednané doby s vědomím zaměstnavatele, aniž by se o tom se zaměstnavatelem předem výslovně dohodli. V zájmu ochrany zaměstnance se pak pracovní poměr mění na dobu neurčitou (nastane právní fikce)<sup>69</sup>. Ke sporům výkladu slov „s vědomím zaměstnavatele“ viz. rozsudek

---

<sup>67</sup>HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 229

<sup>68</sup> § 48 odst. 1,3 a 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>69</sup> § 65 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002 sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2020 sp. zn. 21 Cdo 2866/2018.

### 3. Ochrana práv zaměstnanců

Neméně důležitou součástí pracovněprávní úpravy jsou i ta zákonná znění, která se vztahují k ochraně práv zaměstnanců. V porovnání s historickým vnímáním důležitosti tohoto atributu a s moderním smýšlením nad ochranou práv v pracovním právu se naštěstí pozornost ke kodifikaci ochrany práv v pracovněprávních vztazích zmnohonásobila. Vděčit za to můžeme celkovému rozvoji pracovních vztahů pod vlivem vývoje společnosti, moderních technologií, vzniku moderních forem zaměstnání, zákonným reformám, požadavkům ze strany EU atd. Ochranné zákonodárství zde neexistovalo od úplného počátku kodifikace pracovního práva, jak již bylo objasněno v kapitole Vznik ochranného zákonodárství. Jestli platí, že mezi zaměstnanci, kteří mají uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou a zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou, by neměly být vytvářeny neopodstatněné rozdíly, ba dokonce by jim povaha pracovněprávního vztahu neměla být na obtíž, je rozklíčováno dále. V navazujících kapitolách je věnována pozornost hlavně zásadě rovnosti a zákazu diskriminace na pracovišti a řešení sporů týkajících se diskriminace u českých soudů.

#### 3.1. Zásada rovnosti a zákazu diskriminace na pracovišti

Způsobů, jak docílit ochrany práv zaměstnanců, nalezneme v českém právním řádu i v mezinárodním a unijním právu několik. Podle mého názoru je ale snaha o rovnost a nediskriminaci ve kterékoliv směru ve 21. století jedním z největších témat. Za významný jej považuji i v oblasti zaměstnávání, nýbrž souvisí se získáváním peněžních prostředků pro uspokojování základních životních potřeb, pracovní kolektiv má vliv na rozvoj osobnosti a jedná se o jeden ze způsobů navazování a chápání mezilidských vztahů. Opodstatněnost ochrany před diskriminací a zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou však vnímali sociální partneři už v roce 1999, kdy vznikla již několikrát citována Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou, která měla mj. za cíl stanovit obecný rámec pro zajištění rovného



zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou. Jak již zaznělo tato rámcová dohoda byla implementována do zákoníku práce 1965 tzv. „harmonizační novelou“ provedené zák. č. 155/2000 Sb.

Ustanovení 4 Rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou se věnuje zásadě zákazu diskriminace. V první odstavci uvádí, že „*pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.*“<sup>70</sup> Vymezení prováděcích pravidel k dodržení zásady zákazu diskriminace ponechává dohoda na členských státech za podmínky konzultace se sociálními partnery nebo jej vymezí sociální partneři sami s ohledem na právní předpisy Společenství, vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti. Ustanovení prosazující zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace v právním řádu ČR jsou rozvedena v následujících kapitolách.

### 3.1.1. Vymezení pojmu rovnosti

Význam slova rovnost<sup>71</sup>, který by odpovídal současné definici, pochází z doby Velké francouzské revoluce. Heslo revoluce „volnost a bratrství“ bylo spojováno s předpokladem rovnosti vycházející ze svobody jednotlivce. Jednoduše jde o to, aby se všem lidem dostávalo stejných práv, rovnocenných podmínek a příležitostí bez rozdílu. Rovnost se dělí do dvou kategorií, které představují prostředky, jak dosáhnout rovnosti.

