

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**RIGORÓZNÍ PRÁCE**

**Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru**

Contract of employment and formation of employment

Plzeň 2022

Mgr. Ing. Rudolf Mládek, L.L.M., M.I.M

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**RIGORÓZNÍ PRÁCE**

**Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru**

Contract of employment and formation of employment

Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Plzeň 2022

Mgr. Ing. Rudolf Mládek, L.L.M., M.I.M

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, že jsem vyznačil a uvedl všechny použité zdroje a prameny způsobem ve vědecké práci obvyklým a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu. Dále prohlašuji, že předkládaná rigorózní práce má 347 986 znaků včetně poznámek pod čarou.

Plzeň únor 2022

.....

rigorozant - podpis

## **Poděkování**

Děkuji paní JUDr. Evě Benešové, L.L.M., Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a velmi cenné rady při zpracování rigorózní práce a dále bych rád poděkoval své rodině za jejich podporu.

## Obsah

Čestné prohlášení.....	3
Poděkování.....	4
Použité zkratky.....	8
Úvod.....	10
1 Pracovní smlouva.....	12
1.1 Pracovní smlouva po roce 1989.....	13
1.2 Pracovní smlouva v kontextu mezinárodního práva.....	15
1.3 Pracovní smlouva v užším kontextu práva Evropské unie.....	17
1.3.1 Právo Evropské unie jako přednostně aplikované právo.....	17
1.3.2 Smlouva o fungování Evropské unie ve vztahu k pracovní smlouvě. .	18
1.4 Kodifikace pracovní smlouvy v zákoníku práce.....	19
1.4.1 Občanský zákoník.....	20
1.4.2 Zákony a předpisy související se zákoníkem práce.....	23
1.5 Zásada smluvní volnosti v pracovním právu.....	27
1.5.1 Právní jednání.....	29
1.5.2 Před smluvní odpovědnost.....	32
1.5.3 Návrh de lege ferenda.....	36
1.5.4 Subjekty základních pracovněprávních vztahů.....	39
1.5.5 Zaměstnanec.....	40
1.5.6 Zaměstnavatel.....	42
2 Formy založení pracovního poměru.....	47
2.1 Založení pracovního poměru pracovní smlouvou.....	48
2.2 Volba, jako předpoklad vzniku pracovního poměru.....	49
2.3 Vznik pracovního poměru jmenováním.....	51
2.4 Pracovní smlouva jako výsledek dvoustranného právního jednání.....	52
2.5 Postup a podmínky před uzavřením pracovní smlouvy.....	53
2.5.1 Rovné zacházení a zákaz diskriminace.....	55
2.5.2 Ochrana osobních údajů a informací.....	59
2.5.3 Vstupní lékařské prohlídky.....	61
3 Smluvní proces v rámci pracovněprávních vztahů.....	66
3.1 Princip autonomie vůle.....	67

3.2 Zánik nabídky ve smluvním procesu.....	69
3.3 Lhůty přijetí nabídky.....	71
3.4 Zastupování ve smluvním procesu.....	74
4 Uzavření pracovní smlouvy.....	79
4.1 Rodinný závod.....	82
4.2 Uzavření pracovní smlouvy v SRN a Velké Británii.....	82
5 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy.....	86
5.1 Druh práce.....	87
5.2 Místo práce.....	89
5.3 Den nástupu do práce.....	92
6 Ostatní náležitosti pracovní smlouvy.....	94
6.1 Trvání pracovního poměru.....	96
6.2 Zkušební doba.....	99
6.3 Konkurenční doložka.....	101
6.4 Odvolání a vzdání se funkce.....	106
6.5 Pravidla odměňování zaměstnance.....	109
6.6 Pracovní doba a smluvní ujednání pracovní doby.....	113
6.7 Ujednání o pracovní době u sdíleného místa.....	116
6.8 Další ujednání v pracovní smlouvě.....	120
7 Změna obsahu pracovního poměru a pracovní smlouvy.....	123
7.1 Změna subjektu pracovní smlouvy.....	124
7.2 Odstoupení od pracovní smlouvy, resp. její zánik.....	126
7.2.1 Odstoupení od pracovní smlouvy.....	126
7.2.2 Skončení pracovního poměru a jeho zánik.....	127
8 Faktický pracovní poměr.....	129
9 Základní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru po vzniku pracovního poměru.....	132
9.1 Základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru.....	132
9.2 Informování o obsahu pracovního poměru.....	134
10 Agenturní zaměstnávání.....	137
10.1 Právní povaha agenturního zaměstnávání a její subjekty.....	137
10.2 Agenturní zaměstnávání a závislá práce.....	138

10.3 Forma a náležitosti dohody.....	138
10.4 Dočasné přidělení a práva a povinnost.....	139
Závěr.....	142
Klíčová slova.....	148
Conclusion.....	149
Keywords.....	155
Zdroje.....	156
Použité právní předpisy.....	156
Monografie.....	158
Odborné články z internetových zdrojů.....	161
Použitá judikatura.....	166
1. Ústavní soud ČR.....	166
2. Nejvyšší soud ČR.....	166
3. Nejvyšší správní soud ČR.....	169
4. Vrchní soud v Praze.....	169

## Použité zkratky

EU -	Evropská unie
SDEU -	Soudní dvůr Evropské unie
ESD -	Evropský soudní dvůr
SFEU -	Smlouva o fungování Evropské unie
EHS -	Evropské hospodářské společenství
ES -	Evropské společenství
MOP -	Mezinárodní organizace práce
OSN -	Organizace spojených národů
NS -	Nejvyšší soud ČR
NSS -	Nejvyšší správní soud ČR
ÚS -	Ústavní soud ČR
ZP -	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
InspPr -	zákon č. 251/2006 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Ústava -	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
LZPS-	Listina základních práv a svobod - ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR
OZ -	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SpZdrSl. -	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
AZ -	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
MajČR -	zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích



ZZ -	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
VeřZdr -	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
InsZ -	zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení
ABGB -	Všeobecný zákoník občanský
GDPR -	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů, zkráceně ONOOÚ, plným názvem Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 2016/679
eIDAS -	nařízení Evropské unie č. 910/2014 o elektronické identifikaci a důvěryhodných službách pro elektronické transakce na vnitřním evropském trhu.
o.s.ř. -	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
BGB -	Bürgerliches Gesetzbuch - německý občanský zákoník
SRNS -	Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu
SJ -	Soudní judikatura
SE -	Societas Europaea
OVM -	Orgány veřejné moci

## Úvod

Cílem této rigorózní práce je popsat a rozebrat současnou právní úpravu pracovní smlouvy jako zásadního instrumentu, bez něhož je vyloučen vznik pracovního poměru. Je zřejmé, že jsem tak nemohl učinit bez neopominutelné právní vědy, která se obsahem řady knih a statí. Právní věda se proto promítá do této práce a podstatné náležitosti z této nauky jsem jako autor práce zde zakomponoval. Shodně platí, že bez pomoci mnoha zde uvedených soudních rozhodnutí, ke kterým příslušné soudy v rámci výkladu a interpretace předmětných ustanovení zákoníku práce během své praxe dospěly a které se v této práci odrážejí, by práce nemohla mít vědecký základ.

Pracovní poměr vzniká na základě dvou předpokladů, tím prvním obecným je existence právní normy a tím druhým je projev vůle dvou smluvních stran vedoucí k uzavření pracovní smlouvy. Zatímco pracovní poměr je zákonem i právní naukou výrazně rozpracován, samotná pracovní smlouva jakoby ležela ve stínu mnoha ustanovení zákoníku práce, přestože pro smluvní strany je pracovní smlouva onou pověstnou alfa a omegou nejen pro potvrzení existence následného vzniku pracovního poměru, ale pro jejich vzájemný, často dlouhodobý a mnohdy v životě zaměstnanců i velmi důležitý vztah. Cílem práce bylo nejen postihnout tento fakt, ale ukázat, jak mnoho dalších předpisů ovlivňuje nebo může ovlivnit samotný obsah pracovní smlouvy, jak správnost jejího uzavření posuzuje platná judikatura a jak jsou řešeny některé otázky s pracovní smlouvou související. K některým sporným, příp. dosud neřešeným, otázkám se věnuji ve svých úvahách nebo přímo v předložených návrzích.

Jako autor této rigorózní práce se setkávám na svých přednáškách s manažery obchodních společností. Jejich dotazy nejčastěji směřují právě ke vzniku pracovní smlouvy a obnovené platnosti pracovní smlouvy pravomocným rozsudkem soudu, neboť pracovní smlouva je obvykle v jejich manažerské režii, zatímco soudní úskalí výpovědí a sporů už většinou spadá odborným útvarům nebo advokátním zástupcům. Práce proto rozebírá problematiku postupu před vznikem pracovního poměru, formu založení pracovního poměru a celkový smluvní proces vedoucí k uzavření pracovní smlouvy, bez níž by pracovní poměr

nemohl vzniknout. K jednotlivým kapitolám dle obsahu práce jsou přiřazeny dílčí závěry. V rámci kritického zkoumání a vědeckého přístupu pak práce obsahuje řadu úvah a názorů a také návrh *de lege ferenda* v oblasti, kterou pokládám za zbytečně překomplikovanou a mající dopad na pracovní smlouvu, příp. na složky s ní související. V rámci celkového pohledu na zákoník práce jsem si dovilil v úvaze k věci samé otevřít i tabuizované téma cestovních náhrad, které má dle mého názoru s obsahem pracovní smlouvy nepřímou, ale zato významnou souvislost.

V práci, u předložených návrhů na změny či doplnění pak vycházím z premisy, že kritická analýza je prvním stupněm vědecké práce. Užitá vědecká metoda popisná a srovnávací se promítá v řadě kapitol s tím, že v kapitole páté jsem užil metodu indukce, tedy návrh na zobecnění s odůvodněním takového návrhu nejen pro zjednodušení zákoníku práce, ale i pro odstranění principu „Co není povoleno, to je zakázáno“, který je v současném zákoníku práce dle mého soudu nežádoucím anachronismem.

Úvod této rigorózní práce jsem s ohledem na samotný rozsah práce a podrobné členění kapitol zvolil v úsporném režimu, o to více jsem věnoval prostor kritickému a jistěže i polemickému pohledu na řadu problematik mající k pracovní smlouvě vztah přímý nebo sekundární. Práce je systematicky členěna do deseti kapitol s dílčími závěry u každé kapitoly a celkovým shrnutím v závěru práce.

# 1 Pracovní smlouva

Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je nejčastěji uzavřena písemná pracovní smlouva v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (ZP), ve znění pozdějších předpisů (§ 34 odst.1 ZP). Jádrem předmětu pracovního práva je závislá práce.<sup>1</sup> Závislá práce se vykonává výlučně v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, nebo podle zvláštních předpisů.<sup>2</sup> Výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah je nepřípustný.<sup>3</sup> Zákoník práce, jako zásadní právní norma českého pracovního práva, pak definuje výkon závislé práce v § 2 odst.1 ZP. Tvoří ho 4 znaky, hovoříme proto o *conditio sine quibus non*, tedy o podmínkách, bez nichž nelze pracovněprávní vztah prohlásit za výkon závislé činnosti. Obvykle se jedná o dlouhodobý vztah dvou smluvních subjektů založený pracovní smlouvou (příp. jmenováním). Z vnějšího pohledu jde o vztah ve společnosti masově rozšířený je zároveň specifický, a to omezením smluvní svobody ve prospěch zaměstnance.<sup>4</sup> Zaměstnanci je pracovní smlouvou založena v první řadě jeho povinnost pracovat a plnit jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele (přidělení úkolu), jež se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal respektovat, a který při plnění svých povinností oprávněně očekává sjednané fiskální příp. další sjednané plnění.<sup>5</sup> Shodného pohledu na problematiku vzniku pracovního poměru a znaků je i Soudní dvůr Evropské unie.<sup>6</sup>

Z pohledu vývoje pracovní smlouvy připomeneme návrh československého občanského zákoníku z roku 1937, který v Hlavě 34 „Smlouva o práci“, navrhoval, cit: „Zaváže-li se někdo konat za plat práci po nějaký čas,

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 19

<sup>2</sup> *Například zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. nedatováno.

<sup>3</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 15. 11. 2018. sp. zn. 1 Ads 437/2017-84.

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 7

<sup>5</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav, Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva, *Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*, Sborník Právnické fakulty Masarykovy university, Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/003.html>.

<sup>6</sup> *V rozsudku Soudního dvora (velkého senátu) se uvádí, cit: „ Pracovní poměr je podle této judikatury charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu.“ Věc C-456/02 Michel Trojani vs. Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS)*. nedatováno.

vznikne smlouva o práci:“<sup>7</sup> Z pracovněprávních vztahů je naopak nutné vyloučit ty, které nesplňují vnitřní účelový poměr k výkonu závislé práce, přestože existuje zde právní vztah zaměstnance k zaměstnavateli. Jde například o případy nájmu služebního bytu, u půjčky poskytnuté zaměstnavatelem apod. (viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.3.2006 sp.zn. Cdo 1165/2005).<sup>8</sup>

## 1.1 Pracovní smlouva po roce 1989

Znění Listiny základních práv a svobod v článku 2, bodu 3) uvádí, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“.<sup>9</sup> Zdůrazňuje to i Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1.11.1995 sp.zn. II.ÚS 192/95.

V premise výše uvedeného pak Ústavní soud ČR posuzoval v roce 2008 nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., který založil vztah zákoníku práce a občanského zákoníku práce na principu delegace. Ústavní soud ČR svým nálezem zrušil delegaci, tím nastoupil princip subsidiarity. Konstatoval, že nový zákoník práce narušoval právní jistotu a legitimní očekávání a ve svém nálezu ze dne 12. 3. 2008 rozhodl, že občanský zákoník bude v oblasti pracovněprávních vztahů používán ve všech případech, kdy nebude obsahovat zákoník práce vlastní zvláštní právní úpravu nebo kdy tato zvláštní právní úprava bude nedostatečná.<sup>10</sup> Novela zákoníku práce proto *mutatis mutandis* musela zahrnovat nález Ústavního soudu ČR s respektem k větší flexibilitě a k principu autonomie smluvní vůle obou smluvních stran pracovně právního vztahu při zachování potřebné míry ochrany slabší strany, tedy zaměstnance. Platí to zjevně i pro projednávání obsahu pracovní smlouvy.

K prosazení principu subsidiarity v zákoníku práce došlo až koncepční novelou zákoníku práce č. 365/2011Sb., kdy ustanovení v § 4 ZP stanovilo: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami

<sup>7</sup> Vládní návrh občanského zákoníku ze dne 4. prosince 1936 Dostupné z: <https://digi.law.muni.cz/handle/digilaw/7035>.

<sup>8</sup> PÍCHRT, Jan a DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 2

<sup>9</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 45

<sup>10</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008. sp. zn. Pl. ÚS 82/06.

pracovníprávních vztahů.“ *Občanský zákoník se tímto použije na pracovníprávní vztahy.*<sup>11</sup>

- nevylučuje-li to výslovně zákoník práce
- nemá-li zákoník práce použitelnou úpravu
- bude-li použití v souladu se zásadami pracovního práva – viz §1a ZP.

Významněji se do zákoníku práce promítl až zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva a který část zákoníku přímo mění a obsahuje úpravy přímo související se zákoníkem práce, včetně vyjmenování základních zásad pracovníprávních vztahů a účel a smysl zákoníku práce.<sup>12</sup>

Další zásadní změny pak obsahuje zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Frekvence úprav zákoníku práce žádné zklidnění zatím nesignalizuje, neboť požadavky z obou stran, tj. ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů, na vyšší flexibilitu neustávají. Do tohoto procesu významně zasahuje i směrnice Evropského parlamentu a Rady EU (č. 2019/1152), jejíž transpoziční lhůta uplyne k 1. lednu 2022, a která hovoří o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 13

<sup>12</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 55

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 89

Nepochybně to není a nebude poslední směrnice prolínající se do legislativy a úpravy zákoníku práce. Evropský parlament již vyzval Evropskou komisi k přípravě další směrnice na ochranu zaměstnanců, a to s právem odpojit se od zaměstnavatele.<sup>14</sup>

Dosažení liberalizace ve vývoji pracovního práva výrazně omezuje trend větší a přísnější regulace při prosazování harmonizace s právem EU, a to rozhodně nevede k větší rozmanitosti smluvních vztahů, protože odchýlit se od kogentních ustanovení předpisů Evropské unie je možné, jak dokazuje i judikatura, jen ve prospěch zaměstnance.<sup>15</sup>

## 1.2 Pracovní smlouva v kontextu mezinárodního práva

Výrazné pronikání mezinárodního práva do práva vnitrostátního ovlivňuje obsah jeho norem a neexistuje právní odvětví, které by nebylo tímto vývojem dotčeno.<sup>16</sup> Za cílený efekt mezinárodního práva je možné považovat i to, že mezinárodní smlouvy zakazují přijímání předpisů v rozporu s mezinárodními závazky.<sup>17</sup>

Dopad na institut pracovní smlouvy mají základní dokumenty OSN. Je to především Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 12. prosince 1948, dále Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 a Úmluva o právech dítěte z

---

<sup>14</sup> Evropský parlament - Parlament EU dne 21. ledna 2021 vyzval Komisi k přijetí zákona, který umožní, aby se zaměstnanci mohli bez jakýchkoliv následků odpojit od práce mimo své pracovní hodiny. Legislativa by zároveň měla stanovit minimální standardy pro práci na dálku. Navrhovaná opatření: Zaměstnavatelé by neměli požadovat, aby zaměstnanci byli k dispozici mimo pracovní dobu, a spolupracovníci by se měli zdržet kontaktování kolegů pro pracovní účely. Země EU by měly zajistit, aby pracovníci, kteří se dovolávají svého práva na odpojení, byli chráněni před viktimizací a jinými negativními dopady, a aby existovaly mechanismy pro řešení stížností nebo porušení práva na odpojení. Činnosti odborné přípravy a školení na dálku se musí počítat jako pracovní činnost a nesmí se uskutečňovat během přesčasů nebo volných dnů bez odpovídající náhrady. Většina zemí EU reguluje práci na dálku, ale pouze čtyři (Belgie, Francie, Itálie a Španělsko) uznávají právo na odpojení. Francie byla první v roce 2016. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>.

<sup>15</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012 sp.zn. 21 Cdo 732/2011

<sup>16</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 89

<sup>17</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie a praxe tvorby práva*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-362-1. s. 254

roku 1989. Deklarace z roku 1948 v rámci širšího posouzení s důsledky do pracovního práva zahrnovala v článku 2 zákaz diskriminace, v článku 22 Deklarace stanovuje právo na sociální zabezpečení a nárok na to, aby mu byla národním úsilím i mezinárodní součinností zajištěna hospodářská, sociální a kulturní práva. V článku 23 nejenže Deklarace stanovuje, že každý má právo na práci, ale také na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. V dalších bodech toho článku se očekává plnění principu, že bez jakéhokoli rozlišování, má každý nárok na stejný plat za stejnou práci a jsou zde zakotvena i práva na kolektivní vyjednávání.

Zásady deklarované ve Všeobecné deklaraci lidských práv nabyly právního významu pro přijetí Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Československo přijalo Pakt již 7. 10. 1968, publikován byl až pod číslem 120/1976 Sb. V souladu s LZPS je součástí právního řádu ČR.<sup>18</sup>

Mezinárodní organizace práce (MOP) zajistila vypracování Mezinárodního zákoníku práce již v roce 1939, doplněného 1951. Tento dokument ale není vůbec právně závazný.<sup>19</sup> Mezinárodní organizace práce přijímá mezinárodní úmluvy (konvence), týkající se zásadních otázek v oblasti sociálního a pracovního práva. Některé úmluvy MOP jsou dle výčtu Ústavního soudu ČR a podle interní klasifikace úmluv samotné Mezinárodní organizace práce řazeny mezi úmluvy o základních lidských právech a svobodách, např. úmluvy o diskriminaci, úmluvy o zákazu nucené práce a úmluvy o odborových svobodách.<sup>20</sup> Česká republika je jimi vázána, nepodléhá ratifikaci a jsou bezprostředně závazné a přednostně aplikovány před českým právem.<sup>21</sup> Nové právní akty MOP by již měly reflektovat nová aktuální témata.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s.38

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s.40

<sup>20</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 11. 1994. sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

<sup>21</sup> Ústavní zákon č. 395/2001 Sb. ze dne 18. 10. 2001, s účinností od 1. 6. 2002. In: nedatováno.

<sup>22</sup> PICHRT, Jan, Kristina KOLDINSKÁ a Jakub MORÁVEK. *Obrana pracovního práva: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. = The defence of labour law*. Praha: Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-588-6. s.12



Významným dokumentem Rady Evropy je Evropská sociální charta přijatá dne 18. 10. 1961 v Turínu a je *de facto* katalogem sociálních práv. Její revidované znění ze dne 3. 5. 1996 v Části I. odráží 19 zásad a v Části II. pak jednotlivá sociální a hospodářská práva. Česká republika Revidovanou Evropskou sociální chartu podepsala v roce 2000, ale neratifikovala. Doplňuji, že je to judikatura Ústavního soudu ČR, která vytváří pojítka k výše uvedenému a vyjasňuje dílčí problémy vyplývající z aplikace některých závazných mezinárodních ustanovení.<sup>23</sup>

### 1.3 Pracovní smlouva v užším kontextu práva Evropské unie

Klíčový význam pro Českou republiku představovala Smlouva o přistoupení<sup>24</sup> a právní řád České republiky v předstihu reagoval harmonizací svého právního řádu a implementací evropských právních norem do svých zákonů. Ale ani v současnosti nelze hovořit o evropském pracovním právu či pracovním právu EU, neboť probíhající harmonizace nevytváří jedno ucelené právo, ale jen dílčí ostrůvky.<sup>25</sup> Současné unijní právo je spojeno se sociální politikou EU, na rozdíl od původního Evropského společenství, kde pracovní právo nemělo až tak podstatnou úlohu.

