

Zdeněk Schmied, Jaroslav Jakubka

Zákoník práce 2012

s výkladem

Právní stav k 1. 1. 2012



- výklad změn platných od 1. 1. 2012
- nová úprava čerpání dovolené
- nové výpovědní důvody
- změny ve sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou
- **obsahuje převodní můstek k novele č. 365/2011 Sb.**



Redakce si dovoluje upřímně poděkovat in memoriam JUDr. Jaroslavu Jakubkovi
za dlouholetou spolupráci a za obrovský přínos jeho díla odborným kruhům.

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.

Zákoník práce 2012 – s výkladem Právní stav k 1. 1. 2012

V předkládané publikaci najdete seznámení se změnami, které se promítaly do zákoníku práce po dni 1. 1. 2011 novelami č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 367/2011 Sb. a tzv. „**velkou**“ **novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb.** Úplné znění uvozuje výklad nejčastějších problémových oblastí zákoníku práce s promítnutím přijatých nejvýznamnějších věcných změn.

Účinnost jednotlivých ustanovení zákona je odlišena různým typem písma.

Tučný text – vyznačení „velké“ novely č. 365/2011 Sb. (netýká se nadpisů).

Veškeré práce na této publikaci probíhaly s maximální snahou o přesnost textu, považujeme však za důležité upozornit, že **právně závazný je pouze text publikovaný ve Sbírce zákonů**.

Zákoník práce 2012 – s výkladem Právní stav k 1. 1. 2012

Mgr. Zdeněk Schmied, JUDr. Jaroslav Jakubka

Vydala GRADA Publishing, a.s.

U Průhonu 22, Praha 7, jako svou 4 661. publikaci

Odpovědná redaktorka Ing. Michaela Průšová

Realizace obálky Vojtěch Kočí

Zlom Jan Šístek

Počet stran 104

Třinácté vydání, Praha 2000, 2001, 2002, 2003, 2004,
2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012

Vytiskly tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

© GRADA Publishing, a.s., 2012

ISBN 978-80-247-4031-7 (tištěná verze)

ISBN 978-80-247-7634-7 (elektronická verze ve formátu PDF)

ISBN 978-80-247-7635-4 (elektronická verze ve formátu EPUB)

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

Obsah

Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2012	5
Vybrané výkladové problémy zákoníku práce ve znění změn k 1. 1. 2012	7
Závěr	27
Přehled mezinárodních dokumentů – směrnice Evropské unie a úmluvy Mezinárodní organizace práce vztahující se k zákoníku práce	28
Přehled členění zákoníku práce	30
Úplné znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb.	34
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.	99
Převodní můstek k novele zákoníku práce	102

Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2012

Rok 2011 byl podle očekávání ve znamení intenzivní legislativní přípravy, projednávání a nakonec i schvalování mimořádně velkého množství zásadních a významných, zejména věcných, ale i legislativně technických změn v celé řadě právních předpisů spadajících do působnosti resortu práce a sociálních věcí. Tyto změny se promítají nejenom v soukromoprávní úpravě pracovněprávních vztahů v rámci **zákoníku práce**, ale také v oblasti veřejného práva. V oblasti veřejnoprávní úpravy jde především o změny na úseku **zaměstnanosti** (několik novel zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, přijetí zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů) a **inspekce práce** (se změnami v zákoně o zaměstnanosti související novelizace zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce). Další rozsáhlý soubor změn v rámci tzv. „sociální reformy I“ se týká **sociálních zákonů** (např. novela zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, a přijetí nového zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů) a také právních předpisů upravujících **sociální pojištění** (např. změny zákonů č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, č. 589/1992 Sb., o pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti). Zdaleka nejde o úplný výčet změnami dotčených právních předpisů (existují i další zásadní změny či nové právní úpravy týkající se například realizace důchodové reformy) a připomínají se jen ty, které více či méně nebo přímo či nepřímo souvisejí s úpravou pracovněprávní. V dalším bude tedy komentář zaměřen téměř výhradně na **změny provedené v zákoníku práce**, a to pouze rámcově, pokud jde o jeho novelizace, které nabýly účinnosti již v průběhu roku 2011, a podrobněji, pokud jde o změny provedené k 1. lednu 2012, především tzv. „**velkou novelou zákoníku práce**“.

1. Stručný přehled novelizací zákoníku práce v roce 2011:

a) zákonem č. 347/2010 Sb. s účinností od 1. 1. 2011:

Zvláštní osud provází zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, a kterým byla k 1. 1. 2011 přímo novelizována některá ustanovení zákoníku práce. Na jeho základě došlo k dočasnému **prodloužení období poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny** z dohody při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě zaměstnance, a to z původních 14 na prvních 21 dnů trvání těchto sociálních událostí (opatření je stanoveno pro dobu od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013), a dále byla stanovena výhradně **pisemná forma dohody o provedení práce**. V souvislosti se snížením výdajů na odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a právě bylo změněno ust. § 123 odst. 6 tak, že zmocňuje vládu stanovit nařízení vlády 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. Konkrétní změny, pokud jde o zvláštní způsob určení platových tarifů, tzv. pásmové odměňování a dočasné sjednání smluvního platu, stanovila rovněž s účinností k 1. 1. 2011 **novela nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě**.

Zákon č. 347/2010 Sb., kterým byly výše uvedené změny promítnuty do zákoníku práce, byl však **nálezem Ústavního soudu** vyhlášeným pod č. **80/2011 Sb.** z důvodu procedury jeho projednávání Poslaneckou sněmovnou ve stavu legislativní nouze **zrušen k 31. 12. 2011** a změny tímto zákonem provedené proto platí až do konce roku 2011. Zároveň byl však Ústavním soudem vládě ponechán časový prostor navrhnout právní úpravu úsporných opatření novým zákonem, který by mohl být do konce roku 2011 Parlamentem České republiky schválen (viz dále k novelizacím s účinností od 1. ledna 2012).

b) zákonem č. 427/2010 Sb. s účinností od 1. 1. 2011:

Dnem 1. ledna 2011 nabyl účinnosti 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 a azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další zákony. Tento zákon **změnil § 48 odst. 3 zákoníku práce**, a sice tak, že pracovní poměr končí ze 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 podle zákona č. 427/2010 Sb..

c) zákonem č. 73/2011 Sb. s účinností od 1. 4. 2011:

Dnem 1. dubna 2011 nabyl účinnosti zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Tímto zákonem byl dnem jeho účinnosti zřízen jednotný (do značné míry centralizovaný) **Úřad práce České republiky**, který se vnitřně člení na organizační útvary na úrovni krajských poboček a kontaktních pracovišť, a současně k 31. 3. 2011 bylo zrušeno všech 77 organizačních složek státu – okresních úřadů práce, jejichž dosavadní působnost nový úřad v plném rozsahu převzal. Zákon se promítl i v zákoníku práce – spíše formou legislativně technických změn, jestliže v něm nahradil dosavadní odkazy na úřady práce odkazem na Úřad práce České republiky, popřípadě na krajské pobočky tohoto úřadu, a zároveň určil jejich místní příslušnost (např. při plnění povinností zaměstnavatelů v souvislosti s hromadným propouštěním, při částečné nezaměstnanosti a v dalších případech).