První je formální rovnost<sup>72</sup>. Podstatou této myšlenky je, že by se všemi mělo být jednáno stejným způsobem, nepřihlížejíc k rozdílným. Využívána je zejména v právu procesním, kde např. stanoví rovné postavení účastníků nebo stejnou délku lhůt pro vykonání práva či povinnosti pro všechny. Tento přístup si však odporuje s realitou, že každý člověk má určité vlastnosti a schopnosti, které neovlivní a tudíž se nerovným situacím nejde vyhnout. Otázkou je podle mého tedy, jestli by nemělo být s odlišnými zacházeno odlišně a se stejnými stejně,

<sup>70</sup> Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, Příloha. online

<sup>71</sup> Internetová jazyková příručka [online] (2008–2021). Rovnost. Praha: Ústav pro jazyk český AV ČR, v. v. i.

<sup>72</sup> ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020, 266 s. ISBN 978-80-7502-470-1, str. 16

protože zacházení rovným způsobem může vzniknout újma odlišným. V tomto duchu je přistupováno k materiální rovnosti<sup>73</sup>, která umožňuje přizpůsobit jednání konkrétní situaci za určitých odlišných podmínek a ovlivnit tak dopad zdánlivě nerovného jednání. Dosahování materiální rovnosti je v právních předpisech řešeno poměrně často. Zákonodárci musí k takovým výjimkám přistupovat velice rozvážně, neboť by v pokusu o srovnání společenských podmínek jedinců znevýhodněných mohlo dojít k jejich zvýhodnění na úkor většiny. K tomu jim slouží zásada přiměřenosti definovaná antidiskriminačním právem.

O povinnosti dodržovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci pojednává § 16 odst. 1 ZPr, který to přímo nařizuje zaměstnavateli v otázkách pracovních podmínek, odměňování za práci, odborné přípravě, o poskytování peněžních plnění apod. Odstavec druhý pojednává o zákazu jakékoliv diskriminace, což může vést k úvaze, že není potřeba rozlišovat mezi pojmy rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. V praxi tomu tak není a pojmy musí být vnímány jako rozdílné a svým rozsahem různě aplikovatelné. U rovného zacházení jde o příkaz ke stejnému zacházení se všemi zaměstnanci, u diskriminace je zákazem rozdílné zacházení z důvodů výslovně uzákoněných.<sup>74</sup>

### 3.1.2. Vymezení pojmu diskriminace

Jak již zaznělo, se zásadou rovnosti souvisí zásada zákazu diskriminace, která tedy na rozdíl od zásady rovnosti nemá za cíl dosažení stejného postavení všech osob. Jejím účelem je zamezit znevýhodňování (popřípadě neopodstatněné zvýhodnění) osob, které se vyčleňují ze společnosti na úkor lidmi odsuzovaných osobnostních rysů, právem označovaných jako diskriminační důvody.

Význam slova diskriminace pochází z latinského výrazu *discriminare*<sup>75</sup> v překladu rozdělovat, rozlišovat nebo činit rozdíly. Pro termín diskriminace existuje nespočet definic a vymezení nejen v odborné literatuře ale i v právních předpisech. Ústavní soud uvedl, že v právu je zcela běžné, že se rozlišuje mezi různými subjekty práv a že za diskriminaci lze považovat pouze rozdíly

---

<sup>73</sup> Tamtéž str. 17

<sup>74</sup> VALENTOVÁ, Klára a kol. Zákoník práce: komentář. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. 1134 stran. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. str. 33

<sup>75</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právních řádu České republiky, Francie a Itálie: Leges, 2015, 192 s. ISBN 978-80-7502-070-3, str. 24

neodůvodněné.<sup>76</sup> Obecně je diskriminací vyloučení, omezení, znevýhodňování osob z důvodu zákonem vymezených diskriminačních znaků či důvodů – např. k diskriminaci dochází na základě pohlaví, sexuální orientace, etnického původu, národnosti, zdravotního stavu, víry, majetku; diskriminace z důvodu mateřství apod. Tento výčet diskriminačních důvodů nalezneme v § 16 odst. 2 zákoníku práce. Ustanovení se použijí, jde-li o porušení zákazu diskriminace v pracovněprávním vztahu, tedy vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud se však bude jednat o porušení předmětné zásady mezi zaměstnanci navzájem, aplikovat se budou ustanovení antidiskriminačního zákona. Vysvětlení spočívá v tom, že zákoník práce o zákazu diskriminace hovoří ve spojitosti jen s pracovněprávními vztahy a těmi jsou podle § 1 písm. a) ZPr právní vztah vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>77</sup>

### 3.1.3. Diskriminační důvody

Aby se mohlo hovořit o diskriminaci na pracovišti musí být naplněny diskriminační důvody. Jejich existence i charakteristika je právně zakotvena, tudíž následující výčet bude sloužit i jako pomyslný seznam některých ustanovení obsahující antidiskriminační právo v pracovněprávních vztazích.