#### 1.3.1 Právo Evropské unie jako přednostně aplikované právo

Právo Evropské unie svou jednotnou povahou vytváří samostatný právní řád.<sup>26</sup> To podtrhuje i skutečnost, že ačkoliv EU představuje uspořádání *sui generis*, nelze přehlédnout federativní rysy a z toho odvíjející se ucelený právní řád.<sup>27</sup> Základem jsou psané prameny práva v hierarchickém systému a vývoj práva v

<sup>23</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie a praxe tvorby práva*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-362-1. s.349

<sup>24</sup> č. 44/2004 Sb. m. s., zdroj: *SBÍRKA MEZINÁRODNÍCH SMLUV ročník 2004, částka 15, ze dne 28. 4. 2004*

<sup>25</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 99

<sup>26</sup> *Evropská unie má právní subjektivitu a jako taková má také vlastní právní řád, který je oddělený od mezinárodního práva. Právo EU má kromě toho také přímý či nepřímý účinek na právní předpisy členských států EU a stává se součástí právního řádu každého členského státu. Evropská unie je sama o sobě pramenem práva. Její právní řád bývá obvykle rozčleněn na primární právo (Smlouvy a obecné právní zásady), sekundární právo (založené na Smlouvách) a doplňkové právo. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/6/prameny-a-pusobnost-prava-evropske-unie>*

<sup>27</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 96

Evropské unii odráží i průnik jak kontinentálního, tak i angloamerického práva. Závazná jsou pro členské státy nařízení, směrnice a rozhodnutí. Rozhodnutí vydává Evropský soudní dvůr (ESD), resp. Soudní dvůr Evropské unie (SDEU), a představují autoritativní výklad zejména pro zjišťování souladu mezinárodních smluv a sekundárního práva a pro zaplňování mezer ve vztazích unijního i národního práva.<sup>28</sup> Judikatura ESD stanovila, že subjektem ve vymezených oblastech nejsou jen členské státy, ale i jejich příslušníci, a to v kauze Van Gend en Loos (C-26/62), když zde ESD konstatoval, že všech norem primárního práva, nařízení a za určitých podmínek i směrnic, se může soukromá osoba dovolat přímo, bez nutnosti legislativních zásahů ze stran členských států. Obdobně průlomovým byl případ Costa vs. E.N.E.L (C-6/64), kdy ESD rozhodl, že vlastní právní (unijní) řád, integrovaný do právních systémů členských států, je závazný pro soudy členských států a při konfliktu vnitrostátního práva s unijním, má aplikační přednost právo unijní, resp. v této době právo Společenství.<sup>29</sup>

### **1.3.2 Smlouva o fungování Evropské unie ve vztahu k pracovní smlouvě**

Ve vazbě na pracovní smlouvu a vznik pracovního poměru pak primární právo EU uvádí v Hlavě IV. Kapitole „Pracovníci“, když pod tímto pojmem Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU) alternativně používá i pojem „zaměstnanec“ a „migrující zaměstnanec“.<sup>30</sup> Článek 45 SFEU pak stanovuje, že volný pohyb pracovníků v Unii zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace, zahrnuje právo ucházet se o nabízená pracovní místa, vykonávat zaměstnání v některém z členských států EU, zůstat na území členského státu za nařízených podmínek a to vše s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví. Částečné trvání pracovního poměru upravil SDEU v souladu s principy přiměřenosti, ale vyhodnocení ponechal na národním soudci.<sup>31</sup> Směrnice EU se lze dovolat pouze proti členskému státu (vertikální bezprostřední účinek), ale již ne proti jiné osobě. Při splnění podmínek

<sup>28</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. V Praze: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-313-4. s. 93

<sup>29</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. V Praze: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-313-4. s. 94

<sup>30</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. V Praze: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-313-4. s. 200

odvolání přímo na směrnici se ale mohou občané daného státu domoci svých práv, tzn., že směrnice pak získá přímý účinek.<sup>32</sup>

Mezi nejvýznamnější směrnice ve vztahu k pracovní smlouvě a vzniku pracovního poměru patří v chronologickém srovnání směrnice č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, dále směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směrnice č. 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice č. 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnice č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání, řešící podmínky při výkonu práce, ochranu při skončení pracovního poměru, noční práci žen. Směrnice mj. stanoví, že rozdíl v zacházení související s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy profesní činnosti nebo podmínek jejího výkonu lze dovodit, že požadavek je přiměřený.<sup>33</sup> Lze konstatovat, že Evropská unie disponuje velkým počtem základních nástrojů v oblasti občanského a pracovního práva s přeshraničním aspektem, reagujícím na volný pohyb osob a pracovní mobilitu evropských občanů.<sup>34</sup>

#### **1.4 Kodifikace pracovní smlouvy v zákoníku práce**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, je hlavním pramenem vztahujícím se k pracovní smlouvě a k následnému vzniku pracovního poměru.

---

<sup>31</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. V Praze: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-313-4. s. 201

<sup>32</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 48

<sup>33</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. V Praze: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-313-4. s. 208

<sup>34</sup> *Sbírka právních předpisů Společenství pro oblast soudní spolupráce v občanských a obchodních záležitostech* [online]. LU: Publications Office, 2009 [vid. 2020-10-06]. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2758/23271>. s. 9

Výběr budoucích zaměstnanců je plně v kompetenci zaměstnavatele a ZP způsob zvolené formy výběru nestanovuje.<sup>35</sup> Klíčová ustanovení obsahuje část druhá, pojmenovaná „Pracovní poměr“, dále hlava první „Postup před vznikem pracovního poměru“ a hlava druhá „Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru“, vše kodifikováno v § 30 až 39 ZP. Pracovní smlouvy a vzniku pracovního poměru se dotýkají i obecná ustanovení uvedená ve Všeobecných ustanoveních Části první a shodně tak i Společná ustanovení v Části třinácté zákoníku práce.

#### 1.4.1 Občanský zákoník

Občanské právo jako obecné soukromé právo tvoří práva a povinnosti subjektivní povahy vztahující se na všechny osoby soukromého občanského práva a na všechny soukromoprávní občanskoprávní záležitosti.

Občanský zákoník č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je pro svou povahu obecného soukromoprávního předpisu podpurný, (subsidiární) legislativní zdroj pro všechny speciální soukromoprávní zákony, resp. zákoníky.<sup>36</sup>

Subsidiarita OZ k platnému zákoníku práce je v rámci pracovního poměru vyjádřena v § 2401, který stanovuje, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru, upravuje jiný zákon. A platí to i o smlouvách o výkonu závislé práce a o pracovních smlouvách, zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. Je tedy nesporné, že právní jednání vedoucí ke vzniku pracovního poměru se řídí zákoníkem práce a potvrzuje se postavení OZ jakožto obecné soukromoprávní normy. Nelze přehlédnout, že OZ si všímá pracovního práva i v dalším směru a v § 34 a 35 OZ upravuje způsobilost k výkonu závislé práce, čímž potvrzuje, že soukromé právo je integrální součástí občanského práva v širším smyslu.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6.vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 47

<sup>36</sup> DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ, ed. *Občanské právo hmotné*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-325-8. s. 42

<sup>37</sup> Občanský zákoník - Tisk Ministerstva spravedlnosti a Vězeňské služby České republiky, Druhé vydání, Praha 2013, číslo výtisku 202/500 s. 12. In: nedatováno.

Hovoříme-li o aplikaci občanského zákoníku, tak ten se použije na pracovněprávní vztahy jen tehdy, pokud to zákoník práce výslovně nevylučuje nebo tehdy, nemá-li zákoník práce vlastní použitelnou úpravu. Jinak platí, že dle § 4 zákoníku práce se pracovněprávní vztahy řídí ZP, vždy v souladu se zásadami uvedenými v § 1a odst. 2 ZP, neboť subsidiární působnost občanského zákoníku nemůže spočívat na libovůli. Vždy je nutné respektovat pravidla, která ze zákona vyplývají a působí kumulativně.<sup>38</sup>

- přednostní postavení pracovněprávní úpravy před občanskoprávní
- použití občanskoprávních ustanovení v souladu se základními zásadami pracovního práva
- zákaz subsidiárního použití ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích tam, kde to zákoník práce výslovně zakazuje

To vylučuje použití právní úpravy OZ v podstatě tam, kde dochází k rozporu s obsahem a účelem základního pracovněprávního vztahu. Také proto platí, že na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení OZ, např. o ochraně spotřebitele, neboť jde o výslovné vyloučení ustanovení o ochraně spotřebitele na práva a povinnosti zaměstnance.<sup>39</sup> Shodně tak analogicky nelze pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu (pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z důvodu náhrady škody) zajistit směnkou při využití zákona č. 191/1950 Sb., zákona směnečného a šekového, ve znění pozdějších předpisů<sup>40</sup>, neboť podle ustanovení § 338 zákoníku práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Ustanovení ve sjednané pracovní smlouvě, které by obsahovalo výše uvedenou směnku, by bylo od začátku neplatné.

---

<sup>38</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila, ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI, a FAKULTA PRÁVNICKÁ. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 21

<sup>39</sup> BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Nový občanský zákoník: srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2012. ISBN 978-80-7380-413-8. s. 687

<sup>40</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 6. 2017. sp. zn. 21 Cdo 4659/2016.

Je tedy vyloučeno, aby přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastal jen na základě smlouvy, aniž by šlo o smlouvu (dohodu), s níž zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy spojují přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Je ale zřejmé, že není vyloučeno subsidiární užití občanského zákoníku v případech bezdůvodného obohacení, protože zákoník práce nemá úplnou úpravu této problematiky<sup>41</sup> (Viz. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 5720/2017, ze dne 18. 6. 2019).

ZP dále sám výslovně zakazuje užití některých ustanovení občanského zákoníku, zejména v ustanovení § 144a ZP, kde zakazuje postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu komukoliv jinému. V ustanoveních § 346 písm. b) až § 346 písm. d) ZP se kodifikuje zákaz pokut, peněžitých záruk a přenášení rizika práce na zaměstnance.<sup>42</sup> Výše uvedené zákazy vyplývají z čl. 10 odst. 1 Úmluvy MOP a následného sdělení č. 411/1991Sb., federálního Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně mzdy. Oba subjekty, jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, jsou tedy omezeni při nakládání s odměnou nárokovatelnou za práci v pracovněprávním vztahu.<sup>43</sup> Protože je zde proveden odůvodněný omezující zásah do smluvní svobody obou subjektů, nelze takové omezení pokládat za porušení principu smluvní svobody. Výjimku z omezení pak tvoří srážky ze mzdy. Je tedy zřejmé, co vše nesmí pracovní smlouva obsahovat a s nedodržením zákazu subsidiarity spojuje zákoník práce zdánlivost takového jednání a pohlíží se na něj jako na neexistující, tedy jako na jednání nezpůsobilé založit práva a povinnosti jednajících subjektů.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila, ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI, a FAKULTA PRÁVNICKÁ. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. B.m.: Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 21

<sup>42</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 744

<sup>43</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 43

<sup>44</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila, ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI, a FAKULTA PRÁVNICKÁ. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. B.m.: Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 30

## 1.4.2 Zákony a předpisy související se zákoníkem práce

Zákonem, který je promítnut v zásadách ZP (§1a odst. 2) a který má vztah k danému tématu, je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon (AZ). Tento zákon v § 1 blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech zejména pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, dále ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání etc. V případě zaměstnavatele, má ten povinnost dodržovat zásadu rovného zacházení již při přijímání do zaměstnání, tedy v době projednávání a uzavírání pracovní smlouvy. Shodně to platí i pro dobu trvání pracovního poměru i při skončení pracovního poměru.<sup>45</sup> Ústavní soud ČR připouští extenzivní výklad antidiskriminačního zákona, neboť dovozuje, že to nemusí být přímo postižená osoba, která se může domáhat svých práv, ale i osoba blízká přímé oběti diskriminace považující opodstatněně její újmu jako újmu vlastní.<sup>46</sup>

Vyjádřím zde svou úvahou spíše skepsi než optimismus, zda žalobu člena domácnosti, např. manželky, na mzdovou či platovou diskriminaci jejího člena, manžela, by soud připustil a shledal zde věcnou legitimaci, když žalobkyně bude tvrdit a žalobou osvědčovat existenci naléhavého právního zájmu (Srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 3. 2018 sp. zn. 21 Cdo 236/2017, kdy soud odmítá žaloby vedoucí jen ke zbytečnému rozmnožování sporů). Určovací žaloba má smysl a je soudně projednatelná pouze v případě, že její pomocí lze odstranit stav ohrožení práva či eliminovat nežádoucí právní stav a současně odpovídající nápravy nelze dosáhnout jinak. Zde „jinak“ by mohlo představovat žalobu od osoby diskriminací přímo dotčené a dále odkázání na zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který v § 24 a v § 26 otázky diskriminace (§ 24 odst.1 písm. b) InsPr) a nerovného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (§ 26 odst.1 písm. a) InsPr) řeší a představuje možnost vyčerpání dostupných prostředků k nápravě před podáním žaloby. Uložení přestupkové pokuty samozřejmě neřeší přímou finanční (či jinou) újmu jednotlivce vzniklou

<sup>45</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. 2020. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 256

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 12. 2017. sp. zn. 30 Cdo 2260/2017.

případnou diskriminací ze strany zaměstnavatele, a domáhání se uspokojení z podané žaloby zaměstnancem by proto nemělo být na výsledku správního šetření závislé. Je ale nesporné, že při uložení pokuty zaměstnavateli za diskriminační jednání by soud z takového rozhodnutí správního orgánu vycházel. Ve prospěch tohoto mého názoru hovoří i rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 03. 2021 sp. zn. 21 Cdo 2410/2020, který se otázkou „jiného řešení“ nezaobíral. Avšak otevřel jiný problém, když ve své právní větě konstatoval, cit: *„Samotná okolnost, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době představuje zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, ovšem neznamená, že by i takové jednání nemělo být poměřováno z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i takové právní jednání může v konkrétním případě vykazovat znaky diskriminačního jednání a může být v rozporu s principy rovného zacházení. Zaměstnavatel může – jak správně uvedl odvolací soud – zrušit pracovní poměr ve zkušební době také s těhotnou zaměstnankyní, stane-li se tak z důvodů, které nesouvisejí s jejím těhotenstvím. Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.“* K rozsudku je nutné uvést, neboť spis to potvrzuje, že zaměstnavatel pracovní poměr zrušil ve zkušební době bez uvedení důvodu. Nejvyšší soud ČR výše uvedeným rozsudkem tak vytvořil precedent, že jakýkoliv zaměstnavatel, který ve zkušební době ukončí pracovní poměr bez uvedení důvodu, může být předem podezírán, že jeho skutečné důvody byly jiné a pouhou úvahou soudu mohou být tyto údajně zastřené důvody dovozeny. K právní jistotě zaměstnavatelů tento rozsudek dle mého soudu nepřispěl. K věci samé je proto vhodné uvést rozsudek Soudního dvora EU (SD EU, C-177/88, Dekker), kdy odmítnutí těhotné uchazečky, která by jinak splňovala požadovaná kritéria, pokládal soud za přímou diskriminaci.<sup>47</sup> A to za situace, kdy zaměstnavatel poukazyval na své budoucí ztráty v důsledku mateřské dovolené uchazečky. Soud vyšel z toho, že princip proporcionality při

---

<sup>47</sup> PICHRT, Jan a DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 28



kolizi dvou či více chráněných subjektivních práv musí vyřešit takovým způsobem, aby hodnotnější z nich bylo chráněno. Princip však vyžaduje minimální omezení méně hodnotného subjektivního práva, a to zde nijak měřeno nebylo. Otázka, co je minimální v poměru spočitatelné ztráty, zkoumána nebyla. V důsledku obou rozsudků očekáváme, že zaměstnavatelé naleznou cesty, jak obdobné situaci předejít.

Diskriminace, jak vyplývá z podstaty věci samé, představuje protiprávní jednání. V případě, že zaměstnavatel nezajišťuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci či poskytování jiných peněžitých plnění, dopouští se přestupku. Rovné zacházení neplatí jenom pro zaměstnance, příp. agenturní zaměstnance, ale platí i pro uchazeče o zaměstnání.<sup>48</sup> V rámci toho ale musíme rozlišovat možnost úmyslného zvýhodnění. Úmyslné zvýhodnění, tzv. afirmativní opatření, právní nauka chápe jako legitimní. Zvýhodnění u některých osob se může dít ve veřejném zájmu při prosazování sociální politiky státu a ZP obecně připouští, že za diskriminaci se nepovažují opatření pro vyrovnání nevýhod některých osob a lze je aplikovat při přijímání do zaměstnání (Např. u osob požívajících status osoby se zdravotním postižením apod.).<sup>49</sup>

Některé přestupky vyžadují zvláštní postavení, resp. způsobilost a deliktně způsobilá a odpovědná může být fyzická osoba nebo právnická osoba.<sup>50</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (InspPr), v platném znění, přezkoumává v rámci pracovněprávních vztahů odpovědnost fyzických a právnických osob a stanovuje (§35 InspPr), že přestupky uvedené v zákoně o inspekci práce v prvním stupni projednává inspektorát a v případě, že kontrolu vykonal Státní úřad inspekce práce, projednává je on.

Tento zákon má vztah k pracovní smlouvě a vzniku pracovního poměru. Jde zejména o ustanovení §12 InspPr, resp. §25 řešící porušení stanovené

---

<sup>48</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. 2020. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 36

<sup>49</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 88

<sup>50</sup> HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. V Praze: C.H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-049-2. s. 450

povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru nebo neuzavření písemné pracovní smlouvy s následnou pokutou při zjištěném přestupku.

V obecné rovině se k pracovní smlouvě mohou vázat i jiné právní předpisy, neboť „statutární předpisy“ právnických osob veřejného práva mají formu pramene práva a platí pro ně předpoklad správnosti.<sup>51</sup> Platí to i pro kolektivní smlouvy v těch částech, které upravují vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu zaměstnanců (Viz. např. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994 sp. zn. 6 Cdo 94/94). V praktické poznámce je ale nutné uvést, že v rámci zásady *iura novit curia* soud není povinen znát obsah kolektivních smluv a bez návrhu k nim přihlédne pouze tehdy, jsou-li mu známy z úřední povinnosti.<sup>52</sup>

V ustanovení § 13 OZ najdeme formulovanou, tzv. zásadu předvídatelnosti soudního rozhodování, podle které „každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích.“ Princip legitimního (oprávněného) očekávání je vyjádřením obecnějšího požadavku právní jistoty a platí i v pracovněprávních vztazích. Příčinou domáhání se ochrany je obvykle spor, tedy nesouladný názor a střet dvou smluvních stran, přesněji osob vystupujících v pracovněprávních vztazích v rolích nositelů subjektivních pracovněprávních práv a povinností.<sup>53</sup> Pro sjednocování výkladu právních norem pomocí interpretačních metod ze strany soudů mají největší váhu především rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, Nejvyššího správního soudu ČR a Ústavního soudu ČR. Zvláštní postavení pak má v českém právním systému Ústavní soud ČR, který je někdy nazýván negativním zákonodárcem, neboť může, dostane-li k tomu podnět, zrušit právní předpis nebo jeho část a je také povinen zakročit všude tam, kde existující zákon svým

---

<sup>51</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie a praxe tvorby práva*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-362-1. s. 113

<sup>52</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. s. 114

<sup>53</sup> PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 2016. ISBN 978-80-7552-137-8. s. 181

obsahem porušuje mezinárodní závazek.<sup>54</sup> Taková rozhodnutí Ústavního soudu jsou pak závazná pro všechny orgány a osoby (čl. 89 odst. 2 Ústavy).

K výše uvedenému lze proto přiřadit Nález Ústavního soudu, který cit.:  
*„Ke znakům právního státu totiž neoddělitelně patří princip právní jistoty a z něj plynoucí princip ochrany oprávněné důvěry v právo, který jako stěžejní znak a předpoklad právního státu v sobě implikuje především efektivní ochranu práv všech právních subjektů ve stejných případech shodným způsobem a předvídatelnost postupu státu a jeho orgánů.*

*Z postulátu oprávněné důvěry v daný právní řád a totožný postup orgánů veřejné moci ve skutkově a právně identických kauzách, kdy subjekty práv oprávněně očekávají, že v této důvěře nebudou zklamány, nevyplývá sice kategorická neměnnost výkladu či aplikace práva, nýbrž ten požadavek, aby tato změna byla s ohledem na konkrétní okolnosti předvídatelná, nebo případně nepředvídatelná změna výkladu v době jejího uskutečnění byla transparentně odůvodněna a opírala se o akceptovatelné racionální a objektivní důvody, které přirozeně reagují i na právní vývody předtím v rozhodovací praxi stran...“<sup>55</sup>*

Hovoříme-li proto v souvislosti s českou judikaturou o argumentační závaznosti, je nesporné, že tato se blíží pojetí precedentům angloamerického práva.

## 1.5 Zásada smluvní volnosti v pracovním právu

Zásada smluvní volnosti v pracovním právu odráží zásady autonomie vůle a rovnosti jednajících subjektů.<sup>56</sup> Rovnosti nejen občanské, ale i rovnosti tržních vztahů, ovládaných na principu ekonomické ekvivalence.<sup>57</sup> Normy pracovního práva odrážejí, kdo může být subjektem konkrétních právních

---

<sup>54</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie a praxe tvorby práva*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-362-1, s. 277

<sup>55</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 25. 1. 2005. sp. zn. III. ÚS 252/04.

<sup>56</sup> DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ, ed. *Občanské právo hmotné*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-325-8. s. 33

<sup>57</sup> BEDNÁŘOVÁ, Romana, PRÁVO SOUKROMÉ. 1, základní zásady soukromého práva, hlava IV, dostupné z: <https://docplayer.cz/15870017-Pravo-soukrome-1-zakladni-zasady-soukromeho-prava-hlava-iv.html>.

vztahů,<sup>58</sup> a také hranice, ve kterých se smluvní volnost obou subjektů musí pohybovat, neboť v pracovním právu nejde o volnost bezbřehou.

