

# Zákoník práce 2011 s výkladem

**Právní stav k 1. 1. 2011**

výklad změn platných od 1. 1. 2011  
pobyt cizinců na území ČR  
písemná forma dohod o provedení práce  
zahrnuje zákon o mzdě, platu i o cestovních náhradách  
v příloze je nařízení vlády – okruh důležitých překážek v práci

**Jaroslav Jakubka**



Zahrnuje  
**VŠECHNY NOVELY**  
z konce roku 2010

## Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

*Používání elektronické verze knihy je umožněno jen osobě, která ji legálně nabyla a jen pro její osobní a vnitřní potřeby v rozsahu stanoveném autorským zákonem. Elektronická kniha je datový soubor, který lze užívat pouze v takové formě, v jaké jej lze stáhnout s portálu. Jakékoliv neoprávněné užití elektronické knihy nebo její části, spočívající např. v kopírování, úpravách, prodeji, pronajímání, půjčování, sdělování veřejnosti nebo jakémkoliv druhu obchodování nebo neobchodního šíření je zakázáno! Zejména je zakázána jakákoliv konverze datového souboru nebo extrakce části nebo celého textu, umístování textu na servery, ze kterých je možno tento soubor dále stahovat, přitom není rozhodující, kdo takovéto sdílení umožnil. Je zakázáno sdělování údajů o uživatelském účtu jiným osobám, zasahování do technických prostředků, které chrání elektronickou knihu, případně omezují rozsah jejího užití. Uživatel také není oprávněn jakkoliv testovat, zkoušet či obcházet technické zabezpečení elektronické knihy.*



---

# Zákoník práce 2011 – s výkladem Právní stav k 1. 1. 2011

V předkládané publikaci najdete seznámení se změnami, které se promítaly do zákoníku práce novelami č. 116/2008 Sb., č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb. a č. .../2011 Sb. Úplné znění uvozuje výklad nejčastějších problémových oblastí zákoníku práce.

Účinnost jednotlivých ustanovení zákona je odlišena různým typem písma.

**Tučný text** – účinnost od **1. 1. 2011** (netýká se nadpisů).

Podtržená kurzíva – účinnost nabývá prvním dnem kalendářního čtvrtletí, které následuje po dni vyhlášení tohoto zákona, s výjimkou § 6 odst. 5 a 6, které nabývají účinnosti dnem jeho vyhlášení.

I když snahou všech zúčastněných na této publikaci bylo maximální úsilí o přesnost textu, považujeme za důležité upozornit, že **právně závazný je pouze text publikovaný ve Sbírce zákonů.**

---

## Zákoník práce 2011 – s výkladem Právní stav k 1. 1. 2011

JUDr. Jaroslav Jakubka

Vydala GRADA Publishing, a.s.

U Průhonu 22, Praha 7, jako svou 4 277. publikaci

Odpovědná redaktorka Ing. Michaela Průšová

Realizace obálky Vojtěch Kočí

Zlom Jan Šístek

Počet stran 96

Dvanácté vydání, Praha 2000, 2001, 2002, 2003, 2004,

2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011

Vytiskly tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

---

© GRADA Publishing, a.s., 2011

**ISBN 978-80-247-3812-3** (tištěná verze)

GRADA Publishing: tel.: 234 264 401, fax: 234 264 400, www.grada.cz

ISBN 978-80-247-7398-8 (elektronická verze ve formátu PDF)

© Grada Publishing, a.s. 2012

## Obsah

Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2011 .....	5
Vybrané výkladové problémy zákoníku práce a očekávané změny .....	6
Závěr .....	20
Přehled mezinárodních dokumentů .....	21
Přehled členění zákoníku práce .....	23
Úplné znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb. ....	27
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb. ....	90
Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci .....	92
Poznámky .....	93

## Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2011

Od 1. ledna 2011 nabyl účinnosti **zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí**, který v souladu s Programovým prohlášením vlády ČR ze dne 4. srpna 2010 směřuje ke snížení deficitu státního rozpočtu. Změny se týkají:

- zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a
- zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce se v zákoně č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí formálně mění celkem na deseti místech. Věcně se však jedná jen o tři změny. Konkrétně jde o změny v právní úpravě:

- dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odměňování formou platů,
- náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti.

Mění se především § 192 odst. 1, a sice tak, že zaměstnanci přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů a od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy od zaměstnavatele (u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce, čili ve veřejných službách a správě jde o náhradu platu). Náhrada mzdy (platu) od zaměstnavatele zaměstnanci přísluší v období prvních 14 kalendářních dnů (od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů) za pracovní dny, tj. za směny, respektive za svátky, které připadly na pracovní den zaměstnance a práce mu z tohoto důvodu odpadla. Dále se formálně odstraňuje vada textu dřívějšího § 192 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, podle něhož náhrada mzdy nebo platu příslušela zaměstnanci za svátky, za které jinak příslušela náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátil. Zákoník práce tak chybě nepočítal s možností nekrácení mzdy za svátek, což se dosud překonávalo výkladem.

Tato změna se promítá i do souvisejících ustanovení zákoníku práce. Zaměstnavatel je oprávněn podle § 192 odst. 6 zákoníku práce kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán práce neschopným, dodržuje v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v období 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného zaměstnance a v případě porušení mu za tuto dobu snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy.

Mění se i § 194 zákoníku práce, který upravuje náhradu odměny zaměstnanců, kteří pracují na základě dohod o pracovní činnosti, a to stejným způsobem – tedy od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 – bude tato náhrada náležet po dobu prvních 21 kalendářních dnů.

S výše uvedenou změnou počítá i § 66 zákoníku práce. Zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem zrušit pracovní poměr v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. V platnosti zůstává, že zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a že o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.

Druhou změnou je **změna formy dohod o provedení práce**. Dosavadní právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr umožňovala uzavírat tyto dohody i ústně, popřípadě konkludentně. Požadavek povinné **písemné formy** zákoník práce stanovil jen pro dohody o pracovní činnosti. Tento stav, jak o tom svědčí poznatky z kontrolní činnosti úřadů práce, v řadě případů vedl ke zneužívání institutu dohod o provedení práce, protože v rámci kontrol nelegálního zaměstnávání nelze ověřit, na základě jakého právního titulu je práce vykonávána. Stanovení povinné **písemné formy dohod o provedení práce** umožní zkvalitnění kontrolní činnosti „práce na černo“ a nepochybně se i zvýší pozornost účastníků při sjednávání dohod o provedení práce a tím i právní jistota účastníků tohoto pracovněprávního vztahu, podle zásady, že co je psáno, je i dáno.

V souvislosti se snížením výdajů na odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě, **zákoník práce mění i § 123 odst. 6** tak, že nařízení vlády stanoví okruh zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy nebo se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat. Rozhodující konkrétní změny, pokud jde o zvláštní způsob určení platových tarifů, tzv. pásmové odměňování a možnost sjednání smluvního platu, přináší novela **nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě**.

Od 1. ledna vstupuje v účinnost **zákon č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů**, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další zákony. Tento zákon mění § 48 odst. 3 zákoníku práce, a sice tak, že pracovní poměr končí za zákona (aniž by k tomu bylo třeba právního úkonu) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání (podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 427/2010 Sb.).

A konečně od 1. ledna 2011 vstupuje rovněž v účinnost **nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu**. Právní úprava byla aktualizována a zpřesněna, byl posílen prvek prevence rizik, do režimu byl začleněn prvek elektronizace a zdokonalen byl systém statistického sledování.

Ostatní veřejností očekávané změny, které vyplývají z Programovým prohlášením vlády ze dne 4. srpna 2010, budou navrhovány a projednávány zřejmě v roce 2011 a tudíž účinné až od 1. ledna 2012. **I nadále tedy platí, že zkušební dobu lze podle § 35 zákoníku práce sjednat nejvýše na 3 měsíce**, ačkoliv prohlášení vlády uvádí, že bude zvážena úprava zkušební doby tak, aby bylo umožněno sjednat po vzájemné dohodě delší zkušební dobu než 3 měsíce. Nejsou zatím stanoveny podmínky pro uvolnění podmínek pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, takže ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce s celkovým limitem **trvání pracovního poměru na dobu určitou nejvýše na dobu 2 let** a zákonem dále stanovené výjimky platí v nezměněné podobě. Rovněž rozsah práce, na který lze uzavřít dohodu o provedení práce podle § 75 zákoníku práce, nesmí být i nadále větší než **150 hodin**, a nikoliv 300 hodin v kalendářním roce, jak uvádí vládní Programové prohlášení. Stejně tak se pro rok 2011 nic nemění ani na právní úpravě pracovní doby, pokud jde o zpružnění a snížení administrativní zátěže u kont pracovní doby.

## Vybrané výkladové problémy zákoníku práce a očekávané změny

**Pracovní právo je právem soukromým. Rozhodující pro aplikaci pracovněprávních předpisů je skutečnost, že fyzická osoba vykonává závislou práci ve smyslu § 2 odst. 4 zákoníku práce.** Zákoník práce obsahuje specifickou právní úpravu vztahů při výkonu závislé práce a stanoví základní meze pravidla, podle něhož se lze odchýlit od ustanovení zákoníku práce podle zásady „je dovoleno vše, co zákon nezakazuje“. Obecným předpisem, který aplikujeme subsidiárně pro pracovněprávní vztahy, je občanský zákoník, popřípadě obchodní zákoník.

Pracovní právo upravuje nejen práva a povinnosti subjektů při výkonu závislé práce, ale i některé související právní vztahy. Vykazuje-li práce konaná fyzickou osobou pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu znaky závislé práce, musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu. V případě, že činnost (práce) nemá charakter závislé práce, je možné tuto činnost neprovazovat vlastními zaměstnanci, ale zajistit ji jinak (dodávku, subdodávku, příkazní smlouvou), kdy vzájemný vztah již nebude pracovněprávní, ale půjde o vztahy podle občanského nebo obchodního zákoníku. Rozhodujícím rozlišovacím znakem, zda jde o závislou práci, je, zda je činnost (práce) vykonávána jménem zaměstnavatele na jeho právní a ekonomickou odpovědnost. V kladném případě jde vždy o závislou práci, která může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu (v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Pracovní právo upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé (námezdní) práce a vztahy s nimi související. V pracovním právu se uplatňuje převážně princip smluvní svobody, na úkor státní regulace. Kromě minimálního standardu ochranného zákonodárství, je pro pracovní právo typická i forma kolektivního vyjednávání, přičemž specifickým pramenem práva se tak stává kolektivní smlouva. Dalšími, interními normami zakládající práva a povinnosti pak mohou být vnitřní předpisy zaměstnavatele. Z toho vyplývá, že většina práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by měla vyplývat ze smluv a „firemních“ norem, které se vztahují jen na zaměstnance tohoto konkrétního zaměstnavatele. Zákoník práce je pak obecným rámcem těchto smluv. Na pracovněprávní vztahy se na základě principu subsidiarity používají i ustanovení občanského zákoníku, a sice tehdy, jestliže zákoník práce použít nelze.

Zásadním principem pracovního práva je teze „**co není zakázáno, je dovoleno**“. Autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu vychází z toho, že účastníci mohou vstupovat svobodně do soukromoprávních vztahů a sjednat si většinu práv a povinností, nejsou-li zákonem zakázány. Rozpoznání tohoto typu norem by nemělo způsobovat v praxi problémy, měly by být patrné zákazovými imperativem např. „je zakázáno“, „nesmíš se“, „není dovoleno“. Kromě jednotlivých zákazů uvedených přímo v textu zákona výslovně (např. v § 13) je zákaz „odchýlení se“ uveden v taxativním výčtu ustanovení § 363 odst. 1 zákoníku práce. Zde jsou vyjmenována ustanovení, od nichž je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Jedná se o harmonizační ustanovení, jimiž se do právního řádu implementovalo právo Evropské unie, obsažené ve Směrnících Evropského společenství. Odchýlení je možné pouze ve prospěch zaměstnance, neboť se jedná o minimální míru ochrany zaměstnance, která odchýlením v jeho prospěch nebude narušena. Prospěch zaměstnance lze posuzovat obecně nebo individuálně. Judikatura vychází z toho, že určité odchýlení od daného institutu není možno chápat jako prospěšné obecně (podle toho, co se okolí zaměstnance jeví jako jemu prospěšné), protože se pohybujeme v oblasti práva soukromého. Proto je třeba posuzovat možné odchýlení od právní úpravy ad hoc, čili vychází se z principu smluvní volnosti, posouzení prospěchu je závislé na vůli a rozhodnutí zaměstnance.

Zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ nelze realizovat pouhým výčtem zakázaných ustanovení. Zákoník práce má

obecnou povahu a výslovné zákazy mohou pokrývat pouze základní principy pracovního práva. Většinou kogentních norem je nezbytné dovodit z jejich povahy, kdy zákonodárce dává pomocí interpretačních pravidel najevo, zda jde o právní normy, od nichž se nelze odchýlit. Vychází-li se z gramatického výkladu, lze dovodit kogentní povahu právní normy tehdy, je-li z ní patrné, že připouští pouze jediný způsob řešení. Zákon užívá slov „pouze“, „jen“, „výlučně“ atd. Jako příklad lze uvést § 3 zákoníku práce, který umožňuje výkon závislé práce výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce. Dalším příkladem, kdy z povahy zákoníku práce vyplývá, že se nelze od jednotlivých ustanovení smluvně odchýlit, je tzv. „mini-max“. Jedná se o ustanovení, kdy právní úprava slovy „nejméně“ a „nejvýše“ omezuje smluvní zvýšení nebo snížení zákonem uvedené hranice plnění. Právní úprava, zpravidla z důvodu ochrany zaměstnance, omezuje změnu zákonné hranice jedním směrem, přičemž změnu na druhou stranu ponechává bez mezení. Jedná se například o omezení stanovené týdenní pracovní doby, stanovení minimální délky dovolené atd.

Povahu ustanovení je dále třeba zjistit výkladem smyslu, cíle a účelu daného ustanovení zákoníku práce. Při tomto výkladu je nezbytné vycházet na straně jedné z organizační funkce pracovního práva a na straně druhé z ochranné funkce pracovního práva. Při výkladu norem, od nichž se nelze odchýlit, je třeba vycházet i ze zásad pracovního práva, které jsou uvedeny v § 13 a 14 zákoníku práce. Za ustanovení, od nichž se není možné z důvodu jejich povahy odchýlit, je možné považovat i ustanovení upravující postavení účastníků – § 6 až § 12 zákoníku práce a ustanovení upravující náhradu škody. Náhrada škody (§ 248 až § 275 a § 365 až § 393 zákoníku práce) je v pracovním právu řešena zcela specifickým způsobem, kterou není vhodné narušovat odchýlným ujednáním smluvních stran.

Pro možnosti sjednání či stanovení odchýlných pracovních podmínek a práv zaměstnanců je nezbytné brát v úvahu zákon o daních z příjmů. Daňově ustatelné náklady jsou (výdaje) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovního nebo jiné smlouvy, pokud zákon o daních z příjmů nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. To ve svém komplexu představuje rozšíření daňové ustatelnosti různých zaměstnaneckých výhod sjednaných či stanovených podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ (odchodné, odměny při různých životních nebo pracovních výročích či při odchodu do důchodu, příspěvky na dopravu do zaměstnání, sociální výpomoci apod.). K takové úpravě jsou podle zákona o daních z příjmů oprávněny nejen hromadné dokumenty (kolektivní smlouva či vnitřní předpis), ale i dokumenty individuální (pracovní nebo jiné smlouvy, např. manažerské).

V některých případech zaměstnaneckých vztahů při výkonu závislé práce se zákoník práce používá omezeně, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy (jiné zákony). Jde především o vztahy vyplývající z výkonu veřejných funkcí, o vztahy členů družstva k družstvu, jestliže podmínkou členství v družstvu je též pracovní vztah, justiční čekatele, státní zástupce, úředníky územně samosprávných celků, pedagogické pracovníky, akademické pracovníky vysokých škol, asistenty soudců a státních zástupců, veřejného ochránce práv, zástupce veřejného ochránce práv, notářské kandidáty, notářské koncipienty, exekutorské kandidáty, exekutorské koncipienty a advokátní koncipienty. Pro praktické potřeby lze shrnout, že vzájemné vztahy zákoníku práce a zvláštních zákonů pro jednotlivé druhy povolání či profesí, jsou postaveny na principu:

- **subsidiarity** (právní vztah se řídí zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy, nestanoví-li zvláštní předpis jinak);

- **delegace**, přímé působnosti (právní vztah se řídí zákoníkem práce, pokud to zákoník práce výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy).

Zákoník práce výslovně **zakazuje výkon závislé práce (zaměstnávání) fyzických osob ve věku do 15 let nebo osob starších 15 let do skončení povinné školní docházky**. Povinná školní docházka končí skončením vyučovací povinnosti (podle § 24 a § 43 školského zákona zpravidla posledním červnem), nikoliv posledními prázdninami, které ještě ke školnímu roku patří. Tzv. praxe, která je součástí vyučování na středních a vyšších školách, neprobíhá podle právního režimu zákoníku práce, ale řídí se zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

V roce 2011 lze očekávat jednání o změnách, které se dotknou přesnějšiho **vymezení vztahů mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce**. Při přípravě novely zákoníku práce bude však nezbytné pečlivě zvažovat, která ustanovení občanského zákoníku nejsou pro aplikaci na pracovněprávní vztahy vhodná a zda jejich užití by mělo být výslovně vyloučeno. Tyto změny vyplývají především z nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

Zákoník práce upravuje „**základní zásady**“ pracovněprávních vztahů. Základní zásady jsou však – podle právní úpravy de lege lata – konstruována pouze jako oprávnění zaměstnance a povinnosti zaměstnavatele. Obecně proto lze základní zásady pracovněprávních vztahů dovozovat i z jiných ustanovení pracovněprávních předpisů. Pro zásady pracovněprávních vztahů by měly být typické následující základní zásady:

- zásada osobního a nezastupitelného výkonu závislé práce,
- zásada dodržování pracovní disciplíny a vztahů spolupráce se zaměstnavatelem a dalšími zaměstnanci a zaměstnavateli,
- zásada ochrany důstojnosti a soukromí zaměstnance,
- zásada zákazu přenášet ekonomické a právní riziko z výkonu práce na zaměstnance,
- zásada poskytování vzájemných informací a projednání (komunikace se zaměstnanci, s jejich zástupci),
- zásada garantování základního standardu pracovních podmínek při výkonu práce (především bezpečnosti práce, doby odpočinku, minimální mzdy atd.),
- zásada loajality zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli (a to i mimo pracovní dobu zaměstnance).

Základní zásady pracovního práva uvedené v § 13 a § 14 zákoníku práce lze pro praktické zapamatování rozdělit do dvou skupin:

1. **Obecné principy**, které s odkazem na další právní a morální normy umožňují v konkrétní situaci řešit kolizi formálního ustanovení právní normy s principem obecně chápané spravedlnosti. Jde tudíž o výkladová pravidla. Příkladem může být zásada upravená v § 14 zákoníku práce, která stanoví, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Zaměstnavatelé jsou podle § 13 odst. 5 zákoníku práce povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy. Projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu je třeba vykládat v souladu s dobrými mravy se zřetelem na okolnosti, za kterých byl učiněn. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnavatel je podle § 14 odst. 3 zákoníku práce dále povinen projednat se zaměstnancem stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec se svých práv může domáhat rovněž soudní cestou.

2. **Zvláštní ustanovení**, která se týkají pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní vztahy mohou podle § 13 odst. 1 zá-

koníku práce vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání, musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním a musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat (to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá), nesmí požadovat, přijímat ani vybírat od zaměstnance žádné peněžní ani jiné záruky (s výjimkou konkurenční doložky podle § 308 zákoníku práce, je-li dohoda zajištěna smluvní pokoutou). Zaměstnavatel může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen jako agentura práce (§ 5 odst. 2 zákoníku práce). Jinak může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen v případě prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 228 odst. 5 a § 229 odst. 3 zákoníku práce). Zaměstnanec v pracovním poměru má dále právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby nebo konta pracovní doby, jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Protože zákoník práce již nerozlišuje mezi tzv. hlavním a vedlejším pracovním poměrem a souběžnými pracovními poměry, nemůže zaměstnanec (podle § 13 odst. 4) v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele vykonávat práci, které jsou stejně druhově vymezeny.

Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání jménem všech zaměstnanců zaměstnavatele, a to bez ohledu na to, zda tyto zaměstnanci jsou členy příslušné odborové organizace a zda s tímto zastoupením souhlasí.

Základní zásady, které jsou formulovány v zákoníku práce, můžeme z praktického hlediska považovat za ustanovení, které je třeba aplikovat s přihlédnutím k nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

V návaznosti na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) upravuje zákoník práce odkaz na pracovněprávní vztahy.

Nerovné zacházení mezi zaměstnanci zákon zakazuje výlučně z uvedených diskriminačních znaků, kterými jsou:

- rasa nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra nebo skutečnost, že zaměstnanec je bez vyznání,
- jiný důvod, zejména jazyk, politické či jiné smýšlení, národnost, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav nebo povinnost k rodině. O přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

Pokud je se zaměstnanci zacházeno nesteréjně z jiných důvodů, například z důvodu jejich funkčního postavení u zaměstnavatele, kvalifikace, délky praxe, doby zaměstnání a podobně, nejedná se nerovné zacházení ve smyslu těchto ustanovení zákoníku práce. Z hlediska praxe je třeba vždy důsledně rozlišovat nerovné zacházení, které se opírá o vymezené diskriminační znaky, a neoprávněné požadavky na „rovnostářství“ v znašné některými zaměstnanci. Rozlišování z hlediska pracovních pozic zaměstnanců, jejich kvalifikace, výkonosti, pracovního nasazení atd. je nejen v souladu s právními předpisy, ale je i žádoucí.

Pracovní právo vychází z **relativní neplatnosti právních úkonů**, takže i neplatný právní úkon je třeba považovat za

platný, pokud se ten, kdo je tímto úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. S konečnou platností může o platnosti či neplatnosti právního úkonu a o jeho důsledcích rozhodnout jedině soud.

Pro soukromé právo je typické, že:

- účastníci jsou vybaveni osobní svobodou, autonomií vůle,
- mezi účastníky je rovné postavení (v případě pracovněprávních vztahů však toto platí jen do okamžiku vzniku pracovněprávního vztahu),
- právní normy upravují jen obecná pravidla chování, čímž vytvářejí prostor pro uplatnění svobodné vůle účastníků, přičemž převažují dispozitivní normy chování,
- základním právním nástrojem je dvoustranný právní úkon – smlouva,
- sankce v soukromém právu se neuplatňují především z moci úřední, ale na návrh účastníka a sankce mají charakter reparační, nikoliv represivní.

**Podle § 37 a 38 občanského zákoníku jsou neplatné právní úkony, které:**

- a) svým obsahem nebo účelem odporují zákonu nebo jej obchází anebo se přičií dobrým mravům – jedná se o takové právní úkony, které jsou výslovně zakázány nebo vyloučeny; obcházení zákona zpravidla znamená, že právní úkon neodporuje sice výslovně znění zákona, avšak svými důsledky sleduje ten cíl, aby zákon nebyl dodržen,
- b) nebyly učiněny svobodně, vážně nebo určitě a srozumitelně – jde například o projevy vůle učiněné pod hrozbou násilí, stejně jako projevy nesrozumitelné, nekonkrétní a neurčité,
- c) byly učiněny zaměstnancem jednajícím v duševní poruše – v tomto případě bude zpravidla nezbytný posudek znalce,
- d) byly učiněny osobou nemající způsobilost k právním úkonům – například fyzickou osobou mladší než 15 let.