Budeme-li postupovat z té nejvyšší úrovně českého právního řádu, základy antidiskriminačního práva v té nejobecnější formě nalezneme v čl. 1 LZPS, který stanovuje, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech, a v čl. 3 odst. 1 LZPS blíže rozvádí, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry atd. V širším kontextu zapadají do ochrany před násilím na pracovišti i čl. 7 a čl. 10 odst. 1 LZPS, zaručující mj. nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, zachování lidské důstojnosti či zákazu mučení.<sup>78</sup> Tato ustanovení slouží spíše k výkladu práv zaručených LZPS a je předpokládáno jejich další rozpracování. To je obsaženo ve primárních pramenech antidiskriminačního práva – zákoníku práce a antidiskriminačního zákona, potažmo zákona o zaměstnanosti.

První ustanovení obsahující zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích byly včleněny do zákoníku práce 1965,

<sup>76</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. Zn. II ÚS 1609/08

<sup>77</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právních řádu České republiky, Francie a Itálie: Leges, 2015, 192 s. ISBN 978-80-7502-070-3, str. 24

<sup>78</sup> ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020, 266 s. ISBN 978-80-7502-470-1. str. 29-30

zákona o zaměstnanosti a dalších souvisejících zákonů ve spojitosti s přípravou ČR na vstup do EU na přelomu 20. a 21. století. Kvůli složitosti v přípravě antidiskriminačního zákona se antidiskriminační směrnice EU implementovaly do našeho právního řádu až 5 let po vstupu ČR do EU. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, definovala např. pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, dále oblasti působnosti pracovní sféru nevyjímaje, rámcový způsob ochrany práv, pozitivní činnost v případě přijímání zvláštních opatření pro předcházení nevýhod, kdo nese důkazní břemeno v případě sporu nebo povinnost určit subjekt pro podporu rovného zacházení. Neopomenutelnou směrnicí je i Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Jejím účelem je obecně vymezit sféru pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání. AntiDZ tedy převzal definice a pojmosloví z předmětných směrnic a v oblasti pracovního práva vymezuje v § 1 právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují. Dle § 2 odst. 1 AntiDZ se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků.<sup>79</sup> Ustanovení k oblasti pracovněprávních vztahů jsou obsaženy i dále a věnují se pojům jako přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Na tyto pojmy v AntiDZ odkazuje § 16 odst. 3 ZPr, nýbrž je sám neupravuje. Zákoník práce však demonstrativním výčtem zakazuje *„zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických*

---

<sup>79</sup> viz. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

*hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví<sup>80</sup>“ a tím představuje dokonce širší výčet než je obsažen v AntiDZ. Pro právní úpravu to nemá zásadní dopady, neboť musí být postupováno podle obou právních předpisů, které se výsledku jen vzájemně doplňují.<sup>81</sup>*

Naopak v § 16 odst. 4 ZPr je uvedeno, co se za diskriminaci nepovažuje – rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce a ani opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení naplnění antidiskriminačních důvodů.

Pro ucelený přehled úpravy antidiskriminačního práva v oblasti zaměstnávání by bylo nutné podrobněji se zabývat i dalšími ustanoveními, ale to pro tuto práci není podstatné. Důležitým východiskem z právní úpravy nastíněné v AntiDZ a zákoníku práce je, že musí být dodržována ustanovení obou, neboť zákonodárce sice volil odlišná pojmenování, ale podstata myšlenky ochrany je v závěru stejná a vychází ze sekundárních pramenů EU.

#### 3.1.4. Právní ochrana při porušení zásady zákazu diskriminace

V českém právní řádu je ochrana při porušování jakýkoliv práv primárně zajišťována prostřednictvím soudů a jinak tomu není ani v případě obrany před diskriminací. Ten, kdo se cítí být dotčen jednáním diskriminačního charakteru, má právo se domáhat soudní ochrany. Soud může v důsledku proběhlého řízení rozhodnout o případné diskriminaci, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiznat přiměřené zadostiučinění. Kompenzace se odvíjí od formy zjednání nápravy, protože byla-li ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby, má tato osoba právo dokonce na náhradu újmy v penězích ve výši s přihlédnutím k okolnostem sporu.<sup>82</sup> Menší „tresty“ v podobě pokut mohou v případě zjištění diskriminace ukládat i správní orgány např. oblastní inspektoráty práce<sup>83</sup>.