Podstata věci samé napovídá, že než dojde k uzavření pracovní smlouvy a ke vzniku pracovního poměru, obě smluvní strany se musí pohybovat v mantinelech očekávaného právního jednání, které předurčuje zákon. A z principu subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce vyplývá, že to bude právě OZ, jehož ustanovení budou pro právní jednání obou smluvních stran tvořit neopomenutelné podmínky. Ve vazbě na paragrafové znění občanského zákoníku (§ 545 až 555 OZ) se stanovují následně i v ZP, v Části první, Hlavě V „některá ustanovení o právním jednání“ a dále se rozvádějí v § 19 až 29 principy právních jednání v pracovněprávních vztazích. Zásada presumpce nevinny, všeobecně známá z trestního práva, má v soukromém právu paralelu v presumpci poctivosti.<sup>59</sup> Smluvní volnost tedy předpokládá, že smluvní strany jednají poctivě a v dobré víře. Smluvní volnost ale může mít omezení v případě, že obsah ujednání je v rozporu s kolektivní smlouvou. Individuální smluvní svoboda může být tedy omezena nejen zákonem, ale také výše zmiňovanou kolektivní smlouvou.<sup>60</sup>

K zásadě presumpce nevinny je nutné konstatovat, že trestní právo disponuje principem *ne bis in idem* a v pracovním právu není tato otázka dosud zcela uspokojivě vyřešena. Nejvyšší soud ČR k tomu uvádí, cit.: „*Zásada, že tatáž osoba může být za tentýž skutek postižena pouze jedenkrát (ne bis in idem), je zásadou práva veřejného přimykající se především k právu trestnímu a správnímu, případně dopadající na tato řízení, týkající se stejného skutku a stejné osoby. Její uplatnění také na řízení kárná či kázeňská je prozatím sporné. Přenesení uvedeného principu (zásady) do práva pracovního (byť i jen do úpravy týkající se pracovněprávních sankcí vůči zaměstnanci) se tak může jevit problematickým.*“<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2. s. 69

<sup>59</sup> ELIÁŠ, Karel. *Občanské právo pro každého: pohledem (nejen) tvůrců nového občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-013-4. s. 26

<sup>60</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 7

<sup>61</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 8. 2019. sp. zn. 21 Cdo 2296/2018, [NS 5068/2019].

### 1.5.1 Právní jednání

Právním jednáním se rozumí takové chování fyzické či právnické osoby, tedy subjektu práva, které je schopno vyvolat právní následky.<sup>62</sup>

Přestože kodifikace nového OZ byla provedena později, tedy v roce 2012, než nového zákoníku práce z roku 2006, (oba zákoníky už doznaly řadu dalších změn), je to OZ, který stanovuje základní principy jednání v soukromoprávních vztazích. Podstatou právního jednání je projev vůle navenek, ať už výslovný či konkludentní, a to tak, že nevzbuzuje pochybnosti o tom, co jednající chtěli projevit.<sup>63</sup>

Principem stanoveným v OZ v § 574 je to, že na právní jednání se hledí spíše jako na platné a i na neplatné, je třeba pohlížet jako na platné, neboť se jedná o relativní neplatnost takového jednání, a to až do té doby, dokud se ten, který je tímto jednáním dotčen, neplatnosti nedovolá a o důsledcích může rozhodnout jedině soud. ZP v § 18 uvádí, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Výklad právního jednání se zásadně posuzuje podle obsahu a vyloží se podle úmyslu jednajícího. V případě použití výrazu s různým výkladem, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo tento výraz užil jako první.<sup>64</sup>

Teorie práva zmiňuje i právní jednání mlčky a uvádí, že mlčení je zvláštní druh nekonání. Shodně je zastáváno teoretické stanovisko, že bez vůle jednající osoby právní jednání není. V mlčení, stejně jako u nekonání, absentuje vůle, a proto o tom, kdo mlčí, nelze uvést, že souhlasí. (srov. Kapitola č. 4 a diskuze k rakouskému občanskému zákoníku (ABGB)). Obsahuje-li návrh smlouvy (oferta) klauzuli, že pokud adresát nabídku neodmítne, má se za přijatou, je tato klauzule právně irelevantní, tedy nemá právní význam.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ, ed. *Občanské právo hmotné*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-325-8. s. 156

<sup>63</sup> DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ, ed. *Občanské právo hmotné*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-325-8. s. 157

<sup>64</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 17

OZ pamatoval i na situace zdánlivého právního jednání (§ 554 OZ), ke kterému se nepřihlíží. OZ dále stanovuje, že o právní jednání nejde, nebyla-li zjevně projevena vážná vůle. Je tedy zřejmé, že právní jednání musí být učiněno vážně, svobodně, určitě a srozumitelně, jinak je neplatné.<sup>66</sup> OZ uvádí, že pokud chybí vůle jednající osoby, jde o nicotnost právního jednání. Dále OZ připouští konvalidaci (§ 553 OZ), kdy pokud je projev vůle mezi stranami dostatečně objasněn, k vadě se nepřihlíží a na právní jednání se hledí jako na platné. Jde o právní fikci existence právního jednání *ex tunc*.<sup>67</sup>

K otázce simulovaného právního jednání, které je zdánlivým právním jednáním, rozsudek Nejvyššího soudu ČR stanovuje, cit.: „*Má-li být simulovaným právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. Zdánlivost (nicotnost) právního jednání je třeba odlišovat od jeho neplatnosti. Právní jednání může být neplatné, jen jestliže není zdánlivé (nicotné), neboť na takové právní jednání se hledí, jako kdyby k němu nikdy nedošlo.*“<sup>68</sup>

Nejvyšší soud ČR tak zčásti reagoval na výklad pojmu „nepřihlíží se“, který ZP obsahuje např. u odstoupení od pracovní smlouvy, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru atd. Právní jednání dle dotčených ustanovení ZP je tedy chápáno jako bezvýznamné, neúčinné, nicotné. (*non negotium*).<sup>69</sup> Komisivní i omisivní jednání jsou lidská jednání ve vnější realitě a jsou s nimi spojeny následky.<sup>70</sup> Proto právo stanovuje podmínky pro jednání chtěné a dokonce žádané a pro právem reprobované. Tak jak to ZP vyjadřuje v ustanoveních, které chrání slabší stranu, tj. zaměstnance. To není na závadu principu platného ZP, tedy: „Co není zakázáno, je dovoleno“ a nenarušuje to autonomii smluvních stran. Je to

---

<sup>65</sup> DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ, ed. *Občanské právo hmotné*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-325-8. s. 157-159

<sup>66</sup> BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Nový občanský zákoník: srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012. ISBN 978-80-7380-413-8. s.155

<sup>67</sup> ELIÁŠ Karel, ed. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-922-2. s. 252

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 3. 2020. sp. zn. 21 Cdo 2862/2019.

<sup>69</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 35

<sup>70</sup> HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. V Praze: C.H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-049-2. s. 448

civilistická zásada autonomie vůle, která je projekcí ústavní zásady lidské svobody a má pro život, a tím i pro pracovněprávní vztahy, klíčový význam.

Je zřejmé, že svobodně uzavřená smlouva zavazuje smluvní strany, stejně jako zákon, v některých případech i s větší silou.<sup>71</sup> Proto, jak již bylo uvedeno, OZ klade důraz na poctivost jednání, ochranu dobré víry, zásadu neporušovat dobré mravy (§ 2909 OZ) a jako svůj další cíl sleduje rozumnou ochranu slabší strany, obdobně, jako to sleduje i ZP. Dobré mravy jsou i v pracovněprávních vztazích předmětem přezkumu soudů, které jeden zdánlivě z nejbágnějších právních pojmů zařazují do svých rozsudků. Jakkoliv se dobré mravy mohou jevit jako obtížně uchopitelné, z kontextu věci samé je možné je dovést, a poškozené straně tak přiznat náhradu. Viz například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2014 sp. zn. 21 Cdo 2071/2013. Ústní slib zaměstnavatele nevymáhat již vyplacené odstupné při zpětném návratu zaměstnance do zaměstnání tento zaměstnavatel porušil a odstupné, zdánlivě v souladu s platným právem, ale v rozporu s dobrými mravy, vyžadoval zpět. Nejvyšší soud ČR shledal, že takové jednání zaměstnavatele odporuje platnému právu.<sup>72</sup>

Obsah každého právního jednání tvoří jeho složky. Pokud v obsahu chybí podstatné (*essentialia negotii*), jde o jednání neurčité, tzv. zdánlivé právní jednání. K tomu, aby právní jednání v pracovněprávních vztazích bylo relevantní, musí být u subjektu splněny předepsané náležitosti a vůle, náležitosti vnějšího projevu vůle, náležitosti obsahu a náležitosti předmětu. Pouze v případě, že pracovněprávní jednání splňuje všechny náležitosti v souladu s pracovněprávními předpisy, lze hovořit o tom, že takové jednání je platné.<sup>73</sup> Můžeme tedy konstatovat, že obsah pracovně právního jednání musí být možný po stránce fyzické a právní, přičemž tu právní definujeme jako dovolenost takového jednání.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> Občanský zákoník - Tisk Ministerstva spravedlnosti a Vězeňské služby České republiky, Druhé vydání, Praha 2013, číslo výtisku 202/500 s.12. In: nedatováno.

<sup>72</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru.* 3.vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 291

<sup>73</sup> SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2. s.59

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo.* 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 106

## 1.5.2 Předšmluvní odpovědnost

Pod obecný pojem předšmluvní odpovědnosti lze zahrnout jednání mezi smluvními stranami, které je právně relevantní a na jehož základě mohl vzniknout nebo případně i vznikl pracovněprávní vztah. Právní institut *culpa in contrahendo* pak představuje právní úpravu odpovědnosti v předšmluvním stadiu.

Při soukromoprávním jednání se vychází ze smluvní svobody a každá strana se může rozhodnout, zda smlouvu uzavře, či nikoliv. Vyloučíme-li jednání na oko, pak probíhající výměna informací, často důvěrné povahy, mezi smluvními stranami obvykle osvědčuje zájem stran smlouvu uzavřít a je legitimním očekáváním smluvních stran, že jednání je vedeno v zásadách poctivého přístupu a s ním související ochrany důvěrných informací.<sup>75</sup>

Aby se zaměstnavatel mohl rozhodnout, zda zaměstnance přijme do pracovního poměru, musí předem znát řadu osobních údajů o zaměstnanci, opačně ten má právo být informován o obsahu plánovaného pracovního poměru. Mezi účastníky pracovněprávního jednání je rovné postavení, ale to platí jen do okamžiku vzniku pracovněprávního vztahu, kdy se zaměstnanec stane na svém zaměstnavateli jednak ekonomicky závislým a zároveň se musí řídit jeho příkazy.<sup>76</sup> Zásada bezformálnosti právního jednání (§ 559 OZ) může mít projev ústní či písemný, není vyloučen projev vůle i konkludentně (*per facta concludentia*).<sup>77</sup> Má však omezení v OZ § 582, kdy určitá forma je nutná podle toho, zda si ji strany předem dojednávají nebo je stanovena zákonem. Znamená to, že nedostatek formy pro jednání vyžadované zákoníkem práce lze namítnout i potom, co bylo již plnění zahájeno, ale ratihabice je možná jen u dvoustranných jednání a jen dohodou smluvních stran s tím, že účinky nastávají *ex tunc*.

U jednostranných pracovněprávních jednání je dodatečné zhojení předepsané písemné formy vyloučeno.<sup>78</sup> Obdobně platí pro zkušební dobu, neboť

<sup>75</sup> ELIÁŠ, Karel, ed. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-922-2. s. 708

<sup>76</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 17

<sup>77</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 97

<sup>78</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 108



ta může být uzavřena nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 3 ZP). Ačkoliv se na právní jednání hledí jako na platné, pokud se žádná strana nedomáhá neplatnosti, je třeba mít na paměti znění § 588 OZ, kdy soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům (*bonos mores*) anebo které odporuje zákonu a zjevně<sup>79</sup> narušuje veřejný pořádek. K dovolání neplatnosti je oprávněn ten, o kom to stanoví zákon.

Aktivní legitimaci má i ten, kdo jednal nesvobodně (§ 587 odst.1 OZ). Právní následky spočívající na zásadě *etsi coactus temen voluit* představují, že následek bezprávné výhrůžky neztrácí účinky bez dalšího, neboť se ponechává na vůli toho, kdo byl nucen, zda se neplatnosti právního úkonu bude dovolávat.<sup>80</sup> Ustanovení striktní pak obsahuje ZP v Hlavě páté, v § 19 odst. 1, který stanovuje, že soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví ZP nebo zvláštní zákon. Podle § 19, odst. 3 ZP se dále stanovuje, že neplatnost nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. Jednání, kde absentuje vůle jedné ze stran nebo není míněno vážně či srozumitelně, je nicotné a shodně tak je neplatné jednání, pokud smluvní stranu uvedla v omyl o rozhodující okolnosti druhá smluvní strana (§ 583 OZ).

Právní komentář uvádí jednání jako (na oko), tedy jednání s jiným cílem než smlouvu uzavřít nebo s vědomím budoucího neplnění takové smlouvy.<sup>81</sup> Nicotnost zde popsanou ZP vyjadřuje souslovím „jinak se nepřihlíží“. Případné sankce v soukromém právu pak mají charakter reparační, nikoliv represivní.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. 2020. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 34. Podle NS ČR ze dne 10. 6. 2020 sp. zn. 31 ICdo 36/2020 adverbium „zjevně“ vyjadřuje důraz na zřejmost, jednoznačnost či nepochybnost závěru, že k narušení veřejného pořádku posuzovaným jednáním došlo.

<sup>80</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 112

<sup>81</sup> ELIÁŠ, Karel. *Občanské právo pro každého: pohledem (nejen) tvůrců nového občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-013-4. s. 89

<sup>82</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s.1 7

Vznik smlouvy a dohody, jakožto dvoustranného právního úkonu v pracovněprávních vztazích, předpokládá podání návrhu (oferty) a přijetí návrhu (akceptaci). ZP pamatuje i na možnost působení právního jednání vůči nepřítomné osobě, kdy případnou ofertu lze doručit písemně. Podle § 573 OZ platí, že zásilka odeslaná s využitím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání, byla-li však odeslána na adresu v jiném státě, pak patnáctý pracovní den po odeslání.<sup>83</sup> Novela zákoníku práce promítnutá v zákoně č. 285/2020 Sb., v Hlavě 14 doručování, v paragrafech 334 ZP a 336 ZP řeší řadu možností doručování obsahující i konstrukci fikce doručení.

Na ukončení jednání bez spravedlivého důvodu pamatuje § 1729 odst.1 OZ a stanovuje, že dospějí-li strany při jednání o smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné, jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod. Snahu o vyvázání se z předšmluvní odpovědnosti může mít kterákoliv z jednajících stran. Ať už je to účelovým přijetím jiné nabídky ze strany zaměstnance nebo je to zaměstnavatel, který využije zkušební dobu k ukončení pracovního poměru, neboť uzavřel pracovní smlouvu v situaci, kdy o její uzavření ztratil zájem, ale obával se dopadů z předšmluvní odpovědnosti.<sup>84</sup> K následkům takového právního jednání se konstatuje v § 1729 odst. 2 OZ, že strana, která jedná nepoctivě, nahradí druhé škodu.

Nejvyšší soud ČR dovodil, že při respektování zásady smluvní volnosti a rovného postavení účastníků může dojít k situaci, že chování jedné ze stran je možné považovat za protiprávní, pokud jednání o uzavření smlouvy dospělo do stadia, kdy jedna ze stran v důsledku chování druhé strany očekávala v dobré víře, že smlouva bude uzavřena, a druhá strana překvapivě ukončila jednání o uzavření smlouvy, aniž k tomu měla legitimní, věcný důvod. Takové jednání má ovšem za následek vznik odpovědnosti za škodu (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze

---

<sup>83</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. tamtéž

<sup>84</sup> Poznámka: Využití zkušební doby k ukončení pracovního poměru, kdy skutečným (disimulovaným) obsahem by bylo něco jiného, by se samozřejmě velmi obtížně prokazovalo.

dne 28. 3. 2013 sp. zn.25 Cdo 2863/2012).<sup>85</sup> Pokud v takovém případě pracovněprávní vztah vůbec nevznikne a náhrada újmy (škody) se proto bude řídit ustanoveními občanského zákoníku, je důležité zdůraznit, že práva a povinnosti při zakládání pracovněprávního vztahu pro výkon závislé práce podléhají aplikaci všeobecných ustanovení zákoníku práce. To znamená, že v důsledku subsidiarity občanského zákoníku s využitím institutu smlouvy o smlouvě budoucí (§ 1785 a násl. OZ) bude takové řízení soudem pokládáno za pracovní věc řízení o žalobě na určení obsahu budoucí pracovní smlouvy.<sup>86</sup> Ve vazbě na skutečnost, že nemalá část komunikace je v současnosti vedena elektronickými prostředky, judikatura konstantně uvádí, že pokud si obě smluvní strany takovou formu sjednaly a sjednaly si vzájemné potvrzování došlé komunikace,<sup>87</sup> pak platí, že e-mailovou komunikací mezi uchazečem a zaměstnavatelem lze dle jejího obsahu podřadit pod ustanovení § 1729 OZ jako jednání, kdy se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné. Patří sem připomínka, že i v případě pracovněprávních vztahů platí § 2900 OZ, který ukládá povinnost předcházení majetkové škodě (např. nižší výše platu, než byla očekávána, tak představuje pro zaměstnance majetkovou újmu, tedy škodu).

V rámci pracovněprávních vztahů a k případně vzniklé škodě pak lze doplnit právní větu Nejvyššího soudu ČR, který cit.: „*Škodou vzniklou porušením předmluvní povinnosti mohou být zejména náklady vynaložené v souvislosti s předmluvním vyjednáváním či s přípravou podmínek pro uzavření smlouvy nebo i výdaje směřované k předmětu smlouvy. Není významné, komu byly takové částky zaplacené (zda je obdržela potenciální smluvní strana či třetí osoby), z hlediska definice skutečné škody je rozhodující, zda se jejich zbytečným vynaložením snížil majetkový stav poškozeného.*“<sup>88</sup> Do předmluvní odpovědnosti nepochybně můžeme zahrnout i odpovědnost žadatele o zaměstnání za pravdivost jím uváděných údajů. Nelze však po žadateli požadovat informace nad rámec

---

<sup>85</sup> LINHART, Aleš. Meze předmluvní odpovědnosti podle o. z. a výkladová praxe soudů. Buletin-advokacie.cz ze dne 2. 5. 2017, Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/meze-predmluvni-odpovednosti-podle-o.-z.-a-vykladova-praxe-soudu?browser=mobi>.

<sup>86</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C. H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. s. 7

<sup>87</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 4. 9. 2015. sp. zn. 8 As 6/2015.

<sup>88</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2016. sp. zn. 25 Cdo 337/2015.

očekávaného výkonu práce. Mezi ty, které žadatel nemusí uvádět, jsou informace o zahlušené trestné činnosti, a to i v případě, kdy budoucí vykonávaná práce vyžaduje dohodu o odpovědnosti (§ 252 ZP). „*Pracovní smlouva není neplatná pro omyl zaměstnavatele, nesdělil-li mu zaměstnanec, na něhož se podle zákona hledí, jako by nebyl odsouzen, při jejím uzavírání pravdivou informaci o svém odsouzení za trestný čin,*“ uvádí ve svém rozsudku Nejvyšší soud ČR.<sup>89</sup>

Nelze opomenout, že některé nové pracovněprávní vztahy mohou mít i přeshraniční charakter a právo Evropské unie na tento stav pamatuje i v oblasti předsmuvní odpovědnosti, kdy v Nařízení ES č. 864/2007, a to v článku 12 bodu 1 stanovuje, že rozhodným vztahem pro závazkové vztahy vyplývající z předsmuvního jednání, bez ohledu na to, zda došlo či nikoliv k uzavření smlouvy, je to právo, které by se na smlouvu použilo, kdyby byla uzavřena.<sup>90</sup> Obdobně stanovuje zákon č. 91/2012 Sb., zákon o mezinárodním právu soukromém, který kodifikuje v § 89 zásadu, že pracovní poměr založený jinak než smlouvou se řídí právním řádem státu, podle kterého byl pracovní poměr založen.

### 1.5.3 Návrh de lege ferenda

Zákoník práce v poslední novele, tj. zákon č. 285/2020 Sb., alespoň zčásti zjednodušil doručování v pracovněprávních vztazích a dle možností to přizpůsobil současným předpisům v oblasti přepravních a doručovacích služeb. Změny zčásti nabyly účinnosti již 30. 7. 2020, další k 1. 1. 2021 a vývoj v této oblasti se opět posunul. Zákoník práce uvádí v § 334 odst. 1., že právní účinky zásadních písemností v pracovněprávní oblasti mohou nastat pouze tehdy, jsou-li doručeny adresátovi do vlastních rukou, tedy zaměstnanci nebo zaměstnavateli. V případě zaměstnance jde o písemnosti, které se jej významně dotýkají. Výčet představuje např. výpověď z pracovního poměru, dohodu o skončení zaměstnání, rozhodnutí o změně pracovní smlouvy, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a dále to mohou být dokumenty týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový nebo platový výměr apod. Do vlastních rukou musí být doručen i záznam

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2015. sp. zn. 1 Cdo 2005/2014.

<sup>90</sup> *Sbírka právních předpisů Společenství pro oblast soudní spolupráce v občanských a obchodních záležitostech* [online]. LU: Publications Office, 2009 [vid. 2020-10-06]. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2758/23271>. s. 470

o porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance (§ 192 odst. 6 ZP). Zaměstnanec pro převzetí takových písemností nemůže být zastoupen jinou osobou, ani např. manželkou (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2426/2000- C 779).

K návrhu odůvodnění: Zákoník práce připouští, že zaměstnanec na základě ověřené plné moci může zmocnit určitou osobu k přebírání písemností od provozovatele poštovních služeb (§ 336 odst.1 ZP). Novela dále stanovuje (ale až po neúspěšném pokusu doručit písemnost zaměstnanci na pracovišti), že písemnost může být doručena kdekoliv, kde bude zaměstnanec zastižen (§ 334 odst. 2 písm. a) ZP), tedy i v jiném místě, než má bydliště, např. na návštěvě kulturního zařízení, v nákupním či sportovním centru a podobně, pro případ, že zaměstnanec před doručením tzv. prchá. V § 334 odst. 3 ZP se za doručenou písemnost pokládá i ta, kterou zaměstnanec převzít odmítne.