d) zákonem č. 180/2011 Sb. s účinností od 1. 7. 2011,

kterým se mění zákon o finančním arbitrovi a kterým byl mimo jiné zákoník práce doplněn v § 5 odst. 5 o **finančního arbitra a jeho zástupce**, jejichž pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

e) zákonem č. 185/2011 Sb. s účinností od 8. 7. 2011,

kterým se mění zákoník práce (jde o tzv. „**euronovelu**“) a kterým byla do zákoníku práce promítnuta transpozice směrnice Evropského parlamentu a rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, a to především v části dvanácté, která upravuje informování, projednání v pracovněprávním vztahu, oprávnění odborové organizace a postavení rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

2. Novelizace zákoníku práce k 1. lednu 2012:

V návaznosti na to, co bylo výše uvedeno ohledně zrušeného zákona č. 347/2010 Sb. (viz bod 1. písm. a), došlo podle očekávání v průběhu roku 2011 k vypracování, předložení a nakonec i schválení **vládního návrhu zákona č. 364/2011 Sb.** (totožného názvu i obdobného obsahu se zrušeným zákonem), jímž se tak s účinností od 1. 1. 2012 zachovávají i pro další období **úsporná opatření obsažená v původním nahrazovaném zákoně**. Jedinou významnější věcnou změnou ve srovnání s původním zněním zrušeného zákona je **nový institut tzv. kompenzace** promítnutý do § 44b zákona o zaměstnanosti. Kompenzace se týká uchazečů o zaměstnání, jimž při skončení pracovního poměru před jejich zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vzniklo právo na odstupné podle § 67 zákoníku práce, avšak odstupné jim nejpozději v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru zaměstnavatelem vyplaceno nebylo. Napravuje se tak stav, kdy z důvodu pouhé existence právního nároku na odstupné se zaměstnanci ze zákona odkládá poskytování podpory v nezaměstnanosti (zpravidla o dobu tří měsíců odpovídající minimálnímu násobku odstupného), a to i v případě, kdy odstupné vyplaceno nebylo. Úřad práce v takovém případě přizná uchazeči kompenzaci ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku za dobu od jeho zařazení do evidence uchazečů do uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného podle jiného právního předpisu. O vyplacení kompenzace a o její výši informuje krajská pobočka Úřadu práce do 3 pracovních dní ode dne nabytí právní moci rozhodnutí zaměstnavatele, u něhož zaměstnanec právo na odstupné vzniklo. Kompenzaci je zaměstnavatel povinen Úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů od doručení informace, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil.

Svým rozsahem i významem přesahující dosavadní díleci novelizace zákoníku práce, k nimž postupně docházelo po nabytí jeho účinnosti v době od 1. 1. 2007 (snad s výjimkou jen tzv. „technické novelizace“ zákonem č. 362/2007 Sb. a nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.), je poslední, v pořadí již 21. novelizace, označovaná někdy jako tzv. „**velká novela zákoníku práce**“, provedená zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, která nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2012. Tato novela zásadním způsobem zasahuje do dosavadní právní úpravy a **sleduje zejména tento účel:**

- důsledné promítnutí závěrů obsažených v nálezu Ústavního soudu z 12. března 2008, vyhlášeného ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., do zákoníku práce, především s důrazem na **princip subsidiarity** – tedy podpůrné působnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích,
- naplnění úkolů a cílů obsažených v Programovém prohlášení vlády České republiky ze dne 4. srpna 2010, které by měly směřovat především k **větší flexibilitě** pracovněprávních vztahů,
- rozšíření smluvní volnosti akcentací obecného principu **autonomie vůle** účastníků základního pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele a zaměstnance při zachování nezbytné míry **ochrany** zaměstnance,
- provedení některých **věcných změn** v pracovněprávní úpravě vycházejících jednak z návrhů odborné skupiny pro přípravu novely zákoníku práce v roce 2009, jednak z požadavků aplikační praxe a
- legislativně technické **zprůsnění díky** řady zákonných ustanovení ke zdůraznění jejich kogentní povahy za účelem odstranění pochybností o povaze těchto ustanovení z hlediska vyloučení možnosti odchýlení.

Uvedenou novelou se do zákoníku práce promítají od 1. ledna 2012 tyto **nejvýznamnější věcné změny**:

- **vymezení základních zásad** pracovněprávních vztahů, jako obecných interpretačních pravidel normativního charakteru, a redefinice pojmu závislá práce oddělením základních pojmových znaků od podmínek, za nichž musí být závislá práce vykonávána,
- vyloučení těch právních **institutů občanského práva**, které pro pracovněprávní vztahy nelze použít a zvláštní úprava **neplatnosti právních úkonů**, především pro nedostatek písemné formy,
- v oblasti **zkušební doby** a podmínek pro sjednávání a opakované uzavírání pracovního poměru na **dobu určitou**,
- obnovení institutu **dočasného přidělení** zaměstnance k jinému zaměstnavateli a rozšíření okruhu **výpovědních důvodů**,
- diferenciaci výše **odstupného** v závislosti na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele a obnovení tzv. **moderačního práva soudu** snížit náhradu mzdy příslušející zaměstnanci z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru,
- zvýšení maximálního **limitu počtu hodin** na dohodu o provedení práce ze 150 na 300 hodin v kalendářním roce a s tím související podrobení této dohody **odvodu pojistného** na sociální a zdravotní pojištění za specifických podmínek stanovených v § 7a zákona o nemocenském pojištění,
- zpružnění institutů **pružné pracovní doby a konta pracovní doby**,
- rozšíření možnosti sjednání mzdy a stanovení platu s přihlédnutím k případné **práci přesčas**,
- rozšíření okruhu potenciálních příjemců **náhrady odměny z dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény v souvislosti s rozšířením okruhu pojištěných zaměstnání podle zákonů o nemocenském pojištění, důchodovém pojištění a všeobecném zdravotním pojištění,
- změna postupu v **určování dovolené** při současném zrušení dosavadní úpravy dvojího režimu čerpání dovolené, zániku práva na dovolenou jejím nevyčerpaním a zrušení možnosti „proplatit“ nevyčerpanou dovolenou v jiných případech než výhradně jen při skončení pracovního poměru,
- změna podmínek pro sjednávání **konkurenční doložky** a snížení minimální výše peněžitého vyrovnání,
- nová úprava možnosti **skončení pracovního poměru** zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Výše uvedené **výčet změn není úplný**. O těchto i o dalších změnách zákoníku práce, vyplývajících z jeho poslední novely, bude podrobněji pojednáno v následujícím komentáři k vybraným výkladovým problémům zákoníku práce ve znění změn k 1. 1. 2012.