---

<sup>80</sup> § 16 odst. 2 zákoníku práce

<sup>81</sup> ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020, 266 s. ISBN 978-80-7502-470-1. str. 42

<sup>82</sup> § 10 antidiskriminačního zákon

<sup>83</sup> § 11 odst. 1 písm. b) zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Pojem diskriminace je ve společnosti vnímán velmi vážně a podle mého názoru je téměř jisté, že minimálně jednou za život se s nejmírnější formou diskriminace každý setkáme. Prokazování, že k takovému jednání došlo však není tak jednoduché a v konečném výsledku záleží na posouzení soudu. Pokud se ale osoba rozhodne situaci řešit prvotně mimosoudně, může se obrátit na veřejného ochránce práv, označovaného též jako ombudsmana, se stížností<sup>84</sup> ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Ten je povinen na stížnost reagovat prostřednictvím poskytnutí právního rozboru jeho situace a popřípadě navrhnout další postup. Názor ombudsmana není nijak právně závazný pro soudy, správní orgány ani pro zaměstnavatele, pro něhož je pak ve vlastním zájmu případná spolupráce na smírném řešení problému.<sup>85</sup> Zákonné zakotvení, které upravuje způsob zainteresování ombudsmana do záležitostí ochrany rovného postavení a zákazu diskriminace, je upraveno v § 21b, zák. č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv.

Poté, co spor mezi stranami nejde vyřešit mimosoudně, přijde na řadu tzv. předžalobní výzva, která má jediný účel a tím je přistoupení na navrhované požadavky zaměstnavatelem. Jestliže nepřinese ani tahle cesta řešení nastalé situace, je na místě, pokud se zaměstnanec cítí na svých právech stále ohrožen, aby byla podána žaloba k soudu. Místně a funkčně příslušné jsou okresní soudy zpravidla podle sídla žalovaného nebo pracoviště, na kterém k diskriminaci mělo dojít. V diskriminačních sporech je velmi důležité, aby byly detailně vylíčeny všechny skutečnosti a uvedena požadovaná forma náhrady újmy. Po zahájení řízení soud nařídí ústní jednání, v rámci kterého seznámí strany s protiargumenty a provede dokazování. Důkazní břemeno je v případě přímé či nepřímé diskriminace na straně žalovaného, nýbrž dochází k přenesení důkazního břemene na základě ustanovení § 133a občanského soudního řádu<sup>86</sup>. Vyhlášení rozsudku

---

<sup>84</sup> Z výroční zprávy za rok 2020 vyplývá, že v celkovém počtu 353 podnětů (z toho 97 z oblasti práce a zaměstnání) byla namítnuta diskriminace. Veřejný ochránce ji v 17 případech potvrdil a v dalších 21 se jí nepodařilo potvrdit ani vyvrátit. V porovnání s rokem přechodím bylo doručeno celkem 403 stížností (z toho 126 z oblasti práce a zaměstnání) a diskriminace byla zjištěna celkem v 16 případech. Zdroj:

<https://www.ochrance.cz/dokument/2019/Vyrocnni-zprava-2019.pdf>, str. 86

[https://www.ochrance.cz/dokument/2020/vy\\_roc\\_ni\\_zpra\\_va\\_2020.pdf](https://www.ochrance.cz/dokument/2020/vy_roc_ni_zpra_va_2020.pdf) str. 96

<sup>85</sup> TOMŠEJ, J., Diskriminace na pracovišti: Grada Publishing, a. s., 2020. 176 s. ISBN 978-80-271-1014-8, str. 28

<sup>86</sup> V roce 2000 bylo do občanského soudního řádu toto ustanovení implementováno na základě Směrnice Rady Evropské unie č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, ze dne 15.12.1997. Ústavní soud ve svém nálezu (sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26.4.2006) konstatoval, že dané ustanovení není v rozporu s ústavním pořádkem, sleduje legitimní cíl a tedy vyložil podmínky jeho aplikace.