Výrazné zjednodušení doručování zaměstnanci je ale, dle mého názoru, zbytečně omezeno § 334 odst. 2, kdy musí zaměstnavatel nejprve vyzkoušet, zda lze písemnost doručit zaměstnanci na pracovišti. Zákon formu, a především potvrzení takové zkoušky, neurčuje. Ověřování, zda tak učinil či nikoliv, zavádá předem prostor pro další zbytečné spory. Původní volnost kodifikovaná v zákoníku práce platném do 30. 7. 2020 byla vhodnější. Zaměstnavateli bych doporučil otázku doručení smluvně řešit již v době projednávání pracovní smlouvy i s možností využití např. datové schránky (§ 335a ZP).

V případě, že zaměstnanec doručuje zaměstnavateli, kodifikace zákoníku práce platná do 30. 7. 2020 stanovovala, že užití datové schránky bylo podmíněno písemným souhlasem zaměstnavatele. Přijatá novela v zákoně č. 285/2020 umožňuje nepísemný souhlas (Pozn.: snadno jej ale zaměstnavatel popře). Jsem názoru, že § 337 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce vytváří nevyvážené postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli v oblasti doručování, ačkoliv by mělo být spíše vyrovnané. Není důvod, aby zaměstnanec musel žádat zaměstnavatele, aby mu převzetí písemnosti potvrdil (ZP neurčuje formu, takže zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat písemnou žádost). Co se týče potvrzení převzetí ze strany zaměstnavatele, mělo by jít o obecnou povinnost zaměstnavatele. Ostatně opatřit

si razítko obdobné podatelním orgánů veřejné moci (OVM) není až tak nákladnou záležitostí. Není žádného praktického důvodu pro to, aby zaměstnavatel musel odsouhlasit zaměstnanci možnost doručovat písemnost prostřednictvím elektronických komunikací, zejména pak při využití datové schránky, zvláště jde-li o zaměstnavatele, kterému zákon zřízení datové schránky ukládá nebo je mu její zřízení nařízeno jiným právním předpisem. Za přehnané a přepjatý formalismus lze pokládat požadavek na to, aby zaměstnanec potvrdil svou písemnost uznávaným elektronickým podpisem, a navíc bude pokládána za nedoručenou, pokud ji zaměstnavatel zaměstnanci svým elektronickým podpisem či elektronickou pečetí nepotvrdí. To připouští doslova z vůle ze strany zaměstnavatele, neboť zákoník práce mu při obdržení písemnosti od zaměstnance takovou povinnost neukládá.

Prokazování ze strany zaměstnance, že došlo k porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele ve smyslu § 337 odst. 3 věty druhé ZP, který uvádí, že i zaměstnavatel nese odpovědnost za to, že řádně poskytl součinnost k převzetí písemnosti, je v praxi téměř vyloučené. Vyjma osobního doručení v místě sídla nebo v místě podnikání nebo při využití datové schránky je jiné prokazování znemožnění přijetí písemnosti zaměstnavatelem velmi obtížné.

Je poněkud nejasné, co vedlo a stále vede zákonodárce k tomu, že *de facto* ustanoveními v ZP blokují jednoduchost a spolehlivost doručení. Právní úprava § 337 zákoníku práce by proto mohla doznat změny. Návrhy jsou:

V odst. 1 § 337 ZP ve větě druhé: „*Zaměstnavatel je povinen doručení písemnosti podané nebo zaslané zaměstnancem bez odkladu potvrdit.*“ Vysvětlení k návrhu: Povinné potvrzení odstraňuje polemiku o formě podání žádosti zaměstnancem a nabízí možnost zaměstnavateli, aby tak učinil i elektronicky v přiměřené lhůtě „bez zbytečného odkladu“, pokud to pracovní smlouva či jiná situace (např. užití datové schránky zaměstnancem) umožňuje (Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 12. 2013 sp. zn. 32 Cdo 2484/2012).

V odst. 2 § 337 zákoníku práce ve větě za středníkem: „*písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána tak, aby nebylo pochyb, že ji odeslal zaměstnanec*“. Vysvětlení k návrhu: Kvalifikovaný elektronický podpis a

elektronické pečeti jsou určeny pro nejdůvěryhodnější komunikaci a prokázání identity dle požadavků nařízení eIDAS. Jsou platné a uznávané ve všech zemích Evropské unie. Ale vedle elektronického podpisu se výrazně rozšiřuje bankovní identita, a ta přinesla další cestu, jak se identifikovat v online prostředí. Je tedy nadbytečné, aby zákoník práce určoval formu ověření identity zaměstnance, existuje-li více nezpochybnitelných a prokazatelných možností. Nepochybně budou další přibývat. Zatímco elektronický podpis vyžadující nemalé úsilí a zřejmě i náklady si zaměstnanec jen tak nepořídí, bankovní identitu nabízejí banky snadno, rychle a bezplatně, obdobně stojí i úvahy o eIDAS 2.0. Evropské komise na poli elektronické osobní identifikace, a to zavedením evropské peněženky digitální identity do mobilních telefonů.<sup>91</sup>

V odst. 5 § 337 zákoníku práce dále navrhuji, aby první věta skončila tečkou za slovem „nedoručitelná.“ Ostatní část jako nadbytečný text se navrhuje zrušit, neboť otázka potvrzení je řešena návrhem změny odst. 1 § 337 ZP.

V odst. 6 § 337 zákoníku práce navrhuji, aby první část věty „jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí“ byla jako nadbytečný text zrušena a text následně změněn na: „Zaměstnanec může doručit písemnost určenou do vlastních rukou zaměstnavatele prostřednictvím datové schránky... Ostatní písemnosti může doručit zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky jen v případě, že s tím zaměstnavatel vyslovil souhlas.“ Vysvětlení k návrhu představuje upřesnění, že ustanovení § 50 zákona č. 99/1963 Sb., upravuje doručování písemností, které není nutné doručit do vlastních rukou. Právo udělené zaměstnanci užít bez souhlasu zaměstnavatele jeho datovou schránku se proto zužuje jen na písemnosti určené v § 49 o.s.ř. Cílem návrhu je především zjednodušení doručování, když z povahy věci samé je zřejmé, že drtivou část písemností chce zaměstnanec i zaměstnavatel obvykle doručit a také i přijmout.

#### **1.5.4 Subjekty základních pracovněprávních vztahů**

V případě základního pracovněprávního vztahu vystupuje na jedné straně zaměstnanec (§6 ZP) a na straně druhé zaměstnavatel (§7 ZP) jako adresáti

<sup>91</sup> KOVÁŘ, Dalibor a AMLER, Pavel. Už jste slyšeli o nařízení eIDAS 2.0? epravo.cz ze dne 22. 11. 2021, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/uz-jste-slyseli-o-narizeni-eidas-20-113866.html>.

právních norem vztažených k pracovnímu právu. Zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak právnická, zaměstnancem může být toliko osoba fyzická.<sup>92</sup> Zaměstnavatelem podle § 9 ZP může být i stát. ZP tak upravuje postavení České republiky, která je považována za právnickou osobu (§ 21 OZ), oprávněnou vstupovat do pracovněprávních vztahů, a jiný právní předpis stanoví, jak stát právně jedná. Je zřejmé, že na stát je sice potřeba pohlížet jako na právnickou osobu, ale postavení státu je do jisté míry specifické, a to vzhledem k jeho faktické pozici i k funkcím, které stát plní. Za stát jedná v pracovně právních vztazích jeho organizační složka. Způsob jednání upravuje zákon č. 219/2000Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. a K věci samé je vhodné připomenout zákon č. 2/1969 Sb., kompetenční zákon, který o organizačních složkách státu hovoří ve smyslu zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy.<sup>93</sup> Aby subjekty pracovněprávních vztahů mohly přijímat práva a povinnosti z takových vztahů vzniklé, musíme hovořit podle terminologie OZ o podmínce mít v mezích právního řádu způsobilost k právnímu jednání.

### 1.5.5 Zaměstnanec

Zaměstnanec je vždy fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé činnosti a kterou osobně vykonává. Fyzické osoby mohou nabývat pro sebe vlastním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, a také mají způsobilost založit svou odpovědnost, tedy nést následky za zaviněné protiprávní jednání.

Specifikem se může jevit zaměstnávání advokáta pro výkon právních služeb. Nejvyšší soud ČR připouští, že takový pracovní poměr může vzniknout a cit.: „...uzavře-li advokát s klientem (případně i disimulovanou) pracovní smlouvu, jejímž obsahem je poskytování právních služeb klientovi, řídí se jejich vztah touto smlouvou a pracovněprávními předpisy – jde o vztah pracovněprávní.“<sup>94</sup>

<sup>92</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 62

<sup>93</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 19

<sup>94</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2020. sp. zn. 21 Cdo 3978/2018.



Hovoříme-li o fyzických osobách, je vhodné zmínit, že závislá práce nezletilých mladších 15 let je zakázána,<sup>95</sup> stejně tak těch, kteří neukončili povinnou školní docházku. V § 35 OZ se proto stanoví, že k výkonu závislé práce se může zavázat nezletilý, který dovršil patnácti let, ale jako den nástupu do práce (den vzniku pracovního poměru) nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.<sup>96</sup> Výjimku z uvedeného uděluje zákon o zaměstnanosti (ZZ) v § 121 odst. 2, který umožňuje za specifikovaných podmínek činnost dětem v oblasti umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti.<sup>97</sup> Právnícké a fyzické osoby provozující činnost, při které pořádají umělecká představení, ale nejsou zavázáni ZP, že musí vždy uzavřít pracovní smlouvu, mohou realizovat tento vztah i na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných s výkonnými umělci, aniž by šlo o výkon závislé práce, jak dovodil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 29. 1. 2020 sp. zn. 21 Cdo 2128/2019. Zájmová nekomerční činnost dítěte omezena není, u jiných činností je nutné získat individuální povolení vydané pro konkrétní činnost od krajské pobočky Úřadu práce na základě žádosti podané zákonným zástupcem dítěte, příp. opatrovníkem nebo jinou osobou, již bylo dítě svěřeno. Žádost musí spolupodepsat i budoucí zaměstnavatel a k žádosti je oprávněno vyjádřit se i dítě.<sup>98</sup> Úřad práce může anulovat své rozhodnutí podle § 124 ZZ při řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte. Za pracovní činnost nepodléhající ZP je pokládána tzv. praxe, která je součástí vyučování na středních a vyšších odborných školách a řídí se zákonem č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).<sup>99</sup>

---

<sup>95</sup> *Naše právní úprava je v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 138 a shodně tak se směrnicí Rady EU číslo 94/33/ES.*

<sup>96</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 17

<sup>97</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 63

<sup>98</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 64

<sup>99</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit*. 18. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 13

V případě pracovního poměru mladistvého představuje ZP zvláštní úpravu před OZ a pro uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty (§ 252 odst. 2 ZP) a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 odst. 3 ZP) se vyžaduje věk zaměstnance minimálně 18 let. Jeho dovršení je bezvýhradnou podmínkou.<sup>100</sup> Může však takovou dohodu uzavřít v průběhu dne, kdy se narodil a dosáhl 18 let.<sup>101</sup> Z dikce ustanovení je zřejmé, že předmětem odpovědnosti zaměstnance za svěřené hodnoty nemohou být jakékoliv hodnoty, ale pouze zúčtovatelné, a to za situace, kdy zaměstnanec má možnost s nimi disponovat a může uplatnit požadovanou míru kontroly.<sup>102</sup>

### 1.5.6 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se podle § 7 ZP rozumí osoba, pro kterou se zaměstnanec, fyzická osoba, zavázal k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v těchto vztazích svým jménem a na svou odpovědnost. Zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, způsobilá právně jednat v pracovněprávních vztazích, tak obdobně způsobilá právnická osoba.<sup>103</sup> Způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem vyžaduje plnou svéprávnost, obvykle dosažení zletilosti. Zákon ale připouští získání svéprávnosti i nezletilým, a to přiznáním svéprávnosti soudem nebo uzavřením manželství (§ 37 OZ). Podle OZ nelze fyzickou osobu zbavit svéprávnosti, lze ji pouze omezit na základě rozhodnutí soudu, v němž soud zároveň jmenuje opatrovníka.<sup>104</sup>

---

<sup>100</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 13

<sup>101</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. tamtéž

<sup>102</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 506

<sup>103</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 13

<sup>104</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 14

Je třeba, zejména z pohledu svéprávnosti zaměstnavatele, věnovat se specifickému případu, na který pamatuje § 33 odst. 1 OZ. Ustanovení reaguje na možnost například získání dědictví, a proto udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se opět vyžaduje přivolení soudu, a takové přivolení soudu nahrazuje podmínku určitého věku a umožňuje se tím vstup nezletilého do pracovněprávních vztahů.<sup>105</sup>

Právnícká osoba, s ohledem na osobní charakter výkonu práce, nemůže být nikdy zaměstnancem, ale pouze zaměstnavatelem. Právnícké osoby mající právní osobnost (§ 20 OZ) se rozdělují na právnícké osoby soukromého práva a právnícké osoby veřejného práva, dle povahy právní oblasti, jejich založení a fungování.<sup>106</sup> Nelze opomenout, že statutární orgán právnícké osoby je orgán, který ji může zastupovat ve všech záležitostech, zejména za ni jednat s klienty, obchodními partnery, potenciálními zaměstnanci či s jakýmkoliv jinými třetími osobami a členem statutárního orgánu může být jedna nebo i více osob, a to osoby buď fyzické, tj. lidé, nebo právnícké. To může svádět k domněnce, že i členové statutárního orgánu mohou být zaměstnanci a uplynulá praxe takové případy potvrzovala. Nejvyšší soud ustálenou judikaturou ale takovou možnost vyloučil, protože výkon funkce statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu ZP a nečiní ze vztahu statutárního orgánu a obchodní korporace vztah pracovněprávní.<sup>107</sup> Statutární orgán tedy nemůže být považován za zaměstnance.<sup>108</sup>

Typickými soukromoprávními korporacemi jsou obchodní společnosti a družstva (§ 1 ZOK). Nejvýznamnější skupinou veřejnoprávních korporací pak shledáme obce a kraje.

---

<sup>105</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 66

<sup>106</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 67

<sup>107</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2018. sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.

<sup>108</sup> VALEŠOVÁ, Nikola. O přípustnosti tzv. pravých souběhů funkcí, Právní prostor ze dne 23. 7. 2018 - viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obchodni-pravo/o-pripustnosti-tzv-pravych-soubehu-funkci>.

K nimž přiřadíme útvary profesní samosprávy (Česká lékařská komora, Hospodářská komora ČR, Česká advokátní komora, atd.).<sup>109</sup> Do výčtu patří i fundace, a to jak soukromoprávní (nadace apod.), tak veřejnoprávní (Státní fond dopravní infrastruktury, Státní fond rozvoje bydlení apod.) a specifickou právnickou osobou je ústav.

Právnickou osobu lze ustanovit zákonem, rozhodnutím veřejné moci nebo zakladatelským právním jednáním s následným zápisem do veřejného rejstříku. Dnem zápisu do veřejného rejstříku právnická osoba vzniká, obdobně, je-li právnická osoba založena zákonem, dnem jejího vzniku je den účinnosti tohoto zákona. V § 15 odst.1 OZ je pak definována způsobilost právnických osob nabývat práv a povinností. A to od jejího vzniku až do jejího zániku. Tato způsobilost však není přiznána společnosti kodifikované v § 2716 odst. 1 OZ, (sdružení společníků), neboť ta není osobou ve smyslu § 17 odst. 1 OZ a platí, že práva může mít a vykonávat jen osoba a povinnosti lze uložit jen osobě a jen vůči ní lze plnění povinností vymáhat. Platí, že právní osobnost nemají různé organizační složky, odštěpné závody, organizační jednotky právnických osob atd. (viz. např. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 11. 2. 2016 sp. zn. 9 Afs 289/2015). Přesto i zde platí výjimka pro odštěpný závod, který sice nemá právní osobnost, ale vedoucí tohoto závodu zastupuje právnickou osobu ve všech záležitostech, a to ode dne, kdy byl zapsán ve veřejného rejstříku. Při provozování odštěpného závodu užívá vedoucí obchodního jména podnikatele s dodatkem, že jde o odštěpný závod. Je tedy oprávněn uzavírat pracovní smlouvy a z takto vzniklých pracovněprávních vztahů vznikají práva nejen odštěpnému závodu, ale i právnické osobě. To koresponduje i se zákonem č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, a to v § 3 odst. 1 písmena c), kdy se za zaměstnavatele považuje odštěpný závod zahraniční právnické osoby.<sup>110</sup>

V případě státu v pracovněprávních vztazích jedná organizační složka státu, byť tato není ve smyslu ustanovení zákona č. 219/2000 Sb., zákon o majetku České republiky (MajČR) a jejím vystupování v právních vztazích

---

<sup>109</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 67

<sup>110</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 68-69

konkrétně dle § 3 odst. 2 tohoto zákona právnickou osobou. Toto „blokační“ ustanovení zhojí § 6 MajČR, který stanovuje, že právní osobnost a svéprávnost státu se pro účely jeho vystupování v právních vztazích s jinými osobami dělí mezi jednotlivé organizační složky. Pokud přijmeme nový fakt, že lze dělit právní osobnost a svéprávnost, pak § 7 MajČR dokončuje, že za stát právně jedná vedoucí organizační složky, jíž se toto právní jednání týká, a ten může pověřit i další zaměstnance. Specifikum státu je to, že není jen zaměstnavatelem, ale z pohledu výkonu veřejné moci má úlohu v oblasti zaměstnanosti a v oblasti kontroly povinností zaměstnavatelů.<sup>111</sup>

Za poznámku stojí způsobilost *nascitura* (§ 25 OZ), být subjektem práv a povinností v případě úmrtí zaměstnavatele. Při projednávání dědictví je nutné brát ohled na nenarozené děti zaměstnavatele, zejména v souvislosti s § 342 odst. 1 ZP a prekluzivní lhůtou 3 měsíce. Bude jistě zajímavé, jak se soud vyrovná s příp. návrhem na zmírnění tvrdosti zákona, pokud se dítě narodí ve lhůtě delší jak 3 měsíce, neboť pro tento speciální případ zákon mlčí. Akademická otázka, zda by bylo možné stanovit opatrovníka nenarozenému, ale zjevně již existujícímu dítěti, může být v budoucnu právně zajímavá.

**Závěrem k první části:** Výše uvedená kapitola zasazuje pracovní smlouvu do kontextu současného právního rámce, který je, a také musí být, vždy průběžně doplněn o zásadní vliv jak mezinárodního, tak především evropského práva. Je proto nesporné, že institut pracovní smlouvy definovaný zákoníkem práce není pouhým odrazem národního, českého práva, ale odrazem i vlivu mezinárodních závazků České republiky a práva Evropské unie, které má na tvorbu národních předpisů členských zemí EU dominantní vliv.

Na pracovní smlouvu v době jejího vzniku a následně v souvislosti s jejím obsahem dopadají i jiné zákony, než jen zákoník práce; tedy především občanský zákoník, antidiskriminační zákon a dále nepřímá např. zákon o inspekci práce, a jen soulad se všemi dotčenými právními normami může vést k uzavření pracovní smlouvy bez právních výhrad.

---

<sup>111</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 70

Smluvní volnost v pracovněprávních vztazích vedoucí k uzavření pracovní smlouvy je potvrzena jak občanským zákoníkem, tak zákoníkem práce i judikaturou soudů s tím, že tato volnost není bezbřehá a má v době přípravy a probíhajících jednání kodifikovaná pravidla a mantinely s právní odpovědností obou stran. V principech právního jednání a předsmluvní odpovědnosti pro autonomii vůle obou stran platí, že nejsou-li omezeny zákonem, mohou si sjednat svobodně dle své vůle své vzájemné pracovněprávní vztahy. Samotný průběh projednávání i uzavření pracovní smlouvy je podstatný pro její platnost, neboť až uzavřením pracovní smlouvy a dnem nástupu do práce se realizuje pracovní vztah mezi oběma smluvními subjekty, tedy zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zásada smluvní volnosti v pracovním právu pro oba subjekty pracovního práva umožňuje realizovat jejich pracovněprávní vztahy podle jejich očekávání, přestože obě strany sledují jiný zájem a jejich postavení se po uzavření smluvního vztahu mění z rovnoprávného na vedoucí a podřízené.

S otázkou pracovní smlouvy souvisejí i další náležitosti a mezi nikoliv nevýznamné patří otázka doručování podle občanského zákoníku a dále po uzavření pracovní smlouvy také zákoníku práce pro písemnosti do vlastních rukou. K věci samé je při rozboru současného platného znění zákoníku práce předložen můj návrh *de lege ferenda* na zjednodušení průběhu doručování obou smluvních stran, byť ve smyslu práce k pracovní smlouvě se může tato problematika jevit jako sekundární. Jako autor ji však pokládám za vhodnou k doplnění celé problematiky.

Závěr této kapitoly posoudil oba subjekty pracovního práva v pozici zaměstnance a variant zaměstnavatelů s tím, že zahrnul do problematiky i specifické postavení státu jako veřejnoprávní korporace a položil i nezodpovězenou otázku zaměstnavatele *nascitura*, jakkoliv se zdá být tato problematika při stanovení opatrovníka z pohledu možného zaměstnavatele minoritním problémem. Není ale důvod jej z výčtu možných zaměstnavatelů vyjímat.

