**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**
**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

# Smluvní princip a obsah pracovní smlouvy

**Plzeň 2013** **Karin Kropáčková**

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**
**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

# Smluvní princip a obsah pracovní smlouvy

Zpracovala: **Karin Kropáčková**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Vedoucí diplomové práce: **doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, Csc.**
Pracoviště: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

**Plzeň 2013**

*„Prohlašují, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“*

*Plzeň, březen 2013*

*Karin Kropáčková*

*Tímto děkuji paní docentce JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za cenné rady a připomínky, které mi napomohly při tvorbě této práce.*

**OBSAH**

**SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK** ..... **8**

**ÚVOD** ..... **9**

**1 OBECNÁ VÝCHODISKA PROBLEMATIKY** ..... **11**

**1.1 Smluvní princip** ..... **11**

1.1.1 Vymezení pojmu smluvního principu ..... 11

1.1.2 Uplatnění smluvního principu v pracovním právu ..... 12

1.1.3 Hranice smluvního principu v pracovněprávní úpravě ..... 13

**1.2 Zásady užívané v pracovním právu** ..... **15**

1.2.1 Obecné zásady práva v pracovněprávních vztazích ..... 15

1.2.2 Soukromoprávní zásady v pracovněprávních vztazích ..... 17

1.2.3 Zásady specifické pro pracovní právo ..... 19

**1.3 Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku** ..... **22**

1.3.1 Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. ..... 22

1.3.2 Současná úprava zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb. ..... 24

1.3.3 Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., zrušení některých ustanovení zákoníku práce ..... 26

1.3.4 Novela zákoníku práce, zákon č. 365/2011 Sb. ..... 27

**2 PROJEVY SMLUVNÍHO PRINCIPU V PRACOVNÍ SMLOUVĚ** ..... **29**

**2.1 Úprava právních úkonů v pracovněprávních vztazích** ..... **29**

2.1.1 Obecně k právním úkonů v pracovněprávních vztazích ..... 29

2.1.2 Náležitosti právních úkonů ..... 30

2.1.3 Úprava neplatnosti právního úkonu ..... 32

**2.2 Úprava pracovní smlouvy a jejího obsahu** ..... **35**

2.2.1 Pracovní smlouva ..... 35

2.2.2 Práva a povinnosti zaměstnavatele ..... 36

2.2.3 Práva a povinnosti zaměstnance ..... 38

2.2.4 Pracovní poměr ..... 39

2.2.5 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy ..... 41

2.2.6 Další náležitosti pracovní smlouvy ..... 42

**2.3 Změny obsahu pracovní smlouvy ..... 46**

2.3.1 Obecně o změnách obsahu pracovní smlouvy ..... 46

2.3.2 Dočasné přidělení ..... 47

2.3.3 Převedení na jinou práci ..... 48

2.3.4 Přeložení ..... 50

2.3.5 Pracovní cesta ..... 51

**3 SROVNÁNÍ VYBRANÉ PROBLEMATIKY V RÁMCI PRÁVA EVROPSKÉ UNIE ..... 53**

**3.1 Současné tendence pracovního práva v Evropě ..... 53**

**3.2 České pracovní právo z pohledu práva Evropské unie..... 54**

**3.3 Směrnice Rady č. 1999/70/ES, provádějící rámcovou dohodu o úpravě pracovních poměrů na dobu určitou ..... 57**

3.3.1 Obsah směrnice Rady č. 1999/70/ES..... 57

3.3.2 Implementace směrnice Rady č. 1999/70/ES v České republice ..... 59

3.3.3 Implementace směrnice Rady č. 1999/70/ES ve Slovenské republice 62

3.3.4 Komparace úprav pracovního poměru na dobu určitou České a Slovenské republiky ..... 64

**ZÁVĚR ..... 66**

**ABSTRACT ..... 69**

**SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ ..... 71**

# SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

| | |
|---|---|
| o.z.o | Obecný zákoník občanský |
| CEEP | Evropské středisko podniků s veřejnou účastí |
| EKOS | Evropská konfederace odborových svazů |
| ES | Evropské společenství |
| EU | Evropská unie |
| KnZP | zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. ve znění zákona č. 365/2011Sb. |
| LZPS | Listina základních práv a svobod |
| MOP | Mezinárodní organizace práce |
| NOZ | Nový občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb. |
| Obč.Z. | Občanský zákoník, zákon č. 40/164 Sb., ve znění pozdějších předpisů |
| UNICE | Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů |
| Úst. | Ústava České republiky, ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů |
| ZnnP | slovenský zákoník práce, zákon č. 311/2001 Z.Z., ve znění pozdějších předpisů |
| Zozam | zákon o zaměstnanosti, zákon č. 343/2004, ve znění pozdějších předpisů |
| ZP | zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů |
| ZP65 | zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů |

# ÚVOD

Smluvní princip provází celou oblast soukromého práva. Je výrazem projevu vůle právních subjektů, která se realizuje různými smlouvami. Smluvní princip funguje i v oblasti pracovněprávních vztahů. Je základem pro individuální pracovní právo, kdy pracovní smlouva může vzniknout pouze souhlasným projevem vůle jejích stran. V pracovním právu je však otázka smluvního principu specifická. Toto právní odvětví, ačkoliv je typicky řazeno do soukromoprávní oblasti, se odlišuje od jiných soukromoprávních odvětví především tím, že se v něm projevují veřejnoprávní prvky. Tyto veřejnoprávní zásahy jsou výrazem ochranné funkce, která je základní funkcí tohoto odvětví práva. Ochranná funkce se projevuje zákonnými ustanoveními kogentní povahy. Omezuje tak autonomní jednání subjektů pracovního práva, čímž omezuje také smluvní princip.

Otázka smluvního principu v pracovněprávních vztazích je v současnosti velmi aktuální. Pracovní právo se snaží o větší volnost v pracovněprávních vztazích, především zvýšení flexibility a snížení zásahů zákonné úpravy. Hlavním cílem poslední velké koncepční novely zákoníku práce, provedené zákonem č. 365/2011 Sb. bylo docílit větší liberalizace v oblasti pracovních vztahů tak, aby si subjekty pracovního práva mohly nejlépe přizpůsobit práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu svým individuálním potřebám.

Toto téma, vzhledem k současné snaze o zvýšení flexibility zaměstnání a o liberalizaci pracovního práva, považuji za velice aktuální. Problematika smluvní volnosti v obsahu pracovní smlouvy prochází zajímavým historickým vývojem. Současně smluvní princip není pouze postulátem právní teorie, ale má vliv na každodenní životní situace.

V této práci se chci zabývat, jak už název vypovídá, vlivem smluvního principu v pracovním právu, a to v individuálním pracovním právu, konkrétně v otázkách obsahu pracovní smlouvy. Základní problém vidím právě ve střetu smluvní volnosti s ochrannou funkcí pracovního práva. Hodlám analyzovat míru uplatnění smluvní volnosti v pracovním právu, především pomocí metody komparace a výkladu.

Práce je rozdělena do třech hlavních částí, kdy první část řeší základní otázky problematiky: vymezení pojmu smluvního principu, stanovení jeho hranic v pracovním právu s ohledem na ostatní soukromoprávní odvětví, otázku vlivu právních zásad, které rozvíjejí smluvní princip v porovnání s pracovněprávními

zásadami. Konečně se v této části hodlám věnovat možnostem uplatnění smluvního principu v současném a minulém zákoníku práce a jejich vazbě na právo občanské. Druhá část mé práce je zaměřena na úpravu právních úkonů jako základních projevů vůle v pracovněprávních vztazích, náležitosti pracovní smlouvy a možnosti uplatnění smluvního principu v obsahu pracovní smlouvy při jejím vzniku a změně. Třetí část bude věnována právní úpravě Evropské unie a vlivu sociálního zákonodárství EU na naše pracovní právo. Ráda bych v této části práce porovnala implementaci směrnice Rady č. 1999/70/ES, která provádí Rámcovou úmluvu o pracovních poměrech na dobu určitou v členských státech. Srovnání implementace této směrnice se bude týkat České a Slovenské republiky. Chtěla bych porovnat využití minimálních standardů zakotvených ve výše uvedené směrnici v úpravách států, s ohledem na střet ochrany a uplatnění smluvního principu v tomto institutu.

Tato diplomová práce by měla přinést ucelený pohled na problematiku možnosti uplatnění smluvního principu v obsahu pracovní smlouvy s ohledem na úpravu účinnou k 1.1.2013.

# 1 OBECNÁ VÝCHODISKA PROBLEMATIKY

## 1.1 Smluvní princip

### 1.1.1 Vymezení pojmu smluvního principu

Smluvní princip je institutem, který provází celé soukromoprávní odvětví. V základním pojetí ho lze chápat jako možnost úpravy poměrů dle vlastní vůle, možnost smluvního ujednání jiných podmínek než těch zákonem přímo stanovených. Obecně k pojmu princip: *„Princip lze chápat jako základní východisko, základní postavení, výchozí bod, předpoklad jakékoli teorie, koncepce. Zásada oproti tomu není totožná s cílem, programem, taktikou ani teorií.“*[1] Dále Hurdík uvádí, že na vysvětlení pojmu princip existují různé názory. Princip může být vnímán shodně s právními zásadami nebo samostatně jako pojem nadřazený a obecnější.[2] V této práci se přikláním k názoru, že smluvní princip je tedy obecnějším vyjádřením, které je dále rozvíjeno právními zásadami.

Smluvní princip je v právu vnímán jako základní východisko, jehož vymezení lze najít při užití výkladu i v zákonné úpravě. Smluvní princip lze definovat v právní úpravě pozitivně i negativně. Pozitivní vymezení smluvního principu je patrné z ústavního pořádku České republiky, kdy ustanovení čl. 2 odst. 4 Úst stanoví: *„Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“,* podobně je vymezena možnost chování subjektů i v čl. 2 odst. 3 LZPS. Negativní vymezení smluvního principu je patrné z čl. 9 LZPS, kde je uveden zákaz nucené práce.[3] Toto ustanovení vychází především z úmluvy Mezinárodní organizace práce (dále „MOP“) č. 29, nucenou prací se podle čl. 2 bodu 1 Úmluvy rozumí každá práce nebo služba, která se na osobě vymáhá pod pohrůžkou trestu nebo se k ní osoba nenabídla dobrovolně. Systém výjimek z tohoto ustanovení pak nabízejí jak následující ustavení čl. 9 LZPS, tak ustanovení čl. 2 bodu 2 výše zmíněné Úmluvy.[4]

---

[1] HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. s.11. ISBN 80-210-2001-6.
[2] HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. s.11. ISBN 80-210-2001-6.
[3] GREGOROVÁ, Zdeňka. Smluvní princip a inominátní smlouvy pracovním právu.in *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu*: Sborník příspěvků ze sympozia. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994. s. 45. ISBN 80-210-0966-7.
[4] viz Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29, Listina základních práva a svobod čl. 9

Smluvní princip je tedy vymezen určitou možností chování subjektů právních vztahů a určitou měrou deklarované jistoty svobody rozhodnutí. Smluvní princip se nejvýrazněji promítá právě v úpravě smluv. Smlouvy či dohody jsou typické pro všechny soukromoprávní vztahy, v žádném odvětví však nelze uplatňovat smluvní princip absolutně. Oproti ostatním soukromoprávním odvětvím jsou v pracovním právu projevy smluvního principu omezené.

### 1.1.2 Uplatnění smluvního principu v pracovním právu

Jak bylo uvedeno, smluvní princip je obecným principem provázející celou soukromoprávní úpravu. Míra jeho uplatnění je však v jednotlivých odvětvích rozdílná. Není možné uplatňovat smluvní princip stejnou měrou v pracovním právu jako v právu občanském. Z pracovněprávních vztahů smluvní princip nelze vyloučit, promítá se do základního pracovněprávního vztahu, a to pracovní smlouvy nebo jiných pracovněprávních úmluv. Pracovní právo je však specifické svou ochrannou funkcí, která nedovoluje ve vztazích pracovního práva uplatnit smluvní princip v plné míře. Ochrana zaměstnance se projevuje uplatněním veřejnoprávních elementů v pracovním právu, smluvní princip je tak pracovněprávním vztahům značně omezen.

Modifikace je patrná z obsahového rámce smluvního principu. V ideálním případě by se smluvní princip měl plně projevit v individuálních právních vztazích ve svobodě výběru smluvního partnera, svobodě uzavření smlouvy, svobodě určení jejího obsahu, svobodě skončení smlouvy a svobodě výběru formy smlouvy.[5]

Svoboda výběru smluvního partnera je v pracovněprávních vztazích zákonem omezena minimálně. Omezena je pouze minimální věkovou hranicí pro vstup do pracovního poměru (Podmínka dosažení 15 let a pro vstup do pracovního poměru povinnost ukončení povinné školní docházky.) Pracovní smlouva však může být uzavřena dle současné úpravy i před ukončením základního vzdělání. Další omezení může vyplývat z povinnosti pracovního povolení pro cizince.[6]

[5] BARANCOVÁ, Elena. Ústavnoprávne základy princípu zmluvnosti v individuálním pracovnom práve. in: *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu*. Sborník příspěvků ze sympozia. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994. s. 13. ISBN 80-210-0966-7.

[6] viz ustanovení § 3 odst. 1 písm. b), zákona o zaměstnanosti

Svoboda uzavření pracovní smlouvy spočívá v právu subjektu se rozhodnout, zda učiní, či neučiní právní úkon. Tato svoboda není nijak omezována. Zákoník práce stanovuje podmínku souhlasného projevu vůle k založení pracovního poměru.

Jinak je tomu už u svobody určení obsahu pracovní smlouvy. Z hlediska obsahu jsou v pracovní smlouvě stanoveny zákonem dané náležitosti, které musí pracovní smlouva obsahovat. Dále zákon stanoví, že některé náležitosti si mohou upravit strany pracovněprávního vztahu samy, v případě, že neodporují zákonným ustanovením. Možnostmi uplatnění smluvního principu v obsahu pracovní smlouvy se dále budu podrobněji zabývat v druhé části práce.

Svoboda rozvázání pracovní smlouvy vyplývá už ze zákazu nucené práce, nikdo nesmí být nucen setrvávat v zaměstnání proti své vůli. Pracovní právo, pro něž je typická ochranná funkce, stanovuje podmínky, za kterých lze platně pracovní smlouvu rozvázat. Pracovní právo také reguluje podmínky, za kterých je možno dát výpověď zaměstnanci, částečně tím tedy ovlivňuje svobodu rozvázání pracovního poměru.

Svobodu výběru formy pracovní smlouvy dnešní zákonná úprava nezná. Ačkoliv soukromoprávní úprava vychází z bezformálnosti právních úkonů, pracovní právo oblast pracovní smlouvy upravilo odlišně. Smluvní princip je zde plně potlačen, pro platný vznik pracovní smlouvy zákon vyžaduje písemnou formu.

### 1.1.3 Hranice smluvního principu v pracovněprávní úpravě

Ochrana zaměstnance se projevuje uplatněním veřejnoprávních institutů více než v jiných soukromoprávních odvětvích. Díky značnému užívání kogentních norem se smluvní princip uplatňuje silně modifikovaným způsobem.

V současném zákoníku práce se vyskytují ustanovení kogentní, relativně kogentní, quasi-relativně kogentní a dispozitivní povahy. Od kogentních norem není možné se odchýlit, mohou obsahovat zákaz, příkaz nebo přímo stanovují pravidlo, či definici. Relativně kogentní normy jsou takové, které stanovují pouze určitý směr, od kterého se nelze odchýlit. Tzv. quasi-relativně kogentní normy jsou novou variantou, které byla zavedena v současném zákoníku práce. Jsou to

takové normy, od nichž se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.[7] Oproti tomu dispozitivní normy jsou takové, které zprostředkovávají největší smluvní volnost. Nestanovují závazná pravidla a od jejich úpravy se lze odchýlit vždy. Z výše uvedeného je tedy patrné, že hranice smluvního principu v pracovním právu jsou tak především vymezeny kogentní povahou ustanovení pracovněprávních předpisů.

V úpravě v ustanovení § 4b KnZP, je uveden princip aplikace dispozitivních a relativně kogentních norem v pracovněprávních vztazích. Odchylná úprava práv a povinností stran pracovněprávních vztahů je možná, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy ustanovení nevyplývá, že se od nich není možné odchýlit. Pro ustanovení § 363 KnZP je speciálně dána možnost odchýlení pouze ve prospěch zaměstnance, tato zvláštní možnost je právě určitým quasi-relativně kogentním typem normy. Tento typ normy zahrnuje všechny případy, kdy je odchýlení možné pouze ve prospěch zaměstnance.[8]

Ustanovení § 363 KnZP zapracovává předpisy Evropské unie a ustanovení kogentní povahy. Prospěch zaměstnance lze posuzovat obecně nebo individuálně. Judikatura vychází z toho, že určité odchýlení od daného institutu není možno chápat obecně, protože se pohybujeme v oblasti práva soukromého. Proto je třeba posuzovat možné obcházení právní úpravy ad hoc, vychází se zde tedy z principu smluvní volnosti a posouzení prospěchu je závislé na vůli zaměstnance.[9]

V praxi jsou kogentní normy uvedeny zákazovým imperativem „nesmí se“, „není dovoleno“, „je zakázáno“. Zákoník práce je však právním předpisem obecné povahy a nelze tedy pokrýt jedním ustanovením veškeré normy, od nichž se nelze odchýlit, gramatickým výkladem však lze dovolit kogentnost právní normy, a to tak, že zákon připouští pouze jeden způsob výkladu, ty jsou uvedeny slovy: „jen“, „pouze“, „výlučně“.