**Podle § 19 až 21 zákoníku práce jsou neplatné právní úkony:**

- a) kterými se zaměstnanec předem vzdává svých práv – v praxi může jít o projevy vůle směřující k vyloučení zákonných práv zaměstnance,
- b) nebyl k nim dán souhlas příslušného orgánu – například vydání k pracovnímu řádu u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace,
- c) nebyly učiněny formou, kterou zákoník práce předepisuje a spojuje se sankcí neplatnosti – například ústní výpověď, či dohoda o skončení pracovního poměru.

Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, je neplatný, jen stanoví-li to zákoník práce výslovně, zpravidla textem „jinak je neplatný“. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků, což nelze použít v případě pracovní smlouvy. Pro platné uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků pracovněprávního vztahu přitom nemusí být na téže listině, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak. Zákoník práce stanoví „jinak“ jen v případě uzavření kolektivní smlouvy podle § 27 odst. 2 zákoníku práce. Kolektivní smlouva musí být podepsána na téže listině, jinak je neplatná. Podle § 20 zákoníku práce pak dále platí, že právní úkon se považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, přičemž neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil.

Těžisté působení odborů u zaměstnavatele spočívá v sociální dialogu, čili v **kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv**. Tato skutečnost našla svůj odraz i v zákoníku práce, a sice v § 24, podle něhož platí, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Jednotlivě samostatné (nezávislé) odborové organizace u zaměstnavatele, jako podmožina skupiny „zástupců všech zaměstnanců“, jednájí s právními důsledky za všechny zaměstnance a pro všechny zaměstnance ve vzájemné shodě.

Pracovněprávní **způsobilost být zaměstnancem** (tj. mít v pracovněprávním vztahu práva, povinnosti a činit samostatně

pracovněprávní úkony) vzniká fyzické osobě, není-li zákoníkem práce stanoveno jinak, dosažením 15 let věku. Toto pojetí v zákoníku práce se zásadně liší od pojmu „zletilost“ používaného občanským zákoníkem (§ 8 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník). Podle občanského zákoníku se plně zletilost dosahuje až dovršením 18. roku věku. Dohodu o odpovědnosti (§ 252 odst. 2 zákoníku práce) však zaměstnanec může uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

**Zaměstnavatelem** se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu či fyzické osoby v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákoníkem, ostatními právními předpisy a dobrými mravy. Tato zákonná dikce vyjadřuje princip, že zaměstnavatelé by se měli k zaměstnancům chovat tak, jak by sami očekávali, že k nim bude zaměstnavatel přistupovat, pokud by byli na jejich místě. Jde o obecný morální princip, podle kterého by měli postupovat nejen účastníci pracovněprávních vztahů, ale i soudy při rozhodování pracovněprávních sporů.

Zákoník práce výslovně stanoví, že za stát v pracovněprávních vztazích jedná příslušná organizační složka státu podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. Stát se rovněž v souladu s § 21 občanského zákoníku považuje v oblasti soukromého práva za právnickou osobu. Stát v případech, kdy má postavení právnické osoby, aplikuje soukromoprávní předpisy.

**Zaměstnanec i zaměstnavatel**, i když mají plnou způsobilost k právním úkonům, nejsou povinni v pracovněprávních záležitostech činit právní úkony osobně, ale mohou se nechat **zastoupit jinou osobou**. Zaměstnanec, který není způsobilý k právním úkonům, musí být zastoupen. V obou případech zástupce jedná a činí právní úkony jménem zastoupeného a ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. K zastupování je třeba plné moci, nebo rozhodnutí soudu. Plná moc se uděluje na základě smlouvy vyžadující projev vůle jak zastoupeného, tak zástupce.

Občanský zákoník zná kromě zastoupení na základě plné moci i zastoupení na základě rozhodnutí státního orgánu a na základě zákona. Zastoupení na základě rozhodnutí státního orgánu a na základě zákona označuje zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, zákonným zastoupením.

Zákoník práce v § 30 vymezuje obecná pravidla pro **výběr fyzických osob (budoucích zaměstnanců)** ucházejících se o konkrétní zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele a postup zaměstnavatele při obsazování pracovního místa. Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup (například ze zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské federativní republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů).

**Pro přijímání zaměstnanců do zaměstnání platí následující principy:**

- právní předpisy zakazují činit fyzickým osobám nabídky zaměstnání, které by měly diskriminační charakter, a to i inzerce,
- každý zaměstnavatel může zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců,
- při zaměstnávání formou výkonu závislé práce se vzájemně pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci řídí pracovněprávními předpisy. Zákoník práce nijak nerozlišuje mezi malými a velkými zaměstnavateli. S fyzickými osobami může uzavírat také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti),

- zaměstnavatel může získávat nové zaměstnance v potřebném počtu a kvalifikační či jiné struktuře buď vlastním výběrem (na základě inzerce či doporučení) nebo za pomoci úřadu práce,
- pouze zaměstnavatel rozhoduje o organizační struktuře svých zaměstnanců – neexistují celostátně závazné tabulky či systemizace.

Před uzavřením každé pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit svého budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na vedoucí pracovní místo, vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Na jednání zaměstnavatele se zájemcem či uchazečem o konkrétní pracovní místo se vztahují ustanovení zákona o zaměstnanosti o zajišťování rovného zacházení, zákazu diskriminace a zneužívání práv a povinností na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec by měl být předem podrobně informován o tom, za jakých podmínek bude práci vykonávat a co na něm bude zaměstnavatel požadovat.

Naproti tomu zaměstnavatel je oprávněn požadovat od budoucího zaměstnance například vyplněný osobní dotazník (popřípadě včetně životopisu), podle charakteru budoucího zaměstnání výpis z rejstříku trestů, potvrzení o zaměstnání (zápočtový list), popřípadě osvědčení o zdravotní prohlídce, pokud jej zaměstnavatel požaduje.

Zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nebo před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání nebo od jiných osob, jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání. Není proto vyloučeno, že zaměstnavatel bude v souvislosti s uzavřením pracovního poměru vyžadovat i předložení výpisu z trestního rejstříku, doklad o kvalifikaci, potvrzení o zaměstnání, pracovní posudky apod. V souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, tak zákoník práce ještě před vznikem pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů o budoucím zaměstnanci a tím i jejich možnému zneužití. Osobní nebo také personální evidence o zaměstnanci, která se zakládá před vznikem pracovněprávního vztahu a vede se po celou dobu jeho existence, představuje souhrn informací, kterými musí nebo potřebuje disponovat zaměstnavatel k plnění svých zaměstnavatelských funkcí, a to ve vztahu k sobě samému, k zaměstnancům i orgánům, které jsou oprávněny některé údaje o zaměstnancích – občanech vyžadovat (soudy, policie, finanční orgány, inspekce práce, úřady práce, ale i statistika apod.). Formální požadavky na osobní evidenci nejsou většinou stanoveny (s výjimkou dokladů, které musí mít podle zákona písemnou formu, lze vést evidenci i elektronicky), zato obsah do značné míry vyplývá z příslušných zákonů. Velmi častou formou souhrnu personálních údajů bývá osobní dotazník, ve kterém sám zaměstnanec potřebné údaje sděluje, eventuálně přikládá i svůj životopis, respektive strukturovaný životopis.

Obecně lze shrnout požadavky na údaje, které musí vést zaměstnavatel o zaměstnanci takto:

- příjmení, jméno, titul, datum a místo narození, rodinný stav, státní občanství, adresa trvalého pobytu, resp. jiná doručovací adresa, je-li odlišná od trvalého pobytu,
- rodné číslo (jeho používání se řídí zákonem č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů),
- doklady o vzniku, změnách a skončení daného pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního (pracovního) vztahu – ukládá se kopie pracovní smlouvy, její změny, potvrzená přihláška okresní správy sociálního zabezpečení (u tzv. malé organizace), další smlouvy a dohody uzavřené se zaměstnancem (například manažerská smlouva, dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, právní úkon, kterým byl pracovní vztah rozváznán (dohoda, výpověď nebo jiný právní úkon),

- doklady o předchozím pracovním poměru a jeho rozvázání, především potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), popřípadě i pracovní posudek, byl-li zaměstnancem předložen,
- údaje o dosažené kvalifikaci, eventuálně i fotokopie příslušných vysvědčení, osvědčení či diplomů, nebo výpisy z nich – jsou-li nezbytné, údaje o školeních a přezkušování u vybraných profesí, pro něž jsou tyto povinnosti stanoveny právními předpisy, popř. údaje o získané praxi,
- údaje o zdravotní způsobilosti k výkonu práce, tj. lékařský posudek ze vstupní preventivní prohlídky, popř. též zdravotní průkaz, je-li pro příslušnou práci právním předpisem vyžadován (k činnosti epidemiologicky závažné), jakož i lékařské posudky z dalších preventivních lékařských prohlídek zaměstnance, respektive jiných lékařských posudky, které byly zaměstnancem předloženy,
- údaje o zdravotní pojišťovně zaměstnance.

Zaměstnavatel je oprávněn vést **osobní spis zaměstnance**. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřizení v linii přímé. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, úřad práce, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

Přiměřeně jednodušší je osobní evidence o zaměstnancích, kteří pracují na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovního poměru podrobil vstupní lékařské prohlídce pouze v případech stanovených orgány státní zdravotní správy. Tato povinnost se vztahuje například na fyzické osoby které vykonávají činnosti epidemiologicky závažné nebo kteří mohou ohrozit zdraví spolupracovníků nebo obyvatele, na zaměstnance vykonávající činnosti, pro které je vyžadována zvláštní zdravotní způsobilost a další. Případně nesplnění této povinnosti nezakládá neplatnost pracovní smlouvy.

**Pracovní poměr** je základním pracovněprávním vztahem. Dalšími, rovněž podle § 3 zákoníku práce základními pracovněprávními vztahy, jsou pracovněprávní vztahy vzniklé na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Pracovní poměr vzniká buď na základě uzavřené pracovní smlouvy, nebo – ve zvláštních a spíše výjimečných případech – jmenováním. Zákoník práce neupravuje obsah ani formu dokumentu osvědčujícího akt zvolení (podmínka pro uzavření pracovní smlouvy) či akt jmenování do vedoucí funkce. Jmenováním se pracovní poměr zakládá v případech stanovených zvláštním právním předpisem (demonstrativní výčet právních předpisů je uveden v poznámce pod čarou u § 33 zákoníku práce); nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku,
- organizačního útvaru státního fondu,
- příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii České republiky.

Pracovní poměr, který je založen jmenováním, má odchýlnou právní úpravu, pokud jde o jeho skončení, i když pro tyto pracovní poměry platí jinak ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou. Zaměstnanci, kteří vykonávají jmenované funkce, mohou být podle § 73 zákoníku práce z tohoto vedoucího pracovního místa odvoláni, a to kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Svého vedoucího pracovního místa se titi zaměstnanci také mohou kdykoliv vzdát.

Odvolání z vedoucího pracovního místa či vzdání se vedoucího pracovního místa musí být provedeno písemně a musí být doručeno druhému účastníkovi, jinak je neplatné. Není-li v písemném odvolání uveden pozdější den, platí, že výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání či vzdání se místa. Je-li v písemném odvolání či vzdání se pracovního místa uvedeno datum dřívější či uvádějící jako den skončení výkonu práce den doručení, je pro skončení výkonu práce na tomto pracovním místě rozhodující den stanovený zákonem, čili den následující po doručení právního úkonu. Zákoník práce jednoznačně stanoví, že samotným odvoláním nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je vždy povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) tzv. organizační změna z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Odstupně, poskytované zaměstnanci při organizačních změnách, náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba než zaměstnavatelé uvedení v § 33 odst. 3 zákoníku práce, může být s vedoucím zaměstnancem podle § 73 zákoníku práce dohodnuta možnost odvolání z vedoucího pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa rovněž vzdát. Vedoucími místy jsou v takovém případě místa

- a) v **přímé řídicí působnosti**
  - statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
  - zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
- b) v **přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného**
  - statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
  - zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Odvolání vedoucího zaměstnance může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Jde o určitou zajímavost, protože u jiných zaměstnavatelů, než jsou uvedeni v § 33 odst. 3, dochází ke smluvnímu ujednání o možnosti odvolání z pracovního místa, potom však již následuje odvolání z funkce či vzdání se funkce jednostranným právním úkonem.