## 2 Formy založení pracovního poměru

Pracovní poměr, tak jak jej chápe pracovněprávní nauka v rámci soukromého práva, může být založen výhradně dvoustranným právním jednáním a nelze jej ustanovit soudním nebo správním rozhodnutím.<sup>112</sup> Zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to pracovní smlouvou nebo jmenováním.<sup>113</sup> Zatímco jmenování představuje zvláštní a výjimečnou formu vzniku pracovního poměru, pracovní smlouva naopak představuje obvyklý, až dominantní, způsob pro vznik pracovního poměru. ZP neupravuje vznik pracovního poměru volbou. Volba úspěšně proběhlá představuje pouze předpoklad založení pracovního poměru pracovní smlouvou, pokud zvolený k tomuto kroku následně po volbě přistoupí.<sup>114</sup> Pokud zvláštní předpisy nebo stanovy vyžadují, aby se pracovní místo obsadilo volbou, považuje se zvolení za podmínku *condicio sine qua non*, která je nezbytná pro uzavření pracovní smlouvy. V případě jmenování, tento zaměstnanec může být na vedoucí místo jmenován, pouze pokud souhlasí. Jmenování nevyžaduje písemnou formu, nesmí však vzniknout pochybnost, že zaměstnanec byl na vedoucí místo jmenován (viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 1. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1912/2001).<sup>115</sup> Poznámku v souvislosti se jmenováním si zaslouží jmenování (příp. odvolání) ředitele (ředitelky) státního podniku, neboť tento úkon podle Nejvyššího soudu ČR může provést pouze ministr (ministryně) a nelze zde pověřit žádnou jinou osobu (viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2007 sp. zn. 29 Odo 550/2006).<sup>116</sup> Pro všechny formy vzniku pracovního poměru vždy platí, že může vzniknout jen na základě svobodné vůle smluvních stran.<sup>117</sup>

---

<sup>112</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 199

<sup>113</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s.100

<sup>114</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 200

<sup>115</sup> PICHRT, Jan a DRÁPAL Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 44

<sup>116</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 7

<sup>117</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 100

## 2.1 Založení pracovního poměru pracovní smlouvou

Platná pracovní smlouva zakládá pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a objektem pracovního poměru je závislá práce.<sup>118</sup> Závislá práce představuje rozhodující faktor pro vymezení předmětu pracovního práva a nemůže být vykonávána na základě inominátní nebo občanskoprávní smlouvy,<sup>119</sup> přestože mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem je poměrně úzký vztah a pracovněprávní vztahy jsou svou podstatou vztahy soukromoprávními.<sup>120</sup>

Při rozmanitosti možných druhů práce a prováděné závislé činnosti se nevyhneme úvahám, zda každá práce, jevící se jako závislá, musí být podložena pracovní smlouvou, bez ohledu na formu jejího uzavření. Výjimky z obvyklé praxe vedoucí k uzavření obvyklé pracovní smlouvy nepochybně bude řešit judikatura.<sup>121</sup> Jako příklad<sup>122</sup> může sloužit i výkon práce pro náboženské obce, neboť to ilustruje šíři a rozmanitost práce a dodejme, že česká právní úprava ponechává na vůli smluvních stran, zda pro svou vzájemnou spolupráci zvolí vztah pracovně právní nebo soukromoprávní, řídící se předpisy občanského práva, kdy rozhodujícím kritériem pro její posouzení bude to, zda naplňuje znaky práce závislé a podléhá tedy ustanovením ZP.<sup>123</sup> Pozornost si proto zaslouží stanovisko Nejvyššího správního soudu ČR (viz. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 8. 11. 2006, sp. zn. 3 Ads 67/2005), který dovedl, že pracovní poměr lze

<sup>118</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 144

<sup>119</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila, ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI, a FAKULTA PRÁVNICKÁ. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. B.m.: Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 13

<sup>120</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila, ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI, a FAKULTA PRÁVNICKÁ. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. B.m.: Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 19

<sup>121</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 11

<sup>122</sup> ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA Evropské unie ze dne 5. 10. 1988 ve věci 196/87, *Udo Steymann v. Staatssecretaris van Justitie, celkové č. 61990CJ0179*, - Článek 2 smlouvy o EHS musí být vykládán tak, že činnosti vykonávané členy náboženské obce jako součást obchodních činností takového společenství jsou ekonomickou činností, pokud lze služby, které společenství poskytuje svým členům, nahlížet jako nepřímé protiplnění poskytované za opravdovou skutečnou práci.

<sup>123</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 10



založit pracovněprávním úkonem s náležitostími pracovní smlouvy, a to výslovně či konkludentně, pokud okolnosti případu svědčí o úmyslu stran založit pracovní poměr. V posuzovaném případě byla formálně uzavřena dohoda o provedení práce. Soud dovodil, že odměna z hlavní činnosti, zúčtování dovolené, odměna k životnímu jubileu a další atributy, které byly poskytovány, ačkoliv je dohoda o provedení práce neobsahovala, byly důkazem toho, že ve skutečnosti došlo ke vzniku pracovního poměru.<sup>124</sup>

Záměr zákonodárce, aby pracovní poměr byl co nejširěji užíván, vyjadřuje poněkud proklamativní ustanovení ZP, když se v § 74 odst.1 ukládá zaměstnavateli, aby upřednostnil pracovní poměr a právní vztahy, konané mimo pracovní poměr založené dohodami o pracích dle ZP § 74 odst. 2, upravil jen jako doplňkový pracovněprávní vztah. Zde zmiňované dohody jsou ale dokladem maximální soukromoprávní flexibility v pracovně právních vztazích, na rozdíl od rigidní právní úpravy pracovního poměru.<sup>125</sup> Svobodná vůle a smluvní princip hrají důležitou roli, neboť umožňují smluvním stranám dojednat nejen to, co ZP kogentně vyžaduje, ale je možné obsah pracovní smlouvy výrazně rozšířit a sjednat si takové podmínky, které oběma smluvním stranám vyhovují.

## 2.2 Volba, jako předpoklad vzniku pracovního poměru

Pokud zvláštní předpis nebo stanovy (spolku, družstva) vyžadují, aby se obsazení pracovního místa učinilo na základě volby, považuje se zvolení za předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy (§ 33 odst. 2 ZP).<sup>126</sup> Teorie k otázce volby předpokládá, že pokud by volba neproběhla a pracovní smlouva byla přesto uzavřena, neplatnosti takové smlouvy by se ale nemohl domáhat ten, kdo ji způsobil, tedy zaměstnavatel.<sup>127</sup> K případné absolutní neplatnosti a posouzení

<sup>124</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 3. vydání.* 3.vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 33

<sup>125</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 48

<sup>126</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář.* 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s.1 23

<sup>127</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář.* V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 202

takového stavu se vyjádřil i Ústavní soud ČR, který v právní větě uvedl, cit.: „*Stanovení absolutní neplatnosti určitého právního úkonu a vědomosti o ní je jednak věcí poznání a jednak věcí hodnocení; je otázkou především právní kvalifikace právního úkonu, která je výsledkem poznání a hodnocení příčiny neplatnosti.*“<sup>128</sup>

Otázkou na místě je, kdo se může domáhat neplatnosti uzavřené pracovní smlouvy, která byla podmíněna volbou, ale která neproběhla. Je zřejmé, že smlouvu uzavírající zaměstnanec vědět měl a vědět mohl, že podmínkou ke vzniku pracovněprávního vztahu je volba. Bude tedy na posouzení soudu stanovit, kdo má věcnou, resp. aktivní legitimaci, k podání žaloby na neplatnost takového právního jednání.<sup>129</sup>

Lze předpokládat, že soud ve smyslu ustanovení § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, v platném znění pro daný případ stanoví, že „*určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není, se lze žalobou domáhat jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem.*“<sup>130</sup> Jde o zvláštní hmotněprávní podmínku, bez níž se nelze úspěšně žalobou domáhat právního určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není. Osvědčení této existence, tj. naléhavého právního zájmu, je na straně žalobce. Lze se důvodně domnívat, že oprávnění volitelé budou tou skupinou (i jako jednotlivci), které bude přiznán naléhavý právní zájem, a tím i aktivní legitimace v takovém sporu. V případě, že by volbou byl do funkce zvolen zaměstnanec, který je již v pracovním poměru se zaměstnavatelem, následek volby by znamenal pouze změnu druhu pracovní práce, který by se v pracovní smlouvě pouze doplnil či změnil.<sup>131</sup>

---

<sup>128</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 8. 2003. sp. zn. I. ÚS 437/02.

<sup>129</sup> ZAHRADNÍKOVÁ, Radka, ed. *Civilní právo procesní*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2013. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-437-4. s. 103

<sup>130</sup> ŠILHAVÝ, Filip. Naléhavý právní zájem a soudní určení neplatnosti výpovědi smlouvy, epravo.cz ze dne 10. 9. 2018, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nalehavyy-pravni-zajem-a-soudni-urceni-neplatnosti-vypovedi-smlouvy-108096.html>.

<sup>131</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 202

## 2.3 Vznik pracovního poměru jmenováním

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se rovněž zakládá pracovní poměr, a to podle zvláštních předpisů, stanov spolku či organizace zaměstnavatelů a také podle taxativně uvedených ustanovení zákoníku práce v § 33 odst. 3 písm. a)-g). Poznámkou se doplňuje, že § 33 odst. 3 písm. e) ZP se vztahuje i na postavení, které má ředitel školy, která je chápána jako příspěvková organizace (§ 8 školského zákona). Ve schématu organizačního uspořádání školy jsou určeni vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr se proto zakládá jmenováním.<sup>132</sup>

Jmenování nemůže vzniknout bez souhlasu zaměstnance, protože to by jinak bylo určení nedobrovolné, vynucené (otrocké) práce. Pokud ZP určuje, kdy jmenováním může pracovní poměr vzniknout, neznamená to, že by v případě uzavření pracovní smlouvy byla tato apriori neplatná a že by nevznikl pracovní poměr, především za situace, že by zaměstnanec začal tuto práci vykonávat. Podstatou je tu opět projev vůle obou smluvních stran, který je podstatný k určení toho, zda vznikl či nevznikl pracovní poměr. A to jak na dobu určitou, tak neurčitou. Zákoník práce nestanovuje ani formu jmenování ani podstatné náležitosti jmenování. Je tedy možné dovodit, že tedy platí i ústní, potažmo i konkludentní jmenování.<sup>133</sup> Obvyklá praxe přináší písemný jmenovací dokument, který se vyznačuje prvky shodnými s podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy včetně stanovení i dalších ujednání, jako je platový výměr, přidělení služebního vozidla nebo podnikové platební karty apod.

S otázkou jmenování se v praxi pojí ještě dvě právní skutečnosti, které nastávají a odrážejí se v pojmech „pověření“ a „zastupování“. Zatímco zastupování, obvykle krátkodobé, např. po dobu dovolené, nepředstavuje jmenování, opačná situace nastává u pověření. Projev vůle zaměstnavatele, který pověřuje zaměstnance, a je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného nepřítomného zaměstnance, lze považovat za jmenování, jak dovodil Nejvyšší

---

<sup>132</sup> PICHRT, Jan a DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 41

<sup>133</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 201

soud ČR ve svém rozsudku ze dne 23. 4. 1998 sp. zn. 2 Cdon 382/1997.<sup>134</sup> Podmínkou stále zůstává, že zaměstnanec takové pověření přijme.

Protože zákon pojem pověření nezná a forma projednání i přijetí není stanovena, může být pověření přijato ústně i konkludentně. Při souběhu více pracovních funkcí vyvolaném pověřením, pak při vzdání se pověření nebo při jeho zrušení zaměstnavatelem zůstává zaměstnanci druh práce stanovený pracovní smlouvou, který je zaměstnanec povinen nadále pro zaměstnavatele vykonávat. V opačném případě bude zaměstnavatel postupovat podle § 73a odst. 2 ZP.<sup>135</sup> „Pověření“ pak ze svého právního pohledu hodnotím v závěru této kapitoly.

## **2.4 Pracovní smlouva jako výsledek dvoustranného právního jednání**

Zákoník práce v ustanoveních § 30 až 32 stanovuje a upravuje obecný postup před vznikem pracovního poměru, tedy postup stanovující mantinely dvoustranného jednání mezi budoucím zaměstnancem a jeho budoucím zaměstnavatelem s tím, že zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba, zatímco zaměstnancem vždy jen fyzická osoba.

ZP nerozlišuje mezi velkými a malými zaměstnavateli.<sup>136</sup> ZP vychází z toho, že právo zaměstnance svobodně si zvolit, s kým uzavře pracovní poměr, garantuje čl. 26 LZPS a stanovuje zásadu, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je v kompetenci druhé smluvní strany, tedy zaměstnavatele.<sup>137</sup> Proto i způsob, jakým si zaměstnavatel svého zaměstnance osloví a následně vybere, je zcela jeho interní věcí. Jeho přístup však musí zachovávat stejné zacházení, nelze žádného žadatele diskriminovat (a to ani v inzerci nabízející

<sup>134</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 3. vydání.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 66

<sup>135</sup> FETTER, Richard W. Pověření vedoucí funkce a nabídková povinnost zaměstnavatele a fikce výpovědního důvodu pro nadbytečnost po odvolání nebo vzdání se vedoucí funkce při souběhu s prací na jiném místě, epravo.cz ze dne 21. 3. 2018, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povereni-vedouci-funkci-a-nabidkova-povinnost-zamestnavatele-a-fikce-vypovedniho-duvodu-pro-nadbytecnost-po-odvolani-nebo-vzdani-se-vedouci-funkce-pri-soubehu-s-praci-na-jinem-miste-107134.html>.

<sup>136</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit.* 18. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 22

<sup>137</sup> HURKA, Petr. *Pracovní právo.* 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 101

pracovní místo), neboť dodržení zákazu diskriminace vyplývá i z § 1 zákona č. 198/2009 Sb., zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)<sup>138</sup>

V rámci dvoustranného jednání si smluvní strany musí vyměnit řadu údajů a informací, které bezprostředně souvisejí s případným uzavřením pracovního poměru.<sup>139</sup> Jak uvádí § 31 ZP, zaměstnavatel je povinen seznámit budoucího zaměstnance s pracovními podmínkami, odměňováním, právy a povinnostmi, příp. i s podmínkami jmenování na vedoucí pracovní místo. Opačně smí od zaměstnance vyžadovat údaje pro své další rozhodnutí (§ 30 odst. 2 ZP), ale pouze ty, které bezprostředně souvisejí s budoucím zaměstnáním. Demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat, je uveden v § 316 odst. 4 ZP. Obecně jde o údaje identifikační, doplněné životopisem s uvedením dosaženého vzdělání, praxe a průběhu předchozích zaměstnání.<sup>140</sup>

Pro některá zákonem dotčená zaměstnání pak lze uplatnit zákonem stanovené podmínky vyplývající 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, nebo ze zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti. Ve vybraných případech součástí postupu před vznikem pracovního poměru může být i požadavek na vstupní lékařskou prohlídku (§ 32 ZP) ve smyslu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (viz dále Kapitola 2.5.3).

## 2.5 Postup a podmínky před uzavřením pracovní smlouvy

Výběr budoucích zaměstnanců je plně v režii zaměstnavatele, tedy v jeho kompetenci a na jeho náklady, jak potvrzuje ustanovení § 30 odst. 1 ZP. Uvedené ustanovení dává volnost zaměstnavateli, aby si vybíral pro něj vhodné

<sup>138</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 102

<sup>139</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 47

<sup>140</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit*. 18. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 23

zaměstnance na základě kritérií, které si sám stanoví. Vedle požadované kvalifikace, nezbytných požadavků na praxi či zvláštních schopností, může zaměstnavatel stanovit i jiná kritéria, neboť není v tomto ZP žádným způsobem omezen.

Ke zvoleným kritériím zaměstnavatele je nutné uvést, že ta nesmí být v rozporu s tzv. antidiskriminačním zákonem. Podle § 12 zákona o zaměstnanosti musí ale jeho výběr zaručovat rovné podmínky všem uchazečům. Může na pracovní místo vyhlásit i výběrové řízení a v určitých případech dokonce musí, pokud tak zvláštní předpis stanovuje.<sup>141</sup> Ale ani výběrové řízení nestanovuje zaměstnavateli povinnost přijmout toho, kdo takové řízení tzv. vyhrál. Vždy bude zaměstnavatel postupovat podle vlastního uvážení. Právo na výběr vhodného zaměstnání má samozřejmě i zaměstnanec, kterému toto právo zaručuje čl. 26 odst. 2 LZPS, a to bez dalšího.

Zákaz diskriminace je jedním ze základních principů pracovněprávních vztahů, jak potvrzuje § 16 odst. 2 ZP a stanovuje, že zaměstnavatel musí se zaměstnancem zacházet stejně, nikoho neznevýhodňovat ani nezvýhodňovat a platí to i obecně při výběru nového zaměstnance. Výjimky, jak je již uvedeno výše, může dále doplnit zákon (např. již uváděný antidiskriminační zákon (AZ), nebo skutečnost, že samotná povaha práce připouští nerovné zacházení.<sup>142</sup> Ostrou polemiku vyvolal náleží Ústavního soudu ČR, který uvedl, že i mzda (plat) musí být v obchodní společnosti pro stejně vykonávanou práci shodná, bez ohledu na územní umístění zaměstnance.<sup>143</sup> Ústavní soud uvedl, cit.: „....reflektovat fungování trhu práce a socioekonomické rozdíly mezi jednotlivými regiony (a rozdíly v reálné výši mezd) je v první řadě úkolem zákonodárce, a nikoliv úkolem obecných soudů či Ústavního soudu.“ Osobně pokládám tento výrok za alibistický, až na hraně právního kejklířství. K věci samé cituji prof. Karla

---

<sup>141</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 47

<sup>142</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 21

<sup>143</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 31. 8. 2021. sp. zn. I.ÚS 2820/20.

Eliáše: „ ...Zákon je lidské dílo, a v důsledku toho není jeho obsahové vyjádření prosto některých nedostatků nebo chyb. Manifest soudcovské tvorby práva (§ 10 odst. 2 OZ) ukládá soudci, aby v případech, kdy zákon mlčí a kdy právní případ nelze rozhodnout ani podle analogie, rozhodl tak, aby se dospělo k dobrému uspořádání práv a povinností sporných stran a při takovém rozhodování musí mít soudce na mysli princip spravedlnosti, zásady soukromého práva, vzít ohled na zvyklosti soukromého života...“<sup>144</sup> Podle mého odhadu, budou podnikatelské subjekty nuceny zakládat regionální dceřiné společnosti do doby, než zákonodárci Ústavnímu soudu ČR vyhoví. Stanovení mzdových či platových hranic (stupňů) mezi regiony zákonnou formou pokládám ale za utopii, pokud se nevrátíme k režimu nesvobody, který by to nařídil mohl.

### 2.5.1 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

„Rovné zacházení mezi muži a ženami je jedním z nejvýznamnějších aspektů sociální politiky Evropské unie.“<sup>145</sup> Ve věci práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání je zákaz diskriminace a rovné zacházení zaručeno zákonem o zaměstnanosti, a to konkrétně § 4 ZZ. Pokud ZZ v § 4 určuje, že nelze nikoho diskriminovat z důvodu politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z pohlavní identifikace atd., pak právě proto v obraně zájmů zaměstnance § 316 ZP zakazuje zaměstnavateli získávání takových informací. Do výjimek získávání informací lze rozhodně zařadit dotaz ohledně těhotenství uchazečky v případě, že by se zájemkyně hlásila na pracovní pozici, kterou těhotné ženy vykonávat nesmějí.

Stejně tak se zaměstnavatel nesmí dopouštět „skryté“ diskriminace ve vnitřních předpisech nebo kolektivních smlouvách, taková ustanovení jsou *ex tunc* nicotná. Za vnitřní diskriminaci lze pokládat např. zákaz nošení náboženských symbolů stanovený vnitřním předpisem, jestliže se prokáže, že smyslem takového

---

<sup>144</sup> INFOCENTRUM - Nový občanský zákoník, Karel Eliáš, (Právní rádce, 28. 1. 2013). Jak je to s pravidly výkladu, analogií a úlohou soudce. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/home/infocentrum/media/512-jak-je-to-s-pravidly-vykladu-analogii-a-ulohou-soudce>.

<sup>145</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. 2020. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 81

předpisu nebyla vyžadovaná neutralita k zákazníkům, ale záměr znevýhodnit příslušníky určitého náboženství.<sup>146</sup> Proto platí, že o opatřeních k zamezení diskriminace je zaměstnavatel zaměstnance povinen informovat. (viz § 279 odst.1 písm. f) ZP).<sup>147</sup>

Praxe ukazuje, že diskriminace má, resp. může mít, přímou a nepřímou formu. Zatímco přímá je zjevná, nepřímá je skrytá, často až latentní, ale stejně tak škodlivá. „*Diskriminací nepřímou se rozumí situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba či skupina osob na základě některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami či skupinami osob obzvláště znevýhodněna.*“<sup>148</sup>

V českém právním řádu však dosud není upravena výslovná ochrana před šikanou na pracovišti (jde o psychoteror, tzv. mobbing, a pokud se jej dopouští nadřízený pracovník, hovoříme o bossingu).<sup>149</sup> Šikanování se projevuje zejména ústrky, zesměšňováním, zastrašováním, pomluvami, ponižováním, přehlížením a často finanční újmou. Právní věta v rozsudku Nejvyššího soudu ČR k tomu uvádí: „*Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného, sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, zákoník práce nepřipouští.*“<sup>150</sup>

Praxe ukazuje, že se objevují snahy některých zaměstnavatelů prosadit do pracovní smlouvy ustanovení, která umožňují až extrémní kontrolu zaměstnance na pracovišti. Jakkoliv jde o legitimní postup, na kterém se obě strany smluvně dohodnou, i zde musí platit přiměřenost takové kontroly a její

---

<sup>146</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 188

<sup>147</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 165

<sup>148</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 50

<sup>149</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. 2020. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 19

<sup>150</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2005. sp. zn. 21 Cdo 2842/2004.



proporcionalita,<sup>151</sup> neboť v opačném případě by se mohlo jednat o šikanu. Tzv. „zvídavý“ zaměstnavatel, který bez vědomí zaměstnance kontroluje jeho elektronickou poštu, odposlouchává jeho hovory, sleduje jeho pohyb na internetu nebo pomocí GPS pohyb jeho služebního vozidla nebo jinak provádí kontrolu bez toho, že by jej předem informoval o rozsahu a způsobu kontroly, nepochybně překračuje onu hranici, o níž hovoří Nejvyšší soud ČR, neboť spíše než o kontrolu se jedná o cíl uškodit sledovanému zaměstnanci. Ochranu zaměstnanci proto poskytuje ustanovení v § 316 odst. 2 a § odst. 3 ZP.