Při zvažování možných variant změn, které by i do budoucna měly permanentně směřovat k **větší flexibilitě pracovněprávních vztahů při současném zajištění potřebné míry ochrany zaměstnance** jako slabší smluvní strany v těchto právních vztazích (tzv. princip „flexibilitoty“), bude nezbytné brát v úvahu reálný stav našeho pracovního práva a přihlížet k názorům a postojům sociálních partnerů – tedy zástupců zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Vybrané výkladové problémy zákoníku práce ve znění změn k 1. 1. 2012

(původní text aktualizovaný podle právního stavu účinného k 1. lednu 2012)

1. Povaha a základní principy pracovněprávní úpravy v zákoníku práce a vztah k občanskému zákoníku

Pracovní právo je právem soukromým. Základním právním předpisem pracovního práva je **zákoník práce**, ale i další právní předpisy. Rozhodující pro aplikaci pracovněprávních předpisů je skutečnost, zda fyzická osoba vykonává **závislou práci** ve smyslu její definice vyjadřující její základní pojmové znaky uvedené v § 2 odst. 1 zákoníku práce, a to za podmínek stanovených v odstavci 2. Rozhodujícími rozlišovacími znaky k posouzení, zda jde v konkrétním případě o výkon závislé práce, jsou, zda je činnost (práce) vykonávána zaměstnancem **osobně, ve vztahu nadřízenosti** zaměstnavatele **a podřízenosti** zaměstnance, **jménem zaměstnavatele**, podle jeho **pokynů** a na jeho právní a ekonomickou odpovědnost. Vyazuje-li určitá činnost (práce) konaná fyzickou osobou pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu **znaky závislé práce**, musí být vykonávána **vylučně v základním pracovněprávním vztahu** (§ 3) – tedy v pracovním poměru, na základě dohody o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. V případě, že činnost (práce) nemá charakter závislé práce, je možné tuto činnost neprovázet vlastními zaměstnanci, ale zajistit ji jinak (dodávkou, subdodávkou, příkazní smlouvou), kdy vzájemný vztah již nebude vztahem pracovněprávní, ale půjde o vztahy podle občanského nebo obchodního zákoníku.

Zákoník práce obsahuje především zvláštní právní úpravu vztahů při výkonu závislé práce a stanoví základní pravidlo, podle něhož se lze odchýlit od ustanovení tohoto zákona podle zásady „**je dovoleno vše, co zákon nezakazuje**“. Pracovní právo však upravuje nejen práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce, ale i některé související právní vztahy (§ 1). Jde o **právní vztahy kolektivní povahy**, které souvisejí s výkonem závislé práce a jsou tudíž rovněž pracovněprávními vztahy, nebo některé **vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů** a nově též o **úpravu některých jiných práv a povinností zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některých sankcí za jeho porušení** [§ 1 písm. e)].

Obecným právním předpisem, který je třeba aplikovat subsidiárně pro pracovněprávní vztahy, je **občanský zákoník**. Ten je třeba použít vždy, pokud zákoník práce příslušnou věc v oblasti pracovněprávních vztahů neupravuje, avšak zásadně jen v souladu se **základními zásadami pracovněprávních vztahů** (§ 2a a § 4 zákoníku práce). Z důvodu nezbytného vymezení zákoníku práce vůči subsidiární možnosti použití občanskému zákoníku a k zajištění zákonné ochrany v pracovněprávních vztazích stanoví zákoník práce nově v § 4a, kterých ustanovení občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy **použít nelze**, jako například ustanovení o zadržovacím právu, o postoupení pohledávky, smluvní pokutě, která smí být dohodnuta jen, stanoví-li to zákoník práce (viz pouze § 310 o konkurenční doložce).

Novela zákoníku práce stanoví **základní zásady pracovněprávních vztahů** jako obecná tři interpretační (výkladová) pravidla normativního charakteru, k nimž je třeba vždy přihlídnout při aplikaci jednotlivých ustanovení nejen zákoníku práce, ale též při subsidiárním používání občanského

zákoníku. Tyto zásady jsou formulovány na čelném místě zákoníku práce – v § 1a a jsou jimi zejména:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

K 1. lednu 2012 byla v zákoníku práce v části první hlavy III (§ 13 až 15) zrušena. Základní zásady pracovněprávních vztahů (nejobecnější principy) byly nově formulovány v § 1a (viz výše). Některé z dříve uvedených „zásad“ jsou vyjádřením obecných principů soukromoprávní úpravy (vyplývají z občanského zákoníku), a proto je není třeba v zákoníku práce pro pracovněprávní vztahy zvláště upravovat (srov. např. dosavadní § 13 odst. 1 nebo 5, § 14 odst. 1). Jiné z dosud uvedených „zásad“ v § 13 až 15 byly systematicky zařazeny do § 346b nebo jsou součástí konkrétní úpravy na jiných místech zákoníku práce (např. povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem – viz § 29 a § 305 odst. 4). Některé povinnosti a pravidla byly přeneseny do § 34b. Spolu s přeformulováním základních zásad došlo i ke změně systematiky úvodních ustanovení zákoníku práce tak, aby byla lépe vyjádřena důležitost obecných zásad pro aplikaci zákoníku práce a pro výklad jeho jednotlivých ustanovení. Proto po vymezení předmětu úpravy ihned následují základní zásady, po nich pak teprve pravidlo o subsidiaritě občanského zákoníku.

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** zakládajícími práva a povinnosti pak mohou být **vnitřní předpisy zaměstnavatele**. Vnitřní předpis však nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, neboť k úpravě povinností zaměstnance může dojít jen individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 4b odst. 2). Většina práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by měla vyplývat ze smluv a „firemních“ norem, které se vztahují jen na zaměstnance toho kterého 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, nebo jestliže takového podpůrnému použití občanského zákoníku výslovně pro některé případy nevylučuje (§ 4a) – např. ustanovení občanského zákoníku o právu zadržovacím, o postoupení pohledávky.

Zásadním principem pracovního práva je teze „**co není zakázáno, je dovoleno**“. Autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu vychází z toho, že účastníci mohou do soukromoprávních vztahů vstupovat svobodně a sjednat si většinu práv a povinností, nejsou-li zákonem zakázány. Rozpoznání typu norem (tedy konkrétních ustanovení), které odchýlení nedovolují, by nemělo způsobovat v praxi

problémy, měly by být patrné zákazovým nebo příkazovým imperativem např. „je zakázáno“, „nesmí se“, „není dovoleno“, nebo naopak „musí“, „je povinen“. Kromě jednotlivých zakázů nebo příkazů uvedených přímo v textu zákona výslovně (např. v § 34b) je zákaz „odchýlení se“ uveden v taxativním výčtu ustanovení § 363 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 Směrnici Evropského společenství. **Odchýlení je v těchto případech 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 pohybuje 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. Většinu 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, který umožňuje výkon závislé práce výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštní předpis. 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 omezení. Jedná se např. o stanovení minimální délky dovolené, maximálního limitu nařízené práce přesčas nebo počtu hodin, které lze odpracovat na dohodu o provedení práce v kalendářním roce.