**Základním znakem pracovního poměru je osobní a nezastupitelný výkon práce,** která je konána v rámci dohodnutého druhu a místa výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele za mzdu. Pracovní smlouva je nejobyčtější způsobem vzniku pracovního poměru. Je to dvoustranný právní akt, který má zákonem stanovené formální náležitosti a musí mít vždy písemnou formu. Z hlediska platnosti právního úkonu je však i ústně sjednaná pracovní smlouva platná, i když došlo k porušení zákoníku práce. Zákon nestanoví, že pracovní smlouva musí být sepsána na předepsaném formuláři, může mít tedy jakoukoliv psanou podobu. Jedno vyhotovení pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. Pracovní smlouvu je nezbytné uzavřít před nástupem do práce, nejpozději však v den nástupu do práce, a to ještě před započítáním konání prací. Náležitosti pracovní smlouvy stanovené v 34 odst. 1 zákoníku práce jsou náležitosti esenciální, nezbytné ke vzniku pracovní smlouvy. Pokud se účastníci nedohodnou ani na těchto podstatných náležitostech, pracovní smlouva nevznikne. Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který současně splňuje požadavky čl. 9 (zákaz nucených prací) a čl. 26 (svoboda volby povolání) Listiny základních práv a svobod.

**V pracovní smlouvě se především sjednává druh práce.** Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, a který musí být povinně dohodnut v pracovní smlouvě, vymezuje okruh pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje. Zaměstnanec není povinen konat práce jiného druhu, s výjimkou případů, které jsou přímo uvedeny v zákoníku práce (§ 41). Druh práce může být dohodnut úzce či širše. Širší či užší vymezení druhu práce má vliv na dispoziční pravomoci zaměstnavatele při určování pracovních úkolů. Zákonem není blíže stanoveno, jak by měl být druh práce vymezen. Pokud by však druh práce byl vymezen tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat jakoukoli práci, šlo by o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu. Čím širší (obecněji) je toto sjednáno, tím výhodnější je to pro zaměstnavatele a jeho dispoziční pracovní sílu. Druh práce může být v pracovní smlouvě sjednán i alternativně, pokud zaměstnanec ovládá více prací. Sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů pro jednotlivé zaměstnance, které se nazývají pracovní náplní. Pracovní náplň je jednostranný příkaz zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě. Takovou pracovní náplň může zaměstnavatel jednostranně měnit. Pokud je však v pracovní smlouvě uvedeno, že pracovní náplň je součástí pracovní smlouvy, musí být při každé změně dosaženo dohody.

Dále se v pracovní smlouvě sjednává **místo nebo místa výkonu práce.** Místo nebo místa výkonu práce ve kterých má být práce vykonávána, jsou významná tím, že určují rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele z hlediska místa výkonu práce. Stejně jako druh práce i místo výkonu práce může být sjednáno alternativně. Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště, tak pro účely cestovních náhrad je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Z hlediska práva na náhradu při pracovních cestách je nutné za pravidelné pracoviště považovat vždy jen jedno místo výkonu práce. Někdy může být místo výkonu práce sjednáno široce, např. jihomoravský region, území určitého správního území, obce atd. Je to však praktické jen tehdy, vyžaduje-li to charakter práce nebo pracoviště (např. obchodní zástupci, dealeri, zaměstnanci služeb apod.). Zákon reaguje na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec, právní fikcí. S ohledem na možnost sjednat místo či místa výkonu práce (jeho šifri) bez jakéhokoli omezení lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci s cestou mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. kde má trvalý pobyt.

Třetí podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je **sjednání dne nástupu do práce.** Sjednání dne nástupu do práce je významné z toho důvodu, že tímto dnem vzniká pracovní poměr. Jako den nástupu do práce může být sjednáno například datum nebo může být den nástupu do práce určen i jinak, například splněním podmínky úspěšného ukončení studia. Jako den nástupu do práce může být sjednán i den pracovního klidu.

Nejsou-li platně sjednány všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy, ale fyzická osoba přesto už začala pro zaměstnance s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. faktický pracovní poměr, tedy právní vztah, kde oběma účastníky vzniknou povinnosti posuzované podle zákoníku práce. Fyzická osoba má především nárok na odměnu za vykonanou práci. Protože však nejde o sjednaný pracovní poměr, může nastat spor o to, zda pro něj neplatí ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. V obdobných případech je třeba posoudit, zda nebyly podstatné náležitosti sjednány alespoň ústně (což k platnosti pracovní smlouvy s ohledem na § 21 zákoníku práce postačuje). Zaměstnanec má pak všechna práva vyplývající z pracovního poměru (například právo na dovolenou).

Kterákoliv ze smluvních stran (zaměstnavatel či zaměstnanec) může považovat za důležité i jiné náležitosti pracovní smlouvy, například specifika sjednání výše mzdy, sjednání zkušební doby, sjednání částečného úvazku (na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu) či sjednání nepravidelného rozvržení pracovní doby a učinit dohodu o nich podmínkou vzniku pracovní smlouvy. Mzda zaměstnance samozřejmě nemusí být dohodnuta pevnou částkou, může být dohodnuta stanovením konkrétních principů či bližších podmínek odměňování práce. Může být dohodnuta ještě celá řada dalších podmínek pro výkon pracovněprávního vztahu.

Zákoník práce připouští velkou míru flexibility při uzavírání pracovněprávního vztahu, protože jde o soukromoprávní smluvní vztah. Jde o svobodnou vůli zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít pracovněprávní vztah, který je limitován sociální a ekonomickou nerovností smluvních partnerů. Totu otázku je však třeba posuzovat zcela individuálně v závislosti na požadavcích po pracovní síle, kvalifikaci zaměstnance, lokalitě atd. a nelze ji zobecňovat. Zákoník práce zajišťuje odpovídající pracovní podmínky a stabilitu již existujícího zaměstnání. Při vzniku pracovněprávního vztahu existuje flexibilita ve všech pracovních podmínkách, které se sjednávají v pracovní smlouvě, i když zákoník práce stanoví pouze tři základní povinné náležitosti pracovní smlouvy.

Pokud by si smluvní strany v pracovní smlouvě dohodly podmínky, které jsou v rozporu s kterýmkoliv jiným právním předpisem, nebo jimiž by se zaměstnanec předem vzdával svých práv, byla by tato část smlouvy neplatná (§ 19 odst.1 zákoníku práce). Neplatnosti se však může dovolat jen ten, kdo je tímto právním úkonem dotčen, tedy zaměstnanec. Může tak učinit jen tehdy, pokud neplatnost právního úkonu sám nezpůsobil. Ostatní části smlouvy by zůstaly nedotčeny.

Specifickou záležitostí je **povinnost informovat zaměstnance** o pracovněprávním vztahu. Jestliže pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen podle § 37 zákoníku práce zaměstnance o nich písemně informovat a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Tam, kde je to možné, čili o délky dovolené, u výpovědních dob a u týdenní pracovní doby a jejím rozvržení, lze v písemné informaci odkázat na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr uzavřený na dobu kratší než 1 měsíc.

Zákoník práce nestanoví, kdo vypracovává a předkládá druhé smluvní straně text pracovní smlouvy. Zpravidla je to zaměstnavatel, nicméně i zaměstnanec má právo navrhnout znění jednotlivých ustanovení smlouvy. Smlouva je uzavřena, jakmile se účastníci shodnou na jejím obsahu. Vzhledem k nezbytnosti písemné formy je však uzavřena až podpisem obou stran.

V praxi se někdy vedou spory, zda u soukromého zaměstnavatele – právnické osoby může být zaměstnán i občan, který je příbuzným statutárního zástupce. Právní předpisy tomu nebrání, takže například i jednatel společnosti může uzavřít jménem společnosti pracovní poměr se svou manželkou. Zákoník práce nepřipouští vznik a existenci pracovněprávního vztahu mezi manželi, z nichž jeden je podnikatel – fyzická osoba. Další a konkrétnější právní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance jsou uvedeny v § 38 zákoníku práce.

Pracovní poměr na základě uzavřené pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Pracovní poměr vzniklý jmenováním vzniká dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. To platí i tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí. Od uzavření pracovní smlouvy lze odstoupit tehdy, jestliže zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce. Od smlouvy může ze zákona odstoupit jen zaměstnavatel, a to v případě, že zaměstnanci nebránila v nástupu překážka v práci, anebo do týdne zaměstnavatele o této překážce neuvědomil. Druhrou možností je sjednání možnosti

odstoupení od smlouvy přímo v pracovní či jiné smlouvě a to pouze do okamžiku vzniku pracovního poměru. Pokud však zaměstnanec do práce již nastoupí, nelze odstoupit od pracovní smlouvy, ale lze pouze rozvázat pracovní poměr některým ze způsobů uvedených v zákoníku práce.

Zákoník práce nezná institut tzv. práce na zkoušku, který zná například německý zákoník práce. Tento problém lze v případě nutnosti řešit buď uzavřením pracovního poměru na dobu určitou nebo sjednání zkušební doby.

**Zkušební doba** může být sjednána před vznikem pracovního poměru a to i v souvislosti s jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst.3 zákoníku práce). Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3 zákoníku práce). Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Pokud by zkušební doba byla sjednána ústně a písemná pracovní smlouva byla vyhotovena například až následující den po sjednaném dni nástupu do práce, bylo by ujednání o zkušební době neplatné. Pracovní smlouva by však samozřejmě byla platná. Pokud by zkušební doba byla sjednána delší než umožňuje zákon, nemá to za následek neplatnost ujednání o zkušební době. Neplatné bude pouze ujednání o té části zkušební doby, která překračuje maximální hranici tří měsíců. Pokud by došlo k pozdějšímu prodloužení zkušební doby, bylo by toto ujednání, a to i s ohledem na § 18 zákoníku práce, neplatné.

O dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje. Podle zákoníku práce zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí po dni vzniku pracovního poměru. Tedy, je-li například sjednána od 1. ledna do 31. března, tak pokud bude zaměstnanec po celý měsíc únor v pracovní neschopnosti, o tuto dobu (překážky v práci) se mu zkušební doba prodlužuje. Během sjednané zkušební doby lze pracovní poměr zrušit i bez uvedení důvodů a bez ohledu na momentální zdravotní či sociální situaci, v níž se zaměstnanec nachází (těhotenství, nemoc). Pracovní poměr končí dnem rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době a nikoliv dnem doručení oznámení o tomto právním úkonu. Avšak pokud je zaměstnanec uznan práce neschopným (popřípadě v karanténě) nemůže být ve zkušební době vždy v době 14 kalendářních dnů a v době od 1. ledna 2011 do 31. 12. 2011 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) pracovní poměr zrušen. Doručení písemného oznámení o zrušení pracovního poměru není podmínkou platnosti tohoto právního úkonu. Právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, učiněný po uplynutí sjednané zkušební doby, je však neplatný. Určení dne skončení pracovního poměru následujícího po uplynutí zkušební doby anebo zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době je pro rozpor s obsahem a účelem zákona neplatné (§ 18 zákoníku práce). Obsahuje-li zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení písemnosti (oznámení) o zrušení pracovního poměru druhému účastníku. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr skončí posledním dnem zkušební doby. Při uzavírání zkušební doby dojde často k tomu, že zkušební doba je uzavírána až po vzniku pracovního poměru. Takto sjednaná zkušební doba je neplatná.