Prokázanou diskriminací se zaměstnavatel dopustí přestupku, za který může inspekce práce uložit pokutu až do výše 1 mil. korun. (§11 odst. 2 písm. a) InspPr). K již zmiňovaným zákonům, které vylučují možnost diskriminace při přístupu k zaměstnání musíme přiřadit také antidiskriminační zákon. Důležitým ustanovením uvedeného zákona je § 6 AZ, kodifikující přípustné formy rozdílného zacházení. Tato přípustnost je dána skutečností, že rovnost kategorií je sice relativní, ale vyžaduje odstranění nedůvodných rozdílů<sup>152</sup> (viz. Nález Ústavního soud ČSFR ze dne 8. 10. 1992 sp. zn. Pl. ÚS 22/92P). Pokud již k diskriminaci dojde, poskytuje hlava II. AZ právní a správní prostředky ochrany před diskriminací. Podle ustanovení § 10 AZ má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu domáhat zejména, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Do výčtu patří i veřejná omluva. Je nutné připomenout, že právo na rovné zacházení a s tím související zákaz diskriminace je právem osobnostním, avšak v pracovněprávních vztazích se jedná o speciální právní úpravu, kdy se neuplatňuje právo na ochranu osobnosti podle § 81 OZ a následných ustanovení.

V souladu s tím § 17 ZP právě na AZ odkazuje. S ohledem na slabší pozici zaměstnance v případném soudním sporu je důkazní břemeno i na straně žalovaného a ten musí prokázat, že zásadu rovného zacházení dodržel, nebo že v

---

<sup>151</sup> PICHRT, Jan a DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 419

<sup>152</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. 2020. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 29

daném případě nerovné zacházení nemělo diskriminační důsledky.<sup>153</sup> Zvláštní pravidla pro dokazování a pro rozdělení důkazního břemene obsahuje o.s.ř. v § 133a, který vychází ze zkušenosti, že je velmi obtížné získat relevantní důkazy, zvláště, pokud je jejich držení na straně žalovaného. Opačně ve prospěch žalovaného mohou hovořit statistické údaje o shodném zacházení, případně objektivně zdůvodněné legitimní cíle a prokázání, že k jejich dosažení bylo užito prostředků přiměřených a nezbytných.<sup>154</sup>

Ústavní soud ČR k věci samé judikoval, že přenesení důkazního břemena na zaměstnavatele ale nemůže být bezbřehé, čímž mj. vyvrátil kritiku a obavy, aby se AZ nestal nástrojem msty zaměstnanců a vyřizování si účtů se zaměstnavatelem.<sup>155</sup> Ústavní soud proto v právní větě uvedl, že cit.: „*I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní*“.<sup>156</sup> Případný spor je stále chápán jako režim pracovní věci, bez ohledu na to, že se bude jednat o posouzení porušení antidiskriminačního zákona (AZ), protože jde zřetelně o práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů. Zákoník práce je zde obecným předpisem ukládajícím zaměstnavateli povinnosti v § 16 odst. 3 ZP.<sup>157</sup>

Právní nauka logicky připouští existenci afirmativních opatření, tedy úmyslného zvýhodnění určité skupiny zaměstnanců, které není poskytováno ostatním. Koncepce se liší podle stanoveného cíle. Od vyššího uplatnění mladých nastupujících zaměstnanců se zdravotním postižením až po například řešení a nápravy předchozích křivd. Formy rozdělujeme na měkčí formy, tj. na preference, a tvrdší formy, které se projevují direktivně stanovenou kvótou. AZ akceptuje takové záměry i formy, a proto ZP cíleně neobsahuje konkrétní úpravu afirmativních opatření, protože by se jednalo o ustanovení nadbytečná.<sup>158</sup>

---

<sup>153</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 166 Srov.směrnici Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

<sup>154</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. s. 97

<sup>155</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 166

<sup>156</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2006. sp. zn.Pl.ÚS 37/04 č.419/2006 Sb. N 92/41 SbNU 173.

<sup>157</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C. H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. s. 17

<sup>158</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 88

Vedle zákazů získávat neoprávněné informace od zájemců o pracovní pozici kodifikovaných v ZP a v ZZ musí pak zaměstnavatel se získanými informacemi pracovat tak, aby byly splněny podmínky zákona č. 110/2019 Sb. o zpracování osobních údajů.

### 2.5.2 Ochrana osobních údajů a informací

Zaměstnavatel musí mít souhlas se zpracováním osobních údajů od uchazeče, smí je zpracovávat pouze za účelem, pro který je získal, a musí plnit povinnosti vůči Úřadu na ochranu osobních údajů, především při minimalizaci požadovaných a dále ochraňovaných údajů. Zaměstnavatel je však se souhlasem uchazeče oprávněn prověřovat některé od něj získané informace a dále ověřovat z jiných zdrojů jejich pravdivost.<sup>159</sup> Souhlas uchazeče musí být konkrétní, svobodný, informovaný a jednoznačný.<sup>160</sup>

ZP poskytuje oprávnění zaměstnavateli, aby vedl osobní spis zaměstnance, a *per analogiam* to platí i pro uchazeče o pracovní pozici. ZP nestanovuje obsah písemností (§ 312 odst.1 ZP). Smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu. Zahrnujeme do něj pracovní poměr a dohody konané mimo pracovní poměr. Jsou to především písemnosti, které potvrzují kvalifikaci a obecnou způsobilost zaměstnance k výkonu práce. Je zřejmé, že pokud dojde k uzavření pracovní smlouvy, má zaměstnanec podle čl. 15 odst. 1 nařízení GDPR právo na přístup ke svým osobním údajům a k informacím.<sup>161</sup>

Při výběru informací, které zaměstnavatel získává od uchazeče, mu zároveň vyvstává povinnost plynoucí z ustanovení § 31 ZP, seznámit uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovní smlouvy, a to před jejím přijetím. Protože pracovní smlouva je uzavřena, až když se smluvní strany

<sup>159</sup> *Background check (v češtině neexistuje adekvátní překlad, v některých případech lze přeložit jako „ověření spolehlivosti“, nicméně nejedná se o zcela přesné znění) je prověření informací poskytnutých uchazečem o zaměstnání v životopisu a sdělených v průběhu přijímacího pohovoru. Background check je součástí náborového procesu a obvykle je úspěšné absolvování podmínkou podepsání pracovní smlouvy. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Background\\_check](https://cs.wikipedia.org/wiki/Background_check)*

<sup>160</sup> Článek 4 EU obecné nařízení o ochraně osobních údajů "Definice" čl. odst. 11

<sup>161</sup> JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích, epravo.cz. ze dne 31. 8. 2020, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ochrana-osobnosti-zamestnance-v-pracovnepravnich-vztazich-111673.html>.

shodly na jejím obsahu, tedy všech podstatných náležitostech, případně na těch věcech, které jedna ze stran za náležité považuje.<sup>162</sup> Účelem je v rámci tohoto právního jednání směřujícího k uzavření pracovní smlouvy (příp. ke jmenování) specifikovat povinnosti obou smluvních stran, podmínky odměňování, informace vztahující se k druhu sjednané práce, atd. Vhodné je upozornit i na případnou podmínku uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování. Zákon nespécifikuje formu (ústní nebo písemnou), ale ústní informace nese riziko obtížné kontroly závazků ze strany zaměstnavatele.<sup>163</sup> Je zřejmé, že rozhodnutí uchazeče uzavřít či neuzavřít pracovní smlouvu (přijmout jmenování) bude záviset na možnosti zjištění všech relevantních informací, za kterých by měl pracovní poměr vykonávat. Praxe přináší situace, kdy obě smluvní strany mají zájem na uzavření pracovní smlouvy, ale rychlost, s jakou ji sjednaly, vedla k tomu, že pracovní smlouva neobsahuje všechny údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru.

Směrnice Rady 91/533/EHS o povinnostech zaměstnavatele reagovala na tento stav projevující se především u zaměstnanců migrujících v rámci EU a i ZP práce, proto stanovuje v § 37, jak se má zaměstnavatel s takovou situací vyrovnat dále.<sup>164</sup> Zaměstnavatel má pro takový případ uvedenou informační povinnost v ustanovení § 37 ZP odst.1, a to v souvislosti s již vzniklým pracovním poměrem. Podle zmíněného ustanovení má zaměstnavatel povinnost případné chybějící informace, které jsou v § 37 ZP dále vymezeny, písemně zpracovat, nejlépe do pracovní smlouvy, a zaměstnance o nich informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Vyžadované informace ale nemusejí být zařazeny výhradně do pracovní smlouvy, je možné v souladu s § 37 odst. 3 ZP je řešit odkazem na obecně právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.<sup>165</sup>

---

<sup>162</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 176

<sup>163</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 49

<sup>164</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 64

<sup>165</sup> Tamtéž s. 65

Z výše uvedeného lze dovodit, že ochrana zaměstnance v případě, že nebyl před uzavíráním smlouvy dostatečně obeznámen o právech a povinnostech, nezpůsobí neplatnost pracovní smlouvy. Nesmějí jistěže chybět podstatné náležitosti dle § 34 ZP a jejich pouze ústní sjednání bez následného zhojení by vedlo k neplatnosti pracovní smlouvy.<sup>166</sup> Je nutno uvést, že podle § 582 OZ je možné nedostatek formy zhojit písemným provedením se zpětnou účinností ke dni vzniku pracovního poměru, tedy ke dni sjednaného nástupu do práce.<sup>167</sup> Jiná situace ale nastane v případě, že pracovní smlouva je jen zdánlivým (nicotným) jednáním, kdy zhojení písemnou formou o právech a povinnostech neovlivní skutečnost, že nedošlo ke vzniku pracovního poměru, ale pouze k tzv. faktickému pracovnímu poměru.<sup>168</sup> Pokud by chybějící informace nebyly zaměstnanci sděleny ani následně ve lhůtě do 1 měsíce, tedy nedojde k jeho informování, má v případě nesouhlasu možnost ve zkušební době a bez uvedení důvodu pracovní poměr ukončit. Je zřejmé, že pokud zkušební doba nebo samotný pracovní poměr bude kratší jak jeden měsíc, povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance dle § 37 ZP ve lhůtě jednoho měsíce odpadá.

### 2.5.3 Vstupní lékařské prohlídky

V případech stanovených zvláštním předpisem se dle ZP v § 32 ukládá zaměstnavateli před vlastním uzavřením pracovní smlouvy další povinnost vůči uchazeči, a to zajistit uchazeči možnost podrobení se lékařské prohlídce. Povinnost uložená zaměstnavateli ZP zajistit prohlídku představuje, že uchazeč se musí podrobit prohlídce u poskytovatele pracovně-lékařských služeb, se kterým má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu. Uchazeč zde nemá svobodnou volbu lékaře. V případě, že uchazeč se určené lékařské prohlídce nepodrobí, má se za osobu zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, kterou chtěl u zaměstnavatele vykonávat.

---

<sup>166</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 176

<sup>167</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6.vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 56

<sup>168</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 131

Na základě uvedené právní fikce zdravotní nezpůsobilosti by měla být případně uzavřená pracovní smlouva neplatná. Ale platí to jen omezeně, tedy neplatí, že pracovní smlouva je vždy neplatná. Je neplatná pouze tehdy, když jsou naplněna ustanovení § 580 odst. 1 OZ, kdy vyžadovaný smysl a účel zákona vede k závěru o neplatnosti takové smlouvy. *Vice versa* lze přednostně užit ustanovení § 574 OZ spolu se zvýšenou ochranou zaměstnance, protože právní fikci nelze pokládat za důkaz o zdravotní nezpůsobilosti, a tím i porušení zákona.

Nejvyšší správní soud ČR provedl výklad k otázce lékařských posudků a rozhodl, že cit.: *„Samotný lékařský posudek nezakládá, nemění, neruší ani závazně neurčuje práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu, obsahuje pouze posouzení zdravotního stavu zaměstnance. Teprve v důsledku skutečností, které tento posudek z hlediska zdravotního stavu deklaruje, jsou povinni účastníci pracovněprávního vztahu v souladu příslušnými pracovněprávními normami na jeho závěry o zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance reagovat. Pokud totiž vyplyne z lékařského posudku (po jeho případném přezkumu dle § 47 zákona o specifických zdravotních službách) závěr, že zaměstnanec je pro svůj zdravotní stav trvale nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce, vzniká zaměstnavateli povinnost jej buď převést na jinou práci či dát tomuto zaměstnanci výpověď [za podmínek upravených především v § 41 odst. 1 písm. b), resp. § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů]. Tato povinnost však nevzniká samotným vyhotovením lékařského posudku o uznání nemoci z povolání, ale ex lege ze zákoníku práce. Lékařský posudek o zjištění nemoci z povolání, či rozhodnutí o jeho přezkoumání v rozsahu podle § 47 odst. 2 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách, je tedy pouze podkladem pro některé ze shora uvedených právních jednání zaměstnavatele.“*<sup>169</sup>

---

<sup>169</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 29. 3. 2019. sp. zn. 5 As 142/2018.

Právní nauka odrážející názor, že je vhodné vrátit legislativně stav, kdy pro soud bylo lékařské stanovisko závazné (§ 135 odst. 2 o.s.ř.) a představovalo by jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele nespornou výchozí pozici při řešení trvání či ukončení pracovního poměru,<sup>170</sup> se shoduje s mým názorem. Přezkumu lékařského posudku soudem v případě sporu o neplatnost výpovědi (nebo nepřijetí uchazeče o práci) jistě ani v takovém případě nic nebrání. Za podstatné lze pokládat to, co posudek výslovně stanovuje (Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004 sp. zn. 21 Cdo 966/2004).

Jak je výše uvedeno, zákon, který komplexně upravuje poskytování pracovně-lékařských služeb, včetně vstupních lékařských prohlídek, je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Ustanovení v § 54 a 59 SpZdrSl ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit vstupní lékařskou prohlídku pro každého uchazeče před uzavřením pracovního poměru. Způsob, jakým bude zajištěna vstupní lékařská prohlídka, závisí na zařazení vykonávaných prací zaměstnancem. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví (VeřZdr) stanovuje kategorizaci prací a podle míry výskytu faktorů a rizik, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, se práce zařazují do čtyř kategorií. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií pak stanovuje prováděcí právní předpis. V souladu s ustanovením § 37 VeřZdr, o zařazení prací do třetí nebo čtvrté kategorie rozhoduje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, práce do druhé kategorie zařazuje zaměstnavatel a ostatní práce na pracovištích zaměstnavatele, které nebyly takto zařazeny, se považují za práce kategorie první.

To umožňuje zaměstnavateli, při plnění jeho povinnosti zajistit lékařskou prohlídku, provést ji u praktického lékaře uchazeče na základě jeho žádosti. Ve vazbě na skutečnost, že zaměstnavatel po uzavření pracovní smlouvy hradí náklady na lékařskou prohlídku,<sup>171</sup> je variabilita možného určení lékaře i ekonomická, neboť praktický lékař obvykle disponuje komplexní lékařskou složkou uchazeče.

---

<sup>170</sup> PICHRT, Jan, Kristina KOLDINSKÁ a Jakub MORÁVEK. *Obrana pracovního práva: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. = The defence of labour law*. Praha: Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-588-6. s. 211

<sup>171</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit*. 18. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 24

Dohoda o úhradě prohlídky zaměstnavatelem je možná i tehdy, když k uzavření pracovní smlouvy nakonec nedojde.<sup>172</sup> Povinnost vždy uhradit lékařskou prohlídku před vznikem pracovního poměru má zaměstnavatel u osob mladších 18 let, u nichž se předpokládá práce v noci.

Zaměstnavatel v případě, že uchazeč odmítne vstupní prohlídku, nemá povinnost uzavřít pracovní smlouvu, byť její obsah už byl dojednáán. Pokud se zaměstnanec nepodrobí pokynu zaměstnavatele a podle ustanovení § 56 odst. 2 SpZdrSl se nepodrobí prohlídce po vzniku pracovního poměru, zakládá to důvod pro skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. f) ZP.<sup>173</sup> Zaměstnavatel, který by platně uzavřel pracovní smlouvu a umožnil zaměstnanci výkon práce, ke které na základě právní fikce není zdravotně způsobilý, dopustil by se naplnění skutkové podstaty přestupku (u fyzické osoby) či správního deliktu (u právnické osoby) na úseku bezpečnosti práce podle § 17 odst. 1 písm. f), resp. § 30 odst. 1 písm. f) InsPr, za což lze uložit pokutu až do výše 2 mil. Kč. Na možnost uzavření pracovní smlouvy s následnou vadou fikce pracovní nezpůsobilosti pamatuje i ZP v § 102 odst.1, kde je uložena zaměstnavateli povinnost předcházet rizikům. Vylučuje se tím (obdobně ZP v § 103 odst.1 písmena a), aby zaměstnavatel umožnil či nařídil vykonávat práci, která byla zaměstnanci na základě vstupní lékařské prohlídky zakázána nebo je pro takový výkon práce zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý.<sup>174</sup>

Závěrem druhé kapitoly konstatuji výslovné zdůraznění, že pracovní smlouva je neopomítnou podmínkou pro založení pracovního poměru. Bez ní tento nevznikne a v opačném případě judikatura pak hovoří o tzv. faktickém pracovním poměru, jak bude popsáno dále v kapitole č. 8. Pracovní poměr může vzniknout i jmenováním, a zatímco minulé zákoníky práce připouštěly vznik pracovní smlouvy volbou, dnes je tato jen nezbytným předpokladem.

---

<sup>172</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 50

<sup>173</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015. sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

<sup>174</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6.v ydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 247



Ve výčtu vzniku variant vedoucích k uzavření pracovní smlouvy a následně pracovněprávního vztahu představuje volba nepochybně důležitý prvek, především ve vazbě na družstevní vlastnictví a spolkovou činnost. Práce vysvětluje také pojem „pověření“ a na základě judikatury stanovuje toto pověření na roveň jmenování. Osobně se s tímto pohledem Nejvyššího soudu ČR ztotožňuji z pohledu pravomocí pověřené osoby, ale jinak se domnívám, že jde o obcházení zákoníku práce. Často se tím řeší nedostatečná kvalifikace, obcházení výběrových řízení ap. Za připomínku stojí judikatura, která v případě dohody o provedení práce (a platí to i pro advokáta) dovodila vznik pracovního poměru, neboť esenciální náležitosti vedoucí k pracovní smlouvě, a tím ke vzniku pracovního poměru, mohou být splněny i bez toho, že by si smluvní strany pracovní smlouvu sjednaly. Doplnuji zde i názor Ústavního soudu ČR, že v českém právu máme přípustné formy rozdílného zacházení s tím, že tato přípustnost je dána skutečností, že rovnost kategorií je relativní a stejně tak je relativní výkonnost pracovníků na stejném pracovním místě. Ochrana osobních údajů a vstupní lékařské prohlídky pak v konci kapitoly doplňují nezbytné podmínky pro uzavření pracovní smlouvy.



souhlasí (*qui tacet, consentire videtur*), ale přesně opačně, že o tom, kdo mlčí, nelze předpokládat, že souhlasí (*qui tacet, consentire non videtur*).<sup>178</sup>

### 3.1 Princip autonomie vůle

Je samozřejmě žádoucí, aby proces sjednávání pracovní smlouvy skončil jejím uzavřením, nicméně je nutné připomenout zásadu smluvní volnosti (autonomie) a uzavření pracovní smlouvy musí být výsledkem jasně projeveného konsensu obou smluvních stran. Princip autonomie vůle znamená, že neexistuje smluvní přímus, neboli kontraktační povinnost, tedy povinnost smlouvu uzavřít. A to ani v případě, že veřejná formulace poptávky po pracovní síle obsahuje den nástupu do práce a vyžadovanou kvalifikaci. Právní teorie připouští, že při využití soutěže o nejvhodnější nabídku uchazečů (§ 1772 až 1779 OZ) lze v teoretické rovině o veřejném příslibu uvažovat.<sup>179</sup> Praktické využití takového postupu ale rovněž spadá do oblasti teorie, nehledě na skutečnost, že uchazeč uvede svou kvalifikaci, tedy souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, ale i tento souhrn může být kdykoliv napaden, pokud není porovnán a posouzen s očekávaným výkonem, tedy bez projednání s budoucím zaměstnavatelem (Srov. pojmu kvalifikace Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2305/2015).<sup>180</sup> Opačně za povinnost musíme pokládat ustanovení v § 1728 odst. 2 OZ, kdy si smluvní strany během smluvního procesu mají sdělit při sjednávání smlouvy veškeré skutkové i právní okolnosti, o nichž jedna strana ví nebo vědět musí, když právě z těchto okolností se má podle uvedeného ustanovení druhá strana přesvědčit o možnosti a zájmu smlouvu uzavřít.