předchází samozřejmě závěrečná řeč obou stran, zhodnocení průběhu řízení a návrh rozhodnutí. Proti rozhodnutí okresního soudu se do 15 dnů od doručení písemného vyhotovení mohou účastníci odvolat. V druhé instanci rozhodují krajské soudy, jejichž rozhodnutí je pravomocné a jediný způsob, jak se bránit proti rozhodnutí odvolacího soudu je dále dovolání k Nejvyššímu soudu, popřípadě ústavní stížnost k Ústavnímu soudu.<sup>87</sup>

Jak již zaznělo v samotném úvodu, pracovní poměr je jednou z forem způsobu obživy a dopadá na životy nás všech. Pracovní kolektiv, kterým je zaměstnanec obklopen, velmi ovlivňuje jeho osobnost a schopnost fungovat ve společnosti. Možná i to je důvodem, proč nejvíce antidiskriminačních žalob je podáváno v oblasti pracovněprávních vztahů. Konkrétně v letech 2015-2019<sup>88</sup> bylo projednáváno u českých soudů celkem 59 diskriminačních žalob v oblasti práce a zaměstnání. Nejčastější záminkou byla diskriminace z důvodu věku (16 případů) a pohlaví (15 případů). Za žalující stranu byly početněji zastoupeny ženy, v případě žalované strany se jednalo převážně o organizace a instituce z veřejného sektoru. V daném rozmezí let soudy kladně rozhodly v celkem 8 žalobách, v dalších 5 byl uzavřen smír a ve 27 případech soudy žalobám nevyhověly.

V souvislosti pracovního poměru na dobu určitou a diskriminace bych chtěla uvést rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, č. j. 85 C 60/2016-163<sup>89</sup>. Stěžovatelka podala antidiskriminační žalobu a soud jí vyhověl v podobě přiznání povinnosti uveřejnit omluvu a náhrady nemajetkové újmy v penězích. Jedním z bodů, kvůli kterým se domáhala náhrady nemajetkové újmy z titulu diskriminačního jednání a nerovného zacházení bylo neodůvodněné navržení zkrácení pracovního úvazku na 1 rok – namísto prodloužení o 5 let, jak již bylo u zaměstnavatele zvykem. Stěžovatelka sic upustila od tohoto skutkového tvrzení v průběhu řízení, ale i ombudsman vyjádřil názor, že „*jakkoliv zaměstnanec nemá nárok na prodloužení pracovního poměru na dobu určitou, mimořádně krátké prodloužení, neprodloužení nebo ukončení pracovního poměru*

---

<sup>87</sup> TOMŠEJ, J., Diskriminace na pracovišti: Grada Publishing, a. s., 2020. 176 s. ISBN 978-80-271-1014-8, str. 131-134

<sup>88</sup> © 2022 Kancelář veřejného ochránce práv. Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv 2020. 130 s. [online]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum\\_judikatura-DIS.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf) str. 61 a násl.

<sup>89</sup> © 2022 Kancelář veřejného ochránce práv. Evidence stanovisek ombudsmana. Rozsudek OS v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, č. j. 85 C 60/2016-163 [online]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/134-2013-DIS-Rozsudek\\_OS.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/134-2013-DIS-Rozsudek_OS.pdf)

*u zaměstnavatele, kde jsou běžně uzavírány pracovní poměry na dobu určitou v trvání více let, zakládá podezření na nerovné zacházení.*<sup>90</sup> Důvody zaměstnavatele takto jednat jsou jen pouhou spekulací, ale jde o jednoduchý způsob, jak s někým ukončit poměr na dobu určitou např. kvůli diskriminaci na základě věku nebo pohlaví či nerovného zacházení ze strany zaměstnavatele z důvodů řešení osobního konfliktu, jak se žalobkyně původně domáhala u Ústavního soudu (viz usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 5. 2016, sp. zn. III. ÚS 1067/15). Na její pracovní pozici bylo vypsáno výběrové řízení, v němž sama neuspěla a její pracovní poměr skončil uplynutím doby určité. Nepodařilo se jí před soudem prokázat, že šlo o diskriminaci z důvodu pohlaví a na její místo byl dosazen muž, který vyhrál výběrové řízení. Jen další ukázkou toho, že délka pracovního poměru na dobu určitou může být využita ve prospěch zaměstnavatele, avšak prokázat nezištný úmysl v důvodu neprodloužení smlouvy, je u soudu velice náročné.