Jednou ze základních otázek při sjednání výkonu práce za odměnu je samotná doba, po kterou má pracovní poměr trvat, čili zda má jít o **dobu** neurčitou nebo **určitou**. Zákoník práce preferuje sjednávání pracovního poměru na dobu neurčitou, což je vyjádřeno tím, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Obdobnou dohodu o trvání pracovního poměru na dobu určitou lze uzavřít i při jmenování zaměstnance na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím

pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Zákonník práce stanoví maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou, a to celkem na dobu nejvýše dvou let. To platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky zákon umožňuje až po uplynutí doby alespoň šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Od 1. ledna 2010 došlo ke změně, která souvisí se zákonem č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Při praktickém řešení dopadů této změny platí, že bez ohledu na předchozí pracovní poměry na dobu určitou tzv. pracujících důchodců, se doba 2 let počítá od 1. 1. 2010. Jinými slovy, zákonník práce již nečiní rozdíl mezi zaměstnanci a zaměstnanci, kteří pobírají starobní důchod. Podle § 39 odst. 5 zákonníku práce platí, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v § 39 odst. 2 až 4 zákonníku práce, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny výše uvedené podmínky, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Výjimky zákonník práce připouští v případech z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské a rodičovské dovolené). Jestliže pracovní poměr byl sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdele však na dobu do tří let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou. Další výjimkou mohou být vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Protože pojmy „vážné provozní důvody“ a „zvláštní povaha práce“ nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností zákonem blíže specifikovat, zákon stanoví, že tyto důvody mohou být blíže vymezeny jen v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, vymezí tyto důvody zaměstnavatel vnitřním předpisem. Omezení pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce pro uživatele.

Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, jak již bylo uvedeno u pracujících důchodců, je zákonem konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projevil před uplynutím sjednané doby vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta pro uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohraničených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

**Pracovní náplň** je závislá na sjednaném druhu práce. Druhově nebo funkčně vymezení prací v obsahu pracovní smlouvy může v sobě zahrnovat práce na více pracovních místech, pro něž platí různé pracovní náplně. Jejich společným jmenovatelem je tentýž druh práce (pozice). Tak například u zaměstnavatele pracuje několik pracovníků ve funkci samostatné účetní. Společným druhovým základem této funkce jsou samostatně vykonávané účetní práce, jejichž konkrétní pracovní náplň je však rozdílná podle toho, zda jde o práce ve mzdové, finanční, provozní účtárně apod. Jestliže je v pracovní smlouvě sjednána funkce samostatné účetní a tato žena vykonává účetní práce ve finanční účtárně, zaměstnavatel jí může i bez jejího souhlasu převést na účetní práce v jiné své účtárně. Jde o převedení na jinou práci v rámci pracovní smlouvy. Zaměstnavatel tedy může v rámci pracovní smlouvy měnit pracovní náplň zaměstnance, aniž by k tomu potřeboval jeho souhlas.

Jestliže však zaměstnavatel určuje zaměstnanci nebo mění pracovní náplň tak, že tato náplň obsahuje jiné práce, než byly sjednány v pracovní smlouvě, jde vlastně o převedení na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy. To se může uskutečnit jen se souhlasem zaměstnance, pokud nejde o případy uvedené v § 41 zákonníku práce (např. zdravotní důvody apod.).

Pokud neobsahuje pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, ukládá zákonník práce zaměstnavateli **povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech**, které pro něho vyplývají z uzavřeného pracovního poměru. Povinnost informovat zaměstnance se vztahuje jak na pracovní poměry založené pracovní smlouvou, tak i jmenováním. Tímto ustanovením samozřejmě není dotčena informační povinnost zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy podle § 31 zákonníku práce. Vždy je nezbytné z hlediska právní závaznosti rozlišovat mezi právy a povinnostmi sjednanými v pracovní smlouvě, která je dvoustranným právním úkonem, a jednostrannou informací o pracovních podmínkách danou zaměstnavatelem. Tyto podmínky mohou být zaměstnavatelem jednostranně měněny i bez souhlasu zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance stejným způsobem i o změnách v právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Tím není dotčena samostatně uložená povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o skutečnostech uvedených v § 279 zákonníku práce a povinnost zaměstnavatele provést písemně změnu pracovní smlouvy podle § 40 zákonníku práce, popřípadě vydat zaměstnanci potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání podle § 41 odst. 7 zákonníku práce.

Zaměstnavatel musí z hlediska závaznosti právního úkonu přesně rozlišovat, kdy jde o uzavření pracovní smlouvy, popřípadě změny či dodatky k pracovní smlouvě podle § 40 zákonníku práce a kdy jde pouze o informaci podle § 37 zákonníku práce.

Od 1. ledna 2011 především platí změna § 66 odst. 1, takže **zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 21 kalendářních dnů** dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Přípravovaná novela zákonníku práce by se s účinností od 1. ledna 2012 měla především dotknout úpravy zkušební doby, pokud jde o její délku, a změn v právní úpravě pracovních poměrů na dobu určitou. Sdružení zaměstnavatelů v podnikatelské sféře požaduje prodloužení zkušební doby, a to především u vedoucích a klíčových zaměstnanců, kterými se rozumí vedoucí zaměstnanci a zaměstnanci, kteří na základě svého postavení jsou oprávněni činit taková rozhodnutí, která svým významem mohou podstatně ovlivnit činnost nebo existenci zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé rovněž požadují změnu právní úpravy pracovních poměrů na dobu určitou. Článek 5 Rámcové dohody (směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS) stanoví, že jako opatření k zabránění zneužívání vznikajícímu využitím na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou

při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců lze stanovit jedno nebo více z následujících opatření:

- objektivní důvody, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a pracovních poměrů,
- maximální celkově přípustné trvání na sebe navazujících pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou,
- počet obnovení těchto smluv a pracovních poměrů.

V roce 2011 bude zřejmě diskutována otázka, zda zcela zásadně nezměnit principy uzavírání pracovních smluv na dobu určitou volbou jiných kritérií pro naplnění výše uvedené směrnice.

**Zákoník práce upravuje změny obsahu pracovního poměru**, kde flexibilita spočívá především v možnosti pružného sjednání obsahu pracovního poměru. Pracovněprávní vztahy jsou vztahy soukromého práva a stojí na smluvním principu. Proto změnu obsahu sjednané pracovní smlouvy lze provádět jen dohodou mezi zaměstnavatelem se zaměstnancem. Ustanovením § 40 zákoníku práce se do zákoníku práce promítají požadavky čl. 9 (zákaz nucených prací) a čl. 26 (svoboda volby povolání) Listiny základních práv a svobod. Dohodou lze měnit kterékoliv ustanovení pracovní smlouvy, tedy druh práce, místo či místa výkonu práce, pracovní dobu (sjednaní kratší než stanovené týdenní pracovní doby tzv. částečný úvazek), pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou lze změnit v pracovní poměr na dobu určitou a naopak.

**Změnu pracovní smlouvy** je nutné provést písemně, protože zákoník práce vyžaduje, aby pracovní smlouvy byly uzavírány v písemné formě. Aby bylo možno zjistit, zda zaměstnanec skutečně byl převeden na jinou práci nebo jde o tzv. změnu v rámci pracovního dispozice podle již sjednané pracovní smlouvy, je nezbytné věnovat pozornost konkrétnímu ujednání o sjednaném druhu práce v pracovní smlouvě. Tzv. pracovní náplň v tomto případě nepostačuje – nejde o právní úkon, ale o jednostrannou informaci ve smyslu § 37 zákoníku práce. Rozsah prací, které je povinen zaměstnanec konat v pracovním poměru, je vymezen sjednaným druhem práce. Naproti tomu pracovní náplň představuje podrobnější popis prací (pracovních činností), které je povinen zaměstnanec v rámci sjednaného druhu práce konat. V rámci pracovní smlouvy může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci podle svých provozních potřeb, aniž k tomu potřebuje zaměstnance souhlas. Toto převedení přichází v úvahu zejména tam, kde byl v pracovní smlouvě sjednán výkon více druhů práce, nebylo ovšem současně ujednáno, že některý z těchto druhů práce bude zaměstnanec vykonávat za dalších sjednaných podmínek, například v určitém ročním období. Tímto ujednáním by byla dispoziční pravomoc zaměstnavatele omezena, v daném případě časově. Jestliže v pracovní smlouvě nebyl sjednán druh práce jako výkon konkrétně určené jediné pracovní činnosti, ale byl vymezen okruh pracovních činností, které má zaměstnanec vykonávat, pak přidělení jiné než dosud vykonávané pracovní operace v rámci daného vymezení nelze považovat za změnu sjednaných pracovních podmínek.

Zákoník práce zcela vylučuje nucenou práci ve smyslu úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené práci. Podle ustanovení § 40 sjednaný **obsah pracovní smlouvy lze změnit jen vzájemnou dohodou**. Ke změně sjednané pracovní smlouvy, respektive podmínek sjednaných v pracovní smlouvě, může dojít nejen písemně, ale i ústně nebo konkludentně, čili každým způsobem, kdy souhlas druhého účastníka je dostatečně určitě vyjádřen i jiným způsobem, například když zaměstnanec, aniž by vyslovil nesouhlas s převedením na jinou práci, začne tuto práci vykonávat a proti změně „neprotestuje“.

Zákoník práce stanoví výjimky, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci a výjimky, kdy může zaměstnanec převést na jinou práci na základě svého jednostranného uvážení a rozhodnutí (bez dohody se zaměstnancem). Ustanovení § 41 zákoníku práce se vymyká soukromoprávnímu charakteru pracovního práva, neboť umožňuje jednostranné převedení zaměstnance zaměstnavatelem na jinou práci bez jeho souhlasu a proti jeho vůli. „Jistota“ zaměstnanců je zajištěna tím, že zákoník práce preferuje setrvání zaměstnance

v pracovním poměru u zaměstnavatele i v jiném pracovním postavení, před jeho zájmem vykonávat výlučně tu práci, kterou si sjednal v pracovní smlouvě. V jiných případech zaměstnanec nelze převést na jinou práci bez jeho souhlasu a takové převedení by bylo neplatné.

Zákoník práce rozlišuje případy, kdy je zaměstnavatel **povinen zaměstnance převést na jinou práci, a případy, kdy tak může (avšak nemusí) učinit**. Neuposlechnutí příkazu zaměstnancem (který byl zaměstnavatelem vydán v souladu s § 41 zákoníku práce) a odmítnutí konat jinou uloženou práci je porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V případech, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, mu nesmí dále dosavadní práci přidělovat, a to ani tehdy, kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.

Ustanovení § 41 odst. 2 zákoníku práce dává zaměstnavateli **možnost převést zaměstnance na jinou práci** – nejde tudíž o právní povinnost. Zaměstnavatel tedy podle okolností sám zváží, zda zaměstnance převede na jinou práci, či nikoli. Jde o případy:

- kdy zaměstnanci byla dána výpověď pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo pro nespĺňování předpokladů a požadavků pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f) zákoníku práce.

**Zaměstnavatel má podle § 38 zákoníku práce** obecně stanovenou **povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy**, v níž druh a místo výkonu práce mohou být vymezeny poměrně široce. V rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě může zaměstnavatel měnit práci zaměstnance, a to bez jeho souhlasu, aniž by došlo ke změně pracovního poměru. Ustanovení § 47 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost zařadit zaměstnance (byť jen na krátkou dobu) na „tutéž práci“ a pracoviště, kde byl zaměstnan před vznikem „překážky v práci“, která ho vyřadila z výkonu dosavadní práce. Jde o případy, kdy se zaměstnanec vrací po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené (nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené) v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Teprve není-li to možné ze dvou zákonem vyjmenovaných důvodů (původní práce odpadla, nebo pracoviště bylo zrušeno), tedy nikoliv z jakýchkoliv důvodů, nastává možnost přidělit práci podle pracovní smlouvy.

**Pracovní cestou** – což je rovněž změna místa výkonu práce – se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel však může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. **Vysílání zaměstnance na pracovní cesty je tedy vázáno na jeho souhlas**. Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační jednotky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. V praxi se nejčastěji souhlas zaměstnance s pracovní cestou realizuje jako dohoda o změně či doplnění pracovní smlouvy. Dohoda však může být uzavírána i případ od případu. Zákon rovněž nestanoví formu této dohody. Jestliže zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem dohodu o vysílání na pracovní cesty, je vhodné věnovat pozornost i sjednání možnosti vypovězení této specifické dohody, pokud se například osobní či rodinné poměry zaměstnance změní natolik, že vysílání na pracovní cesty se pro něho stane vážným problémem.