U relativně kogentních ustanovení se uplatňuje takzvaný „princip minimaxu“, zákon užívá slov jako „nejvýše“, „nejméně“. Toto omezení bývá

[7] PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Smluvní princip a jeho uplatnění v českém zákoníku práce, In *Právo Obchod Ekonomika II.*. Praha: Leges, 2012. s. 179. ISBN: 978-80-87576-33-5.
[8] PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Smluvní princip a jeho uplatnění v českém zákoníku práce, In *Právo Obchod Ekonomika II.*. Praha: Leges, 2012. s. 179. ISBN: 978-80-87576-33-5.
[9] JAKUBKA. Jaroslav. Pracovní právo jako právo soukromé. *Práce a mzda*,příloha, 2011. č. 4. s.3.ISSN 0032-6208.

jednostranné, většinou je zde promítnuta ochranná funkce pracovního práva a dochází tak k ochraně slabší strany, a to zaměstnance.[10]

Zákoník práce tedy předkládá tři okruhy zákazů odchýlení se od zákona, a to: zákaz výslovně stanovený, zákaz odchýlit se od ustanovení, která to svojí povahou nepřipouštějí a konečně zákaz odchýlit se od ustanovení, kterými bylo integrováno právo Evropské unie (dále „EU“). Zde platí možnost odchýlení se ve prospěch zaměstnance.[11]

## 1.2 Zásady užívané v pracovním právu

### 1.2.1 Obecné zásady práva v pracovněprávních vztazích

Zásady odrážejí ekonomický, sociální a politický obraz společnosti a přenášejí ho do právní regulace. Jsou praktickým návodem pro legislativní orgány, subjekty soukromého práva i orgány aplikace práva. Plní sjednocující funkci v oblasti právní regulace. Jak bylo již uvedeno, zásady práva se odrážejí na hodnotách doby a ideologiích společnosti. Zásady práva lze chápat jako obecná východiska nebo základní nástroje, pomocí nichž lze dospět ke správnému výkladu norem, nebo mohou být v zákonných normách přímo obsaženy.[12] Obecné zásady práva lze dělit na normativní a nenormativní, dle toho, jsou-li obsaženy v nějaké zákonné normě, či mají význam pouze interpretační.[13] Interpretační význam zásad je důležitý, toto potvrzuje Hurdík: *„Zásady se staly téměř všudypřítomným fenoménem, který zasahuje jak stav inter legem a secundum legem, tak usiluje řešit situace mezer v právu, konfliktu právních pravidel či mlčení zákonodárce, ale též stav hodnotové nedostačivosti systému právních pravidel a který doplňuje v reálném životě práva to, co mu vždy nezbytně kusý systém právních norem nemůže dát.“*[14]

[10] JAKUBKA. Jaroslav. Pracovní právo jako právo soukromé. *Práce a mzda*,příloha, 2011. č. 4. s.3.ISSN 0032-6208.
[11] ŠUBRT, Bořivoj. K možnostem odchylovat se od zákoníku práce – dokončení. *Práce a mzda*, 2011, č. 9. s. 3.ISSN 0032-6208
[12] HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. s. 11. ISBN 80-210-2001-6.
[13] KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995. 135 s. Právnické učebnice. ISBN 80-7179-028-1.
[14] HURDÍK, Jan a LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 97. ISBN 978-80-210-5063-1.

Existují zásady, které prolínají více odvětví práva a působí v celém právním řádu. Jsou tak velice podobné právním principům. Takovými nadodvětvovými zásadami jsou například zásada zákazu retroaktivity, ignoratia legis non excusat**,** neminem leadere, zásada ekvity nebo zásada dobré víry.

Obecnou zásadou, které se prolíná celým právním řádem a v současnosti má velký vliv na pracovněprávní vztahy je **zásada „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno".** Tato zásada je zakotvena v ústavním pořádku a je obsažena i v současném zákoníku práce.[15] Její význam spočívá v tom, že dává subjektům možnost vlastním právním jednáním upravovat svá práva a povinnosti jakýmkoli způsobem, a to i odchylně od zákona, pokud takové jednání není označeno zákonem za zakázané. Tento zákaz musí být výslovně uveden. Tato zásada dává prostor smluvní stranám, posiluje smluvní princip v pracovněprávních vztazích. Představuje legislativní metodu, která realizuje, jak maximální společensky únosnou míru svobody osoby, tak co největší možné omezení zásahů, ať jiné osoby nebo státu do osobní sféry člověka.[16] *„Dovolenost chování, které není výslovně, implicitně nebo mlčky zakázáno, se garantuje pouze fyzickým a právnickým osobám, a to nejen v soukromoprávních vztazích, ale obecně, tedy i tam, kde na druhé straně právního vztahu vystupuje nositel veřejné moci z důvodu její realizace."*[17]

Minulý zákoník práce byl postaven na zcela protikladné zásadě, a to **„co není dovoleno, je zakázáno"**. Tedy omezoval smluvní princip tím, že nevytvářel podmínky pro jakékoliv ujednání odlišné od zákonem stanoveného. Kogentní ustanovení zákona měla převahu. Tato zásada je typická spíše pro veřejnoprávní vztahy, nikoliv pro soukromoprávní úpravu. Současný zákoník práce uvolnil dřívější rigidní úpravu pracovněprávních vztahů pomocí dispozitivních norem, jimiž se realizuje zásada „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno". Dispozitivní normy tak vytvářejí prostor pro uplatňování smluvního principu. *„Postatou a smyslem této parémie je vytvořit jasně ohraničený prostor mezi právní regulací pozitivní, právní regulací negativní a prostorem, který je zákonem ponechán mimo právní regulaci."*[18]

[15] viz čl. 2 odst. 4 Ústavy, čl. 2 odst. 3 Listiny, § 4b odst. 1 KnZP
[16] HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. Brno:Muni, 1998. s.56. ISBN:80-210-2001-6.
[17] HURDÍK, Jan a LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 97. ISBN 978-80-210-5063-1.
[18] SCHELLE, Karel aj. *Základy soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 1993, s.14. ISBN 80-210-0581-5.

### 1.2.2 Soukromoprávní zásady v pracovněprávních vztazích

Soukromoprávní zásady jsou v pracovněprávních vztazích uplatnitelné, i když není možné uplatňovat je absolutně, v jejich základním pojetí. Je potřeba přizpůsobit je vztahům pracovního práva. Jejich použití se upraveno v ustanovení § 4 KnZP, ale vychází také z obecné zásady právní „co není výslovně zakázáno, je dovoleno".

Zásada, která činí pracovněprávním vztahům největší potíže, je **zásada rovnosti účastníků.** Je vyjádřena v ustanovení § 2 odst. 2 ObčZ. Zde je uvedeno, že v soukromoprávních vztazích mají účastníci rovné postavení. Zásada rovnosti účastníků se vykládá dvěma způsoby. A to tak, že jeden druhému z účastníků občanskoprávních vztahů nemůže jednostranně ukládat povinnosti, či na druhého převádět práva, a ani jeden z účastníků občanskoprávních vztahů není způsobilý autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech, které vyplývají z občanskoprávních vztahů.[19]

Tato zásada je platná i pro pracovněprávní vztahy, nelze ji však použít doslova. Už z definice závislé práce vyplývá, že v pracovněprávních vztazích dochází k jednostrannému ukládání povinností.

Postavení účastníků pracovněprávních vztahů je rovné pouze při jejich vzniku. Z právního hlediska strany pracovního vztahu dobrovolně uzavírají smlouvu o vzniku pracovního poměru, stanovují si svá práva a povinnosti zcela dobrovolně, což vyplývá jak ze zásady smluvní volnosti, tak z ústavně zakotveného zákazu nucené práce. Po uzavření pracovní smlouvy a vzniku pracovního poměru dochází k výkonu závislé práce v podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Je otázkou, zda vůbec lze na tomto místě mluvit o nerovnosti, když nerovnost vznikla na základně smluvního ujednání stran.

Na pracovněprávní vztahy však musíme nahlížet i z jiného úhlu pohledu, a to z hlediska sociálního, kdy pro zaměstnance je výkon práce zdrojem příjmu a obživy a jeho postavení už před uzavření pracovní smlouvy může být determinováno snahou získat práci a zajistit si tak stálý příjem. Za těchto okolností může přistoupit i na podmínky pro něj nevýhodné.

[19] ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanské právo hmotné. 2*, díl 3., Závazkové právo. 5., jubilejní aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2009. s. 70. ISBN 978-80-7357-473-4.

Pracovněprávní zákonodárství se tak snaží eliminovat faktickou nerovnost postavení a ochranou zaměstnance zajistit rovný přístup. [20]

Další významnou soukromoprávní zásadou pro pracovněprávní vztahy je **zásada autonomie vůle**, která na rozdíl od zásady „vše je dovoleno, co není zakázáno“ promítá do právních vztahů postulát lidské svobody.[21] *„Bývá charakterizována jako široká možnost soukromoprávních subjektů utvářet soukromoprávní vztahy podle jejich svobodné vůle, tím umožňuje jejich sebeurčení.“*[22]

Autonomie vůle tedy představuje svobodu rozhodnutí osoby právní úkon učinit, či neučinit. Tato teze vyjadřuje potřebu využití autonomie vůle účastníkem, aby mohla být realizována právními úkony, především smluvními ujednáními. Autonomie vůle je tedy základním předpokladem uplatnění smluvního principu. V pracovním právu má autonomie vůle stejný význam jako v jiných soukromoprávních odvětvích, hranice její uplatnitelnosti jsou však užší díky specifikům pracovního práva. Ochranná funkce pracovního práva se projevuje výrazně na možnosti uplatnit svou vůli. Pracovní právo stanovuje základní hranice, které částečně omezují svobodnou volbu strany pracovněprávního vztahu, svobodu učinění pracovněprávního úkonu, volbu obsahu právního úkonu či svobodnou volbu jeho formy.[23] K tomuto Hurdík: *„Pracovní právo přijalo silnou ingerenci státní moci, vyjádřenou v části systému svých pramenů jako tzv. veřejné pracovní právo. Avšak i zbylá část pracovního práva, tzv. soukromé pracovní právo, nezůstala ušetřena významných koncepčních zásahů do rozsahu autonomie (vůle) účastníku pracovněprávních vztahů, vyrovnávajících především přiznávanou ekonomickou převahu zaměstnavatelů nad zaměstnanci.“*[24]

[20] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Gregorová, Zdeňka. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s.23-24. ISBN 978-80-210-5852-1.

[21] HURDÍK, Jan a LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.82. ISBN 978-80-210-5063-1.
[22] HURDÍK, Jan a LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s.83. ISBN 978-80-210-5063-1.
[23] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012.,s. 20. ISBN 978-80-210-5852-1.
[24] HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. s.11. ISBN 80-210-2001-6.

### 1.2.3 Zásady specifické pro pracovní právo

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, právní zásady lze rozlišit na ty, které jsou obsaženy v právních normách a nenormativní, které jsou podobné právním obyčejům a slouží spíše jako interpretační pravidla. Pramenem práva jsou zásady pouze výjimečně.[25] Přes tuto tezi se pracovní právo pokusilo o jejich normativní zasazení do zákoníku práce. První zákoník práce obsahoval v úvodních ustanoveních tzv. „základní zásady" v čl. I. až X., jednalo se o obecné právní normy, které byly ideologickými postuláty, tyto zásady byly zrušeny novelizací zákoníku z roku 1994.

Současný zákoník práce se v původním znění opět pokusil o kodifikaci základních zásad pracovního práva v ustanovení § 13 ZP. Úpravě bylo často vytýkáno, že neobsahuje zásady, které by se daly považovat za základní. Současně některé základní zásady v ustanovení chybí, taktéž úpravě bylo vytýkáno, že zásady v ustanovení uvedené jsou uvedeny příliš jednostranně jako povinnosti zaměstnavatele a oprávnění zaměstnance.[26]

Nové základní zásady pracovněprávních vztahů přijala veřejnost o poznání příznivěji, jsou formulovány v ustanovení § 1a KnZP jako zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tento výčet je pouze demonstrativní a rozvíjí další zásady obsažené v pracovněprávních předpisech. K tomuto je nutno dodat, že si někteří odborníci kladou otázku, zda je důvod, aby zákoník práce nějaký základní výčet obsahoval.[27]

**Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance** je vyjádřením základní funkce pracovního práva a to funkce ochranné. Zásada, ve které je promítnut zákaz zneužití práva ve prospěch zaměstnavatele, je vyjádřením snahy zákonodárce o posílení postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Současně je projevem omezení smluvního principu, kdy je zákonem stanovena větší míra ochrany zaměstnance jako slabší strany. Tato základní zásada se projevuje v zákonné podobě kogentními a relativně kogentními ustanoveními,

[25] KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, s.137. ISBN 80-7179-028-1.
[26] JAKUBKA, Jaroslav. Liberalizace v pracovním právu a její meze. *Mzdová praxe*. [online]. [cit.1.3.2013], dostupné z: http://1url.cz/DW7M
[27] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 23. ISBN 978-80-7179-251-2.

od nichž se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Dále je rozvíjena ustanovením § 346 odst. 4 písm. b) KnZP, kde je uveden zákaz zaměstnavatele znevýhodňovat nebo jakýmkoli způsobem postihovat zaměstnance, pokud se domáhá svých práv.[28] [29]

**Zásada dodržování uspokojivých, bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek pro výkon práce** je taktéž výrazem ochranné funkce pracovního práva, která provází celý zákoník práce. Ústavně je zakotvena v čl. 28 LZPS a dále se jejími jednotlivými aspekty zabývá řada mezinárodních úmluv Mezinárodní organizace práce, jimiž je Česká republika vázána. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je v pracovním právu významným institutem. Je jí věnován prostor hned na několika místech zákoníku. Je vyjádřena v základních zásadách zákoníku práce v ustanovení § 1a písm. b) KnZP, dále je jí věnována část pátá zákoníku v ustanovení § 102 až 108 KnZP, jsou stanoveny konkrétní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a konečně je vyjádřena v části desáté „Péče o zaměstnance" v ustanovení § 224 odst. 1 KnZP, kde je uvedeno, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce v souladu se zvláštními právními předpisy. Toto ustanovení dále odkazuje na zvláštní předpisy, kde jsou dále rozvinuty minimální standardy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při výkonu konkrétních druhů práce. Tato zásada je vyjádřením určité prevence, čili předcházení ohrožení zaměstnance. Současně by se tato zásada dala podřadit pod první zásadu „zvláštní zákonná ochrana zaměstnance".[30]

**Zásada spravedlivého odměňování zaměstnance** (nebo-li úplatnosti práce) je základní zásadou provázející pracovní vztahy. Ústavně zakotvena je v čl. 28 LZPS, kde je deklarováno právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Pracovněprávní vztah je charakterizován také jako vztah výkonu práce za úplatu. Tato zásada je dále rozvinuta v zákoníku práce v části šesté týkající se odměňování. V ustanovení § 109 odst. 1 KnZP je uvedeno, že za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna. Další ustanovení týkající se zásady spravedlivého odměňování je ustanovení § 346c KnZP, kde je

[28] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 23. ISBN 978-80-7179-251-2.
[29] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s.265. ISBN 978-80-210-5852-1.
[30] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 24. ISBN 978-80-7179-251-2.

uvedeno, že zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu odměnu za práci. Z tohoto ustanovení tedy plyne, že smyslem pracovního práva je vždy práce, za kterou je poskytována úplata. Minimální odměna za práci jako zákonná hranice je stanovena v zákoníku práce. V soukromém sektoru je však odměňování výrazem smluvního principu a podléhá smluvním ujednáním, kdy si strany pracovněprávního vztahu smluvně dohodnout výši odměny za práci.[31] [32]

**Řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**, výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele musí být vždy činěn osobně. Základní povinností, která z pracovního poměru vyplývá, a kterou lze považovat za promítnutí zásady řádného výkonu práce, nalezneme v ustanovení § 301 a) až d) KnZP. V tomto ustanovení je uvedeno, že zaměstnanci jsou povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, dále jsou povinni využívat pracovní dobu a výrobní prostředky ke konání své práce a plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy související s prací a ostatní předpisy vztahující se k práci, pokud s nimi byli seznámeni, v neposlední řadě hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Výkonem práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele je stanoven požadavek určité loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli.[33]

V zásadě **rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace** se promítá ustanovení čl. 1 LZPS, které deklaruje rovnost v důstojnosti a právech. Platí zde zákaz jakýchkoliv privilegií pro všechny bez výjimky. V zákoníku práce je tato zásada rozvedena v hlavě IV., v ustanovení § 16 odst. 1 KnZP je uvedeno, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V odstavci 2 KnZP je pak vyjádřen zákaz jakékoliv

[31] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 25. ISBN 978-80-7179-251-2.
[32] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 28-29. ISBN 978-80-210-5852-1.
[33] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 25. ISBN 978-80-7179-251-2.

diskriminace v pracovněprávních vztazích, dále je tato zásada rozvedena v antidiskriminačním zákoně.[34]

## 1.3 Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku

### 1.3.1 Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb.

S nástupem socialistického režimu došlo na našem území k mnohým změnám jak ve společnosti, tak v zákonné úpravě. V rámci právnické dvouletky byl vytvořen nový občanský zákoník, který byl postaven na koncepci „práce není zbožím“ a úpravu pracovní smlouvy nezahrnoval. Do příchodu zákoníku práce z roku 1965 tedy platila na našem území úprava pracovní smlouvy z Obecného občanského zákoníku (dále „o.o.z.“). O.o.z. byl zrušen, až na výjimku hlavy XXVI., ze které byla v účinnosti ponechána pouze úprava smlouvy služební (pracovní).

Nový zákoník práce nabyl účinnosti k 1.1.1966. Byl vystavěn v duchu socialistické Ústavy a jednotně upravovat pracovněprávní vztahy. Zákoník si tak sám upravoval jednotlivé instituty, které tradičně měly původ v občanském právu jako právní subjektivitu nebo úpravu právních úkonů. Zákoník práce byl tak komplexním právním předpisem, kde byly jednotně upraveny veškeré pracovněprávní vztahy. Komplexnost byla jednoznačně pozitivním rysem zákoníku, vyhovovala také tehdejším sociologickým a ekonomickým poměrům.[35]

Zákoník práce z roku 1965 byl postaven na principu „co není dovoleno, je zakázáno“, obsahoval tedy kogentní právní normy a vylučoval jakoukoli smluvní volnost. Pracovní zákonodárství za socialismu bylo vlivem režimu rigidní, úprava omezovala i samotné zaměstnance.

Hlavním pojmem pracovního práva se stal pracovní poměr, jímž se realizovaly pracovněprávní vztahy. Pracovní poměr se dle ustanovení § 27 odst. 2 ZP65 uzavíral mezi pracovníkem a socialistickou organizací.[36] Až v 80. letech přišlo individuální podnikání občanů nařízením vlády č.154/1982 Sb., kdy bylo na

[34] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 26. ISBN 978-80-7179-251-2.
[35] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s.35. ISBN 978-80-7400-405-6.
[36] SCHELLE, Karel. TAUCHEN, Jaromír. *Pracovní kodexy*. 1.vyd. Brno:KEY Publishing, 2010, s.75. ISBN 978-80-7418-079-8.

základě povolení národního výboru umožněno poskytování služeb občany a podnikání bylo občanovi umožněno pouze vedle svého vlastního zaměstnání buď jemu samostatnému a nebo za pomoci jeho rodinných příslušníku.

Po roce 1989 se změnou vládního režimu došlo k velkým společenským změnám. Změna se očekávala v celém soukromoprávním odvětví. S očekávaným rozvojem tržního hospodářství, soukromého podnikání, vzniku nových pracovních míst, se uvažovalo o návrhu nového občanského zákoníku, který by počítal s tím, že pracovní smlouva by byla vřazena do systému občanskoprávního závazkového práva jako jeden ze smluvních typů. Nový občanský zákoník měl upravovat pouze soukromoprávní část individuálního pracovního práva, kolektivní pracovněprávní vztahy a další veřejnoprávní pravidla by byla řešena zvláštními předpisy. Tento nástin se však nedočkal realizace a zákoník z roku 1965 zůstal v účinnosti.[37]

Zákoník práce z roku 1965 byl po změně režimu mnohokrát novelizován. Tyto změny umožnila především novela Ústavy, ústavní zákon č. 100/1990 Sb., kdy byla deklarována rovnocenná ochrana vlastnictví. Tato novelizace přispěla k tvorbě dalších zákonů, které pro pracovní právo znamenaly podstatné změny. Jednalo se především o zákon č. 103/1990 Sb., jímž se měnil hospodářský zákoník tak, že bylo umožněno podnikání formou obchodních společností a zákon č. 105/1990 Sb., jímž se umožňovalo soukromé podnikání občanů. Další novelizace zákoníku práce byly v duchu přechodu k tržní ekonomice.[38]

Významné novelizace se týkaly i přístupu České republiky k Evropskému společenství (dále „ES“) a k harmonizaci našich právních předpisů s předpisy ES došlo také na poli pracovního práva. Hlavním cílem novely zákoníku práce provedené zákonem č. 155/2000 Sb. bylo promítnutí příslušných směrnic ES do českého pracovního práva a dosažení slučitelnosti zákoníku práce s právem ES. V průběhu dalších dvou let bylo přijato velké množství směrnic ES.[39]

Přes velké množství novel v zákoníku práce stále přetrvávalo mnoho institutů ze socialistického režimu a úprava pracovního práva neodpovídala požadavkům na zvýšení flexibility pracovních vztahů a přiblížení se modelu pracovního zákonodárství v ES.