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 základních zásad pracovněprávních vztahů, které jsou uvedeny v § 1a. Za ustanovení, od nichž se není možné z důvodu jejich povahy odchýlit, je možné považovat i ustanovení upravující postavení účastníků – § 6 až § 11 a ustanovení upravující náhradu škody. **Náhrada škody** (§ 248 až § 275 a § 365 až § 393) je v pracovním právu řešena zcela specifickým způsobem, který není vhodné narušovat odchýlným ujednáním smluvních stran.

Pro možnost 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, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud zákon o daních z příjmů nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. To ve svém komplexu představuje rozšíření daňové uznatelnosti různých zaměstnaneckých výhod sjednaných či stanovených podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ (zvýšené odstupné nebo 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 daňového zákona 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 (§ 5 odst. 1 až 3). Pokud jde o některé skupiny zaměstnanců, např. **justiční čekatelé, státní zástupce, úředníky územně samosprávných celků, pedagogické pracovníky, akademické pracovníky vysokých škol, asistenty soudců a asistenty státních zástupců, veřejného ochránce práv, zástupce veřejného ochránce práv, notářské kandidáty, notářské koncipienty, exekutorské kandidáty, exekutorské koncipienty a advokátní koncipienty**, jsou jejich zaměstnanecké vztahy upraveny také jinými právními předpisy než jen zákoníkem práce, aniž by tuto skutečnost musel zákoník práce nadále stanovovat v odstavcích 4 a 5 téhož zákonného ustanovení, a proto se k 31. 12. 2011 tyto dva odstavce v § 5 zrušují. 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).

2. Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů

Úpravu právního **postavení účastníků pracovněprávních vztahů** (subjektů těchto právních vztahů) je v zákoníku práce soustředěna v § 6 až 11, a to jen v nezbytném rozsahu, neboť obecně taková úprava vyplývá z občanského zákoníku (např. subjektivita a jednání právnických osob, omezení či zbavení způsobilosti k právním úkonům, zastupování v pracovněprávních vztazích). Účastníkem pracovněprávních vztahů (smluvní stranou) je zaměstnavatel a zaměstnanec a ve stanovených případech i jiné fyzické či právnické osoby (např. pozůstalí po zaměstnanci, který utrpěl smrtelný pracovní úraz).

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 právní subjektivity zaměstnance v pracovněprávních vztazích se zásadně liší od pojmu „zletilost“ používaného občanským zákoníkem (§ 8 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník). Podle občanského zákoníku se plně zletilosti dosahuje až dovršením osmnáctého roku věku.

Stejně tak i podle zákoníku práce dohodu o odpovědnosti podle § 252 odst. 2 zaměstnanec může uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

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. Takzvaná praxe, která je součástí vyučování na středních a vyšších odborných 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).

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. Zákoník práce výslovně stanoví, že za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z těchto vztahů vykonává 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.

Zastoupení v pracovněprávních vztazích se řídí občanským zákoníkem, a proto není v zákoníku práce výslovně upraveno. Zástupce je oprávněn jednat za jiného jeho jménem. Ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Zastupovat jiného zásadně nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného. Zastoupení vzniká na základě zákona, nebo rozhodnutí státního orgánu (zákonné zastoupení), anebo na základě dohody o plné moci. Zástupce musí jednat vždy osobně; dalšího zástupce si může ustanovit, jen jestliže je to právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto. I z právních úkonů dalšího zástupce vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

Při každém právním úkonu je možné se dát zastoupit jinou fyzickou nebo právnickou osobou. Zmocnitel udělí za tímto účelem plnou moc zmocněnci, v níž musí být uveden rozsah zmocněnceva oprávnění. Plnou moc lze udělit i několika zmocněncům společně. Není-li v plné moci udělené několika zmocněncům určeno jinak, musí jednat všichni společně. Překročil-li zmocněnec své oprávnění vyplývající z plné moci, je zmocnitel jeho jednáním vázán jen pokud toto překročení schválil. Neoznámí-li však zmocnitel osobě, se kterou zmocněnec jednal, svůj nesouhlas bez zbytečného odkladu po tom, co se o překročení oprávnění dozvěděl, platí, že překročení schválil. Jestliže překročil zmocněnec při jednání své oprávnění jednat za zmocnitele nebo jedná-li někdo za jiného bez plné moci, je z tohoto jednání zavázán sám, ledaže ten, za koho bylo jednáno, právní úkon dodatečně bez zbytečného odkladu schválí. Při schválení nebo jednání na základě právního úkonu zástupce vznikají právní účinky od samého počátku, čili od učinění právního úkonu zástupce. Neschválí-li zmocnitel překročení plné moci nebo jednání bez plné moci, může osoba, se kterou bylo jednáno, na zmocněnce požadovat buď splnění závazku, nebo náhradu škody způsobené jeho jednáním.

Zaměstnanec i zaměstnavatel, i když mají plnou způsobilost k právním úkonům, nejsou povinni v pracovněprávních vztazích 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. Zákoník práce však výslovně vylučuje, aby za zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena nebo který byl této způsobilosti zbaven, uzavřel jeho zástupce dohodu o odpovědnosti (§ 252 a § 255).

Občanský zákoník upravuje vedle 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 občanský zákoník zákonným zastoupením.

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 povinnosti 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 nestojně z jiných důvodů, například z důvodu jejich funkčního postavení u zaměstnavatele, kvalifikace, délky praxe, doby zaměstnání a podobně, nejedná se o 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“ vznášené některými zaměstnanci. Rozlišování z hlediska pracovních pozic zaměstnanců, jejich kvalifikace, výkonnosti, pracovních nasazení atd. je nejen v souladu s právními předpisy, ale je i žádoucí.

3. Neplatnost právních úkonů

Pracovní právo obecně vychází z principu **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.

Novela zákoníku práce však přináší podstatnou změnu a pro některé vady právních úkonů opět stanoví **absolutní neplatnost**, k té soud přihlídně i bez návrhu, a zcela nově stanoví **neplatnost právního úkonu s možností dodatečného odstranění vady** (zhojení), a to *ex tunc* (od počátku).

Podle § 18 zákoníku práce se právní úkon i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá (relativní neplatnost), není-li v § 19 stanoveno jinak. Neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se **nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil**. Neplatnost právního úkonu **nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám**.

Podle § 19 zákoníku práce je právní úkon **absolutně neplatný a soud k neplatnosti přihlídně i bez návrhu, jestliže jde o právní úkon:**

- který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
- který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
- který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
- který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,
- který odporuje dobrým mravům,
- kterými se zaměstnanec předem vzdává svých práv – v praxi může jít o projevy vůle směřující k vyloučení zákonných práv zaměstnance,
- k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to výslovně stanoví tento zákon – např. vydání pracovního řádu u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo (např. projednání výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem, nebo projednání, zda se jedná o neomluvenou absenci zaměstnance).