Zákonník práce projevuje nezbytnou soukromoprávní flexibilitu tím, že univerzálně umožňuje smluvní změnu obsahu pracovního poměru, avšak na straně druhé omezuje smluvní vůli zaměstnance. Zákonník práce upravuje případy, kdy:

- zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 1 zákonníku práce),
- zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 2, 4, 5 zákonníku práce),
- zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 2 zákonníku práce),
- zaměstnavatel převádí zaměstnance s jeho souhlasem (§ 41 odst. 5 zákonníku práce).

V roce 2011 lze předpokládat diskuse o změně § 41 zákonníku práce. V pracovním poměru nastávají případy, kdy je nutné změnit druh práce, který má zaměstnanec sjednán v pracovní smlouvě. Ke **změně druhu vykonávané práce** by mělo docházet při respektování autonomie vůle zaměstnance. Základem pro změnu by tak měla být dohoda obou stran. Jednostranné převedení by mělo být možné pouze pokud se jedná o veřejný zájem, tedy zájem přesahující zájmy zaměstnance a zaměstnavatele. Z principu soukromého práva vyplývá, že **změna obsahu pracovního poměru** by měla být (kromě výjimek z důvodu obecného zájmu) prováděna smluvně, nikoliv na základě jednostranného opatření zaměstnavatele.

Existují však i názory, že dosavadní právní úprava vyhovuje, i když jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele o převedení na jinou práci neodpovídá pojetí zákonníku práce jako práva soukromého. Rovněž se předpokládá právní úprava **dočasněho přidělení zaměstnance k jiné fyzické nebo právnické osobě**. Podle dosavadní právní úpravy mohou dočasné přidělení provádět pouze agentury práce.

Skončení pracovního poměru je velice citlivou záležitostí z hlediska zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů. Při skončení pracovního poměru je zaměstnanec chráněn především:

- ustanoveními vymezujícími výpovědní důvody a formální postup při výpovědi,
- ustanoveními o okamžitém zrušení pracovního poměru,
- ustanoveními o ochraně zaměstnanců, kteří se nacházejí v sociálně obtížné situaci,
- ustanoveními o peněžní kompenzaci při rozvázání pracovního poměru v určitých případech.

Důvody skončení pracovního poměru jsou souhrnně uvedeny v § 48 zákonníku práce.

**Dohoda je dvoustranný právní úkon** a k jeho uzavření je třeba souhlasu obou smluvních stran (zaměstnavatele i zaměstnance).

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl v dohodě sjednán. Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti, jako například dnem návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené, ukončením určitých konkrétních prací, ukončením sezóny apod. Dohoda je uzavřena, jakmile se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na konkrétní době skončení pracovního poměru.

Na rozdíl od dohody, která je dvoustranným právním úkonem, **výpověď je jednostranným právním úkonem**, kterým účastník pracovního poměru vyjadřuje kvalifikovaným projevem vůle úmysl skončit pracovní poměr, bez ohledu na stanovisko či nesouhlas druhé smluvní strany pracovního poměru. Výpověď musí být vždy písemná a doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná. V tomto případě lze požadavek písemnosti projevu vůle a sankci neplatnosti ústní či konkludentní výpovědi (na rozdíl od dohody) logicky odvodit právě jednostranností tohoto právního úkonu, neboť zde se k platnosti nevyžaduje souhlas (podpis) či jiné vyjádření druhého smluvního partnera. Z tohoto důvodu je důležité i splnění ostatních formálních náležitostí dání výpovědi. Výpověď může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel.

Podstatnými náležitostmi výpovědi jsou písemná forma, doručení druhému účastníkovi do vlastních rukou a u výpovědi dávané ze strany zaměstnavatele též jednoznačně přesné uvedení výpovědního důvodu, který musí být uveden tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Písemnosti týkající se skončení pracovního poměru musí být zaměstnavatelem doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Doručení bude možné osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliiv bude zaměstnanec zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Nebude-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, bude se považovat písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

Výpověď, která byla doručena druhému účastníkovi, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně. Zákon však nestanoví sankci neplatnosti, pokud k písemné formě tohoto právního úkonu nedojde. Je-li již výpověď dána a doručena druhému účastníkovi, může rozhodnout o její neplatnosti pouze soud.

Výpovědní doba je stanovena v dolní hranici zákonníkem práce kogentně – minimálně 2 měsíce. Maximální délka výpovědní doby není stanovena. Jde o časový úsek, který musí uplynout po dání výpovědi do skončení pracovního poměru. Zákonník práce stanoví jednotnou dvouměsíční výpovědní dobu pro zaměstnance i zaměstnavatele, přičemž je umožněno sjednat či vnitřním předpisem stanovit delší výpovědní dobu, avšak přípustné je sjednání vždy stejně výpovědní doby pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentně (nezměnitelně). Zákaz výpovědi dávané zaměstnavatelem zaměstnanci v tzv. ochranné době představuje ochranu zaměstnance v určitých situacích, kdy skutečnost, že zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď, by byla pro něho nepřiměřeně tvrdá. Ochrana se týká výslovně jen některých výpovědních důvodů – nevztahuje se na výpovědi uváděné v § 54 zákonníku práce.

Pokud jde například o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zná zákonník práce celkem 3 stupně intenzity porušení povinností:

- soustavně méně závažné porušování povinností,
- závažné porušení povinností,
- porušení povinností zvláště hrubým způsobem.

Při hodnocení intenzity tohoto porušení a volbě způsobu případného rozvázání pracovního poměru by měl zaměstnavatel přihlížet především k:

- osobě zaměstnance,
- jím zastávané pracovní povinnosti,
- jím plněných pracovních povinností,
- k době a situaci, v níž k porušení povinnosti došlo,
- k míře zavinění zaměstnance (úmyslu či nedbalosti),
- způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance,
- důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele,
- k tomu, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu atd.

Zákonník práce umožňuje okamžité rozvázání zaměstnání, kdy pracovní poměr končí bezprostředně po učiněném právním úkonu.

**Okamžitě zrušení pracovního poměru** (tzv. výpověď na hodinu) je zcela výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru. **Zákonník práce** tuto výjimečnou možnost **dává jak zaměstnavateli (v § 55), tak i zaměstnanci (v § 56)**. Okamžitě zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je doručit druhému účastníkovi, jinak by byl neplatný. Důvod okamžitého

zrušení pracovního poměru musí být v písemném zrušovacím projevu uveden takovým způsobem, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody rozvázání pracovního poměru. Neuvedení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru se projeví těmi důsledky, že okamžitě zrušení bude neplatné. Důvod, uvedený v právním úkonu směřujícím k okamžitému zrušení pracovního poměru nemůže být dodatečně měněn.

V praxi však bývá mnohem častěji, že zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem tehdy, jestliže zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Zákoník práce (stejně jako v případě porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci podle § 52 písm. g) zákoníku práce) nedefinuje pojem porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Je proto nezbytné vycházet z konkrétního porušení povinnosti vyplývajícího z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, doby tohoto porušení a celkové situace s přihlédnutím k osobě zaměstnance. Značný význam má proto skutečnost, zda jde o zaměstnance, který již dříve porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, jaké má zaměstnanec pracovní zařazení či pracovní pozici, nebo zda jde o situaci, která je mimořádným a zcela výjimečným vybočením z normálního chování a činnosti zaměstnance.

Pracovní poměr končí okamžikem doručení zrušovacího projevu o okamžitém zrušení pracovního poměru, popřípadě dnem, který se za doručení považuje podle § 334 až 336 zákoníku práce.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvou případech:

- prvním případem (důvodem) je situace, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaném zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.
- druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu její splatnosti (podle § 141 odst. 1 zákoníku práce o splatnosti mzdy nebo platu). Zrušovací projev může zaměstnanec s úspěchem použít vždy, jestliže nebyla zaměstnanci vyplacena mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu anebo jakákoli jejich (třeba nepatrná) část.

V souladu se směrnicí Rady 98/59/EHS, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost, upravuje zákoník práce **procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při hromadném propouštění zaměstnanců**. Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce stanovenému počtu zaměstnanců.

Před uskutečněním hromadného propouštění (dáním výpovědi či uzavřením dohod o skončení pracovního poměru jednotlivým zaměstnancům) je zaměstnavatel povinen včas, nejpozději 30 dnů před zamýšleným dáním konkrétních výpovědí jednotlivým zaměstnancům, o svém záměru písemně informovat příslušnou odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání o možnostech zabrazení hromadného propouštění, popřípadě zmínění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance. Předmětem a cílem jednání zaměstnavatele s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců je dosažení shody. Pojem „včas“ bude záležet na zcela konkrétních okolnostech u každého jednotlivého zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je současně povinen ve stejném rozsahu písemně informovat o svém záměru uskutečnit hromadné

propouštění příslušný úřad práce. Dále je pak povinen doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém konečném rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen především uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Včasné splnění této povinnosti je zajištěno zákonem ustanovením o prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců podle § 64 zákoníku práce. V této souvislosti je zaměstnavateli uložena povinnost prokazatelně (například doručenkou, potvrzením podatelny úřadu práce apod.) doručit písemnou zprávu příslušnému úřadu práce a o dni doručení informovat propouštěné zaměstnance. Jedno vyhotovení této zprávy doručuje zaměstnavatel odborové organizaci nebo radě zaměstnanců, které se mohou ke zprávě vyjádřit, a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce.

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen uvedenou povinnosti splnit vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

Nedodržení výše uvedených povinností nezpůsobuje neplatnost jednotlivých konkrétních výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru.

**Neplatnost rozvázání pracovního poměru bývá častým předmětem soudních sporů.** O neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru může závazně rozhodnout jedině soud, nikoliv například úřad práce.

Pokud se zaměstnanec domnívá, že s ním zaměstnavatel skončil pracovní poměr neplatně, musí se rozhodnout, zda povede soudní spor o určení neplatnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a dále, zda bude trvat na dalším zaměstnávání. Zaměstnanci se v obdobných případech snaží si stěžovat na neplatné rozvázání pracovního poměru u úřadu práce, u inspektorátů práce nebo u jiných věcně nepřislušných státních institucí. Neplatnost rozvázání pracovního poměru je však třeba uplatnit vždy pouze u soudu, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Tato lhůta je prekluzivní (propadná). Žaloba musí „dojít k soudu“ (být soudem doručena) nejpozději v poslední den této lhůty. Má-li být zachována lhůta pro podání žaloby, je třeba, aby byla ve stanovené lhůtě soudem doručena do podatelny soudu. Pracovní poměr jinak například skončí i tehdy, jestliže byla výpověď na první pohled dána v rozporu se zákoníkem práce – například jen ústně, či v ní nebyl uveden důvod předpokládaný v § 52 zákoníku práce. Stanovená lhůta je propadná (prekluzivní). To znamená, že po jejím marném uplynutí musí soud k této okolnosti přihlídnout z úřední povinnosti. Uplatněním u soudu se rozumí podání žaloby, nikoliv podání stížnosti, či nezávazná konzultace u soudu nebo u jiného státního orgánu. Neplatnosti zrušení pracovního poměru se u soudu může rovným způsobem domáhat kterákoliv ze smluvních stran. V zájmu účastníků by mělo být co nejrychlejší podání žaloby, pokud je zřejmé, že se spor nepodaří vyřešit vzájemnou dohodou. Žaloba může být podána nejdříve po učiněném právním úkonu směřujícím ke skončení pracovního úkonu. Podle judikatury k uplynutí lhůty k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru je třeba přihlížet ze zákona (z úřední povinnosti soudu). Jestliže však existující duševní choroba, která nebyla jen přechodného rázu, odůvodňovala zbavení zaměstnance způsobilosti k právním úkonům, popřípadě omezení jeho způsobilosti, je třeba plynulí prekluzivní lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru posoudit se zřetelem k tomu, po kterou dobu nebyl zaměstnanec ustanoven opatrovník, kterého musel mít.