---

[37] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s.37. ISBN 978-80-210-5852-1.

[38] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s.40-41. ISBN 978-80-7400-405-6.

[39] KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: ve znění k 1.5.2004: komentář, obsáhlá judikatura*. 5., dopl. a upr. vyd. Praha: Eurounion, 2004. s.23. ISBN 80-7317-028-0.

### 1.3.2 Současná úprava zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb.

Zákoník práce z roku 1965, ačkoliv se v devadesátých letech mnohokrát novelizoval, neodpovídal porevoluční době. Jeho příliš kogentní povaha činila v praxi potíže. Smluvní princip v pracovněprávních vztazích neměl jasnou podobu. Toto se projevilo i v případě Minolta z roku 1995, kdy se žalobce u soudů první a druhé instance domáhal zaplacení smluvní pokuty za porušení ujednání o konkurenční doložce bývalými zaměstnanci. Nebylo mu s odkazem na kogentní povahu pracovněprávního předpisu vyhověno. Navrhovatel argumentoval nerovností v právech s odkazem na ustanovení čl. 2 odst. 3 LZPS, a tvrzením, že nemůže existovat rozdíl mezi normami pracovního práva a občanského práva ve vztahu k ústavním zákonům, kdy by se v občanskoprávních vztazích dle Ústavy postupovalo a v pracovněprávních ne. Ústavní soud ve svém nálezu přisvědčil stěžovateli užití zásady „co není zakázáno, je dovoleno" i v pracovněprávních vztazích.[40]

Zákoník práce, který tuto zásadu zakotvoval, byl přijat až mnohem později. Příprava nového zákoníku byla zahájena na Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále „MPSV") už v roce 2002. Proces přijetí byl dlouhý a došlo i k vetování návrhu zákona prezidentem republiky. Poslanecká sněmovna nakonec přehlasováním prezidentského veta zákon přijala a zákoník nabyl účinnosti k 1. lednu 2007.[41]

Na nový zákoník práce (dále „ZP") byly vznášeny mnohé požadavky. Měl za úkol přizpůsobit se novým společenským a ekonomickým podmínkám, stabilizovat poměry, přivést větší míru smluvní volnosti především dispozitivní úpravou, přispět k větší míře flexibility českého pracovního práva a přiblížit se evropským pracovním kodexům. Hlavním cílem nového zákoníku bylo plnit jeden ze základních principů vyjádřený v čl. 2 odst. 3 LZPS, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá, a tím posilovat smluvní princip.[42]

Nová právní úprava pracovního práva ustanovená na základě „vše je dovoleno, co není zakázáno" znamenala určitý posun směrem k smluvní volnosti

[40] viz nález Ústavního soudu II.ÚS 192/95 ze dne 01.11.1995, dostupný z **http://1url.cz/yiFp**
[41] SCHELLE, Karel. TAUCHEN, Jaromír. *Pracovní kodexy*. 1.vyd. Brno: KEY Publishing. 2010, s.15.ISBN:978-80-7418-079-8.
[42] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s.43 Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

a liberalizaci pracovního práva, avšak nebyla úplně ideální. Odborná veřejnost novému zákoníku často vytýkala, že úprava obsahuje velké množství kogentních ustanovení, protože velké množství ustanovení je převzato z předešlého zákoníku. Ustanovení zákoníku tak mají často proklamativní charakter a v praxi jsou obtížně aplikovatelná.[43] První náměstek ministra práce a sociálních věcí JUDr. Petr Šimerka se ve svém příspěvku do odborného periodika Práce a Mzda vyjádřil tak, že nový zákoník práce je určitým kompromisem, který bylo možné v daném čase, za dané politické situace a za tehdejší spolupráce sociálních partnerů vytvořit.[44]

Nový zákoník práce nemohl setrvat na úplném oddělení od občanského zákoníku, současně však v jeho projednávání byl odmítnut princip subsidiarity. Tvůrci nového zákoníku práce se přiklonili k principu delegace ve vztahu k občanskému zákoníku. Princip delegace vyplýval z ustanovení § 4 ZP, tehdejšího znění zákoníku *„občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon stanoví“*. Toto ustanovení dělalo v praxi velké problémy tím, že zákoník práce výslovně uváděl vztahy, na které bylo možno občanský zákoník použít. Vznikaly problémy u institutů, které výslovně neupravil, ale které měly přesto na občanský zákoník vazbu. Do právních vztahů tak vnesl nový zákoník velkou míru nejistoty.[45]

Už krátce po přijetí tohoto zákoníku práce přišla tzv. technická novela zákoníku práce zákonem č. 362/2007 Sb. (dále „TnZP“), která nabyla účinnosti k 1. lednu 2008. Tato novela provedla značný zásah, neboť obsahovala více než 120 pozměňovacích bodů. Přes velký rozsah novely nedošlo ke koncepční změně zákoníku. *„Cílem technické novely bylo řešit důsledky dalšího legislativního vývoje od schválení zákoníku práce, odstranit legislativně-technické chyby a některé nepřesnosti. Na základě dohod sociálních partnerů působících v Radě hospodářské a sociální dohody, uzavřených po skončení meziresortního připomínkového řízení, byla do novely na poslední chvíli zapracována řada věcných, nicméně svou povahou dílčích změn.“*[46]

[43] JAKUBKA. Jaroslav.: Pracovní právo jako právo soukromé. *Práce a mzda* ,příloha.2011. č. 4. s.3.ISSN 0032-6208.
[44] ŠIMERKA, Petr. Nový zákoník práce schválen. *Práce a mzda*, 2006, č. 7-8.s.1.ISSN: 0032-6208.
[45] DVOŘÁK, Jan a kol. *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s.245-246. ISBN 978-80-7357-753-7.
[46] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. s.V. ISBN 978-80-7179-251-2.

### 1.3.3 Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., zrušení některých ustanovení zákoníku práce

Problémy, které odborná veřejnost novému zákoníku práce vytýkala, nakonec vyústily v řízení před Ústavním soudem. Ústavní stížnosti skupiny poslanců a senátorů obsahovaly body týkající se třiceti ustanovení zákoníku práce, vyhověno jim bylo v jedenácti.[47] Z hlediska koncepčních změn zákoníku byly nejdůležitější dvě: vztah k občanskému zákoníku a úprava kogentnosti.

Podle navrhovatelů nový zákoník práce nerespektoval požadavky na regulaci pracovněprávních vztahů v 21. století, narušoval seznatelnost právního stavu a právní jistotu, komplikoval možnost alespoň minimální předvídatelnosti soudních rozhodnutí, byl nesrozumitelný, neurčitý a neumožňoval účastníkům pracovněprávních vztahů přizpůsobit mu své chování. [48]

Zatímco princip delegace byl kritizován širokou odbornou veřejností, zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ byla vnímána pozitivně, problém byl však v možnosti jejího provedení v tehdejším znění zákoníku práce. V návrhu bylo uvedeno, že zásada ve spojení s dalšími ustanoveními zákoníku nezakládá smluvní volnost a je v rozporu s myšlenkou právního státu. Dále nerespektuje autonomní sféru jednotlivce a zasahuje do základních práv a svobod, aniž by tento zásah byl v současné době odůvodněn veřejným zájmem a aniž by respektoval zásadu proporcionality. [49]

Návrhu Ústavní soud částečně vyhověl a dnem zveřejnění tohoto nálezu, tedy 14. dubnem 2008 byla některá ustanovení Zákoníku práce zrušena.[50] Ústavní soud svým nálezem přisvědčil návrhu, kdy uvedl, že nově mají účastníci pracovněprávního vztahu možnost upravovat svá práva a povinnosti jinak než stanoví zákoník práce, ale také mají možnost upravit to, co zákoník práce neřeší. Ústavní soud svým nálezem dále přisvědčil poslancům, že zásada delegace

---

[47] ŠUBRT, Bořivoj. První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. Mzdový portál.[online].[cit.12.2.2013].dostupné z: http://1url.cz/QiFI

[48] PICKOVÁ, Zuzana. Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu.[online].[cit.11.11.2012]. dostupné z: http://1url.cz/XW7t

[49] DVOŘÁK, Jan a kol. *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 245-246. ISBN 978-80-7357-753-7.

[50] PICKOVÁ, Zuzana. Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu.[online].[cit.11.11.2012]. dostupné z: http://1url.cz/XW7t

uvedená v ustanovení § 2 odst. 1 ZP není v souladu se smluvním principem, a v případě, že je zde spatřována určitá smluvní volnost, je spatřována pouze jednostranně. Dle názoru Ústavního soudu občanské právo má být výchozím soukromoprávním odvětvím, čemuž má odpovídat i jeho vztah ke kodexům jiných soukromoprávních odvětví, jako je i pracovní právo. Občanský zákoník má proto být základním a obecným soukromoprávním předpisem, použitelným v právních vztazích regulovaných kodexy a dalšími předpisy jiných soukromoprávních odvětví subsidiárně. Ústavní soud vyslovil i názor, podle kterého podpůrná aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích nemusí být založena právní normou, neboť se rozumí sama sebou již na základě principu obecné subsidiarity občanského práva a občanského zákoníku.

Změny, které nastaly v zákoníku práce, se netýkaly pouze úpravy kogentnosti norem a vztahu k občanskému zákoníku, Ústavní soud zásadně zasáhl i do úpravy neplatnosti právních úkonů, omezil odborové organizace a zasáhl i do smluvních náležitostí zrušením sjednání odstoupení od smlouvy v pracovní smlouvě. Vzhledem ke skutečnosti, že ustanovení zákoníku práce, která zrušil, byla účinná bezprostředně po vyhlášení ve Sbírce zákonů, dal tak jasný signál k co nejrychlejšímu přijetí novely zákoníku práce, která by posílila liberalizaci zákonné úpravy.[51]

### 1.3.4 Novela zákoníku práce, zákon č. 365/2011 Sb.

Koncepční novela obsahuje přes 300 pozměňovacích bodů. Tato novela měla dle programového prohlášení vlády přispět k zvýšení flexibility výkonu práce v pracovněprávních vztazích a tím motivovat zaměstnavatele k zvyšování počtu nových míst. Dále novela reaguje na změny, které vznikly po nálezu Ústavního soudu 116/2008 Sb. [52] Novelou je v ustanovení § 4 KnZP vyjádřen princip subsidiarity ve vztahu k občanskému právu, který, ač byl od nálezu Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 užíván, nebyl v žádném ustanovení zákoníku ukotven.

[51] ŠUBRT, Bořivoj. První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. Mzdový portál.[online].[cit.12.2.2013].dostupné z:**http://1url.cz/QiFI**
[52] JAKUBKA, Jaroslav. Novela zákoníku práce od roku 2012. *Práce a mzda*, 2011, č.6. s.18. ISSN 0032-6208.

Další změnou je nová kodifikace základních zásad pracovního práva v ustanovení § 1a KnZP. Zákoník práce zde uvádí demonstrativní výčet primárních zásad, které vystihují specifika pracovního práva a jeho ochrannou funkci. Současně stanovuje způsob užívání zásad jako základních východisek pro užívání občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.

Nově definoval i pojem závislé práce, kdy byla definice zpřesněna. Novela zákoníku práce by se pak už ve vztazích pracovního práva neměla potýkat s odlišením osob, které spadají pod její působnost, tedy zaměstnance a zaměstnavatele a osob samostatně výdělečně činných. Definice má přímý výkladový odkaz i na práci nelegální, která je vymezena v ustanovení § 5 písm. e) bod 1 Zaozam.[53] Nelegální prací je tak nově nejen bezesmluvní práce, ale také práce, která je vykonávaná mimo pracovněprávní vztah. Bude tedy jasně postihovat i případy osob samostatně výdělečně činných, které provádějí závislou práci skrytě na základně živnostenského oprávnění.[54]

Novela zasáhla také úpravu právních úkonů. Zákoník práce nově vychází z relativní neplatnosti právních úkonů, ale současně stanovuje výjimku absolutní neplatnosti, která je užívána u hlavních pracovněprávních institutů jako je pracovní smlouva, zejména nedodržení její písemné formy.

Novela se dále dotýká změn délky pracovního poměru na dobu určitou, prodloužení zkušební doby a dalších. Obecně lze říci, že hlavní snahou koncepční novely bylo zpřesnění úpravy tam, kde docházelo k aplikačním problémům a zvýšení míry flexibility pracovněprávních vztahů.

Co by se dalo koncepční novele zákoníku práce vytknout je pokus o novou úpravu právních úkonů, a to tak, že se do zákoníku práce pokusil vrátit absolutní neplatnost právních úkonů. Bělina je toho názoru, že úprava právních úkonů by měla podléhat subsidiárnímu působení občanského zákoníku a tak zajistit kompaktnost úpravy pro celé soukromé právo, nikoliv se vydat cestou vlastní. [55]

[53] viz. zákon o zaměstnanosti, zákon č. 435/2004 Sb.
[54] ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*. 2011.č. 11.s.44. ISSN:0032-6208.
[55] DVOŘÁK, Jan. MALÝ, Karel a kol. *200let Všeobecného občanského zákoníku*. Bělina, Miroslav. Praha: Wolters Kluwer, 2011.s.246.ISBN:978-80-7357-753-7.

# 2 PROJEVY SMLUVNÍHO PRINCIPU V PRACOVNÍ SMLOUVĚ

## 2.1 Úprava právních úkonů v pracovněprávních vztazích

### 2.1.1 Obecně k právním úkonů v pracovněprávních vztazích

Realizace zásady autonomie vůle předpokládá projev vůle jako určité jednání subjektu navenek. Tento projev je uskutečněn právními či protiprávními úkony.

Právní úkony v pracovním právu nemají zcela samostatnou právní úpravu. Právní úkony, které vyvolávají jednání specifické pro pracovněprávní vztahy, jsou upraveny v ustanovení § 18 až 21 KnZP. Ostatní úprava podléhá režimu subsidiarity občanského zákoníku. V ustanovení § 34 ObčZ je právní úkon definován jako *„projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují“*. Pro potřeby pracovního práva definujeme právní úkon jako takový projev vůle, který vyvolává vznik, změnu nebo zánik práv nebo povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují.[56] Při tomto vymezení právního úkonu je nutno brát v potaz, že právní úkon je v souladu s platným právem. V případě, že by tomu tak nebylo, jednalo by se o protiprávní úkon. Právní úkon v pracovním právu je projevem vůle subjektů pracovněprávních vztahů, tedy vyjádření jejich nezávislého rozhodnutí, autonomie vůle.

Právní úkony dělíme na jednostranné, dvoustranné a vícestranné, adresné a neadresné.[57] Jednostranné právní úkony jsou takové, které jsou projevem vůle jednoho subjektu. Ke svému záměru tedy nepotřebují plnění jiného, než toho, jehož předmětem vůle jsou, např.: zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Jednostranný právní úkon může být adresný. U adresného právního úkonu je nutné, aby projev vůle došel adresátovi, takovým příkladem je výpověď z pracovněprávního vztahu. U neadresného právního úkonu postačí samotný projev vůle. U vícestranných právních úkonů je potřeba souhlasného projevu vůle více subjektů pracovněprávních vztahů, vícestranným právním úkonem je

[56] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s.109. ISBN 978-80-7400-405-6.
[57] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 113. ISBN 978-80-7400-405-6.

například kolektivní smlouva. Dvoustranné právní úkony spočívají na souhlasném projevu dva stran pracovněprávních vztahů, obvykle to jsou smlouvy, dohody.[58] Tato smluvní ujednání jsou projevem smluvního principu.

### 2.1.2 Náležitosti právních úkonů

Náležitosti právních úkonů zákoník přímo neuvádí, jsou vymezeny spíše negativně a to prostřednictvím vad, kterými právní úkon může trpět. *„Z toho lze dovodit, že náležitostmi pracovněprávních úkonů jsou náležitosti strany základních pracovněprávních vztahů nebo jiného subjektu pracovněprávního vztahu, náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle a náležitosti předmětu (obsahu) pracovněprávního úkonu.“*[59] K tomuto výčtu bych připojila náležitosti formy právního úkonu, i když úprava právních úkonů obecně vychází z jejich bezformálnosti, v oblasti pracovního práva je často využívána písemná forma právních úkonů a její nedodržení má za následek absolutní neplatnost právního úkonu. Bezformálnost právního úkonu je vyjádřena tak, že právní úkon může být učiněn v jakékoliv formě (písemné, ústní, konkludentně). Toto platí však za podmínky, kdy není přímo stanoveno, že se vyžaduje písemná forma právního úkonu zákonem nebo smluvním ujednáním stran. Projev vůle vyjádřený písemně či ústně nazýváme komisní jednání. K projevu vůle však může dojít i opomenutím, tzv. omisivním jednáním. Projev vůle komisivního charakteru se vykládá pomocí výkladu jazykového, omisivní jednání se posuzuje podle toho, jaký význam má obvykle způsob jeho vyjádření. Přitom se přihlíží k vůli toho, kdo právní úkon učinil, a chrání se dobrá víra toho, komu byl právní úkon určen.[60]

Písemná forma se vyžaduje v zájmu právní jistoty. Pracovní právo využívá tradičně písemné formy poměrně široce a poslední novelizace zákoníku práce účinná k 1. lednu 2012 užívání písemné formy ještě rozšířila.[61] Písemná povaha se vyžaduje u nejdůležitějších soukromoprávních institutů, jako je například pracovní smlouva, sjednání zkušební doby, ukončení pracovního poměru. Povinnost písemné formy může vyplývat také z principu subsidiarity občanského

[58] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 114. ISBN 978-80-7400-405-6.
[59] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 116. ISBN 978-80-7400-405-6.
[60] viz ust. § 35 odst. 3 Občanského zákoníku, zákona č. 40/1964 Sb.
[61] PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Neplatnost pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy. *Práce a mzda*.2012, č.11. s.9.ISSN 0032-6208.

zákoníku, např.: u udělení plné moci. Nově si také mohou strany písemnou formu smluvně sjednat samy nad rámec zákonné povinnosti, aby si tak zajistily větší právní ochranu smluvního vztahu.[62]

Aby právní úkon naplňoval zamýšlené následky, musí být učiněna svobodně a vážně vůle právní úkon učinit. Za svobodnou vůli se nepovažuje projev pod pohrůžkou protiprávního násilí (vis absolutna) a bezprávní výhružky (vis compulsiva). Za tyto se nepovažují právní úkony učiněné v tísni, ty nemají za následek nesvobodu vůle. Avšak nápadně nevýhodné podmínky jsou důvodem k odstoupení od smlouvy. Dalším případem je nedostatek vážnosti vůle, kdy je právní úkon činěn simulovaně nebo za podobných okolností, z nichž bylo jasné, že nechtěl způsobit právní následky, které jsou s takovým úkonem spojované. Takový právní úkon bude brán jako vážný pouze v případě, že by druhá strana předstírání (simulaci) nepochopila a byl zde důvod domnívat se, že úkon by mohl být učiněn vážně, za této situace bude z důvodu ochrany dobré víry takový právní úkon považován za vážný.[63]

Projev vůle musí být srozumitelný a určitý. Nesrozumitelnost projevu musí být dána objektivně. Nesrozumitelný je takový projev, kdy není možno zjistit, i při užití výkladu, co jím mělo být sděleno. Neurčitý projev vůle je takový, kdy ani za pomoci výkladu, není možné přesně určit jeho obsah a není možné stanovit, co je předmětem právního úkonu.[64]

Předmětem je změna, vznik a zánik práv nebo povinností. Podstatnými vlastnostmi obsahu pracovněprávního úkonu jsou jeho možnost a dovolenost. Nemožné je plnění v případě, že brání překážky objektivní povahy. Za nedovolený obsah lze označit, takový obsah, který se příčí zákonu svým účelem, obchází zákon, příčí se dobrým mravům, nebyl k němu udělen příslušný souhlas, jeho výkonu se subjekt předem vzdal nebo se jím krátí uspokojení vymahatelné pohledávky.[65]

Vady spočívají právě v nedostatku náležitostí právního úkonu. Vadné právní úkony mohou způsobovat neplatnost nebo nicotnost právního úkonu. Nicotné právní úkony jsou takové, na které se hledí jakoby vůbec učiněny nebyly.