Podle § 20 zákoníku práce je právní úkon **stížen neplatností, nebyla-li dodržena jeho písemná forma stanovená zákonem nebo dohodou smluvních stran**. Jde-li o **dvoustranný právní úkon** (např. dohoda o rozvázání pracovního poměru, dohoda o odpovědnosti, dohoda o zkušební době, konkurenční doložka), který měl být učiněn v písemné formě, a nestalo-li se tak, **je neplatný, ledaže smluvní strany vadu dodatečně odstraní**. Třpí-li nedostatkem písemné formy dvoustranný právní úkon, **jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah** (pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, dohoda o změně obsahu pracovní smlouvy), platí navíc, že **je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním**. Pro dvoustranné právní úkony, s výjimkou kolektivní smlouvy, tedy z důvodu nedodržení zákonem předepsané písemné formy je stanovena jejich neplatnost, avšak **s možností dodatečného odstranění**

této vady (konvalidace) z vůle účastníků shodně projevené v písemné formě. Nedostatek písemné formy v případě **jednostranných právních úkonů** (např. výpověď z pracovního poměru nebo z dohody o pracovní činnosti, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době) a **kolektivní smlouvy** je však činí **vždy absolutně neplatnými bez možnosti jakéhokoli dodatečného zhojení**.

Podle § 21 zákoníku práce platí, že **vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídán se za ni podle zákoníku práce**.

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. Kolektivní smlouva musí být podepsána na téže listině, jinak je neplatná.

Těžiště působení odborů u zaměstnavatele spočívá v sociálním 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. Jednotlivé samostatné (nezávislé) odborové organizace u zaměstnavatele, jako podмноžina skupiny „zástupců všech zaměstnanců“, jednají s právními důsledky za všechny zaměstnance a pro všechny zaměstnance ve vzájemné shodě.

4. Pracovní poměr

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, nevyplyvá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup (např. 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 inzerci,
- každý zaměstnavatel může zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců,
- při zaměstnávání formou výkonu závislé práce se vzájemné pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci řídí pracovněprávními předpisy. Zákoník práce nijak nerozlišuje mezi malými a velkými zaměstnavateli. Fyzická osoba může s jinými fyzickými osobami 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 celostátní 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, popř. ze jmenování na vedoucí pracovní místo, vyplývaly, 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 a zákazu diskriminace. Zaměstnanec musí 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 např. vyplněný osobní dotazník (popř. včetně životopisu), podle charakteru budoucího zaměstnání výpis z rejstříku trestů, potvrzení o zaměstnání (zápočtový list), popř. 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. Je proto v souladu s právními předpisy, pokud zaměstnavatel bude v souvislosti s uzavřením pracovního poměru vyžadovat i přeložení 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 pracovního poměru 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 pracovního poměru 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, resp. 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 pracovního (pracovního) vztahu – ukládá se kopie pracovní smlouvy, její změny, potvrzená přihláška okresní správy sociálního zabezpe-

čení, další smlouvy a dohody uzavřené se zaměstnancem (např. manažerská smlouva, dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, právní úkon, kterým byl pracovní vztah rozvázán (dohoda, výpověď nebo jiný právní úkon),

- doklady o předchozím pracovním poměru a jeho rozvázání, především potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), popř. i pracovní posudek, byl-li zaměstnancem předložen nebo zaměstnavatelem vyžadován,
- 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, resp. jiné lékařské posudky, které byly zaměstnancem předloženy,
- údaje o zdravotní pojišťovně zaměstnance.

Zaměstnavatel je oprávněn vést **osobní spis zaměstnance** (§ 312). 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 nadřizeni v linii přímé. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, Úřad pro ochranu osobních údajů, 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 výpisy a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

Priměřeně 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** v případech stanovených zvláštními právními předpisy nebo orgány státní zdravotní správy. Tato povinnost se vztahuje např. na fyzické osoby, které vykonávají činnosti epidemiologicky závažné nebo které mohou ohrozit zdraví spolupracovníků nebo obyvatelstva, na zaměstnance vykonávající činnosti, pro které je vyžadována zvláštní zdravotní způsobilost a další. Případné nesplnění této povinnosti nezakládá neplatnost pracovní smlouvy. Komplexní právní úpravu pracovnělékařské péče včetně otázek vstupních lékařských prohlídek a jejich úhrady bude upravovat nový zákon o specifických zdravotních službách.

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem. Dalšími, rovněž podle § 3 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 na vedoucí pracovní místo. Jmenováním se pracovní poměr zakládá v případech stanovených zvláštním právním předpisem (demonstrativní výčet právních předpisů je uveden v poznámce

pod čarou u § 33); 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 z tohoto vedoucího pracovního místa **odvoláni**, a to kdykoliv a z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Svého vedoucího pracovního místa se tito zaměstnanci také mohou kdykoliv **vzdát** (viz § 73 a 73a).

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 nebo plat. **Pracovní smlouva** je nejobvyklejším způsobem vzniku pracovního poměru. Je to dvoustanný právní úkon, který má zákonem stanovené formální náležitosti a **musí mít vždy písemnou formu**. 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 započatím konání prací. **Náležitosti pracovní smlouvy** stanovené v § 34 odst. 1 jsou náležitosti esenciální, nezbytné ke vzniku pracovní smlouvy. Pokud se účastníci nedohodnou ani na těchto podstatných náležitostech, pracovní smlouva nevznikne. Pracovní smlouva je dvoustanný 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 šíře. 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 jakoukoliv práci, šlo by o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu. Čím šířeji (obecněji) je toto sjednáno, tím výhodnější je to pro zaměstnavatele a jeho dispoziční s pracovní silou. 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 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 cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec (§ 34a). Z hlediska práva na cestovní náhrady při cestách za účelem výkonu práce je nutné za pravidelné pracoviště považovat **vždy jen jedno místo výkonu práce**. Někdy může být místo výkonu práce sjednáno široce, např. jihozápadní 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 šíři) 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 přesné datum nebo může být den nástupu do práce určen i jinak, např. 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 zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. **faktický pracovní poměr**, tedy právní vztah, kdy oběma účastníkům 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.

Kterákoliv ze smluvních stran (zaměstnavatel či zaměstnanec) **může považovat za důležité i jiné náležitosti pracovní smlouvy**, např. 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 pracovníprávní vztah, který je limitován sociální a ekonomickou nerovností smluvních partnerů. Tuto otázku je však třeba posuzovat zcela individuálně v závislosti na poptávce po pracovní síle, kvalifikaci zaměstnance, lokalitě atd. a nelze ji zobecňovat. Zákoník práce zajišťuje odpovídající pracovní podmínky a stabilitu již existujících zaměstnání. Při vzniku pracovníprávního 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 písm. f)]. Ostatní části smlouvy by však zůstaly nedotčeny.

Specifickou záležitostí je **povinnost informovat zaměstnance o pracovníprávním vztahu**. Jestliže pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen podle § 37 zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Tam, kde je to možné, čili u 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 např. i jednatel společnosti může uzavřít jménem společnosti pracovní poměr se svou manželkou. Zákoník práce nepřipouští vznik pracovníprávního vztahu mezi manželi ani jeho existenci poté, kdy bylo uzavřeno manželství, tedy situaci, kdy jeden z manželů (např. fyzická osoba – podnikatel) jako zaměstnavatel zaměstnává druhého z manželů (§ 318).