Pokud zaměstnanec, který tvrdí, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, oznámí písemně zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat

čovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec, kterému zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebude ochoten nastoupit zpět do práce, anebo ji například pro pracovní neschopnost nemůže konat, náhrada mzdy mu nepřisluší.

Byl-li pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele (podle tvrzení zaměstnance) neplatně a zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání, respektive neoznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Z judikatury lze dovodit, že jestliže se zaměstnanec domáhá u soudu vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a příznání náhrady mzdy a soud shledá, že je žaloba v otázce rozvázání pracovního poměru důvodná, rozhodne o nároku na náhradu mzdy podle stavu, který je v době vyhlášení rozsudku. Po tomto dni se řídí vztahy mezi účastníky pracovního poměru zejména pracovní smlouvou. Jestliže z obsahu žaloby vyplývá, že se zaměstnanec domáhá neplatnosti výpovědi proto, že chce i nadále zůstat u zaměstnavatele zaměstnán, anebo že se zaměstnanec domáhá vyslovení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, pak je nutno mít za to (s tím, že případné pochybnosti odstraní soud v průběhu řízení), že se uplatňuje i nárok na náhradu mzdy. Stejně bude předmětem žaloby o neplatnost zrušení pracovního poměru, i když zaměstnanec svůj návrh formuluje tak, že se domáhá příznání náhrady mzdy, přičemž tento návrh opírá o skutkové tvrzení, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, a o další skutečnosti významné z hlediska vzniku nároku na náhradu mzdy. Požadavek zaměstnance, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, není uplatněn již tím, že zaměstnanec podal u soudu jen žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nahrazuje jen taková žaloba, v níž zaměstnanec uplatnil též náhradu mzdy ve smyslu 1. zákonníku práce.

Zaměstnanec ve vedoucí pracovní funkci může být kdykoliv z této vedoucí funkce odvolán. Pokud je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 zákonníku práce nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

Vedoucími místy, kde lze uzavřít dohodu o možnosti odvolání z pracovního místa či vzdání se pracovního místa, jsou místa:

- v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
- zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

Dále pak v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného:

- statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
- zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně tento zaměstnavatel. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být písemně a musí být doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se místa uveden den pozdější.

U těchto zaměstnanců odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr samozřejmě nekončí, pokud nebyl pracovní poměr založen jmenováním jen

na dobu určitou. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákonníku práce. Odstupně poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance jen v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

**V roce 2011 se předpokládají především diskuse o odstúpném při skončení pracovního poměru.** Programové prohlášení vlády uvádí, že **výše odstúpného vyplývající ze zákona bude vázána na počet odpracovaných let u zaměstnavatele** (do 1 roku práce – 1měsíční odstúpné, do 2 let práce – 2měsíční odstúpné, nad 2 roky – 3měsíční odstúpné).

Samostatným problémem budou nepochybně **diskuse o zkrácení délky výpovědní doby a zjednodušení výpovědních důvodů.**

**V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr** není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, zatímco v pracovním poměru má zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě sjednané kratší pracovní doby, jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Výjimečnost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je dána i tím, že rozsah práce, podle dohody o provedení práce je omezen na maximálně 150 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele a na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele. Další výjimky, kterými se právní režim těchto dohod odlišuje od pracovního poměru jsou stanoveny v § 77 zákonníku práce. Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru.

Neplatí to však v případech, jde-li o

- odstúpné podle § 67 a 68 zákonníku práce,
- pracovní dobu a dobu odpočinku,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- skončení pracovního poměru a
- odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Ze samotné právní koncepce těchto dohod pak vyplývá, že na ně nelze vztahovat ustanovení § 39 zákonníku práce o omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Jinými slovy, dohody lze uzavírat (řetězit) opakovaně bez omezení.

Smluvně lze sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit, práva zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti na pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci a na dovolenou, a to za podmínek uvedených v § 199, § 206 a v části deváté zákonníku práce. U dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206 zákonníku práce.

Podle § 138 zákonníku práce, výše odměny z dohody o provedení práce a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Zákoník práce vztahuje na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti ustanovení § 111 o minimální mzdě. Minimální mzda je nejnížší přípustná výše odměny za práci v každém pracovněprávním vztahu (uvedeném v § 3 zákonníku práce). Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Nedosažle-li výše odměny minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k odměně ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Dohodu o provedení práce lze se zaměstnancem uzavřít na výkon práce či prací, není-li jejich rozsah větší než 150 hodin v kalendářním roce. Přitom není rozhodující, jde-li o charakter práce, která má povahu jednorázového úkolu či jde o opakující se činnost. Toto rozlišení je věcí zadavatele pracovního úkolu.

Do rozsahu práce se započítává také doba práce, která je konána pro těžko zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce. To znamená, že zaměstnanec (fyzická osoba) může konat u neomezeného počtu zaměstnavatelů práci na základě dohody o provedení práce, avšak vždy tak, že u každého bude vykonávat tuto práci v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce (od ledna do prosince). Rozsah práce (v rámci maximálně 150 hodin v kalendářním roce) bude jen obtížně měřitelný za situace, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu (§ 74 odst. 2). Dohoda o provedení práce je blízká občanskoprávní smlouvě o dílo, nicméně podle zákoníku práce je formulována odlišně. V dohodě o provedení práce je vhodné sjednat další podrobnosti, například možnost odstoupení od dohody, pokud nebude práce provedena v dohodnutém termínu, popřípadě při nekvalitním provedení práce. Dohodu o provedení práce uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem písemně, jinak je neplatná. Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít se zaměstnancem (fyzickou osobou) samozřejmě i tehdy, jestliže rozsah práce nebude přesahovat v též kalendářním roce 150 hodin. Na základě této dohody však není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní doby. Toto ustanovení je flexibilní, protože polovinou stanovené týdenní pracovní doby zákoník práce rozumí polovinu pracovní doby určené podle § 79 zákoníku práce u konkrétního zaměstnavatele, takže ji nelze určit obecně, protože u každého zaměstnavatele může být rozdílná. Stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 odst. 1 zákoníku práce nesmí překročit maximální hranici – 40 hodin týdně. Z tohoto ustanovení však nelze dovodit pevnou hranici poloviny týdenní pracovní doby pro výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti, kterou by bylo možné vztáhnout jednotně na všechny zaměstnavatele. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Pokud má například zaměstnanec sjednanou dohodu o pracovní činnosti na 26 týdnů, může pracovat nepravidelně tak, že jeden týden odpracuje 30 hodin, druhý týden 10 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec apod. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracovaná doba maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby, ve většině případů 20 hodin.

I když to zákoník práce výslovně neuvádí, je podle povahy sjednané činnosti zpravidla třeba v dohodě uvést místo výkonu práce, které může být určeno podobným způsobem jako v pracovní smlouvě. Toto ujednání se nemůže měnit jednostranným opatřením, nýbrž vždy vzájemnou dohodou.

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. Zákoník práce (stejně jako při uzavření pracovní smlouvy – § 34 odst. 4 zákoníku práce či dohody o skončení pracovního poměru – § 49 odst. 3 zákoníku práce) stanoví, že jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci. Obsahem dohody o pracovní činnosti jsou sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Z logiky věci pak vyplývá, že může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou, i když nejvýše přípustný rozsah poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje (třeba opakovaně) vždy nejdéle za období 52 týdnů. Jestliže v dohodě nebude sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžitě zrušení pracovního poměru pak bude možné sjednat pouze pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Zaměstnanec, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn pro účely náhrady odměny po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti (§ 194 zákoníku práce).

**V roce 2011 se rovněž v rámci připravované novely zákoníku práce předpokládá diskuse o změně rozsahu práce, která je vykonávána na základě dohod o provedení práce** Programové prohlášení vlády hovoří o stanovení limitu 300 hodin v kalendářním roce. V této souvislosti je nezbytné podotknout, že mnoho úkolů, prováděných na základě dohody o provedení práce nespĺňuje podmínky pro výkon závislé práce, a proto lze tyto činnosti zajistit i občanskoprávním vztahem. Provádění těchto jednorázových pracovních úkolů bylo před rokem 1966 sjednáváno smlouvami o dílo. Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. ve své původní podobě již tento druh smlouvy nepřevzal, neboť vycházel z toho, že vztahy vyplývající z podobných smluv majících za předmět určitou pracovní činnost nebo její výsledky jsou svou povahou pracovníprávními vztahy, a proto se jejich úprava vymyká z rámce (socialistického) občanského zákoníku. V souladu s tím zakotvil tyto právní vztahy zákoník práce. Tento princip se nezměnil ani po roce 1989, a to přesto, že občanský zákoník v platném znění upravuje smlouvu o dílo v § 631 až § 643 občanského zákoníku a smlouvu příkazní v § 724 až § 741 zákoníku práce. Jak již bylo uvedeno, občanský zákoník z roku 1964 ustanovení o smlouvě o dílo neobsahoval. Obsahoval jen úpravu takových speciálních vztahů, jako je zhotovení věci na zakázku, oprava a úprava věci. Zákoník práce pak připouštěl dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti zaměstnance ve vztahu k zaměstnavatelským organizacím. Obdobně v občanském zákoníku před rokem 1991 chyběla obecná úprava příkazní smlouvy. Občanský zákoník více méně počítal pouze s tzv. občanskou výpomocí. Současná právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v rámci pracovníprávních vztahů se proto jeví jako problematická a možná i zastaralá.

**Pracovní doba** a její rozvržení je především otázkou organizace práce a řízení v rámci každého jednotlivého zaměstnavatele a teprve v druhé řadě otázkou rámcové právní úpravy. Není možné, aby pracovní doba byla rigidně určována jen s ohledem na právní úpravu bez ohledu na ekonomické či organizačně – provozní potřeby zaměstnavatele. Zaměstnavatelé si musí uvědomit, že jsou to oni, kdo organizují práci svým zaměstnancům a že pracovní doba slouží k výkonu produktivní práce a nikoliv k „odsezení si“ určité doby v zaměstnání.

Ze zákoníku práce vyplývá, že pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou. Zákoník práce definuje samostatně pracovní pohotovost jako dobu, v níže je zaměstnanec připraven k výkonu práce nad rámec rozvrhu pracovních směn na jiném dohodnutém místě, odlišně od pracovišť zaměstnavatele.

**Pracovní doba je zákoníkem práce zásadně určována poměrem hodin k týdnu.** Tzv. měsíční či roční fond pracovní doby, kterého používají plánovací kalendáře, nemá na posuzování problematiky pracovní doby podle zákoníku práce žádný vliv a slouží jen plánování. Průměrná délka pracovní doby včetně práce přesčas nesmí překročit 48 hodin v období sedmi dnů. Maximální délka stanovené týdenní pracovní doby může být zaměstnavatelem stanovena nejvýše na 40 hodin. Zákoník práce stanoví kratší pracovní dobu pro vymezené skupiny zaměstnanců, například pro ty, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a pro zaměstnance pracující v tísňovém a nepřetržitém pracovním režimu a dále v dvousměnném pracovním režimu.

Zákoník práce dále umožňuje zavést zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy pod výše uvedený rozsah, nikoliv však u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tedy u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni platem.

**O rozvržení pracovní doby** rozhoduje zásadně zaměstnavatel, přičemž určí začátek a konec směn.

**Práci přesčas je pouze práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu** vyplývající z předem sta-

**nového rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámeček rozvržení pracovních směn** (§ 78 odst. 1 písm. – i), § 81, § 82 a 83 zákoníku práce). Práci přesčas není, pokud zaměstnanec na základě vlastní iniciativy či vlastního rozhodnutí (byť s vědomím zaměstnavatele) setrvává na pracovišti déle než činí jeho pracovní doba, a to i kdyby konal práci.

**Zaměstnanec lze nařídit práci přesčas pouze tak, aby nečinila víc než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.** Pokud jde o tzv. dohodnutou práci přesčas (zákon nestanoví, že dohoda se zaměstnancem musí být písemná), zákon nestanoví celkový maximální limit této práce přesčas. Celkový počet hodin práce přesčas však nesmí ani v tomto případě v průměru přesáhnout 8 hodin týdně.