[62] STRÁNSKÝ, Jaroslav. Subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích po novele zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2011, č. 11, s.21. ISSN 0032-6208.
[63] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 144. ISBN 978-80-7179-251-2.
[64] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 145. ISBN 978-80-7179-251-2.
[65] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 144. ISBN 978-80-7179-251-2.

Jde pouze o zdánlivé jednání. Zákoník práce nicotnost právních úkonů neupravuje. Vady, které jinak zapříčiňují nicotnost, jsou v pracovněprávních vztazích chápány jako neplatné.

Neplatnost právního úkonu nastává tehdy, kdy právní úkon nepůsobí vznik, zánik nebo změnu práv a povinností pro vadu v některé náležitosti právního úkonu. Neplatnost právních úkonů rozeznáváme absolutní a relativní. Absolutní neplatnost právního úkonu nastává přímo ze zákona, k takovéto neplatnosti se přihlíží bez ohledu, zda byla sporována. Relativně neplatný právní úkon se považuje navzdory svým vadám za platný, pokud se legitimovaná strana neplatnosti nedovolává. Důvody neplatnosti právního úkonu jsou jeho vady, které mohou spočívat v způsobilosti smluvních stran, ve vadě projevu vůle nebo nepřípustnosti obsahu právního úkonu.[66]

### 2.1.3 Úprava neplatnosti právního úkonu

V původním znění zákoníku práce byla relativní a absolutní neplatnost zákoníku práce založena na tom, k jakým právním následkům právní úkon směřoval. V případě, že se jednalo o pracovněprávní úkon, který měl založit pracovněprávní poměr nebo výkon práce mimo pracovní poměr, jeho vady by měly za následek absolutní neplatnost. U jiných právních skutečností, které upravovaly práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vycházející, by měly vady za následek pouze relativní neplatnost. Tato úprava byla problematická. Docházelo tak k situacím, kdy stejná vada měla za následek absolutní neplatnost v úpravě pracovní smlouvy a v úpravě jiné pracovněprávní skutečnosti pouze neplatnost relativní.

Tuto nerovnováhu vyřešil Ústavní soud nálezem č. 116/2008, kdy upravil zákoník práce tak, že absolutní neplatnost už nemohla být uplatňována. Všechny důvody neplatnosti přešly na neplatnost relativní. V případě, že se legitimovaná strana neplatnosti právního úkonu dovolávala, byla neplatnost posuzována ex tunc, tedy od počátku vůči všem, jichž se dotýkala.

Koncepční novelou zákoníku práce byla do pracovněprávních vztahů vrácena absolutní neplatnost právního úkonu. Novelizací je tak pro určení druhu neplatnosti právního úkonu stěžejní, jakým důvodem neplatnosti je postižen.

[66] PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Neplatnost pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy. *Práce a mzda*.2012. č.11. s.9. ISSN0032-6208.

Nově je právní úkon relativně neplatný, vztahuje-li se jeho vada k obsahu a absolutně neplatný je pak právní úkon učiněný s vadou v náležitosti strany, či projevu vůle. Svou roli hrají také zásady pracovněprávních vztahů. V případě, že by byla vada v obsahu právního úkonu a současně nebyly splněny základní zásady pracovněprávních vztahů, je právní úkon taktéž absolutně neplatný. V případě, že by byla vada v obsahu právního úkonu, ale došlo by k naplnění pracovněprávních zásad, úkon by se považoval za relativně neplatný. Tato úprava právních úkonů není odbornou veřejností hodnocena jako příliš zdařilá. Je totiž odvislá od úpravy, která je uvedena v návrhu nového občanského zákoníku i od dosavadní tradice uplatňované v pracovněprávních vztazích. Vytváří tak nejasné prostředí pro aplikaci.[67]

Absolutní neplatnost právního úkonu postihuje i nedodržení jeho formy. Pracovní smlouva jako základní pracovněprávní institut vyžaduje písemnou formu pod sankcí absolutní neplatnosti. Písemná forma pracovní smlouvy má své nesporné výhody. Vzhledem ke skutečnosti, že zakládá pracovní poměr ve velké většině dlouhodobý, je pro obě strany smluvního vztahu dobré i po letech mít přesně specifikováno, za jakých podmínek smlouvu uzavíraly. Uzavření smlouvy formou ústní dohody může být v tomto směru problematické. Písemná forma tak dává větší jistotu oběma stranám, avšak úprava písemné formy pracovní smlouvy pod sankcí absolutní neplatnosti se nejeví jako nezcela vhodná. Původní úprava, kdy nedostatek písemné formy pracovní smlouvy nezpůsoboval její absolutní neplatnost, byla tradiční cestou a také cestou bližší zahraničním úpravám. Absolutní neplatnost jako sankce za porušení písemné formy pracovní smlouvy naopak více oslabuje právní jistotu a postavení zaměstnance v pracovněprávním poměru. Ochrana poskytnutá zaměstnanci podmínkou písemné formy pracovní smlouvy je tak negována neplatností pracovního poměru v případě nedodržení této podmínky.[68] Pavlátová dále k tomuto: **„***Ústně uzavřená smlouva nebo dohoda je neplatná a práce, která by byla na jejím základě vykonávána, je považována za práci nelegální. Nedodržení písemné formy je považováno u právnické osoby za správní delikt, u fyzické osoby za přestupek a může být se strany orgánů inspekce práce postihováno pokutou až do výše 10 000 000,- Kč.“*[69]

[67] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 152. ISBN 978-80-7179-251-2

[68] PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Neplatnost pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy. *Práce a mzda*. 2012.č.11. s.9. ISSN 0032-6208.

[69] PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce. *Práce a mzda*.2012.č.4. s.21. ISSN 0032-6208.

Nedostatek písemného vyhotovení i u smluv kratšího trvání tak může mít pro obě strany fatální následky. Je otázkou, zda je zde uplatněna zásada ochrany dobré víry stran pracovněprávního vztahu.

Kdy vůbec jde o písemnou formu? Písemná forma u pracovněprávního úkonu znamená, že daný úkon je obsažen v listině nebo byl učiněn telegraficky či elektronicky. Jestliže je uveden v listině, nesmí chybět vlastnoruční podpis fyzické osoby. *„Písemná forma pracovněprávního úkonu je zpravidla splněna tehdy, byly-li písemně učiněny oferta a akceptace.“*[70] Dle koncepční novely zákoníku práce je právní úkon neplatný, nebyl-li učiněn v písemné formě, vyžaduje-li to zákon. V ustanovení § 20 odst. 1 KnZP se však uvádí, že v případě nedodržení písemné formy je právní úkon absolutně neplatný, přesto zákoník práce umožňuje jeho dodatečnou opravu. V případě, že tak strany učiní, bude se na právní úkon nahlížet, jakoby byl bezvadný už od počátku. Zhojení počítá se součinností obou stran. V případě, že tomu tak není, je právní úkon neplatný. Toto platí pouze pro pracovní smlouvy. Neplatnosti jednostranného úkonu nebo kolektivní smlouvy se nelze dovolávat, ty jsou absolutně neplatné vždy.

Jako problematické se jeví ustanovení § 20 odst. 2 KnZP, které se týká úpravy pracovní smlouvy. Je zde stanoveno, že neplatnosti pracovní smlouvy se lze dovolávat pouze v případě, nebylo-li už započato s plněním. Plněním je myšlen výkon práce zaměstnance. V praxi tomu často bývá, že fakticky zaměstnanec dochází do zaměstnání a jeho pracovní smlouva je vystavena až v průběhu výkonu jeho práce, ne předem, ačkoliv by tomu tak mělo správně být. Dovolání se neplatnosti pracovní smlouvy, je tak pro něj prakticky nemožné.

V případě, že právní úkony mají částečně samostatnou úpravu v zákoníku práce, speciálně z důvodu ochrany pracovněprávního vztahu. Neodpovídá současná úprava, zamýšlenému záměru zákonodárce.

[70] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s.141 ISBN 978-80-7179-251-2.

## 2.2 Úprava pracovní smlouvy a jejího obsahu

### 2.2.1 Pracovní smlouva

Smlouva je vždy alespoň dvoustranný právní úkon, který vytváří závazkový vztah, jímž smluvní strany souhlasným projevem vůle zaváží k vzniku určitých práv a povinností. Obecně platí, že vzniku smlouvy předchází učinění nabídky (oferty) navrhovatelem a k jejímu přijetí druhou stranou (oblátem). Nabídka i přijetí návrhu jsou jednostrannými projevy vůle stran, jejichž cílem je dosažení konsenzu a vytvoření tak smluvního ujednání. Toto smluvní ujednání, nebo-li smlouva, je účinná okamžikem včasného přijetí návrhu, přijde zpět navrhovateli. Tento postup je základem všech soukromoprávních vztahů a u pracovní smlouvy tomu není jinak.

Pracovní smlouva je základním institutem pracovního práva. Platí pro ni, na rozdíl od jiných soukromoprávních smluv, jistá specifika. Mezi stranami se tak vytváří dlouhodobý vztah, který zakládá podřízené postavení jedné strany a nadřízené postavení druhé. Zákon se toto nerovné postavení snaží kompenzovat omezováním smluvní svobody tak, aby se nerovnost postavení smluvních stran neprohlubovala. Zaměstnanec je motivován potřebou získat práci a ocitá se v nevýhodném postavení, kdy by si zaměstnavatel mohl diktovat veškeré podmínky jejího výkonu. Ochranná funkce pracovního práva proto uměle dorovnává postavení zaměstnance a kogentními normami stanovuje základní pracovní podmínky výkonu práce.

Pracovní smlouva vzniká vždy pouze při užití právních úkonů značících souhlasný projev vůle. Pracovní smlouva zakládá základní pracovněprávní vztah, a to pracovní poměr. Pro pracovní smlouvu je stanovena povinnost písemné formy v ustanovení § 34 odst. 4 KnZP pod sankcí absolutní neplatnosti.

Autentickým znakem pracovní smlouvy je výkon závislé práce. Závislá prácí je definována v ustanovení § 2 odst. 1 KnZP: *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* Z této zákonné definice jsou patrné základní znaky závislé činnosti. Aby se však jednalo o závislou práci podle zákoníku práce, musí být tyto znaky splněny kumulativně. Bližší upřesnění důsledků závislé práce

se nachází v ustanovení § 2 odst. 2 KnZP : *„Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“* Tato nová definice závislé práce je kogentním ustanovením zákona a nelze se od ní žádným způsobem odchýlit.[71]

V souvislosti s definicí nelegální práce z ustanovení § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti (dále „zozam“) účinnou od 1.1.2012, kde je uvedeno, že za nelegální práci se považuje výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, došlo tak k propojení závislé a nelegální práce. Zákon nyní postihuje nejen práci bezesmluvní, ale také práci vykonávanou v jiném než závislém postavení, tedy tzv. „švarcsystém“.

Stranami pracovní smlouvy jsou vždy zaměstnavatel a zaměstnanec. Tyto subjekty musí být právně způsobilé činit úkony v pracovněprávních vztazích. Zaměstnanec této způsobilosti nabývá v den, kdy dosáhl věku 15 let. Zaměstnavatel se stává plně způsobilý nabývat svých práv a povinností vlastními právními úkony ve věku 18 let, oproti tomu způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích zaměstnavatel nabývá už narozením. Zaměstnavatelem může být fyzická, právnické osoba, také stát či jeho organizační složka.[72]

### 2.2.2 Práva a povinnosti zaměstnavatele

Závazkem zaměstnavatele vůči zaměstnanci je přidělování práce, výplata mzdy, vytváření pracovních podmínek k výkonu práce a dodržování ostatních podmínek stanovených mu smlouvou, vnitřním předpisem nebo jiným právním předpisem[73] Dle ustanovení § 4b KnZP je odchýlení od zákonné úpravy možné upravit smlouvou, vnitřním předpisem, pokud se týká práv zaměstnance či povinností zaměstnavatele. V případě, že se jedná o povinnosti zaměstnance, musí být upraveny pouze smlouvou.

K základním podmínkám, které by měl zaměstnavatel na pracovišti dodržovat, patří rovné zacházení a zákaz diskriminace. Tato zásada je uvedena

[71] ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1.1.2012 – II. část. *Práce a Mzda*. 2012.č.1.s.21.ISSN 0032-6208.
[72] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s.114. ISBN 978-80-7179-251-2.
[73] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.,dopl. a podstatně přeprac. vyd. Vysokajová, Margerita.V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 192. ISBN 978-80-7400-405-6.

v základních pracovněprávních zásadách v ustanovení § 1a písm. e) KnZP a současně vychází z antidiskriminačního zákona: Jedná se o diskriminace v rovném zacházení se zaměstnanci, zejména zákaz diskriminace na základě pohlaví, sexuální orientace, náboženského vyznání nebo příslušnosti k politickým hnutím. Vysokajová k tomuto : *„Rovné zacházení však nelze stavět do protikladu k zásadě smluvní volnosti, která je v soukromém právu (a tedy i v právu pracovním) vůdčí a stěžejní a umožňuje např. smluvní odchýlení v případě nároků jednotlivých zaměstnanců nebo skupin.“*[74] Jakubka má však na toto jiný názor: *„… uvedený trend individualizace sjednání odchylek v pracovněprávních vztazích však naráží na problém, který se nazývá zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci v pracovněprávních vztazích a z něhož vyplývá povinnost zaměstnavatelů zajistit při realizaci pracovněprávního vztahu stejné zacházení se všemi zaměstnanci…“*[75] Jakubka, je toho názoru, že jednotlivá smluvní ujednání ve vztazích zaměstnanec, zaměstnavatel jsou omezena zásadou rovného zacházení se zaměstnanci, a to konkrétně tak, že zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci na stejné úrovni zacházet stejným způsobem v oblasti pracovních podmínek, odměňování, plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Tato zásada tak znemožňuje smluvní volnost ujednání podmínek jednotlivých zaměstnanců rozdílně. Vzhledem k tomu, že soukromoprávní zásady, k nimž smluvní princip obecně lze bez pochyb řadit, se v pracovněprávních vztazích užívají subsidiárně, tedy v případě, že neodporují zásadám pracovněprávním, kterou bezpochyby zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je, dochází zde k omezení smluvního principu. Obecně je rovné zacházení uvažováno jako zajištění srovnatelných podmínek všem zaměstnancům a rovné odměňování zaměstnanců za stejnou práci a zajišťování stejných příležitostí pro všechny zaměstnance.[76]

Hlavní povinností zaměstnavatele je tedy ochrana osobních údajů zaměstnance. Zaměstnavatel nemá právo na informace, které nesouvisí s výkonem práce zaměstnance a současně má povinnost chránit citlivé údaje o zaměstnanci,

[74] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.,dopl. a podstatně přeprac. vyd. Vysokajová, Margerita.V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 192. ISBN 978-80-7400-405-6.

[75] JAKUBKA, Jaroslav. Sjednávání individuálních práv a povinností a rovné zacházení. Portál *mzdová praxe*.[online].[cit.25.2.2013].dostupné z: **http://1url.cz/TWCV**

[76] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s.194-202. ISBN 978-80-7400-405-6.

zejména údaje mzdové a osobní.[77] Ochrana osobnostních práv zaměstnance se uplatňuje tak, že zaměstnanec nesmí být na pracovišti sledován, odposloucháván a ochrana listovního tajemství zabezpečuje, že zaměstnanci nemůže být kontrolována korespondence. Další povinností vyplývající zaměstnavateli z pracovněprávního závazku jsou povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců, a to institut práva zaměstnance na informace a projednání.

Právem zaměstnavatele je pak požadovat po zaměstnanci řádný výkon práce v souladu se sjednanými podmínkami a zajištění ochrany jeho majetkových práv. Má tedy právo vymáhat na zaměstnanci škodu způsobenou porušením povinnosti, který mu vyplývá z pracovního poměru.

### 2.2.3 Práva a povinnosti zaměstnance

Základní povinnosti zaměstnance a práva zaměstnavatele mají synallagmatický vztah, povinnosti zaměstnance jsou právem zaměstnavatele, a naopak právo zaměstnance je povinnost zaměstnavatele, existuje mezi nimi vzájemná provázanost.

Závazkem zaměstnance vůči zaměstnavateli je řádný výkon práce, vykonávané zaměstnancem osobně a v čase stanoveném pracovní smlouvou, při dodržování povinností, které mu vyplývají z pracovního poměru. Zákonem stanovené povinnosti vycházejí nejen ze základních zásad pracovněprávních vztahů, ale vyplývají také z ustanovení § 301 a) až d) KnZP: „Využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s jeho oprávněnými zájmy.“

Následující ustanovení zákona upravují specifické požadavky na různé skupiny zaměstnanců např.: pro zaměstnance pracující ve veřejném sektoru povinnost nestrannosti, zachování mlčenlivosti o věcech souvisejících s výkonem zaměstnání, zákaz přijímání darů či jiných výhod v souvislosti se svým zaměstnáním.

[77] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012.s.158. ISBN 978-80-210-5852-1.

Obecně, ale platí pro všechny zaměstnance zásada plnit povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru, tj. „povinnosti, které bezprostředně slouží k bezchybnému průběhu pracovního poměru“.