Další a **konkrétnější právní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance jsou uvedeny v § 38.**

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 (§ 350a) se zaměstnavatel o této překážce nedozví (§ 34 odst. 3). Druhou 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 (§ 34 odst. 2),

ale lze pouze rozvázat pracovní poměr některým ze způsobů uvedených v zákoníku práce.

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

Zkušební doba může být sjednána, a to i v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popř. v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Pokud by zkušební doba byla sjednána ústně a písemná pracovní smlouva byla vyhotovena např. až následující den po sjednání dne nástupu do práce, bylo by ujednání o zkušební době neplatné. 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 její délky. Podle zákoníku práce nesmí být zkušební doba delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a u vedoucích zaměstnanců ne delší než 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (jmenování na vedoucí pracovní místo). Pokud by došlo k pozdějšímu prodloužení zkušební doby, bylo by toto ujednání neplatné. Zkušební doba nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Byl-li tedy pracovní poměr sjednán například na dobu 3 měsíců, nesmí sjednaná zkušební doba činit více než 1,5 měsíce.

O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba **prodlužuje**. Tedy, je-li např. sjednána od 1. ledna do 31. března, tak pokud bude zaměstnanec po celý měsíc únor v pracovní neschopnosti, o tuto dobu (tj. o překážky v práci, pro které v tomto měsíci práci nekoná) 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, avšak s touto 0jedinou výjimkou). Podle novelizovaného ustanovení § 66 odst. 2 musí být zrušení pracovního poměru ve zkušební době provedeno písemně a pracovní poměr takto skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Avšak pokud je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (popř. je v karanténě), nemůže být ve zkušební době, tedy v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasně pracovní neschopnosti (karantény), pracovní poměr zaměstnavatelem zrušen. Právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí sjednané zkušební doby je neplatný. Učení 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 (§ 19). Obsahuje-li zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení písemnosti (oznámení) o zrušení pracovního poměru druhému účastníkovi. 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 dochází 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. **Zákoník práce preferuje sjednávání pracovních poměrů 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.

Zákoník práce stanoví od 1. 1. 2012 zcela nové podmínky pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, neboť doba jeho trvání mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami se nepřihlíží (§ 39 odst. 2). Současně se však zrušují všechny dosavadní výjimky z omezení stanovených pro pracovní poměr na dobu určitou uvedené v § 39 odst. 3 a 4, tj. jak v případě zastupování nepřítomného zaměstnance jiným zaměstnancem, tak i z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

V praxi to tedy znamená, že se sice prodloužila celková maximální doba trvání konkrétního pracovního poměru na dobu určitou ze 2 až na 3 roky s možností sjednat poté opakovaně ještě dvakrát až na dobu 2 x 3 roky další pracovní poměry na dobu určitou, popřípadě první pracovní poměr na dobu určitou takto dvakrát prodloužit (celkem tedy až na 3 x 3 roky), současně se však zrušují všechny dosavadní výjimky z daných omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž účastníky zákon umožňuje až po uplynutí doby alespoň 3 let (dosud postačovalo přerušení na dobu 6 měsíců od skončení předchozího pracovního poměru).

Připomíná se ještě, že již 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, zákoník práce již nečiní žádný rozdíl mezi zaměstnanci, kteří pobírají starobní důchod, a ostatními zaměstnanci, a proto i na tyto zaměstnance – příjemce starobního důchodu dopadají stejná omezení při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, jako na všechny ostatní zaměstnance.

Podle § 39 odst. 4 platí, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, v rozporu s § 39 odst. 2, 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.

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 (tj. písemným oznámením zaměstnavateli) projeví 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 zjiřitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít jistotu, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

5. Změny 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 a zaměstnancem**. Ustanovením § 40 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 kterýkoliv ustanovení pracovní smlouvy, tedy druh práce, místo či místa výkonu práce, pracovní dobu (sjednání 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.

V ustanovení § 40 až § 47 zákoník práce upravuje **změny obsahu pracovního poměru**, kdy flexibilita spočívá především v možnosti pružného sjednávání obsahu pracovního poměru a jeho změn. Ustanovení § 41 se vymyká soukromoprávnímu charakteru pracovního práva, neboť umožňuje jednostranné převedení zaměstnance zaměstnavatelem na jinou práci bez jeho souhlasu a proti jeho vůli. Naopak „jistota“ zaměstnanců je zajištěna tím, že zákoník práce preferuje setrvaní zaměstnance v pracovním poměru u zaměstnavatele i v jiném pracovním postavení před jeho zájmem vykonávat výlučně tu práci, kterou si sjednal v pracovní smlouvě.

Pracovní náplň je závislá na sjednaném druhu práce. Druhové nebo funkční 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 pracovních 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 (např. zdravotní důvody apod.).

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

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

Změnu pracovní smlouvy je nutné provést **písemně**, protože zákoník práce vyžaduje, aby pracovní smlouvy byly uzavírány v písemné formě. Aby bylo možné zjistit, zda zaměstnanec skutečně byl převeden na jinou práci nebo jde o tzv. změnu v rámci pracovní dispozice podle již sjednané pracovní smlouvy, je nezbytné věnovat pozornost konkrétnímu ujednání o sjednaném druhu práce v pracovní smlouvě. Takzvaná pracovní náplň v tomto případě nepostačuje – nejde o právní úkon, ale o jednostrannou informaci ve smyslu § 37. 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 zaměstnancův souhlas. Toto převedení přichází v úvahu zejména tam, kde byl v pracovní smlouvě sjednán výkon více druhů práce, neboť ovšem současně ujednáno, že některý z těchto druhů práce bude zaměstnanec vykonávat za dalších sjednaných podmínek, např. 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, resp. podmínek sjednaných v pracovní smlouvě musí dojít písemně pod sankcí neplatnosti právního úkonu podle § 20 odst. 2.

Zákoník práce stanoví případy, kdy je **zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci**, a výjimky, kdy **může zaměstnance převést** na jinou práci na základě svého jednostranného uvážení a rozhodnutí (bez dohody se zaměstnancem). V jiných případech zaměstnance 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) 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 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 nikoliv. Jde o případy:

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

Zaměstnavatel má podle § 38 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 ukládá zaměstnavateli **povinnost zařadit zaměstnance** (byť třeba jen na krátkou dobu) **na „tutéž práci“ a pracoviště**, kde byl zaměstnán 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 zaměstnanek 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 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. **Vyslání zaměstnance na pracovní cestu je tedy vázáno na jeho souhlas**. Vysílá-li zaměstnavatel za-

městnance 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, popř. 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 např. osobní či rodinné poměry zaměstnance změní natolik, že vysílání na pracovní cesty se pro něho stane vážným problémem.