---

<sup>90</sup> Stanovisko ombudsmana sp. zn. 134/2013/DIS ze dne 14. 12. 2015



## Závěr

Tématem této bakalářské práce je pracovní poměr na dobu určitou a ochrana práv zaměstnanců. Tento druh pracovního poměru je v právním řádu upraven již několik desítek let a za celou tu dobu prodělal mnoho změn, ze kterých vzešla dnešní právní úprava. V první kapitole je pozornost zaměřena na různé podoby zaměstnávání v konkrétních historických obdobích, které naplňují charakteristický znak – stanovenou dobu trvání a různé způsoby ochrany práv zaměstnanců, doplněné o prameny pracovního práva. Pro snazší pochopení dnešní podoby právní úpravy považují právě definování vývoje tohoto institutu za předmětné. Především od vzniku zákoníku práce v roce 1965, jakožto hlavního pramene pracovního práva, došlo za uplynuté roky ke značnému vývoji jeho úpravy. V důsledku to dle mého úsudku znamená, že je pracovní poměr na dobu určitou v praxi aplikován a (odborná) veřejnost zpětnou vazbou dává náměty zákonodárcům k legislativním změnám tohoto institutu. Bezsporně nelze upřít zásadní vliv ani EU.

V souvislosti s požadavky kladenými ze strany Evropské unie je právní úprava pracovního poměru na dobu určitou i zásady zákazu diskriminace v českém právním řádu obsažena adekvátně, ba dokonce by se dalo diskutovat i o tom, že v některých případech zákonodárce upravuje nároky nad rámec minimálních požadavků. To může být podle mého názoru způsobeno tím, že evropské směrnice mají charakter pravidel vzniklých na kompromisech, kterých může být následně dosaženo v každém státě míněno i s ohledem na politický režim, kulturu, zvyky, tradice, náboženství apod. Každý stát si pak požadavky může přizpůsobit blíže svým podmínkám a právu.

Konkrétně např. z ustanovení zákoníku práce týkajících se skončení a maximální délky pracovního poměru na dobu určitou plynou určité výhody a nevýhody pro zaměstnavatele. Jednou z výhod je jednodušší ukončení pracovního poměru bez přítomnosti oprávněné záminky a v návaznosti na to ztíženému jednostrannému ukončení pracovního poměru. Druhou výhodou může být možnost zaměstnavatele ověřovat si schopnosti zaměstnance po delší dobu než je ta zkušební, ale zároveň si ponechat východisko dále se zaměstnancem nespolupracovat bez zákonné příčiny. Možnost zaměstnance vykonávat práci jen po určité období může být pro zaměstnavatele zároveň i nevýhodou za situace, že se zaškolený zaměstnanec, se kterým je zaměstnavatel velmi spokojen a jeho

odváděná práce by byla přínosem i pro delší období, rozhodne ukončit poměr v den, kdy uplyne sjednaná doba.

Ve společnosti je rozšířený fakt, že pracovní poměr na dobu určitou je uzavírán s osobami, které je nejjednodušší diskriminovat – cizince, ženy anebo starší osoby. Východiskem bylo uzákonění zákazu diskriminace v obecném právním předpise pro oblast rovného zacházení a to antidiskriminačním zákoně. Ten sic upravuje základní pojmy, povinnost zaměstnavatele k přijetí účinných opatření za účelem ochrany před diskriminací a právní prostředky ochrany před diskriminací, ale rozsáhlejší výčet diskriminačních důvodů je obsažen právě v zákoníku práce a zákonu o zaměstnanosti. Rozhodující však je, že ustanovení jsou platná souběžně. Podle četnosti sporů ve věcech rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích jde naštěstí o výjimky, ale rozhodně se nejedná o neaktuální téma. Z předmětné judikatury Ústavního soudu a Nejvyššího soudu vyplývá, že jsou častěji řešeny otázky důkazního břemene či nároků dotčených osob než otázky aplikace příslušných ustanovení antidiskriminačních předpisů.

## **Resumé**

The topic of this Bachelor thesis is fixed-term employment and protection of rights of the employees. This type of employment has been regulated in the rule of law for several years. There were many changes in the process that defined the legislation we know today. From my point of view it is caused by conclusion fixed-term employment contract in practice and finding mistakes to be corrected by lawmakers. Fundamental influence has the European Union.