Judikatura Nejvyššího soudu dále uvádí, že pracovní vztah je důvěrným vztahem zaměstnance a zaměstnavatele, kde je od zaměstnance požadována určitá loajalita vůči zaměstnavateli a předpokládá se projev určité profesní spolehlivost. Povinnosti plynoucí z pracovněprávního vztahu nekončí s koncem pracovní doby, ba naopak, trvají i mimo ni. [78] Ústavní soud se k loajalitě zaměstnance vyjádřil v řízení pod spis. zn. III. ÚS 298/12, ze dne 13. 12. 2012, kde uvedl, že loajalita chování zaměstnance, která vychází ze smluvního principu a smlouvy, která mezi stranami byla uzavřena, však nesmí být stavěna proti ochraně veřejného zájmu. Takové jednání by neodpovídalo povaze právního státu.

### 2.2.4 Pracovní poměr

Pracovní poměr je základní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jímž se provádí výkon závislé práce. Je také prostředkem realizace ústavně zaručeného práva na práci. Jeho založení je možné dvěma způsoby, a to pracovní smlouvou, která je zákonem stanovena jako běžný způsob založení pracovního poměru, ale v některých případech i jmenováním.

Jmenování je způsob vzniku pracovního poměru u některých zákonem stanovených vedoucích zaměstnanců. Je jednostranným právním úkonem, podmínkou jeho platnosti je však souhlas zaměstnance. V případě, že by souhlas s jmenováním nebyl projeven, došlo by k výkonu nucené práce. Pro jmenování, na rozdíl od pracovní smlouvy, není stanovena povinnost písemné formy. Mezi jmenovaným zaměstnancem a zaměstnavatelem je obvykle uzavřena smlouva, která řeší mzdové a jiné podmínky výkonu práce, ale tato smlouva nezakládá pracovní poměr. Pracovní poměr vzniká v tomto případě jmenováním.[79]

Oproti tomu v běžném pracovním poměru jsou podmínky výkonu práce často určeny pracovní smlouvou. V pracovním poměru se tak realizují práva a povinnosti ujednané v pracovní smlouvě.

[78] PETRŽELA, Karel. TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnavatel a zaměstnanec:Kam až sahá vztah loajality a důvěry?. *Právní rádce*. 2012, č.12 ,s.62. ISSN 1210-4817
[79] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s.214. ISBN 978-80-7179-251-2

Zákon pamatuje na situaci, kdy tomu tak není a pracovní smlouva stanovila pouze základní náležitosti, povinné pro její platný vznik. Tento případ je uveden v ustanovení § 37 KnZP, kde je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen zaměstnance do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru písemně informovat o právech a povinnostech z pracovního poměru vyplývajících, toto platí i o změnách údajů v pracovní smlouvě. Povinné náležitosti tohoto informačního oznámení jsou uvedeny pod písmeny a) až g) ustanovení § 37 KnZP. Tato povinnost se nevztahuje na pracovní poměry kratší než jeden měsíc.

Pracovní poměr můžeme z hlediska jeho trvání rozdělit na pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě, že ukončení pracovního poměru není ve smlouvě uvedeno, má se za to, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu neurčitou je pracovním právem preferovaný, má dlouhodobý charakter, je stabilní, z hlediska sociálního tak zaměstnanci vzniká větší jistota zaměstnání. Tím má usnadněny další životní situace. Má větší šance k poskytnutí různých půjček, bankovních úvěrů či hypoték.[80] Sjednaní ukončení pracovního poměru není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, v případě, že je ukončení sjednáno, jedná se o pracovní poměr na dobu určitou. Tento typ pracovního poměru se řadí do skupiny tzv. „prekérních zaměstnání“, kde platí nižší zákonná ochrana zaměstnance. Současně však lze považovat pracovní poměr na dobu určitou za flexibilní zaměstnání, které je výhodné pro zaměstnavatele právě díky menší sociální ochraně zaměstnance při skončení pracovního poměru a ve svém důsledku může být výhodné i pro zaměstnance, který dostane větší možnost uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatel nebude zastrašen problematickým či nákladným odstoupením od pracovní smlouvy. V případě, kdy zaměstnance už nebude potřebovat. Zaměstnanci se tak zvyšuje šance sehnat zaměstnání, byť jen na přechodnou dobu. Pracovní poměr na dobu určitou tak slouží k zvýšení flexibility pracovního práva, jeho funkce by však měla být pouze přechodná a neměl by nahrazovat standardní pracovní poměr na dobu neurčitou.

[80] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 237. ISBN 978-80-210-5852-1.

### 2.2.5 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Kromě formálních náležitostí pracovní smlouvy se vyžadují k jejímu platnému sjednání také určité obsahové náležitosti. Zákoník práce stanovuje povinné náležitosti pracovní smlouvy v ustanovení § 34 odst. 1 KnZP. Jsou jimi druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, a den nástupu do práce. Bez sjednání některé z těchto náležitostí by pracovní smlouva trpěla vadami, které by měly za následek neplatnost smlouvy.

Přesné **vymezení druhu práce**, jejíž výkon si zaměstnanec se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě sjednávají, má zásadní význam. Sjednaný druh práce je povinen zaměstnanec vykonávat. Ohledně druhu práce, která má být sjednána existuje poměrně široká smluvní volnost. Zaměstnanec si se zaměstnavatelem může sjednat v podstatě jakoukoli zákonem nezakázanou činnost. Činnost musí však být sjednána určitě, nelze sjednat takovou pracovní smlouvu, kdy by zaměstnavatel mohl přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci. Příliš široký okruh činností by měl za následek neplatnost smlouvy. Zaměstnavatel však má možnost sjednat si se zaměstnancem více rozdílných druhů pracovní činnosti, jednotlivé druhy však musí být genericky určeny. Počet druhů sjednané práce není zákonem nijak omezen, avšak musí být přiměřený profesi. V praxi se často používá pojem „pracovní náplň“. Pracovní náplní se rozumí písemný dokument, jímž je blíže specifikován obsah pracovní činnosti zaměstnance. Pracovní náplň musí korespondovat s druhem práce sjednaným ve smlouvě. Pracovní náplň může být zaměstnavatelem jednostranně měněna, vždy se však musí pohybovat v mezích druhu práce sjednaných ve smlouvě. [81]

**Místo výkonu práce** může být určeno jako jedno konkrétní pracoviště nebo šířeji, mělo by však opět odpovídat povaze druhu sjednané práce. Zaměstnavatel si se zaměstnancem může sjednat více míst výkonu práce, toto oprávnění je výslovně stanoveno v ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) KnZP. Místo výkonu práce určuje, na jakých místech bude moci zaměstnavatel požadovat výkon práce od zaměstnance, aniž by se musel domáhat jeho souhlasu a platit mu cestovní náhrady. Důležitým pojmem spojeným s místem výkonu práce je

[81] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012 s. 221. ISBN 978-80-7179-251-2.

„pravidelné pracoviště“. Zákoník práce dále upravuje pojem „pravidelné pracoviště“ v ustanovení § 34a KnZP. Tento pojem není definován přímo, v podstatě se jím však rozumí určitý prostor, kde zaměstnanec obvykle vykonává svou pracovní činnost. Zákonodárce zde omezil smluvní volnost stran tím, že pravidelné pracoviště nesmí přesahovat území jedné obce. V případě, že pravidelné pracoviště není sjednáno, platí zákonná domněnka, že je to místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.[82]

**Den nástupu do práce** může být sjednán několika způsoby. Přesně vymezeným datem, nebo může být vázán na určitou právní skutečnost. Datum nástupu do práce musí být však sjednáno tak, aby o něm nebylo sporu. Tímto datem vzniká zaměstnanci povinnost vykonávat práci, zaměstnavatel má povinnost od toho dne práci zaměstnanci přidělovat.[83]

### 2.2.6 Další náležitosti pracovní smlouvy

Mimo povinných náležitosti si zaměstnanec může smluvně se zaměstnavatelem dohodnout i jiná práva a povinnosti nad rámec těchto povinných náležitostí. Tyto instituty však nesmí odporovat ustanovením zákoníku práce. V případě, že by pracovní smlouva obsahovala ujednání, které by odporovalo zákonným ustanovením, stala by se v této části neplatnou.[84] K nejčastějším ujednáním patří ujednání o zkušební době, o kratší pracovní době, mzdové ujednání, ujednání o konkurenční doložce či pracovních cestách.

**Zkušební doba** je již podle názvu období, ve kterém si strany pracovní smlouvy mohou vyzkoušet, zda jim pracovní poměr bude vyhovovat. V případě, že pracovní poměr není podle představ zaměstnance nebo zaměstnavatele, má právo jednoduše odstoupit od pracovní smlouvy jednostranným právním úkonem, bez lhůt, které by běžely u standardní výpovědi. Nevýhodou pro zaměstnance je, že mu nevzniká nárok na odstupné, k propuštění často dochází ihned. V případě zkušební doby zákoník práce uvádí poměrně přísná pravidla jejího sjednávání.

[82] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012 s. 221. ISBN 978-80-7179-251-2.
[83] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012 s. 221. ISBN 978-80-7179-251-2.
[84]Příručka pro personální a platovou agendu. portál *Ministerstva práce a sociálních věcí* [online].[cit.dne 14.2.2013].dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB01.1

V ustanovení § 35 odst. 1 KnZP je stanovena maximální délka zkušební doby na 3 měsíce po sobě jdoucí od vzniku pracovního poměru a až na 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců. K prodloužení zkušební doby u vedoucích zaměstnanců došlo z důvodu povahy jejich práce. Zákoník práce předpokládá, že vedoucí zaměstnanec vykonává náročnější práci. Prodloužením zkušební doby vzniká zaměstnavateli dostatečná lhůta na to, aby si mohl zaměstnance prověřit a zaměstnanec práci vyzkoušet.[85] Zkušební doba může být součástí pracovní smlouvy nebo může být sjednána zvlášť, vždy však před nástupem zaměstnance do práce. Lze ji sjednat pouze jednou, tzn. že sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována žádným ujednáním, prodlužuje se jen za zákonem stanovených podmínek, jako je dovolená či překážky v práci. Zkušební doba by neměla nahrazovat pracovní poměr, proto nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. [86]

Ujednání o **kratší pracovní době** lze realizovat pouze konsenzem zaměstnance se zaměstnavatelem. Toto ujednání může být součastní pracovní smlouvy nebo může být sjednáno individuálně, vždy však mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jednostranně pak nemůže být měněno. Obvykle na sjednání kratší pracovní doby nemá zaměstnanec žádné výhradní právo, kromě důvodů, které zákoník výslovně stanovuje v ustanovení § 241 odst. 2 KnZP. Z důvodů uvedených v tomto ustanovení musí být zaměstnanci vyhověno. V případě, že tomu neodporují vážné provozní důvody. Pro sjednání kratší pracovní doby neexistují žádná zvláštní omezení, podmínkou však je, že denní pracovní doba nesmí přesáhnout 12 hodin, zaměstnanec je pak odměňován podle výkonu práce v kratší pracovní době. [87] [88]

**Mzdové ujednání** je jedním ze zásadních ujednání pracovní smlouvy. Větší prostor smluvní úpravě je dán v soukromém sektoru, kdy je zaměstnanec odměňován mzdou. Zákon toto smluvní ujednání omezuje pouze ustanovením o minimální mzdě.[89] Oproti tomu v úpravě státního sektoru, kde se odměňuje ve

[85] VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1.1.2012 – I.část. *Právní fórum*. 2012, č.3, s.107. ISSN 1214-7966.
[86] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012.s.260. ISBN 978-80-210-5852-1.
[87] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s.262. ISBN 978-80-210-5852-1.
[88]BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce*. 1 vyd. Praha: C.H.BECK, 2012, s.901. ISBN 978-807179-251-2.
[89] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s.263. ISBN 978-80-210-5852-1.

formě platu, je smluvní ujednání o odměně trochu složitější. Zaměstnanci veřejného sektoru jsou odměňování dle tabulkových tříd či zvláštních předpisů a není zde prostor pro smluvní ujednání o výši platu. Částečnou změnu přinesl institut, který byl do zákonné úpravy pracovněprávních vztahů zaveden k 1. lednu 2011. Je to ustanovení o smluvním platu. V současném znění zákoníku práce je ustanovení o smluvním platu uvedeno v § 122 odst. 2 KnZP. Týká se pouze vysoko postavených zaměstnanců, zařazených do třináctého a vyšší platové třídy. Podrobně je upraveno nařízením vlády č. 564/2006 Sb., kdy tento smluvní plat obsahuje všechny běžné složky platu a je sjednáván jako pevná měsíční částka. Pro ustanovení o smluvním platu, v případě, že by nebylo sjednáno v pracovní smlouvě, platí též povinnost písemné formy.[90] [91]

Novelou bylo vyhověno zaměstnavatelům a lze sjednat **konkurenční doložku** už během zkušební doby. Konkurenční doložku lze sjednat až na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru, a to nově při poskytnutí kompenzace ve výši nejméně poloviny průměrného výdělku zaměstnance.[92] V konkurenčních doložkách musí být stanoveno, jakých činností, osob nebo území, se zákaz konkurenční činnosti týká. Na druhou stranu je možné, aby soud konkurenční doložku omezil či úplně zrušil, pokud zaměstnance omezuje více, než vyžaduje potřebná míra ochrany zaměstnavatele.[93] V zákoníku práce je uvedena možnost sjednání smluvní pokuty v případě porušení ujednání o konkurenční doložce. K této smluvní pokutě je dále uvedeno, že musí být přiměřená. Posuzování přiměřenosti pokuty bude nejspíš náležet opět na uvážení jurisdikčních orgánů. Sám zaměstnavatel může od ujednání uvedených v konkurenční doložce odstoupit dle ustanovení § 310 odst. 4 KnZP pouze po dobu trvání pracovního poměru. Oproti tomu zaměstnanec má zákoníkem práce stanovenu možnost od tohoto ujednání odstoupit pouze v případě, jestliže mu zaměstnavatelem nebylo vyplaceno peněžité vyrovnání do 15 dnů po splatnosti. Takto úzce vymezené podmínky mohou přispět k omezení využívání tohoto institutu z obavy nesnadného vrácení do původního stavu. Pro ujednání o

[90] VYSOKAJOVÁ, Margerita.Změny pracovněprávních předpisů od 1.1.2012 – II. část. *Právní fórum*. 2012,č.4, s. 146. ISSN 1214-7966.
[91] HOLUBCOVÁ, Jana. O smluvním platu od 1.1.2011. [online].[cit. 13.3.2013].dostupný z: http://kariera.ihned.cz/c1-51922630-o-smluvnim-platu-od-1-1-2011
[92] VYSOKAJOVÁ, Margerita.Změny pracovněprávních předpisů od 1.1.2012 – II. část. *Právní fórum*.2012.č.4.s.147.ISSN 1214-7966.
[93] JAKUBKA, Jaroslav. Novela zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*. 2011, č.6. ,s.18.ISSN 0032-6208.

konkurenční doložce, odstoupení nebo její výpovědi platí povinnost písemné formy.

**Vysílání zaměstnance na pracovní cestu**, ačkoliv je jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, vyžaduje souhlas zaměstnance, musí tak zákonitě dojít k dohodě. Tato dohoda může být součástí pracovní smlouvy, ale může být taktéž učiněna zvlášť. Doporučuje se písemná forma. V případě této dohody už zaměstnavatel souhlas nemusí požadovat. [94] Vysílání zaměstnance je časově omezené, a to pouze na dobu nezbytné potřeby. Pracovní cestou se rozumí vysílání zaměstnance mimo sjednané místo výkonu práce. Pracovní cesta tak může být vnitrostátní či zahraniční. Vysílající zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci zabezpečit veškeré výdaje s pobytem spojené a dávat mu pokyny nebo v případě, že je zaměstnanec vysílán do jiné organizační složky, ustanovit vedoucího zaměstnance, který zaměstnanci bude udílet pracovní pokyny, pravomoc tohoto vedoucího zaměstnance však musí být vymezena a zaměstnanec s ní musí být seznámen. V rámci zahraniční cesty může dojít ke konfliktu rozdílných právních režimů, zaměstnanec se dle smluvního principu řídí podmínkami sjednanými v pracovní smlouvě a jiných souvisejících dohodách, v případě, že však jsou podmínky výkonu práce hostitelského státu dle zákona příznivější, v těchto příznivějších podmínkách bude platit pro zaměstnance úprava hostitelského státu.[95] V tomto případě je zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance upřednostněna nad smluvním principem.

Specifickým případem je **odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance.** Tuto úmluvu lze sjednat pouze s vedoucím zaměstnancem a pouze s takovým, jehož pracovní poměr nevznikl jmenováním. V podstatě se jedná o zaměstnance uvedené v ustanovení § 73 odst. 3 KnZP. Je možné dohodnout možnost odvolání, současně ale musí být dohodnuto, že se zaměstnanec může své pozice vzdát. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa musí mít písemnou formu a musí být druhé straně doručeno. Pracovní poměr končí dnem po odvolání nebo vzdání se místa, pokud nebyl v odvolání nebo vzdání se místa uveden den pozdější. Zaměstnavatel je povinen takovému zaměstnanci navrhnout další pracovní pozici, odpovídající jeho fyzické kondici a odborné způsobilosti.

[94] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 265. ISBN 978-80-210-5852-1.

[95] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 238. ISBN 978-80-7400-405-6.

V případě, že taková práce u zaměstnavatele není, jedná se o překážku v práci na jeho straně.

**Odstoupení od pracovní smlouvy** oproti tomu má za následek ukončení pracovního poměru. Odstoupení od pracovní smlouvy mimo zákonem stanovené důvody lze sjednat s jakýmkoliv zaměstnancem. *„Doktrína uvádí, že důvody sjednané pro odstoupení od pracovní smlouvy, by měly být doměřitelné s důvody, pro které lze pracovní poměr zrušit okamžitě. K takovému odstoupení může dojít pouze v případě, že zaměstnance ještě nenastoupil do práce.“* [96]

## 2.3 Změny obsahu pracovní smlouvy

### 2.3.1 Obecně o změnách obsahu pracovní smlouvy

V obecném ustanovení § 40 KnZP je uvedeno, že ke změně pracovní smlouvy dochází jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na jeho změně. Toto ustanovení je výrazem smluvního principu, kdy společným konsenzem stran vnikne jiný závazek. Nový závazek vzniká i v případě změny některých právních skutečností a to v případě jmenování zaměstnance. Výjimka však přichází hned v odstavci 2 výše zmíněného ustanovení KnZP a to *„Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případě uvedených v tomto zákoně.“* Toto ustanovení vyjadřuje zákonné omezení smluvní vůle stran, podle nějž lze takovou vůli platně projevit jen v případech zákonem uvedených.

Změna v pracovněprávních vztazích znamená, že se změní některý z prvků pracovního poměru, přičemž konkrétní pracovní poměr zůstává nadále zachován. Změna může nastat v subjektu pracovního poměru nebo v obsahu pracovního poměru.