Možnost dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a) je znovu po delším období absence této právní úpravy novelou zákoníku práce upravena, a to za podmínek, které dočasné přidělení odlišují od agenturního zaměstnávání. Tyto podmínky spočívají v tom, že písemnou dohodu o dočasném přidělení smí zaměstnavatel se zaměstnancem **uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru** a dále, že za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli **nesmí být poskytována úplata**; to ale neplatí, pokud jde o úhradu nákladů („refundaci“), které byly vynaloženy na mzdu nebo plat, popřípadě cestovní náhrady zaměstnavatelem, který zaměstnance dočasně přidělil. Písemnou dohodu o dočasném přidělení **lze vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému zaměstnavateli**.

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

- je povinen převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 1),
- může převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 2, 4, 5),
- může převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 2),
- převádí zaměstnance s jeho souhlasem (§ 41 odst. 5),
- může dočasně přidělit zaměstnance s jeho souhlasem k jinému zaměstnavateli (§ 43a).

6. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je upraveno v § 48 až § 73a zákoníku práce. Jde o velice citlivou záležitost z hlediska zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů. Při skončení pracovního poměru je zaměstnanec chráněn především ustanoveními:

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

Z hlediska **flexibility** by právní úprava skončení pracovního poměru měla umožňovat dostatečnou mobilitu pracovních sil. Způsoby rozvázání pracovního poměru nebo právní skutečnosti vedoucí k jeho skončení (zániku) jsou souhrnně uvedeny v § 48.

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 např. 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. Dohoda musí být uzavřena písemně, i když podpisy účastníků nemusí být na téže listině. Není-li dodržena písemná forma, je dohoda neplatná podle § 20 odst. 1.

Na rozdíl od dohody, která je dvoustranným právním úkonem, je **vypověď 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. **Vypověď musí být vždy písemná a doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná podle § 20 odst. 3.** V tomto případě lze požadavek písemného projevu vůle a sankci neplatnosti ústní či konkludentní výpovědi logicky odůvodnit 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. Výpovědi může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel.

Podstatnými náležitostmi výpovědi jsou písemná forma, doručení druhému účastníkovi do vlastních rukou a u výpovědi davané ze strany zaměstnavatele též jednoznačné přesné uvedení výpovědního důvodu, který musí být vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Písemnosti týkající se skončení pracovního poměru musí být zaměstnavatelem doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (§ 334 odst. 1). Doručení bude možné osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, 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, bude se považovat písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne nebo k převzetí písemnosti neposkytne potřebnou součinnost.

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 stanoví sankci neplatnosti, pokud k písemné formě tohoto právní úkonu nedojde, v § 20 odst. 1. Je-li již výpověď dána a doručena druhému účastníkovi, může rozhodnout o její neplatnosti pouze soud.

Výpovědní doba je stanovena v dolní hranici zákoníkem práce kogentně – minimálně 2 měsíce. Maximální délka výpovědní doby není stanovena. Jde o časový úsek, který musí uplynout od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi do skončení pracovního poměru. Zákoník práce stanoví jednotnou dvouměsíční výpovědní dobu pro zaměstnance i zaměstnavatele, přičemž je umožněno písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

sjednat delší výpovědní dobu, avšak přípustné je sjednání vždy stejné výpovědní doby pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Jiná délka výpovědní doby je nyní stanovena v novém § 51a, podle něhož byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností, popřípadě s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Zaměstnanci v takovém případě však nenáleží odstoupné. Tato nová úprava řeší situaci, kdy zaměstnanec má právo na svobodnou volbu zaměstnavatele, pro něhož je připraven a ochoten pracovat, a podle poslední judikatury Evropského soudního dvora je třeba vůli zaměstnance považovat za nadřazenou organizačním změnám v souvislosti se slučováním podniků.

Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentně (nezměnitelně). Ve výčtu těchto dosavadních důvodů se doplňuje nový výpovědní důvod spočívající v **porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a** (porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce v době prvních 14 a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti) **zvláště hrubým způsobem**. Na rozdíl od ostatních výpovědních důvodů, vztahuje se na výpověď z tohoto výpovědního důvodu subjektivní lhůta jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi dověděl (§ 57).

Zákaz výpovědi dávaný 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.

Pokud jde např. o porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zná zákoník práce celkem tři 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 pozici,
- jím plněným pracovním povinnostem,
- době a situaci, v níž k porušení povinnosti došlo,
- míře zavinění zaměstnance (úmyslu či nedbalosti),
- způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance,
- důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele,
- tomu, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu,
- intenzitě ohrožení oprávněných zájmů zaměstnavatele apod.

Zákoník práce umožňuje **okamžité zrušení pracovního poměru, kdy pracovní poměr končí bezprostředně po učiněném právním úkonu**. Okamžité zrušení pracovního poměru (tzv. „výpověď na hodinu“) je zcela výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru. **Zákoník práce** tuto výjimečnou možnost **dává jak zaměstnavateli (v § 55), tak i zaměstnanci (v § 56)**. Okamžité zrušení pracovního

poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, a musí je doručit druhému účastníkovi, jinak by bylo neplatné. 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 tím, že okamžité zrušení bude neplatné. Důvod uvedený v právním úkonu směřujícím k okamžitému zrušení pracovního poměru nemůže být dodatečně měněn.

V praxi však bývá mnohem častější, že zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem tehdy, jestliže zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zákoník práce [stejně jako v případě porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci podle § 52 písm. g)] nedefinuje pojem porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Je proto nezbytné vycházet z konkrétního porušení povinností vyplývajících 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, popř. dnem, který se za doručení považuje podle § 334 až § 336.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve dvou případech:

- prvním případem (důvodem) je situace, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného 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 jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti (podle § 141 odst. 1 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 jakákoliv jejich (třeba nepatrná) část.

V obou uvedených případech příslušelo podle právní úpravy do 31. 12. 2011 odstoupné podle § 67. Novela řeší od 1. 1. 2012 situaci tak, že zaměstnanci v případě okamžitého zrušení pracovního poměru z jeho strany náleží od zaměstnavatele **náhrada mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (§ 56 nový odst. 2).

Zákoník práce stanoví, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem **projednat s odborovou organizací**. Projednáním se rozumí

sdělení záměru zaměstnavatele dát výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr s určitým zaměstnancem nebo zaměstnanci, a „vyslechnutí“ názoru odborové organizace. Kromě toho upravuje zákoník práce i zvláštní ochranu členů orgánů odborové organizace, kteří působí u zaměstnavatele, v době jejich funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, spočívající v povinnosti zaměstnavatele vyžádat si v tomto případě předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

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 výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) 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 a radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání o možnostech zabránění hromadnému propouštění, popř. zmírnění 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 příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele. Dále je pak povinen doručit této krajské pobočce 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 zákonným 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 příslušné krajské pobočce Úřadu práce a o dni doručení informovat propouštěné zaměstnance. Jedno vyhotovení této zprávy doručuje zaměstnavatel odborové organizaci a 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 uvedené 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.

Novelou zákoníku práce se zpřesňuje právní úprava **zrušení pracovního poměru ve zkušební době** (§ 66) tím, že namísto dosud ne zcela jednoznačné dikce se nyní najisto stanoví, že toto zrušení pracovního poměru **musí být provedeno písemně** (pod sankcí absolutní neplatnosti

podle § 20 odst. 3) a pracovní poměr **skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější**.