V roce 2011 se očekávají především diskuse o sjednocení pravidel pro rozvržení pracovní doby při rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Požadavkem je sjednotit pravidla pro rozvrhování pracovní doby, zcela běžné v právních úpravách členských států EU, ale i „nadměrných“ předpisech, čili sjednotit vyrovnávací období pro zaměstnance, dobu seznámení s rozvrhem směn a určení jen jedné maximální délky směny. Uvedenou změnou by došlo k podstatnému zjednodušení právní úpravy, odstranění nevdůvodných nerovností u zaměstnanců s odlišným rozvržením pracovní doby (právo zaměstnance na seznámení se předem s rozvrhem směn), sjednocení maximální délky směny a především k umožnění zaměstnavatelům flexibilně rozvrhovat pracovní dobu podle svých provozních, energetických, výrobních, obdobyových a personálních potřeb. Při dodržení kogentních ustanovení o maximální délce směny, odpočinku mezi směnami a odpočinku v týdnu, nedojde ani ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců.

Dále se zvažuje upravit § 86 odst. 1 tak, aby lépe vystihoval specifika (odlišnosti) konta pracovní doby od „klasických“ pracovních režimů. Určitý náznak odlišnosti je v současném ustanovení § 13 odst. 3 zákoníku práce, byť nemá dostatečnou vypovídací hodnotu. Podmínka stanovit konto pracovní doby jen v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu by zůstala zachována.

Programové prohlášení vlády obsahuje mimo jiné i zpružení institutu konta pracovní doby. Konto pracovní doby jako specifický právní institut v oblasti pracovní doby je poměrně nový a byl do právní úpravy zaveden zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Konto pracovní doby bylo užívatelem přijato převážně pozitivně, nicméně nové úpravě byla vytýkána složitost, administrativní náročnost vedení účtu pracovní doby a povinnost zaměstnavatele vyžadovat souhlas zaměstnance se zavedením konta pracovní doby. Proto se diskutuje o návrhu zrušit § 87 odst. 3 zákoníku práce, jelikož stanovení povinnosti zaměstnavatele, aby vykazoval každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou týdenní pracovní dobou je nadbytečné s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel i při použití konta pracovní doby je povinen vést evidenci odpracované doby zaměstnance dle § 96 zákoníku práce. Zrušením povinnosti vykazovat každý týden údaj, který je možno v případě potřeby zjistit z evidence pracovní doby, by bylo dosaženo snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, kteří zavedení konta pracovní doby na svém pracovišti zvažují nebo konto pracovní doby již aplikují.

Zvažuje se upravit ustanovení § 87 odst. 4 zákoníku práce tak, aby zde byla stanovena povinnost zaměstnavatele zúčtovat pracovní dobu na účtu pracovní doby po skončení vyrovnávacího období nebo skončení pracovního poměru.

Zákoník práce stanoví základní podmínky pro poskytování **mezd** a za stěžejní je třeba z hlediska „stanovení podmínek pro odměňování“ pokládat ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce (mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem). V hlavě třetí se stanoví podmínky pro poskytování platu a za nejvýznamnější z uvedeného hlediska je třeba považovat ustanovení § 122 odst. 1 zákoníku práce (plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákoníku práce, prováděcího nařízení vlády a v jejich mezích

podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu). V hlavě čtvrté se stanoví smluvní princip jako jediná forma utváření odměny z dohod (výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti).

**Zákoník práce stanoví jak právní úpravu mezd v tzv. podnikatelské sféře, tak i právní úpravu platových poměrů ve veřejných službách a správě a právní úpravu odměňování zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.** Mzda je vymezena nejen jako peněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci v pracovním poměru, ale za stanovených podmínek se připouští (vedle peněžitě plnění) i možnost poskytovat část mzdy zaměstnancům ve formě naturální mzdy (§ 119 zákoníku práce). Mzda náleží za práci zaměstnancům tzv. podnikatelských subjektů, které nejsou napojeny ani na státní rozpočet, obecní rozpočty, zdravotní pojištění nebo jiné veřejné zdroje, jako jsou státní podniky, akciové společnosti, společnosti s ručením omezeným a jiné právnické osoby definované jako obchodní společnosti, ale mzdu se poskytují i zaměstnancům občanských sdružení, politických stran, církevních škol i soukromých škol, kde míra financování z veřejných zdrojů bývá zpravidla vysoká. Formou mzdy jsou odměňování i zaměstnanci vysokých škol (a to i v případě, že jsou tyto vysoké školy plně financovány ze státního rozpočtu), zaměstnanci církví (s výjimkou duchovních, pro něž je stanovena speciální právní úprava odměňování) a zaměstnanci soukromých zdravotnických zařízení (i tehdy, jsou-li tato zařízení ze 100% závislá na úhradách ze zdravotního pojištění). Mzda náleží rovněž zaměstnancům veřejných výzkumných institucí, které jsou nově zřizovány podle zákona č. 341/2005 Sb. Stejně tak v případech, kde je zaměstnavatelem fyzická osoba, nepřichází v úvahu jiná forma odměny za práci v pracovním poměru než mzda.

Mzda nepřísluší zaměstnancům v pracovním poměru, jestliže je jejich zaměstnavatelem některý ze subjektů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

Zaměstnancům státu, obcí, krajů, státních fondů, školských právnických osob a za stanovených podmínek i zaměstnancům příspěvkových organizací se za práci v pracovním poměru poskytuje plat (je-li zaměstnavatelem Česká republika, jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává v souladu s § 9 zákoníku práce organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává). Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

Právní úprava platu je značně rigidní. Zaměstnancům ve veřejných službách a správě určuje plat zaměstnavatel jednostranným opatřením – platovým výměrem (§ 136 zákoníku práce). Určení platu jiným než stanoveným způsobem (např. sjednáním v pracovní smlouvě) není přípustné.

Principy uvedené právní úpravy prolomuje (v těchto dnech schválená) novela zákoníku práce, která mění zmocnění v § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce. Na jeho základě bude moci vláda stanovit okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat. Návrh novely prováděcího nařízení vlády (č. 564/2006 Sb.) stanoví možnost sjednat smluvní plat pro nejnáročnější práce (nejvýše zařazené práce) v jednotlivých oblastech veřejných služeb a správy.

Právní úprava zmocnění v zákoníku práce však trpí podstatnou vadou spočívající v tom, že „smluvní plat“ není (jako jediná složka platu) v zákoníku práce definován. Pojem „plat“ navíc používá zákoník práce jako označení odměny za práci (celé odměny za práci, tj. souhrnu všech složek, kterými je plat tvořen) poskytované zaměstnancům uvedeným v § 109 odst. 3 zákoníku práce. S ohledem na absenci zákonné definice a rozsah zmocnění umožňující jen „vymezení okruhu zaměstnanců, se kterými lze smluvní plat sjednat,“ je podrobnější úprava

smluvního platu nařízením vlády z právního hlediska značně problematická. Tento nedostatek by měl být řešen. Zákoník práce by měl zakotvit možnost utvářet plat ve veřejných službách a správe smluvně a provést zákonnou definici smluvního platu.

**Dovolená** je specifickou dobu odpočinku zaměstnance, která se váže ke kalendářnímu roku. Z hlediska míry flexibility a ochrany zaměstnance je nezbytné vzít v úvahu především ochranou funkci dovolené. Dovolená představuje zákonem stanovený nejdelší úsek pracovního volna zaměstnance v kalendářním roce. Flexibilita se projevuje zejména při určování nástupu dovolené jednotlivým zaměstnancům, v právu zaměstnavatele odvolat zaměstnance z dovolené a právu nařídít hromadné čerpání dovolené. Evropský soudní dvůr (dále jen ESD) ve svém rozsudku z 20. 1. 2009 ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06 mimo jiné konstatoval, že

- 1) Všichni pracovníci mají nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně 4 týdnů. Tento nárok je přiznán každému pracovníku bez ohledu na jeho zdravotní stav.
- 2) Nárok na placenou dovolenou nezaniká uplynutím referenčního období nebo období převoditelnosti ani tehdy, pokud pracovník měl volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo po jeho část a neměl ve skutečnosti možnost uplatnit tento nárok, který mu směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby přiznává.
- 3) Pokud dojde ke skončení pracovního poměru, není již možné fakticky placenou dovolenou za kalendářní rok vyčerpat, a proto náleží finanční náhrada. Finanční náhrada, na niž má nárok pracovník, který nemohl z důvodů nezávislých na jeho vůli uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok před skončením pracovního poměru, musí být vypočítána tak, aby pracovník byl ve srovnatelné situaci, jako kdyby uplatnil svůj nárok během trvání pracovního poměru. Obvyklá mzda pracovníka je určující i pro výpočet finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok nevyčerpanou při skončení pracovního poměru.

V zákoníku práce bude zřejmě nezbytné nově stanovit, že nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a z důvodu čerpání mateřské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

**Překážky v práci** jsou právními předpisy předvídané situace, kdy zaměstnanec po přechodnou dobu nemůže vykonávat práci právě z důvodu existence překážky v práci. Právní úprava překážek v práci je značně flexibilní, protože zákoník práce i nařízení vlády č. 590/2006 Sb., stanoví jen minimální rámec a standard překážek v práci. Zaměstnavatel tudíž může v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v individuální smlouvě či dohodě se zaměstnancem dohodnout či stanovit další překážky v práci a může se i dohodnout či stanovit, že bude zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy nad rámec povinné právní úpravy. Totéž platí i pro povinnost zaměstnance oznámit zaměstnavateli překážku v práci a prokázat její existenci a dobu jejího trvání. Proto by se jako prioritní zásada měla v těchto případech uplatnit zásada dobrých mravů a vzájemných ohledů na soukromé potřeby zaměstnance.

Právní jistoty zajišťuje zákoník práce zaměstnancům především tím, že stanoví zaručený minimální okruh překážek v práci, a stejně tak i překážky v práci, při nichž zaměstnanci vzniká právo na náhradu mzdy. Zaměstnavatel má právo posoudit okruh právních skutečností, které zakládají ze zákona právo zaměstnance dočasně přerušit své pracovní závazky. Obdobě je nezbytné zvážit, v kterých případech je vhodné poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy, protože obecně existuje i možnost, že zaměstnanec si zameškanou pracovní dobu může po dohodě se zaměstnavatelem napravit.

Právní úprava **odpovědnosti za škodu** patří v právu vůbec k tradičním institutům, které vycházejí z teoretických základů. Flexibilita se projevuje v možnosti smluvního sjednání kvalifikované odpovědnosti zaměstnance za škodu. Ochrana zaměstnance se pak projevuje především v omezení limitu výše náhrady škody.

Oblast odpovědnosti za škodu je tradičně upravena kogentními normami, které garantují stabilitu, stejně jako adekvátní reparaci vzniklé škody i přiměřenost náhrady pro zaměstnance. Nástrojem flexibility je pouze prostor pro smluvní vůli v případě odpovědnosti zaměstnance za škodu při tzv. kvalifikovaném typu odpovědnosti. Naopak ochrana je zajištěna požadavkem na porušení povinností pouze na straně zaměstnance, nezbytné zavinění a limitace náhrady škody zaměstnance.

## Závěr

- Cílem reformy pracovního práva v roce 2011 bude zejména reagovat především na nález Ústavního soudu, vyhlášený pod č. 116/2008 Sb. v základních systémových přístupech a promítnout do zákoníku práce i formálně podpůrnou působnost občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích,
- reagovat na Programové prohlášení vlády České republiky ze dne 4. 8. 2010,
- akcentovat obecný princip podstatně vyšší autonomie vůle účastníků základního pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele a zaměstnance při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance,
- provést další drobnější změny, které nebyly realizovány předchozími změnami zákoníku práce, i když jsou obecně uznávány jako potřebné,
- provést adekvátní legislativně technické úpravy navazující na výše uvedené změny.

Obecně lze konstatovat, že rok 2010 byl velice chudý na změny v pracovněprávních předpisech. Uvidíme, jaké změny nám přinese rok 2011.