Změna v subjektu nemá v KnZP samostatné ustanovení, posuzuje se tedy podle ustanovení upravujících přechod práv a povinností uvedených v § 338 až 345 KnZP. Při změně subjektu se jedná o změnu zaměstnavatele, kdy nový

[96] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 265-268. ISBN 978-80-210-5852-1.

zaměstnavatel nastupuje do práv a povinností toho původního, dochází tedy k univerzální sukcesi.

Ke změně obsahu pracovní smlouvy dochází z důvodů nezávislých na vůli stran změnou právní úpravy nebo pomocí právních úkonu, které učiní jedna strana pracovněprávního vztahu. Ke změně v závislosti na vůli subjektů pracovněprávních vztahů může dojít buď v souladu se smluvním principem, tj. projevem jejich souhlasné vůle a vytvořením dohody, nebo jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, ke kterému má zaměstnavatel povinnost ze zákona.[97]

### 2.3.2 Dočasné přidělení

Dočasné přidělení bylo nově zakotveno v zákoníku práce novelou prováděnou zákonem č. 365/2011 Sb. Od účinnosti zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti nebylo dočasné přidělení možné, pokud se nejednalo o stáž za účelem zvýšení kvalifikace.[98] Institut dočasného přidělení je výhodný pro obě strany pracovněprávního vztahu z několika důvodů. Zaměstnavatelé mohou využívat spolupráce na společných projektech s jinými zaměstnavateli, kdy je potřeba předání zaměstnanců a současně v případě, že není dostatek práce u jednoho zaměstnavatele, může tento zaměstnavatel dočasně přidělit zaměstnance jinému zaměstnavateli a tím tak zabránit propouštění. Dočasné přidělení je tedy značně flexibilním institutem.[99]

Dočasné přidělení spočívá v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o dočasném přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Tato dohoda musí být písemná pod sankcí neplatnosti. Zákoníkem práce jsou stanoveny její podstatné náležitosti, a to název zaměstnavatele, k němuž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat a doba, na kterou se dočasné

[97] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 265-268. ISBN 978-80-210-5852-1.
[98] VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1.1.2012 – I.část. *Právní fórum*, 2012, č.3. s. 108. ISSN 1214-7966.
[99] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 271. ISBN 978-80-7179-251-2.

přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.[100]

Důležitými znaky dohody o dočasném přidělení je dočasnost a neúplatnost, s výjimkou cestovních náhrad, platu nebo mzdy. Zaměstnanec je chráněn především dvěma podmínkami uzavření smlouvy. Mzda přiděleného zaměstnance nesmí být nižší než před přidělením a k uzavření dohody o přidělení nesmí dojít dříve než po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru.[101] Při využití institutu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly zaměstnavatel, ke kterému byl přidělen. Ten také kontroluje jeho práci a vytváří pro něj příznivé pracovní podmínky. Tyto úkony činí jménem původního zaměstnavatele.

Délka trvání dočasného přidělení není zákonem nijak omezena, přenechává se na vůli stran. V dohodě o dočasném přidělení však musí být doba skončení uvedena, dohoda se uzavírá vždy na dobu určitou. Dočasné přidělení zaniká uplynutím doby, dohodou zaměstnance s přidělujícím zaměstnavatelem nebo výpovědí. [102]

### 2.3.3 Převedení na jinou práci

Převedení na jiný druh práce je jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, v jehož důsledku se mění obsah pracovního poměru.[103] K převedení na jinou práci Galvas dále: *„V teorii se objevil i názor, že právo (povinnost) zaměstnavatele za určitých okolností převést zaměstnance na jiný druh práce, je součástí obsahu pracovního poměru od samotného počátku, realizovat se však může jen za podmínek stanovených zákonem. Podle tohoto názoru se nejedná o zásah do smluvního základu.“*[104] Uvažujeme-li pracovní poměr jako smluvní vztah, který obsahuje práva a povinnosti, které si

[100] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 274. ISBN 978-80-210-5852-1.
[101] VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1.1.2012 – I.část.*Právní fórum*. 2012, č.3, s.108. ISSN 1214-7966.
[102] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 275. ISBN 978-80-210-5852-1.
[103] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s.267. ISBN 978-80-210-5852-1.
[104] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s.267. ISBN 978-80-210-5852-1.

zaměstnanec a zaměstnavatel stanovili v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě. Pak jiné skutečnosti, které mohou nastat, a na které zákoník práce pamatuje, a jimiž také dochází ke změně pracovní smlouvy, nemohou být od počátku obsahem pracovního poměru, pokud si takovou možnost smluvní strany nesjednaly výslovně. V případě, že by si takovou možnost smluvní strany sjednaly a neodporovala by zákonu (vzdání se některých svých práv), k narušení smluvního principu by v takovém případě nedošlo.

Však vzhledem ke skutečnosti, že převedením vzniká zaměstnanci povinnost konat práci podle druhu určeného, nikoliv smlouvou, nýbrž právním úkonem a oběma stranám vzniká toto právo nebo povinnost ze zákona, nikoliv ze smluvního ujednání, dochází tak k narušení smluvního principu.

Pod pojmem „jiná práce“ rozumíme práci, která nespadá pod druh vymezený v pracovní smlouvě. Upřednostňuje se, aby zaměstnanec vykonával práci podobného druhu. Současně zaměstnavatel musí při přidělování nové práce dbát na zdravotní stav a schopnosti zaměstnance. Platí, že zaměstnanec nemůže být převeden na práci, která by neodpovídala jeho zdravotnímu stavu. V případě, že zaměstnavatel převádí zaměstnance na práci jiného druhu, musí zajistit jeho proškolení. Důvod převedení a doba, po kterou má trvat musí zaměstnavatel se zaměstnancem ujednat předem. Ihned jak odpadnou důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, musí být převeden zpět. Jestliže zaměstnanec s převedením nesouhlasí, je zaměstnavatel povinen projednat převedení s odborovou organizací.

Důvody k převedení zaměstnance na jinou práci jsou uvedeny v ustanovení § 41 KnZP. Obecně jsou dvojí, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést a kdy ho převést může. Dále se rozlišuje, zda se zaměstnanec převádí jednostranným právním úkonem, pouze vůlí zaměstnavatele nebo se vyžaduje jeho souhlas. Zaměstnavatel má povinnost převést zaměstnance z důvodů uvedených v ustanovení § 41 odst. 1 a) až g) KnZP, o tomto rozhoduje po obdržení lékařské zprávy, pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu.

V odstavci 2 téhož ustanovení KnZP, je uvedeno jak převedení, kdy je měněn obsah pracovní smlouvy, tak převedení na jinou práci jako realizace dispoziční pravomoci zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel může zaměstnance převést na fakticky jinou práci, ale stejného druhu tak, aby nebyla změněna pracovní smlouva. Toto závisí na ujednání v pracovní smlouvě týkající se

vymezení práce, v případě, že je druh práce vymezen šířeji, nemusí ke změně obsahu smlouvy dojít. Současně však ustanovení § 41 KnZP uvádějí důvody, kdy dle zákona může zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci jednostranným právním úkonem a dojde ke změně pracovní smlouvy. Vždy se upřednostňuje, aby v těchto případech zaměstnanec vykonávat pokud možno stejný druh práce, tzn. případy, kdy by nedošlo ke změně pracovní smlouvy. Převedení zaměstnance na jinou práci má být krajní možností pro obě strany. Povinnost převedení je projevem veřejného zájmu státu na ochraně zaměstnance.

Převedení je dále možné vždy, kdy by nemohl zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo kdy dochází k přerušení práce povětrnostními vlivy. Dochází-li k přerušení práce z těchto důvodů, zákon vyžaduje souhlas zaměstnance. Nesouhlasí-li zaměstnanec s převedením, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Dále zaměstnavatel může převádět zaměstnance na jinou práci při mimořádných nebo živelních událostech. Toto převedení je vždy pouze přechodné, na dobu nezbytné potřeby. Zde platí výjimka, kdy zaměstnavateli není stanovena zákonná podmínka a nemusí brát v potaz zdravotní stav zaměstnance, právě z důvodu krátkodobosti převedení. V případě, že by pro nějaký důvod převedení nebylo možné, platí opět, že by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by příslušela náhrada mzdy.[105]

### 2.3.4 Přeložení

Přeložení spočívá ve výkonu práce pro stejného zaměstnavatele avšak na jiném místě než bylo původně sjednáno v pracovní smlouvě. Zároveň jsou k tomuto uvedeny dvě zákonné podmínky, že přeložení je možné pouze v případě, že tak vyžaduje provozní potřeba a současně zaměstnanec musí s každým jednotlivým přeložením souhlasit.

Při přeložení zaměstnance dochází ke změně pracovní smlouvy ve sjednaném místě výkonu práce, pro ujednání o přeložení se vyžaduje písemná forma.[106] Galvas dále k tomuto: *„Jestliže přeložení je možné jen se souhlasem obou stran pracovního poměru (dohodou), je otázkou, proč může být uskutečněno jen v návaznosti na nezbytnou provozní potřebu. Vždyť dohodou je možné změnit*

[105] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 261. ISBN 978-80-7179-251-2.
[106] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 280. ISBN 978-80-210-5852-1.

*pracovní poměr z jakéhokoli důvodu. Formulace zákoníku práce je zřejmě pozůstatek staré úpravy, kdy se souhlas zaměstnance k přeložení nevyžadoval.“*[107] Výkladem zákona lze dovodit, že změna obsahu pracovní smlouvy přeložením je zákoníkem posuzována spíše jako mimořádná situace, i když tomu v praxi může být zcela jinak. Zákon zde projevuje ochranou funkci pracovního práva, kterou v tomto případě staví nad smluvní princip.

Přeložením se mění i právo zaměstnavatele vyžadovat, aby zaměstnanec konal práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě na právo vyžadovat, aby konal práci v místě určeném v přeložení. Mění se povinnost zaměstnance konat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě, na povinnost konat práci v jiném místě určeném zaměstnavatelem v přeložení. Přeložení je krátkodobou změnou pracovního poměru, o čemž vypovídá i to, že je zaměstnanec oprávněn dostávat cestovní náhrady spojené s cestami do nového pracoviště. Pracovní úkoly zaměstnanci zadává vedoucí organizační složky, do které byl přeložen.

Přeložení končí rozhodnutím zaměstnavatele, který je povinen o něm rozhodnout. Skončením přeložení dochází opět ke změně obsahu pracovního poměru, a to tak, že se obnovuje povinnost konat práci v místě sjednaném v pracovní smlouvě a stejně se obnovují i ostatní korespondující práva a povinnosti.[108]

### 2.3.5 Pracovní cesta

Pracovní cesta je institutem, kdy dochází ke změně místa výkonu práce. Je jednostranným právním úkonem, kterým zaměstnavatel pověří zaměstnance. Vyžaduje však vždy jeho souhlas. Pracovní cesta může být uvedena jako doložka pracovní smlouvy nebo jako zvláštní dohoda. V případě, že je uzavřena dohoda, postačí generální souhlas v ní uvedený. Není-li taková dohoda, vyžaduje se souhlas zaměstnance s každou jednotlivou zahraniční cestou.[109] V případě, že je možnost vysílat zaměstnance na pracovní cesty uvedena v pracovní smlouvě, jako

[107] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 280. ISBN 978-80-210-5852-1.

[108] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 281. ISBN 978-80-210-5852-1.

[109] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 265. ISBN 978-80-7179-251-2.

povinnost zaměstnance vyplývající z pracovního poměru, nejedná se o změnu pracovní smlouvy.

Zákon nestanovuje pro souhlas zaměstnance žádnou zákonnou formu. Souhlas tak může být i konkludentní.

V ustanovení § 240 KnZP je uvedena zvláštní skupina zaměstnanců, u nichž zákon uplatňuje zvýšenou ochranu, a proto je u nich nutný souhlas s každou jednotlivou pracovní cestou, i kdyby byl smluvně dohodnut generální souhlas.[110]

Přidělování pracovních úkolů je vymezeno podle druhu sjednané práce v pracovní smlouvě. Zaměstnanec koná úkoly podle pokynů toho zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Zaměstnanec není omezen ve výkonu práce na svém pracovišti. V případě, že se dispoziční pravomoc tohoto vysílajícího zaměstnance nebo přímo zaměstnavatele změní, musí být vyslaný zaměstnanec informován.[111]

Z hlediska změny pracovních podmínek uvedených ve smlouvě či dohodě o vysílání zaměstnance je zajímavé vysílání zaměstnanců do zahraničí. V tomto případě může dojít nejen ke změně výkonu místa práce, současně však ke změně podmínek výkonu práce uvedených v pracovní smlouvě. Z důvodu ochrany zaměstnance (zásady pracovního práva „zvláštní zákonná ochrana zaměstnance“), pro něj platí po dobu pracovní cesty příznivější pracovní podmínky, než ty, které byly se zaměstnancem dohodnuty v pracovní smlouvě. [112]

[110] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 266. ISBN 978-80-7179-251-2.
[111] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 266. ISBN 978-80-7179-251-2.
[112] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 238. ISBN 978-80-7400-405-6.

# 3 SROVNÁNÍ VYBRANÉ PROBLEMATIKY V RÁMCI PRÁVA EVROPSKÉ UNIE

## 3.1 Současné tendence pracovního práva v Evropě

Lze říci, že pracovní právo v Evropě je pro zaměstnance obecně příznivější. Je založeno na omezujících zákonných ustanovení, které mají za úkol chránit zaměstnance a poskytovat mu větší jistotu zaměstnání. Oproti tomu úprava neevropských států je daleko liberálnější. Příkladem mohou být USA, kde panuje velká smluvní volnost ve sjednávání podmínek pracovních smluv. Tato volnost je omezena spíše diskriminačními zákony, než kogentní úpravou pracovního zákonodárství.

Klíčovým pojmem evropského pracovního práva posledních pár let je jeho liberalizace a flexibilita. Tyto dva pojmy byly hlavním tématem zasedání XVIII. Světového kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v roce 2006 v Paříži, který nesl název „Liberalizace obchodu a pracovního práva“, a později téhož roku se objevily i v Zelené knize Rady EU z 23.11.2006 s názvem „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je vyřešit výzvy 21.století“. Obě tyto konference se snažily najít kompromis mezi ochrannou funkcí pracovního práva, která je pro něj základní a typická a poskytuje zaměstnancům jistotu, a zvýšením míry flexibility pracovněprávní úpravy, která by vytvářela přívětivější prostředí pro investory a ve svém důsledku by ovlivnila také vytváření nových pracovních pozic a růst trhu práce. Spojení anglických slov „flexibility“ (pružnost) a „security“ (ochrana) vznikl nový pojem „flexicurita“. *„V právu EU je tzv. flexicurita brána jako přístup nebo též politika úpravy vztahů fyzických osob vznikajících v souvislosti se zaměstnáním. Zmiňována bývá rovněž jako strategie, která současně posiluje pružnost a jistotu zaměstnání.“*[113]

Jistota, nebo-li ochrana zaměstnance, je základní funkcí pracovního práva, je prezentována kogentními normami, působí tedy bez ohledu na vůli chráněného. Tyto normy mají plošný charakter a nezohledňují individuální potřeby chráněné osoby. Tato ochrana se projevuje především zákonným zákazem, příkazem (Zákonná ochrana zaměstnance před výkonem práce, kterou z důvodu zdravotního

[113] Zpráva Evropské pracovní skupiny pro zaměstnanost pod předsednictvím W.Koka ín: Hůrka, Petr. a kolektiv: Pracovní právo. Aleš Čeněk. Plzeň 2011, s.41.ISBN: 978-80-7380-316-2.

stavu nesmí vykonávat. Příkazem je pak povinnost zaměstnavatele k převedení zaměstnance na jinou práci).[114] Tato komplexní ochrana spočívá v jednotlivých chráněných odvětvích, jako jsou: ochrana přijmu, ochrana pracovních míst, ochrana zaměstnanosti, ochrana zdraví a bezpečnosti.

Pružnost neboli flexibilitu lze vyložit jako prostor pro realizaci vůle smluvních stran. *„Z hlediska vlivu na formu a obsah pracovněprávního vztahu bychom flexibilitu mohli členit na flexibilitu zaměstnávání, kde je zvolen takový právní vztah, případně je sjednána taková možnost jeho skončení, která naplňuje představy flexibility, a flexibilitu výkonu práce. Při flexibilitě výkonu práce je objekt výkonu práce v klasickém pracovním poměru realizován flexibilním, volným, pružným způsobem, který zohlední jeho individuální potřeby.*“[115] Flexibilitu výkonu práce představuje kratší pracovní doba, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, práce přesčas, pružná pracovní doba nebo konto pracovní doby. Předmětem je prostupnost, pružnost podmínek zaměstnávání, možnost rychlého založení i rozvázání pracovního poměru. Flexibilitu zaměstnání pak pracovní poměr na dobu určitou, zkušební doba nebo dočasné přidělení, rychlá realizace pracovního poměru dle představ stran.[116]

## 3.2 České pracovní právo z pohledu práva Evropské unie

Evropská unie (dále „EU“) má největší zásluhu na unifikaci práva v Evropě. V podobě nařízení a směrnic promítá evropskou úpravu pracovního práva do vnitrostátních řádů.

EU se snaží vlastními právními předpisy upravovat základní oblasti života svých občanů, oblast pracovního práva nevyjímaje. Právními předpisy EU jsou nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Legislativní činnost probíhá zpravidla tak, že Komise předloží návrh a Parlament s Radou rozhodují o jeho přijetí. Nařízení má obecnou působnost. Je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech. Směrnice je závazná pro každý členský stát, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Rozhodnutí je závazné v celém

[114] BARANCOVÁ, Helena, ed. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 190 s. 87. ISBN 978-80-89393-50-3.
[115] BARANCOVÁ, Helena, ed. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 190 s. 88. ISBN 978-80-89393-50-3.
[116] BARANCOVÁ, Helena, ed. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 190 s. 88. ISBN 978-80-89393-50-3.

rozsahu. Pokud jsou v něm uvedeni ti, jimž je určeno, je závazné pouze pro ně.[117] *„V případě směrnic následně zpravidla začíná běžet tzv. implementační lhůta (povětšinou dlouhá šest měsíců až tři roky), v jejímž průběhu je od členských států očekáváno, že přijmou národní legislativu, která unijní normu provede. Pokud tak neučiní, lze proti státu vést řízení u Soudního dvora EU završené až finanční pokutou.“*[118] Směrnice se používá především k harmonizaci práva členských států. Členský stát má povinnost implementovat směrnici nebo jinak harmonizovat své právní předpisy se směrnicí.[119]

První náznaky zájmu Československa o přistoupení do Evropského společenství přišly v roce 1990, kdy se začalo jednat o uzavření asociační dohody, k jejímuž podpisu došlo rok poté. Po rozpadu Československa se začalo jednat o přistoupení samostatných republik. V roce 1993 podepsala Česká republika dohodu o přidružení už samostatně. Stejného roku proběhlo zasedání v Kodani, kdy Evropská rada přednesla, že přistoupení je možné a dojde k němu jakmile země bude moct přijmout všechny závazky a povinnosti, které z členství vyplývají, především, co se týče politických a ekonomických podmínek. Předvstupní proces České republiky do Evropské unie byl ukončen v roce 2002 na zasedání v Kodani. K přistoupení České republiky k Evropské unii došlo 1.5.2004. [120]

České pracovní právo se vlivem působení Evropské unie muselo přizpůsobit. Zákoník práce z roku 1965 ač byl po roce 1989 mnohokrát novelizován, neodpovídal ostatním západním zákoníkům. Jeho úprava byla příliš kogentní. Úkolem České republiky při vstupu do Evropské unie bylo harmonizovat právní řád s předpisy EU. K harmonizaci došlo i v oblasti pracovního práva. Nejvýznamnější změnou byla harmonizační novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. Hlavním cílem byla implementace evropských směrnic do zákoníku práce. Došlo k implementaci směrnic, které se týkaly tří skupin práv, úpravy rovnosti a zákazu diskriminace (rovnost mezi muži a ženami), úprava pracovního práva a pracovních podmínek (pracovní doba, dovolená, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli). Konkrétně se jednalo směrnici Rady č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení

[117] viz čl. 288 Smlouvy o fungování EU
[118] Fáze legislativního procesu v EU. portál *euroskop*. [online]. [cit. 19.2.2013]. dostupné z: http://1url.cz/uWxj
[119] HŮRKA, Petr. Akademické postupy ve sbližování pracovního práva v Evropě.In:*České pracovní právo v kontextu evropského práva.*Praha:Karolinum, 2008, s.24.ISSN:0323-0619
[120] Vstup ČR do EU. portál *euroskop* [online] [cit. 19.2.2013]. dostupné z: http://1url.cz/SWyk

mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnici Rady č. 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání, směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, která se týká rovného zacházení pro může a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání, postupu v zaměstnání a pracovních podmínek. [121] Česká republika tak do svého pracovního zákonodárství, které se ještě zcela nezbavilo kogentní úpravy minulého režimu, včlenila sociální zákonodárství Evropské unie.