Novelou zákoníku práce se v § 67 **diferencuje minimální výše odstupného**, která zaměstnanci přísluší v případech, kdy k rozvázání pracovního poměru dochází z důvodů podle § 52 písm. a) až d) nebo dohodou z týchž důvodů, a to **podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele**.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru bývá častým předmětem soudních sporů. O neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru **může závazně rozhodnout jedině soud**. 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 úřadů 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 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit** tímto rozvázáním. Tato lhůta je prekluzivní (propadná). To znamená, že po jejím marném uplynutí musí soud k této okolnosti přihlížet k úřední povinnosti. Uplatněním u soudu se rozumí podání žaloby, nikoliv podání stížnosti, či nezávazná konzultace u soudu nebo u jiného státního orgánu. Žaloba musí „dojít k soudu“ (být soudu doručena) nejpozději v poslední den této lhůty. Má-li být zachována lhůta pro podání žaloby, je třeba, aby byla ve stanovené lhůtě doručena do podatelny soudu. Pracovní poměr jinak např. skončí i tehdy, jestliže byla výpověď na první pohled dána v rozporu se zákoníkem práce – např. jen ústně, či v ní nebyl uveden důvod předpokládaný v § 52. Neplatnost rozvázání 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 poměru. Podle judikatury je třeba k uplynutí lhůty k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru přihlížet ze zákona (z úřední povinnosti soudu). Jestliže však existující duševní choroba, která nebyla jen přechodného rázu, odůvodňovala zbavení zaměstnance způsobilosti k právním úkonům, popř. omezení jeho způsobilosti, je třeba uplynutí prekluzivní lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru posoudit se zřetelem k tomu, po kterou dobu nebyl zaměstnanci ustanoven opatrovník, kterého musel mít.

Pokud zaměstnanec, který tvrdí, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, **oznámi 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 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 např. pro pracovní neschopnost nemůže konat, náhrada mzdy mu nepřisluší. Novelou zákoníku práce se **obnovuje dřívější tzv. „moderační právo soudu“**, kdy podle § 69 nového znění odstavce 2 se zaměstnavatel poté, kdy náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku byla zaměstnanci poskytována alespoň

6 měsíců, může obrátit na soud s návrhem na přiměřené snížení této náhrady mzdy v dalším období.

Byl-li pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele (podle tvrzení zaměstnance) neplatně a **zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání**, resp. 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 přiznání 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 vztah 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 případně 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 přiznání 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 § 69 odst. 1.

Zaměstnanec, který byl **jmenován na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3** může být kdykoliv z tohoto místa **odvolán** nebo se může vedoucího pracovního místa **vzdát**. Jestliže je zaměstnavatelem **jiná právnická nebo fyzická osoba** než zaměstnavatelé uvedení v § 33 odst. 3, může být s vedoucím zaměstnancem podle § 73 **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:

- v **přímé řídicí působnosti**:
 - statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 - zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
- 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 z vedoucího pracovního místa či vzdání se vedoucího pracovního místa musí být provedeno **písemně** a musí být **doručeno** druhému účastníkovi, jinak je

neplatné podle § 20 odst. 3. 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.

Odvolání vedoucího zaměstnance může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, 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.

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 práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (tedy s náhradou mzdy nebo platu) a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) tzv. organizační změna z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Odstupné 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.

Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn **na dobu určitou**, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

Flexibilita skončení pracovního poměru se projevuje při smluvním rozvázání pracovního poměru, odvolání vedoucího zaměstnance a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance, dále při zrušení pracovního poměru ve zkušební době, při výpovědi, okamžitém zrušení a při skončení pracovního poměru na dobu určitou. **Naproti tomu jistoty** se projevují v taxativně stanovených výpovědních důvodech, při stanovení minimální výpovědní doby, při zákazu výpovědi, při omezení okamžitého zrušení pracovního poměru, při výjimečném zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, při prodloužení výpovědní doby.

7. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou **dokladem maximální soukromoprávní flexibility** v pracovněprávních vztazích, pokud jde o přidělování a výkon práce, vznik a rozvazování dohod, pracovní dobu, pracovní podmínky a odměňování. Ochranu zaměstnanců pak lze spatřovat v omezení rozsahu konání práce v rámci těchto dohod a v garanci minimální odměny za vykonanou práci na základě těchto dohod.

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, popř. 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 300 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. 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:

- převedení na jinou práci a přeložení podle § 41 až 43,
- dočasné přidělení podle § 43a,
- odstupné podle § 67 a § 68,
- pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolenou,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování („odměnu z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- cestovních náhrad.

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

Smluvně lze sjednat, popř. vnitřním předpisem stanovit, práva zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo 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. U obou typů dohod musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až § 198 a § 206.

Podle § 138 se výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování 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 nejnižší přípustná výše odměny za práci v každém základním pracovněprávním vztahu (uvedeném v § 3). Mzda, plat nebo **odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.** Nedosáhne-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 300 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 téhož 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 nejvýše 300 hodin v kalendářním roce (od ledna do prosince). Rozsah práce (v rámci maximálně 300 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, např. možnost odstoupení od dohody, pokud nebude práce provedena v dohodnutém termínu, popř. při nekvalitním provedení práce. Dohodu o provedení práce musí zaměstnavatel se zaměstnancem **uzavřít písemně**, jinak je neplatná podle § 20 odst. 1 a 2. Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (na dobu neurčitou, na dobu do...). Jedno vyhotovení dohody je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci.

Podle novely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, s účinností od 1. ledna 2012 jsou za podmínek stanovených v § 7a tohoto zákona **zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce účastní pojištění**, jestliže splňují podmínku stanovenou v § 6 odst. 1 písm. a) tohoto zákona a byl jim zúčtován započitatelný příjem v **částce vyšší než 10 000 Kč**. Účastní jsou pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce alespoň ve výši uvedené v předchozí větě. Pojistné se v takovém případě odvede jak na sociální, tak i zdravotní pojištění. Zaměstnanec na dohodu o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonává v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku rozhodného příjmu uvedeného výše.

S ohledem na skutečnost, že nově i dohody o provedení práce jsou při splnění specifických podmínek podrobeny odvodu pojistného na nemocenské pojištění, platí pro ně ohledně náhrady odměny z dohody o provedení práce v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) totéž, co pro dohody o pracovní činnosti – tedy zaměstnavatel je i v těchto případech povinen pro účely náhrady stanovit zaměstnanci předem „fiktivní“ rozvrh týdenní pracovní doby do směn (§ 194).

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít se zaměstnancem (fyzickou osobou) samozřejmě i tehdy, jestliže rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 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 u konkrétního zaměstnavatele, takže ji nelze určit obecně, protože u každého zaměstnavatele může být rozdílná. Stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 odst. 1 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 např. 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, nejdéle však za 52 týdnů po sobě jdoucích, musí však v průměru za týden odpracovaná doba odpovídat maximálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. ve většině případů 20 hodin.