Samotný proces před vznikem pracovního poměru probíhá obvykle v několika navazujících a vzájemně se prolínajících fázích, můžeme je teoreticky označit jako fáze informační, hodnotící a verifikační. Ve všech těchto fázích je umožněno uchazeči (oblátovi) předložit k návrhu pracovní smlouvy dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny. Opačně ale platí, že projev uchazeče se chápe

---

<sup>178</sup> ŠVESTKA, Jiří a Jan DVOŘÁK. *Občanské právo hmotné. 1 1*. Praha: Wolters Kluwer, 2009. ISBN 978-80-7357-466-6. s. 122-123

<sup>179</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 174

<sup>180</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 187

za nový návrh (protinávrh) na uzavření pracovní smlouvy. Obsah projevu uchazeče je nutné zkoumat v rozsahu odchylek či dodatků, protože pokud tyto nemění podstatné části nabídky zaměstnavatele, lze nabídku pokládat za přijatou (§ 1740 odst. 3 OZ), pokud navrhovatel bez zbytečného odkladu takové přijetí neodmítne. Nejvyšší soud k lhůtě „bez zbytečného odkladu“ judikoval, cit.: *„Přijetím návrhu „bez zbytečného odkladu“ se rozumí akceptace v době, během níž oblat může s přihlédnutím k povaze a složitosti navrhované smlouvy (dohody) – objektivně vzato – náležitě uvážit, jak bude na návrh reagovat.“*<sup>181</sup>

Výklad termínu „podstatné části nabídky“ bude ale vždy záviset na okolnostech daného případu. Stejně tak bude platit, že punktace, tedy návrh písemné smlouvy pouze v hlavních bodech a nerespektující podstatné náležitosti pracovní smlouvy, představuje pouze přípravný dokument (pactum preparatorium) a pro strany závazný není. Lze se ale v konkrétním případě řídit i ustanovením § 1726 OZ, kdy platí, že považují-li strany smlouvu za uzavřenou, ač si ve skutečnosti neujednaly písemně náležitosti, jež měly ve smlouvě ujednat, hledí se na projev jejich vůle jako na uzavřenou smlouvu, lze-li rozumně předpokládat, že by ji uzavřely i bez písemné dohody o náležitostech.<sup>182</sup>

Uvedené platí, ale jen do té míry, dokud se nedovolá některá ze stran skutečnosti, že již při uzavírání smlouvy dala najevo, že dosažení shody o určité náležitosti je předpokladem uzavření smlouvy. V takovém případě má se za to, že smlouva uzavřena nebyla. Pokud však zaměstnanec začne vykonávat práci se znaky závislé práce, aniž by byly podstatné náležitosti či dokonce samotná pracovní smlouva písemně uzavřena, pokládá se za vysoce pravděpodobné, že se obě strany konkludentně dohodly na podstatných náležitostech pracovní smlouvy.<sup>183</sup>

Návrh na uzavření smlouvy (dohody) nemá časově neomezenou působnost. Přestože je zdánlivě neodvolatelný, není lhůta pro jeho přijetí bezbřehá. Pro zrušení a odvolání nabídky se budou aplikovat ustanovení § 1737 –

<sup>181</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 6. 2008. sp. zn. 21 Cdo 2869/2007.

<sup>182</sup> ELIÁŠ, Karel. *Občanské právo pro každého: pohledem (nejen) tvůrců nového občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-013-4. s. 706.

<sup>183</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. s. 6

1739 OZ. Navrhovatel, tj. zaměstnavatel, může sám od nabídky odstoupit, a to dříve, než se jeho nabídka dostane do dispoziční sféry uchazeče, ale i tehdy, když návrh a zrušovací projev dojde uchazeči (oblátovi) současně.

### 3.2 Zánik nabídky ve smluvním procesu

Návrh zaniká uplynutím doby, která byla v návrhu stanovena a zaniká také uplynutím přiměřené doby, vyplývající z povahy návrhu a rychlosti zvolených prostředků pro doručení. Zemře-li některá ze stran nebo pozbude-li svéprávnosti uzavřít smlouvu, nabídka rovněž zanikne, pokud je to zřejmé z nabídky samé nebo z povahy a účelu navrhované smlouvy.

Jelikož jedním ze znaků závislé práce je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, pak při úmrtí uchazeče o zaměstnání dojde vždy k zániku nabídky. Jiná situace nastává u zaměstnavatele. V případě zaměstnavatele, fyzické osoby, smrt nemusí vést k zániku nabídky, dojde-li k pokračování živnosti podle § 342 odst. 1 ZP, (věty první za středníkem). Novela ZP stanovením marné lhůty 3 měsíců vyřešila lhůtu pro zánik pracovního místa v případě nepokračování oprávněnými osobami v živnosti. Tím vyřešila i otázku platnosti nabídky pro uchazeče o zaměstnání. Pokud ji totiž přijme ve lhůtě, která přijetí nabídky umožňuje, stane se zaměstnancem minimálně po příslušnou dobu stanovenou ZP. Pokud osoby oprávněné se rozhodnou nepokračovat v živnosti nebo nechají marně uplynout tříměsíční prekluzivní lhůtu, pracovněprávní vztah zanikne, a to bez nároku na odstupné.<sup>184</sup> V případě zániku právnické osoby, jakožto zaměstnavatele (dle § 185 a 186 OZ), zaniká smluvní strana bez náhrady a tím dojde i k zániku nabídky. Platí to i v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jelikož se uvedená úprava přechodu vztahuje pouze k zaměstnancům, kteří již jsou v pracovněprávním vztahu k dosavadnímu zaměstnavateli.

Ústní návrh zaniká, pokud nebyl bez zbytečného prodlení přijat, bez ohledu, zda byl pro jednání i písemně připraven. A návrh samozřejmě zaniká

---

<sup>184</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 739

odmítnutím, tedy *ipso facto*. Z toho vyplývá, že nabídku je nutné ze strany obláta přijmout včas. Včasností se rozumí i ústní potvrzení oferentovi, posléze doplněné podpisem, nebo konání ve shodě s nabídkou.<sup>185</sup>

Ke konání ve shodě s nabídkou a závěru, že vznikl pracovněprávní vztah svědčí právní věta Nejvyššího soudu ČR, cit.: „*Základnímu pracovněprávnímu vztahu mezi žalobcem a žalovaným nemohl být na překážku ani nedostatek písemné formy dohody o jeho založení, neboť žalobce již započal s výkonem závislé práce pro žalovaného.*“<sup>186</sup> Judikatura připouští přijetí návrhu oferenta i konkludentně a Nejvyšší soud ČR k tomu uvádí, cit.: „*O konkludentně projevenou vůli jde tehdy, je-li tu jakýkoli nevýslovný komisivní nebo omisivní projev vůle (projev učiněný jinak než slovy), z něhož lze (s přihlédnutím ke všem okolnostem případu) bezpečně usoudit, co chtěl účastník vyjádřit. Závěr o tom, že smlouva (dohoda) byla uzavřena konkludentně, pak předpokládá, že došlo k projevu vůle jinak než pomocí slov, že nevýslovně byla projevena vůle vyjadřující návrh (ofertu) a jeho přijetí (akceptaci) a že se tedy účastníci nevýslovně (jinak než pomocí slov) shodli na jejím obsahu.*“<sup>187</sup>

Smluvní proces vedoucí ke vzniku pracovního poměru může mít i formu jednostranného právního jednání ze strany zaměstnavatele a je dovršen jmenováním. Podmínkou vzniku takového pracovního poměru je souhlas zaměstnance, který s návrhem zaměstnavatele na jmenování souhlasí. Jde o netypické jednání a jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze u vedoucích zaměstnanců a těch, u kterých to zvláštní předpis stanoví (§ 33 odst. 3 ZP). Historicky vzniklý relikv, podle něhož zaměstnanec nejprve vysloví souhlas se jmenováním (tedy s nabídkou) a poté je jednostranně (oferentem) jmenován, je z hlediska právní vědy neobvyklý. Ale protože řada zákonů s institutem jmenování pracuje, zůstal tento způsob založení pracovního poměru zachován a představuje zvláštní formu smluvního jednání. Z povahy věci je zřejmé, že ani toto zvláštní smluvní jednání nemůže opomenout náležitosti, se kterými je vznik pracovního poměru spojen.<sup>188</sup> Dikce zákona k založení pracovního poměru jmenováním, jak

<sup>185</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 101

<sup>186</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2020. sp. zn. 21 Cdo 2034/2019.

<sup>187</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2015. sp. zn. 21 Cdo 427/2015.

<sup>188</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 108

je uvedeno v kap 2.3, přiznává tuto možnost pouze ve státních podnicích a ve sféře veřejné správy a služeb, nikoliv ve sféře podnikatelské. Ale zákoník práce nezakazuje, aby vnitřní předpisy soukromého podnikatele jmenování obsahovaly, pokud se nejprve uzavře pracovní smlouva a poté je zaměstnanec na určité místo jmenován. Pokud zvláštní předpisy vyžadují, aby se místo obsadilo volbou, samotná volba nepředstavuje vznik pracovního poměru, ale zvolení, jak již bylo zde uvedeno, je pouze předpokladem k tomu, aby pracovní smlouva byla podepsána. Souhlas s takovým postupem budoucí zaměstnanec vyslovuje přijetím účasti se volbě, ale i po zvolení může nabídku odmítnout.<sup>189</sup>

Připomenu i zde, že praxe do smluvního jednání přinesla i institut nekodifikovaný, *sui generis*, tzv. „pověření“ a k jeho významu jsem podstatně uvedl v kapitole 2.3. Pověření, zde zmiňované, ale není shodné s pověřením uvedeným v § 430 OZ, které řeší zastoupení podnikatele.

### 3.3 Lhůty přijetí nabídky

Pro přijetí nabídky jsou v ustanoveních § 1734 - 1735 OZ zákonodárcem stanovené lhůty, reflektující způsob učinění nabídky, tedy zda byla učiněna písemně či ústně, resp. vůči osobě osobně přítomné či nepřítomné.

V pracovněprávních vztazích se nevylučuje smlouva o smlouvě budoucí (*pactum de contrahendo*), kdy podstatou je to, že jedna ze smluvních stran se zaváže po vyzvání uzavřít v dohodnuté lhůtě (nejdéle do jednoho roku - viz § 1785 OZ) smlouvu, jejíž obsah byl ujednáán alespoň obecným způsobem a obsah smlouvy se určí podle účelu, která má budoucí smlouva sledovat.<sup>190</sup> Jsem však právního názoru, že pokud taková smlouva zároveň obsahuje i ustanovení o zkušební době, domáhat se jejího uzavření, jakkoliv by zde soudy přisvědčily nároku uchazeče o zaměstnání, by bylo zbytečné. Jinou otázkou je, vyvodit soudní cestou odpovědnost z předšmluvního jednání zaměstnavatele.

---

<sup>189</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 52

<sup>190</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 101

Teorie práva hovoří i o příslibu zaměstnání, který není ZP upraven. Obsahem příslibu zaměstnání je slib zaměstnavatele, že fyzickou osobu (svého budoucího zaměstnance) přijme do pracovního poměru. Většinou tento dokument obsahuje i další přísliby, návrhy, např. ohledně budoucí pracovní pozice, výše mzdy atd., na kterých se hodlá zaměstnavatel s touto osobou při uzavírání pracovní smlouvy dohodnout. Tento příslib zaměstnání je jednostranným právním aktem. Obvykle písemným a obsahuje lhůtu, ve které je fyzická osoba oprávněna tuto nabídku přijmout, tedy lhůtu, po kterou nabídka zaměstnavatele platí.<sup>191</sup>

Pro zjednodušení komunikace využívají někteří zaměstnavatelé při návrzích pracovních smluv také formuláře, které si zaměstnavatelé sami zpracovávají. Platí, že použije-li se k uzavření smlouvy se slabší stranou smluvní formulář nebo jiný podobný prostředek, má se za to, že smlouva byla uzavřena adhezním způsobem (§ 1789-1801 OZ). Vzhledem k tomu, že slabší strana, zde uchazeč o zaměstnání, prakticky nemá možnost obsah formuláře ovlivnit, právní věda pokládá otázku tzv. adhezních smluv v pracovním právu za dosud nevyřešenou.<sup>192</sup> Je ale zřejmé, že pokud by uchazeč o zaměstnání s některými částmi „formulářové“ smlouvy nesouhlasil a vyvolal (ať už písemně či ústně) k věci samé jednání, které by vedlo k úpravě a příp. změně obsahu formuláře, nejednalo by se zde již o adhezní formu, ale o smlouvu vzniklou na základě dvoustranného právního jednání. Tomuto faktu přisvědčuje i právní názor, že se jedná pouze o formu v pracovněprávní oblasti při sjednávání pracovní smlouvy, nikoliv o smlouvu samotnou. Podstata spočívá v tom, že smlouva podle § 1798 OZ nevzniká tak, že si strany obsah smlouvy ujednají, ale tím způsobem, že jedna strana předloží druhé hotový text smlouvy a druhá strana má možnost návrh buď přijmout, anebo odmítnout.<sup>193</sup> S ohledem na to, že před vlastním zasláním či předložením „formuláře“ obě smluvní strany jednání o pracovní pozici alespoň ve

---

<sup>191</sup> SALAMONOVÁ, Karolína. Jak nechybovat v pracovněprávních písemnostech - Příslib zaměstnání, Práce a mzdy profi ze dne 27. 3. 2008- Zdroj: Verlag Dashöfer. Dostupné z: [https://www.pamprofi.cz/33/jak-nechybovat-v-pracovnepravnich-pisemnostech-prislib-zamestnani-uniqueidmRRWSbk196EZy9EEhbhYd1qXtVNAfA0K1ItzEt1in\\_s/?query=n%E1le%BEitosti%20pracovn%ECpr%E1vn%EDch%20p%EDsemnost%ED&serp=1](https://www.pamprofi.cz/33/jak-nechybovat-v-pracovnepravnich-pisemnostech-prislib-zamestnani-uniqueidmRRWSbk196EZy9EEhbhYd1qXtVNAfA0K1ItzEt1in_s/?query=n%E1le%BEitosti%20pracovn%ECpr%E1vn%EDch%20p%EDsemnost%ED&serp=1).

<sup>192</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 102

<sup>193</sup> JOUZA, Ladislav. Ohlas na článek „K potřebnosti adhezní smlouvy“, epravo.cz ze dne 12. 12. 2019, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ohlas-na-clanek-k-potrebnosti-adhezni-smlouvy-110354.html?mail>.



stručnosti vedou, je spíše očekávaným faktem, že se vzorový návrh (formulář) až tak nebude obsahově lišit od toho, co uchazeč o zaměstnání v nabídce očekává, obzvláště, když návrh bude obsahovat náležitosti pracovní smlouvy. Jak již bylo uvedeno, vždy takový návrh může oblat odmítnout.

Uzavření pracovní smlouvy lze vázat na odkládací (suspenzivní) podmínku podle § 548 odst. 2 OZ, tedy podmínku, na jejímž splnění závisí, zda právní následky jednání nastanou či nikoliv. Důvodem mohou být podmínky stanovené jinými právními předpisy. Pokud je předpoklad, že uchazeč odbornou způsobilost stanovenou jiným předpisem v očekávané lhůtě získá, je možné uzavřít pracovní smlouvu s odkládací podmínkou. Je ale nutné zdůraznit, že odkládací podmínka způsobuje odklad účinnosti platné pracovní smlouvy s rizikem pro uchazeče, že účinnosti nemusí být dosaženo. Shodně podle § 548 odst. 2 OZ lze sjednat i rozvazovací (resolutní) podmínku, (např. dokončení požadovaného vzdělání nebo kvalifikačních zkoušek apod.). Pracovní smlouva s rozvazovací podmínkou představuje pracovněprávní jednání platné, závazné a účinné. Účinnost právního jednání v tomto případě skončí okamžikem splnění rozvazovací podmínky (např. že zaměstnanec nedokončil ve sjednaném termínu požadované vzdělání, nesložil požadované kvalifikační zkoušky apod.). Obě podmínky jsou závislé na doložení času, tedy na stanovení jisté události, na které bude, ať už suspenzivní nebo resolutní, podmínka záviset. Obě podmínky jsou spojeny se změnou či zánikem práv a povinností; doložení času spojuje tyto následky až nějaká ze skutečností nastane.<sup>194</sup>

Mezi rozvazovací podmínky nesmí zaměstnavatel vložit žádné, které by byly v rozporu s ustanoveními, především v § 346b ZP (složení jistin, kaucí, dle terminologie OZ jistot, přenášení rizik z výkonu závislé práce, sjednaný peněžní postih, zástavní práva apod.). Zákaz peněžních postihů se ale nevztahuje na odpovědnost zaměstnance za škodu. Případné upozornění má tak spíše deklaratorní charakter.<sup>195</sup> Od podmínek odkládacích a rozvazovacích je vhodné

<sup>194</sup> ELIÁŠ, Karel, ed. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-922-2. s. 251

<sup>195</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6.vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 745

odlišovat tzv. zákonné podmínky, které nejsou závislé na vůli účastníků. Jejich splnění je nutné pro účinnost právního jednání.<sup>196</sup>

Při hledání zaměstnanců pomocí veřejných inzerátů platí znění § 1731 OZ. Samotná inzertní poptávka neznámá, že je tímto předkládán návrh na uzavření smlouvy, a je zřejmé, že poptávka směřuje k neurčitému okruhu osob, tedy nikoliv ke konkrétní osobě, s níž má zaměstnavatel úmysl uzavřít pracovní smlouvu. Nelze proto přijmout názor, že inzertní poptávka představuje veřejnou „nabídku“. Obdobný pohled přináší § 1780 OZ, který, pokud vyzývá k podání nabídek (§1780 odst. 2 OZ), dává najevo, že inzerent také nenabízí přímo uzavření smlouvy, ale podání nabídek potenciálního zaměstnance očekává. Zaměstnavatel i v tomto případě není předem zavázán a může si vybrat podle obsahu nabídky a rozhodnout se pro toho nejvhodnějšího kandidáta. Shodně má i právo nevybrat si z došlých nabídek nikoho. Lze dovodit, že i zde platí, že „nabídka“ učiněna nebyla a ani takový inzerát proto není předmětem závazku zaměstnavatele pracovní smlouvu uzavřít.

### 3.4 Zastupování ve smluvním procesu

Pro uchazeče o zaměstnání je podstatné znát oprávněné osoby ve smluvním procesu. Zatímco osoba uchazeče je nesporná, zřejmost druhé strany vyžaduje zpřesnění. V rozvinuté společnosti vzniká potřeba jednání za druhého (zastoupení), který je pánem právního jednání.<sup>197</sup> Zastoupení pro účely pracovní smlouvy je upraveno v OZ a pokud jde o zaměstnance, právní úprava zastoupení nevykazuje významné odchylky. To nemění podstatu toho, že osobní charakter výkonu práce zaměstnance nedovoluje v této věci zastoupení.

---

<sup>196</sup> JOUZA, Ladislav. Je možné právo v pracovněprávních vztazích vázat na splnění podmínky?, Advokátní on line deník ze dne 21. 7. 2020. Např. zákonnou podmínkou pro uzavření platné pracovní smlouvy s cizincem (mimo občany států EU a Evropského hospodářského prostoru) je povolení k práci, které vydává podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) úřad práce. Zahrnou-li účastníci tuto zákonnou podmínku do smlouvy, je to zbytečné ujednání a nic se na obsahu právního jednání nemění. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/07/21/je-mozne-pravo-v-pracovnepravnich-vztazich-vazat-na-splneni-podminky/>.

<sup>197</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 70

U právnických osob může nastat více situací. Poprvé: právnickou osobu lze zastupovat již před jejím vznikem a zastupující osoba, která uzavře pracovní smlouvu, zavazuje právnickou osobu po jejím vzniku tuto převzít a stát se zaměstnavatelem. Pokud právnická osoba nevznikne, zaměstnavatelem zůstane osoba, která smlouvu uzavřela. Nutno připomenout, že nově vzniklá právnická osoba musí takovou pracovní smlouvu výslovně schválit.<sup>198</sup>

Podruhé: právnickou osobu může zastupovat její statutární orgán, resp. členové statutárního orgánu. Statutárnímu orgánu náleží veškerá působnost, vyjma těch, které zakladatelské jednání nebo zákon nebo orgán veřejné moci svěřil jinému. V pracovněprávních vztazích při uzavírání pracovních smluv tato kompetence bývá statutárnímu orgánu odebrána spíše výjimečně. Jednou z takových výjimek je insolvenční řízení, kdy insolvenční správce jmenovaný soudem dle § 227 InsZ či předběžný insolvenční správce (§27 InsZ) může vykonávat za podmínek stanovených zákonem vůči zaměstnancům práva a povinnosti zaměstnavatele.<sup>199</sup>

V případě reorganizace právnické osoby, které je sanačním způsobem řešení úpadku schváleno insolvenčním soudem, zůstávají oprávnění jednat vůči zaměstnancům zaměstnavateli. Insolvenční správce zde má jen dozorové pravomoci a podnikatel tak neztrácí oprávnění zaměstnavatele, jako je tomu v případě konkurzu, a může dál pracovní smlouvy uzavírat. Prohlášením konkurzu vstupuje do právních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem insolvenční správce, který vůči zaměstnancům vystupuje jako zaměstnavatel a může i ukončovat pracovní poměry.<sup>200</sup>

Potřetí: je obvyklé, především u velkých obchodních společností, že je statutární orgán zastoupen zaměstnancem. Takové zastoupení umožňuje § 166 OZ a rozhoduje stav, jak se toto zastoupení jeví veřejnosti. Omezení zástupčího oprávnění vnitřním předpisem právnické osoby má účinky vůči třetí osobě, jen

<sup>198</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 71

<sup>199</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 73

<sup>200</sup> JELÍNEK, Tomáš, ČERNÝ, Martin. Dopady insolvence na pracovněprávní vztahy v době (po)koronavirové, epravo.cz ze dne 23. 6. 2020, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dopady-insolvence-na-pracovnepravni-vztahy-v-dobe-pokoronavirove-111283.html>.

muselo-li jí být známo. Ustanovení zjevně sleduje ochranu dobré víry zaměstnance, který pracovní smlouvu uzavřel. Podmínky specifikuje i § 161 OZ, kdy ten zaměstnanec, který zastupuje právnickou osobu a podepisuje pracovní smlouvu, připojí i údaj o své funkci nebo pracovním zařazení.<sup>201</sup> Ochranu zaměstnanci při uzavírání pracovní smlouvy pak poskytuje § 167 OZ, který stanovuje, že právnickou osobu zavazuje protiprávní čin, kterého se při plnění svých úkolů dopustil člen voleného orgánu, zaměstnanec nebo jiný její zástupce vůči třetí osobě.