Bělina k tomuto: *„Evropská unie ve svých směrnicích upravujících pracovní právo, které jsou implementovány do naší pracovněprávní úpravy, rovněž svou úpravou omezuje smluvní volnost stran pracovněprávního vztahu. Navíc tato úprava inklinuje ke značné kasuistice. Zde si je však třeba uvědomit zásadní rozdíl mezi „starými" členskými státy EU a např. Českou republikou. Ve „starých členských státech" EU platila liberální úprava pracovního trhu, do níž Evropská unie začala postupně zasahovat svými směrnicemi. Tzn. že celková liberálnost pracovního práva byla pouze modifikována transpozicí směrnic. Naopak v České republice byla antiliberální úprava ještě transpozicí směrnic zesílena. Jinými slovy náš starý kogentní, místy též kasuistický a antiliberální zákoník práce byl doplňován o mezinárodní závazky, jimiž je Česká republika vázána. Uvědomíme-li si v současné době rozsah Směrnic Evropská unie v pracovněprávní oblasti je evidentní, že harmonizace naší pracovněprávní úpravy s právem EU nepřispěla k flexibilitě našeho pracovního práva, ale působila přesně opačně."*[122] Dlouho po přijetí směrnic nebyla naše právní úprava zcela v souladu se sociální politikou EU, zvrat nastal až přijetím nového zákoník práce, který je liberálnější a umožňuje větší smluvní volnost.

[121] zákoník práce ve znění k 1.5.2004

[122] BĚLINA, Miroslav. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. in: *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha:Karolinum. 2008, s.10.ISSN 0323-0619.

## 3.3 Směrnice Rady č. 1999/70/ES, provádějící rámcovou dohodu o úpravě pracovních poměrů na dobu určitou

### 3.3.1 Obsah směrnice Rady č. 1999/70/ES

Jedním z cílů strategie Evropské unie, který se týkal zavedení větší flexibility v pracovním právu, bylo připustit nové, zvláštní typy pracovních smluv, které by disponovaly menší ochranou zaměstnance. Jsou jimi tzv. „prekérní zaměstnání“, jako jsou například pracovní poměry na dobu určitou. Tento institut je využíván zaměstnavateli se střídavou potřebou práce nebo v případě dočasné náhrady za zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené. Omezení trvání pracovního poměru představuje větší míru nejistoty zaměstnance a ve většině případů je pro něj méně výhodné.

Evropská unie se v rámci své sociální politiky zaměřila i na zlepšení pracovních podmínek a postavení zaměstnanců přijímaných na dobu určitou. Rada dne 9. února 1999 usnesením vyzvala organizace ETUC, UNICE, CEEP k vyjednávání o podmínkách zavedení dohod, které by přispěly k modernizaci a větší flexibilitě pracovních dohod tak, aby byla zvýšena produktivita a konkurenceschopnost podniků a větší rovnováha mezi flexibilitou a jistotou. Výsledkem těchto jednání byla Rámcová dohoda o pracovních podmínkách na dobu určitou ze dne 18. března1999. Rámcová dohoda se stala součástí právního řádu EU jako příloha směrnice Rady č. 99/70/ES ze dne 28. června 1999. Určila dobu, po kterou je nutné, aby ji státy zapracovaly do svých národních řádů, a to do 10. července 1999. Dále je také stanoveno, že při implementaci směrnice mají členské státy povinnost poradit se s organizacemi ETUC, UNICE, CEEP.[123]

Podle rámcové dohody je obecným pracovním poměrem pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní smlouvy na dobu určitou mohou být projevem potřeby jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. *„Tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné použití musí přihlédnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na*

[123] SVOBODOVÁ, Eva. K úpravě zvláštních druhů pracovního poměru v právu Evropských společenství. in:*Některé aspekty pracovního práva evropských společenství*. Praha:Karolinum, 2005, s. 103. ISBN 80-246-0619.

*dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.“* [124] Dále je v Rámcové dohodě stanoveno, že se nevztahuje na agenturní zaměstnávání. Účel směrnice je zlepšit doplňkové systémy sociální ochrany za účelem přizpůsobení současným podmínkám.[125]

Účelem směrnice Rady č. 99/70/ES je provedení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou. V obecném odůvodnění rámcové dohody je stanoveno, že pracovní poměry na dobu určitou jsou typické v určitých odvětvích, povoláních a činnostech, mohou vyhovovat zaměstnancům i zaměstnavatelům. Rámcová dohoda by mohla přispět k větší rovnoprávnosti žen a mužů v zaměstnání, bylo zjištěno, že ženy jsou zaměstnávány na dobu určitou více než o padesát procent častěji než muži.

Zahrnuje tedy zaměstnance, kteří byli přijati do pracovního poměru na dobu určitou, nezáleží na tom, jakým způsobem pracovní vztah vznikl. Rámcová dohoda vyloučila agenturní zaměstnávání ustanovením o tom, že pracovní poměr musí být uzavřen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Vztahuje se pouze na pracovní podmínky zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru na dobu určitou. Právní úprava sociálního zabezpečení je ponechána na rozhodnutí členských států. Sociální partneři se odvolávají na zasedání Evropské rady v Dublinu v prosinci 1996, kdy byla zmíněna potřeba učinit systémy sociálního zabezpečení příznivější pro zaměstnance s pracovními poměry na dobu určitou.

Základními zásadami rámcové dohody jsou:

- zásada zákazu diskriminace,
- zásada předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou,
- zásada informace o pracovní příležitosti.

**Zásada zákazu diskriminace** je uvedena v ustanovení 4 Rámcové dohody. Je vztažena na pracovní podmínky, a to tak, že je uvedeno, že se zaměstnanci zaměstnanými na dobu určitou se nesmí zacházet méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou, pokud pro

[124] Směrnice Rady č. 99/70/ES, [online].[cit. 20.2.2013] dostupná z: **http://1url.cz/hWy1**
[125] Rámcová dohoda Směrnice Rady č. 99/70/ES. [online]. [cit. 20.2.2013] dostupná z: **http://1url.cz/hWy1**

odlišné zacházení nejsou objektivní důvody. Stanovení prováděcích pravidel je na členských státech.

**Zásada předcházení zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv** a pracovních poměrů na dobu určitou je uvedena v ustanovení 5 Rámcové dohody. Jsou zde stanoveny tři druhy základních opatření, která mohou státy přijmout. Řetězení pracovního poměru je možné v případě, že existují nějaké objektivní důvody, které toto jednání ospravedlňují, dále stanovení maximální možné délky pracovního poměru na dobu určitou a posledním opatřením je počet možných obnovení tohoto typu pracovní smlouvy. Stanovení podmínek, za kterých jsou pracovní smlouvy nebo poměry považovány za „po sobě jdoucí", a za uzavřené na dobu neurčitou, ponechává rámcová dohoda na členských státech nebo na sociálních partnerech (organizace UNICE CEEP a EKOS). V tomto případě jsou však státy v podmínkách částečně omezeny.

**Zásada informace o pracovní příležitosti** je uvedena v ustanovení 6 Dohody. Podle této zásady je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o volných pracovních pozicích na dobu neurčitou, které v podniku vzniknou, aby měl rovnocennou příležitost zajistit si stálé zaměstnání.[126]

Obecně lze říci, že Rámcová dohoda stanovuje pouze minimální standard ochrany zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Členské státy mohou zavést příznivější opatření, než ta v dohodě stanovená. V dalších kapitolách proto je rozebráno začlenění této směrnice do našeho a Slovenského národního řádu.

### 3.3.2 Implementace směrnice Rady č. 1999/70/ES v České republice

K implementaci Směrnice Rady č. 1999/70/ES došlo zákonem č. 46/2004 Sb., kterým byl novelizován tehdejší zákoník práce z roku 1965. Tato novelizace znamenala koncepční změnu pracovního poměru na dobu určitou v pracovním právu. Úprava byla v jádru převzata i do nového zákoníku práce z roku 2006.

Podle úpravy po implementaci výše uvedené směrnice bylo možné pracovní poměr sjednat maximálně na dobu 2 let ode dne jeho vzniku. Zákon

[126] KOMENDOVÁ, Jana. Implementace směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE CEEP a EKOS do právního řádu České republiky. in *Interakce Českého a evropského práva*.s. 149-152.[cit.5.3.2013].[online].dostupné z: **http://1url.cz/JW7r**

v průběhu těchto dvou let nijak neomezovat počet sjednání nebo prodlužování pracovního poměru. Pokud mezi jednotlivými pracovními poměry neuplynula lhůta alespoň 6 měsíců, považoval se další pracovní poměr za prodloužení prvního pracovního poměru a platila doba jeho skončení do dvou let od vzniku prvního pracovního poměru.

Tehdejší zákoník práce také stanovil několik výjimek z úpravy zákazu řetězení pracovních poměrů:

- uzavření pracovního poměru podle zvláštního předpisu, jako jsou předpisy upravující výkon práce akademických pracovníků, justiční či právních čekatelů, nebo zákonnou podmínku uzavření pracovního poměru na dobu určitou, a to v případě zaměstnanců, kteří současně požívají starobní důchod,
- náhrada zaměstnance v době překážky na jeho straně jako mateřské či rodičovské dovolené,
- v případě, že existují vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo zvláštní povaha práce, například sezónní práce,
- je-li zaměstnavatelem agentura práce.[127]

Koncepční novelou účinnou od 1. ledna 2012 byla změněna také úprava pracovního poměru na dobu určitou. Nová úprava pracovního poměru měla zvýšit flexibilitu, a to uvolněním podmínek, za kterých je možné uzavírat pracovní poměr na dobu určitou. Uvolnění se projevilo prodloužením doby, na kterou může být pracovní poměr uzavřen. Současně však programové prohlášení vlády slibovalo zvýšit jistotu zaměstnanců ohledně trvání pracovního vztahu. Za tímto účelem byl nově omezen počet prodloužení nebo opakování pracovního poměru.[128]

Nyní tak doba trvání pracovního poměru mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky, místo původních 2 let. Zcela nově je omezen počet sjednání pracovního poměru. Ten lze sjednat nebo prodloužit pouze dvakrát. K předchozím pracovním poměrům se nepřihlíží, uplynula-li od posledního pracovního poměru mezi týmiž zaměstnanci doba 3 let.

[127] BUKOVJAN, Petr. ŠUBRT, Bořivoj. Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou.portál *Mzdová praxe*.[online].[cit.3.3.2013],dostupné z: http://1url.cz/3iwY
[128] VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1.1.2012 – I.část. *Právní fórum*. 2012,č.3.,s.107. ISSN 1214-7966.

Nová úprava také zužuje případy, kdy lze pracovní poměr prodlužovat nad zákonem stanovenou hranici, a to na dvě výjimky:

- stanoví-li tak zvláštní právní předpis (především v případech cizinců, kdy délka pracovního poměru je omezena z důvodu povolení k pobytu),
- agenturního zaměstnání (úprava agenturního zaměstnání je vyloučena směrnicí Rady 1999/70/ES).[129]

Ke změně úpravy výjimek přispěl také podnět Evropské unie, kdy komise zaslala vládě v září 2010 tzv. „formální upozornění" ve věci implementace směrnice 1999/70/ES. V tomto dokumentu Komise upozorňovala na nesoulad čl. 5 Rámcové dohody s úpravou České republiky ohledně ustanovení zákoníku práce ve znění před novelou, kdy ustanovení § 39 odst. 3 písm. a) a b) dle názoru Komise úprava dostatečně nezabraňuje zneužívání řetězení pracovních poměrů u těchto skupin.

Další změnou, kterou si však Komise EU nevyžádala, byla úprava ustanovení § 39 odst. 4 původního znění zákoníku, kdy v novele bylo vypuštěno ustanovení, upravující právě výjimku danou pro vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo zvláštní povahy práce. Toto ustanovení bylo využíváno zvláště pro práce v zemědělství nebo jiné sezónní práce a jeho zrušení neznamená pro praxi uzavírání pracovního poměru na dobu určitou v tomto žádný přínos. Jeho zrušení může vést buď k omezení zaměstnance i zaměstnavatele, kdy jsou oba proti své vůli nuceni upustit od sjednání pracovního poměru nebo k nelegálnímu zaměstnávání, protože limit stanovený v ustanovení § 39 odst. 2 může být v těchto případech vyčerpán velmi rychle. I z hlediska konkurenceschopnosti není současná právní úprava ideální: *„Platná právní úprava je kritizována i z pohledu omezení konkurenceschopnosti našich podnikatelských subjektů, neboť podnikatelé musí být schopni zaměstnávat zaměstnance flexibilně, podle požadavku trhu. Varianta zaměstnávání agenturních zaměstnanců řeší problém jen částečně a mnohdy na úkor kmenových a tudíž kvalifikovaných zaměstnanců. Nehledě na to, že agenturní zaměstnanci*

[129] BUKOVJAN, Petr.ŠUBRT, Bořivoj. Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou.portál *Mzdová praxe*.[online][cit.3.3.2013],dostupné z: http://1url.cz/3iwY

*zvyšují náklady přibližně o 20 až 30 % díky zákonným pravidlům pro agenturní zaměstnávání a maržím společností, které agenturní zaměstnance nabízejí.“*[130]

V současnosti je připravována novela, která by měla vrátit ustanovení týkající se sezónních prací zpět do platného znění zákoníku práce.[131] Také je zde třeba zmínit, že připravovaná novela zákoníku práce dále neřeší spornou otázku možného obcházení a překlenutí tříletého časového rozmezí nutného přerušení pracovního poměru mezi dotčeným zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřením dohod mimo pracovní poměr.[132]

### 3.3.3 Implementace směrnice Rady č. 1999/70/ES ve Slovenské republice

Směrnice byla implementována podobně jako v České republice v rámci harmonizačního procesu s právem EU. Účelem směrnice je zakotvit minimální standardy zaměstnanců, zlepšit podmínky výkonu práce na dobu určitou, současně zabezpečit uplatňování zákazu diskriminace.[133]

Pracovní poměr na dobu určitou byl v původním znění slovenského zákoníku práce uveden v ustanovení § 48 ZnnP, zákona č. 311/2001 slovenské Sb.z. Podmínkou založení takového poměru byla maximální délka tří let, v této délce bylo možné pracovní poměr řetězit nebo jednou prodloužit. Za řetězení pracovního poměru se považoval pracovní poměr uzavřený v době kratší než je 6 měsíců. Jakékoliv další prodloužení bylo možné pouze na základě „věcných důvodů“, které představovaly určité výjimky uvedené v ustanovení § 48 odst 3 a) až d) ZnnP, a to: zastupování zaměstnance, výkon prací, při kterých je nutné krátkodobě zvýšit počet zaměstnanců, ale ne na víc než 8 měsíců

[130] Senátní návrh. sněmovní tisk [online].[cit. 1.3.2013]. dostupný z: www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=139130

[131] Pracovní poměr na dobu určitou znovu opakovaně bez omezení. portál *české televize*.[online].[cit.2.3.2013]. dostupné z: http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/210275-pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-znovu-opakovane-bez-omezeni/

[132] KLIKAR, Alena. Další novela zákoníku práce na obzoru - nyní v oblasti pracovních poměrů na dobu určitou. portál *epravo.cz*. [online].[cit.2.3.2013]. dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/dalsi-novela-zakoniku-prace-na-obzoru-nyni-v-oblasti-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-88876.html

[133] BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 226. ISBN 978-80-7380-241-7.

v kalendářním roce, výkon prací, které jsou závislé na střídání ročních období a na základě důvodů uvedených v kolektivní smlouvě. Dále je umožněn pracovní poměr na dobu určitou nad limit pouze v případech zaměstnanců uvedených v ustanovení § 48 odst. 6 zákoníku práce, a to těch, kteří jsou statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu, vedoucích zaměstnanců, kteří jsou v přímé řídící působnosti statutárního orgánu, zaměstnanců vykonávajících činnosti, pro které je stanoveno vzdělání uměleckého směru, zaměstnanců, kteří vykonávají opatrovatelské služby, dále zaměstnanců, kteří jsou poživatelem invalidního, starobního, výsluhového důchodu, zaměstnanců u zaměstnavatele, který má nejvíce 20 zaměstnanců, a zaměstnanců, u kterých to stanovuje zákon nebo mezinárodní smlouva.[134]

Tento dlouhý výčet však nebyl v souladu s čl. 5 Rámcové dohody Komise zaslala v březnu roku 2009 Slovenské republice taktéž „formální upozornění“ na zneužívání řetězení pracovního poměru u některých skupin zaměstnanců. Jednalo se především o odst. 4 a 6 ustanovení § 39 ZnnP. Komise slovenské úpravě vyčítala, že ustanovení výjimek řetězení pracovního poměru je stanoveno příliš široce.