I would say that the legal regulation of the topic is quite good expressed in the rule of law with the requests of the European Union. The lawmakers regulate certain rules even beyond the minimum requirements. This may be a possibility for countries to make rules considering policy, culture, tradition, history but have to implement directives at the same time. The labour code includes for example provision on termination of an employment relationship and a provision about fixed term of its duration. It has advantages and disadvantages for both employers and employees.

There is a widespread fact in society that, fixed-term employment is concluded with the people who are much easier to discriminate - foreigners, women or old people. Only solution was to legitimize equal treatment and prohibition of discrimination. The Anti-Discrimination act, the general legislation for equal treatment, regulates the basic concepts, the employer's obligation to take effective measures to protect employees against discrimination and legal means against discrimination. A bit more extensive list of discriminatory grounds is contained in the Labor code and the Employment act. Fortunately, litigations due to discrimination in labor-law relationship are not that common. The burden of proof and claims of the persons concerned are main questions in the case law.

## Zdroje

### Literatura

- ADAMCOVÁ, Karolina; SOUKUP, Ladislav, *Prameny k dějinám práva v českých zemích*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 362 s. ISBN 978-807380-271-4
- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9.
- HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8
- HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.
- SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.
- ŠIMEČKOVÁ, E. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020, 266 s. ISBN 978-80-7502-470-1
- ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právních řádu České republiky, Francie a Itálie*: Leges, 2015, 192 s. ISBN 978-80-7502-070-3
- TOMŠEJ, J., *Diskriminace na pracovišti*: Grada Publishing, a. s., 2020. 176 s. ISBN 978-80-271-1014-8
- VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2018. xxvii, 1134 stran. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.
- VOJÁČEK, L.; SCHELLE, K.; KNOLL, V. *České právní dějiny*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016. 696 s. ISBN 978-80-7380-575-3.

## Právní předpisy

- (Císařské nařízení č. 69/1916 Ř. z., jímž se vydává třetí částečná novela k obecnému zákoníku občanskému, § 150) [online]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzge3f6nrz#>
- Nařízení č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce ze dne 15. července 1988 In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/37928/1/2/narizeni-c-223-1988-sb-kterym-se-provadi-zakonik-prace>
- Zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách ze dne 28. dubna 1992, In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/40001/1/2>  
[https://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/7D7E7269A357B2B1C125819500473AF7?openDocument&Highlight=0,null](https://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7D7E7269A357B2B1C125819500473AF7?openDocument&Highlight=0,null),  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>
- Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) ze dne 23. dubna 2008 In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/68893/1/2>  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ze dne 16. června 1965 In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/30692/1/2>
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/40450/1/2?vtextu=%C3%BAstav>  
[a](#)

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/40453/1/2>
- Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. EUR-Lex [online]. Dostupné z:
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Úřad pro publikace Evropské unie. EUR-Lex [online]. Dostupné z:
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úřad pro publikace Evropské unie. EUR-Lex [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004, In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/58235/1/2>
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006, In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/62694/1/2#df1>
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ze dne 3. února 2012, In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/74907/1/2?vtextu=ob%C4%8Dan sk%C3%BD%20z%C3%A1kon%C3%ADk#lema0>
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017. Nejvyšší soud. [online]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo1211\\_2017](https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo1211_2017)

## Internetové zdroje

- Internetová jazyková příručka [online] (2008–2021). Rovnost. Praha: Ústav pro jazyk český AV ČR, v. v. i. [online] Dostupné z: <https://prirucka.ujc.cas.cz/?id=rovnost>

- © 2022 Kancelář veřejného ochránce práv. Výroční zpráva. [online]  
Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/vystupy/vyrocní-zprava/>
- © 2022 Kancelář veřejného ochránce práv. Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv 2020. 130 s. [online]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum\\_judikatura-DIS.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf)
- © 2022 Kancelář veřejného ochránce práv. Evidence stanovisek ombudsmana. Rozsudek OS v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, č. j. 85 C 60/2016-163 [online]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/134-2013-DIS-Rozsudek\\_OS.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/134-2013-DIS-Rozsudek_OS.pdf)

[Všechny zdroje dostupné online jsou aktuální k 28.3.2022]