V programovém prohlášení vlády na rok 2010-2014 se vláda Slovenské republiky zavázala přijmout opatření, aby byly zavedeny pružnější pracovní vztahy, zaměstnanci byli motivováni ke koordinaci zaměstnání a rodičovských povinností, zavázala se snižovat náklady zaměstnavatelů, zvýšit možnost uzavírání dohod mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. V institutu pracovního poměru na dobu určitou tak dochází ke změnám, kdy se zhoršuje postavení a snižuje jistota zaměstnance.[135]

Novelizace byla provedena zákonem č. 574/2009 slovenské Sb.z., účinným k 1.1.2010. Novelizací došlo ke zkrácení maximální možné doby, na kterou lze pracovní poměr na dobu určitou uzavřít, na 2 roky a současně jsou rozšířeny věcné důvody řetězení pracovního poměru na vykonávání opatrovatelské služby, výkon umělecké činnosti, tvořivé zaměstnání, vědu, výzkum a vývoj. Řetězení pracovního poměru bylo nově možné jen za dodržení dvou podmínek, a to zákonem stanovených nebo stanovených mezinárodní smlouvou.[136]

[134] BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 226. ISBN 978-80-7380-241-7.
[135] viz zákon č. 311/2001,který je novelizován zákonem č. 574/2009 slovenské Sb.z.
[136] Viz Zákon 574/2009 slovenské Sb.z.

K další novelizaci slovenského zákoníku práce došlo k 1. září 2011 zákonem č. 257/2011 slovenské Sb.z., v této novelizaci je úprava pracovního poměru stanovena maximální dobou tři roky a možností jejího opakování maximálně třikrát. Důvody nadlimitního prodloužení však zůstaly stejné. Zanedlouho po úpravě k 1. září 2011 došlo k další změně, a to zkrácení maximální možné délky trvání pracovního poměru na dobu určitou opětovně na dva roky. Tato úprava je účinná k 1. lednu 2013. Tento pracovní poměr je tak možno opakovat pouze dvakrát.

### 3.3.4 Komparace úprav pracovního poměru na dobu určitou České a Slovenské republiky

Česká i slovenská úprava reagují na směrnici 99/70/ES. Obě upřednostňují pracovní poměr na dobu neurčitou, jak je stanoveno i ve směrnici.

V současné úpravě se však oba státy liší. Slovensko má nyní pracovní poměry na maximální dobu dvou let a v této lhůtě lze pracovní poměr pouze dvakrát prodloužit. Další pracovní poměr mezi týmiž stranami může být sjednán až po uplynutí lhůty šesti měsíců. Současně úprava stanovuje oproti české výjimky, kdy může být pracovní poměr na dobu určitou se zaměstnanci prodlužován.

Česká právní úprava je založena na úpravě „třikrát tři roky“. Tedy maximální délka trvání pracovního poměru, kterou zákon dovoluje, je mnohonásobně vyšší – až devět let. Současně česká právní úprava se vydala cestou, kdy stanovuje zákoník práce jako „obecný předpis“ a tak jsou zde uvedeny jen dva příklady, kdy může nastat řetězení pracovního poměru, a to v případech stanovených zákonem a mezinárodní smlouvou. Systém výjimek byl zcela opuštěn. Nyní se toto pojetí ukazuje jako ne zcela vhodné a probíhají jednání o senátní novele o vrácení výjimky týkající se sezónních prací do zákoníku práce. Naše právní úprava však má i jiné potíže, než je pouze úprava sezónních prací. Jako problém se jeví i prodloužení pracovního poměru zaměstnance, kteří zaskakují za zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené. Nebo celková úprava lhůty devíti let, kdy zaměstnanec může být v pracovním poměru, který se označuje za „prekérní“. Současně ze zákona zmizela povinnost zaměstnavatele

zaměstnance informovat o volných pracovních místech, s cílem pomoci mu zajistit si trvalé zaměstnání. Nyní mají zaměstnavatelé pouze možnost tak učinit.

Porovnáním obou systémů úpravy pracovního poměru na dobu určitou se jeví slovenská úprava jako lepší varianta a pro obě strany pracovněprávních vztahů přívětivější, byť ani zde k právní jistotě časté změny nepřispívají. Česká republika by se tímto slovenským systémem mohla inspirovat v dalších úpravách pracovního zákoníku, které budou s účinností nového občanského zákoníku nutné.

# ZÁVĚR

Smluvním princip rozvíjí právní zásada „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno“, dále smluvní princip předpokládá soukromoprávní zásadu rovnosti a zásadu autonomie vůle. Tyto zásady provází celé odvětví soukromého práva a lze je zde obecně uplatňovat ve značné míře. Platí i v pracovním právu, jejich užití je však omezeno. Pracovní právo zvažuje ekonomickou nerovnost mezi subjekty pracovněprávních vztahů a chrání především zaměstnance před možnou nerovnováhou v právech, která z pracovněprávního vztahu vyplývají. Současný vývoj pracovního práva spěje k větší liberalizaci pracovněprávních vztahů, uvolnění zákonné kogentní úpravy a ponechání větší smluvní volnosti subjektům. Současně si však chce pracovní právo zachovat minimální standardy ochrany pracovněprávního vztahu.

Z historického hlediska vývoje pracovního práva se současný zákoník práce vydal zcela opačnou cestou než první pracovní kodex. Zákoník z roku 1965 byl rigidní úpravou, která neumožňovala smluvní volnost. Byl vytvořen jako kogentní norma, která upravuje komplexně všechny otázky pracovněprávních vztahů. S příchodem socioekonomických změn v devadesátých letech jeho úprava přestala odpovídat tehdejším poměrů na trhu práce. Nový zákoník práce si kladl za cíl vyrovnat se s těmito nedostatky a umožnit větší smluvní volnost. Poslední velká novelizace zákoníku práce z roku 2012 přispěla k větší míře realizace původně spíše deklarované smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích.

Hranice smluvního principu jsou v pracovním právu uvedeny kogentní povahou ustanovení zákona. V oblasti individuálního pracovního práva, lze největší míru omezení spatřovat ve výběru formy pracovní smlouvy, v oblasti ukončení pracovního poměru a po té v některých povinnostech, které vyplývají z obsahu pracovní smlouvy.

Ve výběru formy pracovní smlouvy není smluvním stranám prakticky dána na výběr žádná jiná možnost než písemná forma. Písemná forma právního úkonu má výhodu z hlediska právní jistoty. Zákonodárce uvažuje pracovní poměr jako dlouhodobý závazkový vztah a v případě takového vztahu je praktické, aby si strany své ujednání sjednaly písemně. Současné znění zákona však stanovuje nedodržení formy právního úkonu absolutní neplatnost. V tomto případě i pracovněprávní vztah, který má krátkodobý charakter, je při nedodržení písemné formy absolutně neplatný. Práce, která by v takovém poměru byla vykonávána, by

byla považována za práci nelegální. Taková úprava výrazně omezuje smluvní princip i ochranou funkci pracovního práva. Dle návrhů de lege ferenda se v tomto případ přikláním k názoru subsidiárního užití úpravy právních úkonů z občanského zákoníku.

Ve sjednání obsahu pracovní smlouvy je smluvním stranám ponechána volnost. Zákon stanovuje pouze minimální povinnost sjednání nutných náležitostí a poměrně široký okruh náležitostí, které si mohou smluvní strany sjednat. Snad ohledně sjednání konkurenční doložky jsou poměrně striktně zákonem uvedeny podmínky, za kterých lze od takovéhoto ujednání odstoupit. Vzhledem k tomu, že předmětem tohoto institutu je ochrana zaměstnavatelových majetkových práv, není jasný důvod, proč by od konkurenčního ujednání nemohl odstoupit i po zániku pracovního poměru. Zaměstnanec, se kterým byla potřeba takovéhoto ujednání, se jistě rychle uplatní na trhu práce. Současná úprava konkurenčního ujednání tak zcela neodpovídá flexibilnímu pojetí zákoníku práce.

Ohledně využití smluvního principu ve změnách pracovní smlouvy, lze uvést současnou úpravu dočasného přidělení jako velice flexibilní institut, kdy dochází k využití smluvního principu k ochraně zachování pracovního poměru. U ostatních institutů změny obsahu pracovního poměru (převedení, přeložení, pracovní cesty) jsou stále patrny velké zásahy ochranné funkce pracovního práva. De lege ferenda lze v těchto případech uvažovat o větší liberalizaci, a to omezit zásahy do smluvního principu, pouze na případy obecného zájmu, který by přesahoval zájmy smluvních stran.

Na úpravu pracovního práva v České republice má vliv ještě jeden podstatný faktor, a to právní úprava Evropské unie. Právní předpisy EU jsme povinni začleňovat do národního právního řádu. EU se ve své sociální politice (oblasti pracovního práva) zabývá především stanovením základních standardů ochrany v pracovněprávních vztazích na území členských států. Pro srovnání jsem uvedla implementaci směrnice 99/70/ES, která provádí rámcovou dohodu sociálních partnerů o pracovních poměrech na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou je typem pracovního poměru, kdy je stranami sjednána doba jeho ukončení. Obecně je považován za atypické zaměstnání, právě z důvodu, že skončení pracovního poměru uplynutím doby nepodléhá ochraně typické pro pracovní zákonodárství. Evropská unie ve výše uvedené směrnici zakotvila minimální standardy ochrany uplatňované v tomto typu pracovním poměru. Při porovnání implementace směrnice z pohledu současného znění právních předpisů

obou států, je evidentní, že Česká republika v současnosti potlačila smysl pracovního poměru na dobu určitou jako atypického zaměstnání, především povolením nejvyšší možné délky trvání po dobu devíti let. Současně v tomto případě nebyla naplněna proklamovanou flexibilita zákoníku práce, znemožněním výjimky opětovného sjednávání pracovního poměru při zvláštní povaze práce.

Závěrem bych ráda formulovala několik základních tezí. Jednoznačně, lze konstatovat, že smluvní princip má v moderních pracovněprávních vztazích své místo. Velká koncepční novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 356/2011 Sb., byla přínosnou novelizací, která výrazně rozšířila uplatnění smluvního principu a přispěla k větší míře flexibility v pracovním právu. Smluvní princip lze tedy vnímat jako pozitivní skutečnost, která by v budoucích novelizacích pracovněprávních předpisů zasloužila větší míru uplatnění.

# ABSTRACT

Labour-law relationships between subjects of labor law originate in consent between employer and employee to exercise work by employee for wage which is provided by employer. Difference between labor contract and other types of contractual relations is that the labour law anticipates dominant status of employer, and his superior economical means. According to a labor code, the employee is in less advantageous condition compared to the employer because he is obliged to carry out work that is assigned to him by employer as his direct or indirect superior and is economically dependant on this work. Labour law anticipates this subordinate condition of employee and is protects him as the weaker subject.

Contract principle is the fundamental part of all civil legal relationships and it is realized by principles of equality of subjects and autonomy of the will. These principles also apply to the certain extent in labour-law relations. The author in her thesis points out that contract principle is exercisable in labor-law relations as well, however labor law regulations constrain this principle more strongly than it is usual for other civil law branches because of the employees subordinate condition.

The author further deals with issues in regarding contract principle on our territory. This matter is quite peculiar thanks to influence of former socialistic regime on our legislation. Socialism conducted rather large state interventions into legal regulations and therefore limited contract principle. Labour law was constructed on principle „what is not allowed, is forbidden“. After the collapse of communist regime in 1989 it took a long time to recover legislation from its rigid form. During 1990s, labour law was followed by series of novelizations whose purpose was to adapt it for new conditions of emerging private sector. Our labour legislation was also influenced by the accession of the Czech Republic to the EU and harmonisation of our law with EU legislation. New labour code was composed on principle „what is not forbidden, it is allowed“. This principle in labour law relationships was confirmed by the conceptual novel of labour code in 2012. Contract principle can be applied in negotiation of labour contract content or other agreements regarding conditions of work exercise or alternation of labour contract content. Subjects of employment are newly allowed to arrange also those conditions in labour contract that are not directly forbidden by the law.

The last part of this thesis is dedicated to an employment contract for a certain period of time. The duration of employment period is practically one of the most often contractually mediated matters. The employment contract for a certain period of time could be classed as rather atypical type of employment, which should be used just as temporary solution. This type of employment is regulated by the social law of the EU. The EU specified in General agreement transformed by Council directive number 99/70/ES determines minimal standards for protection of the employees that are employed for certain period of time. The Czech Republic implemented this directive into its law. The implementation of Council directive number 99/70/ES in the Czech Republic is compared by the author with implementation made in Slovakia.

# SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ

**Literatura:**


- BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 374 s. Autorské publikácie. ISBN 978-80-7380-241-7.
- BARANCOVÁ, Helena, ed. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 190 s. Juristika. ISBN 978-80-89393-50-3.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.
- *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2008. 126 s. ISSN 0323-0619.
- DVOŘÁK, Jan a kol. *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 687 s. ISBN 978-80-7357-753-7.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, Milan. PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo po vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Brno: 2005,CP Books.374 s. ISBN:88-251-0523-7.
- HENDRYCH, Dušan et al. *Právnický slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. xxii, 1459 s. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1.
- HURDÍK, Jan a LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 197 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně = Acta Universitatis Brunensis. Iuridica; 367. Řada teoretická. ISBN 978-80-210-5063-1.
- HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. 168 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně = Acta Universitatis Brunensis. Iuridica; 211. Řada teoretická. ISBN 80-210-2001-6.

- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995. xvi, 247 s. Právnické učebnice. ISBN 80-7179-028-1.
- KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce*: ve znění k 1.5.2004: komentář, obsáhlá judikatura. 5., dopl. a upr. vyd. Praha: Eurounion, 2004. 685 s. ISBN 80-7317-028-0.
- *Některé aspekty pracovního práva evropských společenství*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2005. 129 s. ISSN 0323-0619.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Smluvní princip a jeho uplatnění v českém zákoníku práce*. In Právo Obchod Ekonomika II.. Praha: Leges, 2012. 14 s. ISBN: 978-80-87576-33-5
- SCHELLE, Karel.TAUCHEN, Jaromír. *Pracovní kodexy*.1.vyd.Brno:KEY Publishing.2010.474 s. ISBN 978-80-7418-079-8.
- SCHELLE, Karel aj. *Základy soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Doplněk, [1993]. 295 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; č. 39. ISBN 80-210-0581-5.
- *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu* : Sborník příspěvků ze sympozia. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994. 77 s. ISBN 80-210-0966-7.
- ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanské právo hmotné 2*, díl 3., Závazkové právo. 5., jubilejní aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2009. 550 s. ISBN 978-80-7357-473-4.


**Odborné články:**


- JAKUBKA, Jaroslav.Novela zákoníku práce od roku 2012. *Práce a mzda*.2011, č.6,3 s. ISSN0032-6208.
- JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní právo jako právo soukromé (využití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích). *Práce a mzda*. 2011, příloha. č.4, 20 s. ISSN 0032-6208.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Neplatnost pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy. *Práce a mzda*. 2012. č.11, 7 s. ISSN 0032-6208.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2012, č.4, 3 s.ISSN 0032-6208

- PETRŽELA, Karel, TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnavatel a zaměstnanec:Kam až sahá vztah loajality a důvěry?. *Právní rádce*. 2012, č.12 , 2 s. ISSN 1210-4817.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. Subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích po novele zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2011. č. 11.7 s. ISSN 0032-6208.
- ŠIMERKA, Petr. Nový zákoník práce schválen. *Práce a mzda*. 2006, č.7-8, s.2. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém" od 1.1.2012 – II.část. *Práce a Mzda*. 2012, č.1.7 s. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké"novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*. 2011, č.11,12s. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj. K možnostem odchylovat se od zákoníku práce – dokončení. *Práce a mzda*. 2011, č.9.s.11. ISSN 0032-6208.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1.1.2012 – I.část. *Právní fórum*. 2012, č.3. ,4 s.ISSN1214-7966.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1.1.2012 – II.část. *Právní fórum*. 2012, č.4, s.6. ISSN1214-7966.


**Elektronické zdroje:**


- BUKOVJAN, Petr. ŠUBRT, Bořivoj. Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou. portál Mzdová praxe.[online].[cit.3.3.2013],dostupné z: http://1url.cz/3iwY
- BUKOVJAN, Petr. ŠUBRT, Bořivoj. Nová právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou. portál Mzdová praxe.[online].[cit.3.3.2013],dostupné z: http://1url.cz/3iwY
- HOLUBCOVÁ, Jana. O smluvním platu od 1.1.2011.[online].[cit. 13.3.2013].http://kariera.ihned.cz/c1-51922630-o-smluvnim-platu-od-1-1-2011
- JAKUBKA, Jaroslav. Liberalizace v pracovním právu a její meze. Portál *Mzdová prax*e.[online].[cit.1.3.2013], http://1url.cz/DW7M
- JAKUBKA, Jaroslav. Sjednávání individuálních práv a povinností a rovné zacházení. portál *Mzdová praxe*.[online].[cit.25.2.2013].dostupné z: http://1url.cz/TWCV

- KLIKAR, Alena. Další novela zákoníku práce na obzoru – nyní v oblasti pracovních poměrů na dobu určitou.[online].[cit.2.3.2013] dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/dalsi-novela-zakoniku-prace-na-obzoru-nyni-v-oblasti-pracovnich-pomeru-na-dobu-urcitou-88876.html
- KOMENDOVÁ, Jana. Implementace směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE CEEP a EKOS do právního řádu České republiky. in *Interakce Českého a evropského práva*.s. 149-152.[online].[cit.5.3.2013]. http://1url.cz/JW7r
- PICKOVÁ, Zuzana. Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu.[online].[cit.11.11.2012]. dostupné z: http://1url.cz/XW7t
- Pracovní poměr na dobu určitou znovu opakovaně bez omezení.[online].[cit.2.3.2013]http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/210275-pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-znovu-opakovane-bez-omezeni/
- ŠUBRT, Bořivoj. První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce.*Mzdový portál*.[online].[cit.12.2.2013].dostupné z:http://1url.cz/Hifi
- Ministerstvo práce a sociálních věcí.[online][cit.1.3.2013] dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB011
- Věcně o Evropě. Portál *euroskop* [online].[cit. 19.2.2013]. dostupné z http://1url.cz/uWxj
- Sněmovní tisk, [online].[cit. 1.3.2013]. dostupný z: www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=139130


**Judikatura:**


- nález Ústavního soudu č.116/2008 ze dne 12.3.2008
- nález Ústavního soudu č.III. ÚS 298/12, ze dne 13. 12. 2012
- nález Ústavního soudu II.ÚS 192/95 ze dne 01.11.1995


**Právní předpisy:**


- zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), zákon č. 198/2009 Sb., v pozdějších znění předpisů
- Listina základních práva a svobod, ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění zákona č. 162/1998 Sb.
- občanský zákoník, zákon č. 40/1964 Sb., ve znění zákona č. 170/2012 Sb.

- Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS
- Smlouva o fungování EU
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29
- Ústava České republiky, ústavní zákon č. 1/1993 Sb., v pozdějších pozdějších předpisů
- zákon o zaměstnanosti, zákon č.435/2004 Sb., ve znění zákona č. 505/2012 Sb.
- zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., dále ve znění zákona č. 362/2007 Sb., ve znění nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve znění zákona zákona č. 341/2011 Sb.,zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb.,zákona č. 367/2011 Sb., ve znění zákona č. 466/2011 Sb.
- zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., dále ve znění zákona č. 126/1994 Sb, ve znění zákona č. 155/2000 Sb.
- zákonník práce, zákon č. č. 311/2001 Z.z., dále ve znění zákona č. 574/2009 Z.z., ve znění zákona č. 257/2011 Z.z., ve znění zákona č. 345/2012 Z.z.