Počtvrté: § 441 OZ umožňuje i řešení, kdy zaměstnavatele zastupuje zaměstnanec zmocněnec, pokud si to obě smluvní strany ujednájí, a to v rozsahu, které si obě strany ujednaly. K tomu judikatura Nejvyššího soudu ČR uvádí, cit.: *„Zaměstnanec může právně jednat za zaměstnavatele, který je právnickou osobou s kolektivním statutárním orgánem a který upravil způsob zastupování zaměstnanci vnitřním předpisem vůči jiným jeho zaměstnancům též jako zmocněnec ve smyslu § 441 odst. 1 ObčZ na základě dohody o plné moci.“*<sup>202</sup>

Specifickým případem zastoupení zaměstnavatele je institut prokury upravený v ustanoveních § 450 - 456 OZ. Udělením prokury zmocňuje zaměstnavatel, resp. podnikatel zapsaný v obchodním rejstříku, prokuristu k právním jednáním, ke kterým dochází při provozu obchodního závodu, popřípadě pobočky, a to i k těm, pro která se jinak vyžaduje zvláštní plná moc. Podle § 452 odst. 2 OZ se prokura uděluje pouze fyzické osobě (příp. fyzickým osobám) a je zakázáno podle § 452 odst.1 OZ její udělení právnické osobě. Není pochyb, že prokurista je oprávněn vstupovat do pracovně právních vztahů v rozsahu udělené prokury a uzavírat pracovní smlouvy jménem zaměstnavatele, není však oprávněn prokuru přenést na jiného (§ 451 OZ). K takovému jednání se nepřihlíží, jde o jednání nicotné.<sup>203</sup>

---

<sup>201</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 72

<sup>202</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.2.2019. sp. zn. 21 Cdo 2972/2018 (SJ 85/2020).

<sup>203</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 70

Smyslem institutu prokury bylo vytvořit *alter ego* podnikatele, o jehož zástupčím oprávnění nebudou pochybnosti.<sup>204</sup>

Je-li prokura udělena jen pro jednotlivou pobočku, má prokurista, s odkazem na znění § 450 odst. 2 OZ, oprávnění uzavírat pracovní smlouvu jen ve vztahu k této pobočce. Na prokuristu lze přiměřeně aplikovat i ustanovení § 159 odst. 1 OZ podle kterého platí, že ten, kdo přijme funkci člena voleného orgánu, zavazuje se, že ji bude vykonávat s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí. V přiměřenosti aplikace je nutné řídit se judikaturou, která říká, že statutární orgán je zákonným zástupcem společnosti a zastupuje společnost automaticky (tzv. ze zákona), není tedy třeba plné moci ani jiné smlouvy, zatímco prokurista je smluvním zástupcem.<sup>205</sup> Musím proto k tomu doplnit, že smlouva mezi prokuristou a obchodní společností, která upravuje výkon funkce prokuristy, je smlouvou obvykle občanskoprávní, nikoliv smlouvou pracovní, byť i tu může prokurista pro jiný výkon práce se zaměstnavatelem uzavřít.<sup>206</sup> Právní teorie proto pracuje i s možností uzavřít pracovní smlouvu i pro výkon práce prokuristy.<sup>207</sup> Tomu přisvědčuje i judikatura, která uvádí, že právní předpisy nebrání tomu, aby jiné činnosti pro právnickou osobu vykonávaly osoby v pracovněprávním vztahu, nejedná-li se o výkon statutárního orgánu.<sup>208</sup>

Za rozdílné z pohledu právního dopadu se může pokládat uzavření pracovní smlouvy vedoucím odštěpného závodu a nebo prokuristou. Zatímco u odštěpného závodu je tento zavázán přímo spolu s právnickou osobou, v případě, že by prokurista uzavřel pracovní smlouvu nad rámec svého zástupčího oprávnění, bude se konkrétní případ posuzovat dle § 446 OZ. Spornou otázkou je pak dokazování, že osoba, s níž zástupce právně jednal, měla a mohla z okolností bez pochybností poznat, že zmocněnec zástupčí oprávnění zjevně překračuje (§ 446 OZ, věta druhá). Platí sice zásada *ignorantia legis non excusat*, ale dokazovat, co

---

<sup>204</sup> EICHLEROVÁ, Kateřina. Zástupci podnikatele, rozsah zástupčích oprávnění, následky překročení, Právní prostor ze dne 22. 6. 2017, Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obchodni-pravo/zastupci-podnikatele-rozsah-jejich-zastupcich-opravneni-nasledky-prekroeni>.

<sup>205</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 11. 2009. sp. zn. 23 Cdo 2713/2009.

<sup>206</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 12. 2005. sp. zn. 21 Cdo 1269/2003.

<sup>207</sup> OBERTO VÁ, Alica. LASÁK, Jan. Prokura v judikatuře českých soudů, Soudní rozhledy 5/2010, s. 165, Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrgbpxg4s7gvpngxzrgy2q&groupIndex=0&rowIndex=0>.

<sup>208</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.4.1993. sp. zn. 6 Cdo 108/92.

zaměstnanec před podpisem pracovní smlouvy vědět mohl a vědět měl, je obtížné. Rozhoduje stav, jak se zástupce jeví veřejnosti.<sup>209</sup> Z toho pohledu připomenu, že zápis o prokuře do veřejného rejstříku má pouze deklaratorní účinky a zmocnění samotného prokuristy proto může být širší, ale v čase uzavírání pracovní smlouvy dosud ve veřejném rejstříku nezapsané. Dokončím s tím, že pokud tedy nevyužije podnikatel svého práva nesouhlasit s postupem prokuristy, pak bez ohledu na „znalosti“ zaměstnance bude pracovní smlouva platná a dnem nástupu do práce pracovní poměr vznikne bez dalšího.

V kapitole třetí prokazují, že smluvní proces je plně ovládán principem autonomie smluvní vůle, bez níž by pracovní poměr nemohl vzniknout. Formy a lhůty tohoto procesu dotváří právní rámec smluvních stran tak, aby bylo zřejmé, že i smluvní proces je vázán dílčími pravidly na ochranu obou stran a jsou objasněny podmínky zastupování obou smluvních stran v tomto procesu. Mezi tyto podmínky jsem zařadil i otázku zastupování ve smluvním procesu prokuristou, jehož zástupčí oprávnění nebylo v čase uzavření pracovní smlouvy předmětem zápisu ve veřejném obchodním rejstříku, s právním názorem a odůvodněním, proč takto uzavřenou pracovní smlouvu pokládám za platnou i právní názor na žalobu při neplnění smlouvy o smlouvě budoucí ze strany zaměstnavatele.

---

<sup>209</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 72

## 4 Uzavření pracovní smlouvy

Pracovní smlouvou se, jak již bylo výše uvedeno, vedle méně častého jmenování, zakládá pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Aby byla pracovní smlouva řádně uzavřena, musí být splněna podmínka uvedená v § 34 odst. 2 ZP a pracovní smlouva musí být vyhotovena písemně a obsahovat zákonem stanovené náležitosti. To koresponduje s ustanovením v § 40 odst. 1 a 2 OZ, které stanovuje neplatnost takového úkonu, jenž nebyl učiněn ve formě vyžadované zákonem. Písemná forma pracovní smlouvy má širší rozsah než jen pro samotné smluvní strany, tj. zaměstnance a zaměstnavatele, ale vytváří i právní jistoty jiných subjektů pracovněprávních vztahů.<sup>210</sup>

Právní teorie uvádí, že pracovní smlouva sjednaná jinak než písemnou formou by byla neplatná.<sup>211</sup> Obratem však dodává, že taková přísnost by mohla být k tíži zaměstnance, a proto zákonodárce vytvořil možnost zhojení vady nedostatku písemné formy pracovní smlouvy, a to v § 582 OZ, a písemnou formou potvrdit původní ústní dojednání.<sup>212</sup> Pokud však již bylo započato s výkonem práce, nelze se neplatnosti ústně uzavřené smlouvy, i bez písemného zhojení, dovolat a nelze zpochybnit existenci tak vzniklého pracovního poměru. Právní teorie a komentář dále připomínají, že pojem „písemná forma“ představuje jakékoliv právní jednání vyjádřené písmem ve zrakem vnímané podobě, na jakémkoliv materiálu (i na hliněné či bronzové tabulce), latinkou, ale i třeba klínovým či znakovým písmem. Za nezpochybnitelné se pokládají záznamy pořízené elektronicky splňující podmínku zrkového rozeznání obsahu.<sup>213</sup> Písemné provedení pracovní smlouvy není omezeno v počtu stran.

Ústavní soud k požadavkům na smlouvu obecně v právní větě konstatoval, cit.:  
*„Zákonem stanovený požadavek, aby smlouva – jako je i dohoda o narovnání –*

<sup>210</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 152

<sup>211</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 176

<sup>212</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 56

<sup>213</sup> DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ, ed. *Občanské právo hmotné*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-325-8. s. 162

*měla písemnou formu, je s ohledem na princip ochrany autonomie vůle a smluvní svobody dle čl. 2 odst. 3 Listiny třeba chápat tak, že z písemných projevů stran musí být zjistitelné, že došlo ke shodě jejich vůle. Pokud by shodná vůle stran měla být projevena v jediném dokumentu či na jediné listině, musel by to zákon výslovně stanovit...*<sup>214</sup>

Absence písemné formy je nejzávažnější nedostatek při sjednání pracovní smlouvy a může mít pro zaměstnavatele i další důsledky. Zákon o inspekci práce, č. 251/2005 Sb. (InspPr), s porušením této povinnosti spojuje velmi citelnou sankci pro zaměstnavatele udělením pokuty až do částky 10 milionů korun (§ 25 odst. 2 InspPr). Pokuta uložená inspektorátem práce do výše až 300 tisíc korun hrozí zaměstnavateli, pokud jedno písemné vyhotovení pracovní smlouvy nepředá zaměstnanci. (Pozn. Předání může podle mého názoru být realizováno i v elektronické podobě souhlasně sjednanou formou, neboť ujednání stran může mít i jinou podobu, kterou připouští § 564 OZ). Avšak požadavek, například na číslování stran, parafování nebo povinné užití razítka, pokládá Nejvyšší soud ČR za formalistický, nemající zásadní vliv na platnost právního jednání.<sup>215</sup>

Podle § 561 odst. 1 OZ samotný podpis v pracovní smlouvě může být nahrazen mechanickými nebo ověřenými elektronickými prostředky. Institut smluvní formy uvedený v § 1758 OZ nesměřuje k tomu, aby účastníky svazoval dalšími formalitami, či aby omezoval jejich autonomní vůli. Výkladem *a maiori ad minus* lze smysl tohoto paragrafu aplikovat na sjednanou dohodu smluvních stran o formě právního jednání požadovaného pro uzavření pracovní smlouvy a následnou změnu uzavřené smlouvy. Pokud tedy smluvní strany v souladu s touto dohodou a se zákonem sjednají smlouvu v písemné formě, lze ji změnit dodatkem opět jen v písemné formě. K tomu v právní praxi najdeme diskuzi, že rakouský občanský zákoník (ABGB) v § 863 odst. 1) připouští, že svou vůli lze vyjádřit nejen slovy a obecně uznávanými znaky, ale také mlčky. „*Dokonce i v případě, že byla sjednána písemná forma pro samotné upuštění od písemné formy, může být formální požadavek zrušen i konkludentně, pokud chování smluvních stran*

---

<sup>214</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 10. 2017. sp. zn. I. ÚS 1653/17.

<sup>215</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2016. sp. zn. 23 Cdo 2925/2015.



*připouští pouze ten závěr, že strany chtěly mlčky změnit (nebo rozšířit) smlouvu a přitom od sjednané formy upustily (Dittrich, Tades, 2003, s. 1138).*<sup>216</sup>

Výše citovaná teorie by ale, dle mého názoru, vnesla právní nejistotu a pracovněprávním vztahům by neprospěla. Vhodnější se jeví německá zásada, že pokud smlouva stanoví, že strany mohou opustit stanovený formální požadavek pouze písemným prohlášením, pak takové ujednání vylučuje možnost vyhnout se písemné formě ústním ujednáním či jiným následným jednáním stran. To ostatně potvrzuje zásadu *pacta sunt servanda*, která neobsahuje žádné (teoretické) vybočení s odůvodněním údajného omezení budoucí smluvní svobody.<sup>217</sup>

Ačkoliv je požadavek na písemnou formu pracovní smlouvy notorií, v praxi se setkáváme s nedodržením předepsané písemné formy.<sup>218</sup> Žádoucím a právem aprobovaným způsobem vzniku pracovněprávního vztahu je uzavření platné pracovní smlouvy písemnou formou. Pracovní smlouvu lze uzavřít i pomocí formulářů a je-li z obsahu patrné, že dokument obsahuje veškeré náležitosti, je pracovní smlouva platná i v případě, že není takto označena.<sup>219</sup>

Do problematiky pracovního vztahu vstupuje i prvek loajality a právní věda je názoru, že zaměstnanec je vázán loajalitou k zaměstnavateli a ten má povinnost chránit zdraví zaměstnance a jeho bezpečnost při práci.<sup>220</sup> Pohled na takto uvedenou problematiku loajality se ale jeví jako příliš zúžený. Loajalita znamená jinými slovy věrnost nebo sounáležitost, případně respekt v zájmu toho druhého. Zúžený pohled by proto připouštěl, že zaměstnavatel vůči zaměstnanci

---

<sup>216</sup> DOSTÁL, Jiří. MAYER, Jindřich. (Ne)dodržení sjednané formy dodatku smlouvy, epravo.cz ze dne 10. 8. 2015, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nedodrzeni-sjednane-formy-dodatku-smlouvy-98579.html>.

<sup>217</sup> DOSTÁL, Jiří. MAYER, Jindřich. (Ne)dodržení sjednané formy dodatku smlouvy, epravo.cz ze dne 10. 8. 2015, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nedodrzeni-sjednane-formy-dodatku-smlouvy-98579.html>. Tamtéž

<sup>218</sup> SOCHOROVÁ, Petra. PLEŠKOVÁ, Veronika. Pracovní smlouva - nejčastější omyly, judikatura du.cz ze dne 8. 9. 2010, Dostupné z: <https://www.du.cz/33/pracovni-smlouva-nejcastejsi-omyly-judikatura-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYdykD-eNZRuVamBwcgz8QrXQ/>.

<sup>219</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 208

<sup>220</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 33

nemusí být loajální, tzn. při výkladu zde uvedeného rozšíření tohoto pojmu by zaměstnavatel k zaměstnanci nemusel mít žádný respekt.<sup>221</sup>

#### 4.1 Rodinný závod

Specifikum k podmínce uzavření pracovní smlouvy a k prováděné práci je práce v rodinném závodě, kde forma právního vztahu předepsána není (§ 700 OZ). O rodinný závod se jedná, slouží-li soubor obchodního jmění k podnikatelským účelům a na jeho provozu se podílejí členové rodiny bez toho, že by byli společníci nebo měli uzavřené pracovní smlouvy.<sup>222</sup> Přestože v rodinném závodě obvykle pracovní smlouva uzavřena není, nic ale v zásadě nebrání tomu, aby i zde byl uzavřen pracovněprávní vztah formou písemné pracovní smlouvy (§ 700 odst. 2 OZ).<sup>223</sup>

#### 4.2 Uzavření pracovní smlouvy v SRN a Velké Británii

K tématu je vhodné připomenout skutečnost, že v Evropské unii není jednotný náhled na uzavírání pracovní smlouvy a vykazuje odlišnosti. Ve Spolkové republice Německo zákon Nachweisgesetz<sup>224</sup> v § 2 odst. 1 uvádí, že nejpozději do jednoho měsíce od sjednaného vzniku pracovního poměru je

---

<sup>221</sup> *Příklad: Dne 24. 9. 2013 dala žalovaná žalobkyni výpověď z pracovního poměru a následně dne 21. 10. 2013 s ní okamžitě zrušila pracovní poměr. Žalobkyně podala u Obvodního soudu pro Prahu 4 žalobu, kterou se domáhala určení neplatnosti obou rozvázání pracovního poměru. Obvodní soud pro Prahu 4 následně rozsudkem ze dne 29. 5. 2014 č.j. 48 C 182/2013-45 určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 24. 9. 2013 je neplatná a následně, že okamžitě zrušení pracovního poměru je neplatné. K vysvětlení věci samé je nutné uvést, že žalobkyně byla v době doručení obou způsobů rozvázání prac. poměru těhotná. Lze dovodit ze známého, že zaměstnavatel neměl respekt ani k žalobkyni ani k platnému zákonu.*

<sup>222</sup> ELIÁŠ, Karel, ed. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-922-2. s. 306

<sup>223</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 34

<sup>224</sup> BUZRLOVÁ, Leona. *NÁLEŽITOSTI A SPECIFIKA PRACOVNÍ SMLOUVY V NĚMECKU*, Právnická fakulta, Masarykova univerzita. „Německé pracovní právo na rozdíl od práva českého je upraveno řadou zákonů (např. Zákonem o pracovní době, Zákonem o domácí práci, Zákonem na ochranu mladistvých při zaměstnání, Občanským zákoníkem – BGB, Zákonem na ochranu matek, Spolkovým zákonem o dovolené apod.) a pracovněprávní ustanovení lze najít v mnoha zákonech v rámci spolkové a zemské legislativy. Pracovní smlouvy nejsou v této zemi uzavírány na základě pracovněprávních předpisů jako je tomu v České republice, nýbrž na základě německého občanského zákoníku (§ 611 a násl. BGB), a to konkrétně dle ustanovení týkající se tzv. služební smlouvy." Dostupné z: [https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/buzrlova\\_leona.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/buzrlova_leona.pdf).

zaměstnavatel povinen sepsat písemně podstatné smluvní podmínky, podepsat protokol a předat je zaměstnanci. Je zřejmé, že zaměstnanec protokol podepsat nemusí. Jeho přijetím vyslovuje konkludentní souhlas s obsahem, který mimo jiné musí obsahovat: jména a adresy smluvních stran, okamžik nástupu do pracovního poměru. V případě pracovního poměru na dobu určitou musí obsahovat: předpokládanou dobu trvání pracovního poměru, místo výkonu práce nebo nemá-li zaměstnanec pracovat pouze na jednom konkrétním místě výkonu práce, údaj o tom, že zaměstnanec může být zaměstnán na různých místech, stručnou charakteristiku nebo popis práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, složení a výše odměny včetně příplatků, prémie a zvláštních plateb, jakož i další složky odměny a jejich splatnost, dohodnutou pracovní dobu, délku roční dovolené, lhůty pro ukončení pracovního poměru a obecný odkaz na kolektivní smlouvy, smlouvy o dílo nebo služby, které se mají použít na pracovní poměr (srov. § 37 ZP).

Jak je zřejmé, německé pracovní právo esenciální podmínky českého ZP rozšířilo i o ty, co nejsou v českém právu povinné. Za povšimnutí stojí kogentní ustanovení, že dokládání podstatných smluvních podmínek v elektronické podobě ze strany zaměstnavatele je vyloučeno, což je překvapivé, a navíc s ohledem na stav elektronizace SRN, málo logické. Dokument tedy musí být v listinné podobě. Přikláním se k tomu, aby převzetí pracovní smlouvy bez výhrad ze strany zaměstnance a podepsané zaměstnavatelem bylo i v českém právu také chápáno jako uzavření pracovní smlouvy oběma smluvními stranami. Na rozdíl od německého práva, dokument podepsaný ověřeným elektronickým způsobem nebo doručený do datové schránky pokládám za stejně tak právně závazný, jako ten, vypracovaný v listinné podobě.

Ve Velké Británii (dnes mimo EU) neexistuje zákonná povinnost uzavřít písemnou pracovní smlouvu. Zde je odlišnost od českého ZP zřejmá. Obsah každé pracovní smlouvy bude záviset na povaze podnikání a nabízené práci, i když existují určité standardní podmínky. Zatímco pracovní smlouva nemusí být sepsána, zaměstnanec ale musí vždy obdržet zákonné písemné prohlášení

zaměstnavatele,<sup>225</sup> a to nejpozději do jednoho měsíce od data jeho nástupu.<sup>226</sup> Tento institut se spíše blíží pracovní smlouvě ve Spolkové republice Německo (SRN), neboť musí obsahovat prakticky totožné body, stejně jako německá pracovní smlouva. Zde s poučením, mj. jaká jsou disciplinární pravidla, která se vztahují na zaměstnance, nebo kde lze takové podrobnosti nalézt, na koho a jakým způsobem se může zaměstnanec obrátit, není-li spokojen s jakýmkoli disciplinárním rozhodnutím nebo má-li jinou stížnost, zda prohlášení je platné potvrzení pro důchodové účely atd. Lze tedy dovodit, že samotné prohlášení v zásadě pracovní smlouvu v základu nahrazuje, pracovní smlouva jako taková, je-li dále uzavřena, už jen zpřesňuje další podmínky, které prohlášení neobsahuje. (Pozn. K tomu doplnění, že dokument, který britské právo chápe jako pracovní smlouvu, můžeme spíše podřadit pod typ manažerské smlouvy). O změnách příslušných podmínek musí být zaměstnanci informováni při nejbližší příležitosti, nejpozději jeden měsíc po změně.<sup>227</sup> V kapitole 1.3 jsem uvedl, že je zřejmý průnik (i snahy o sjednocování) evropského práva do pracovního práva v českém zákoníku práce. Výše dva uvedené příklady potvrzují obdobné i pro další státy Evropy. V porovnání s aktem vzniku pracovního poměru v SRN nebo ve Velké Británii v konečném zúčtování vychází české pracovní právo podle mého názoru podstatně lépe. Smluvní svoboda a požadované esenciální náležitosti pracovní smlouvy podle zákoníku práce poskytují oběma smluvním stranám velký svobodný prostor pro vzájemná ujednání a pokládám tuto volnost za lepší řešení, než které zvolili v SRN nebo ve Velké Británii s tím, že otázka podpisu zaměstnance je zjevně druhotnou záležitostí, neboť převzetím pracovní smlouvy,

<sup>225</sup> Citizen advice: employment contract (Pracovní smlouvy) Dostupné z: [https://www-citizensadvice-org-uk.translate.google.com/work/rights-at-work/basic-rights-and-contracts/contracts-of-employment/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=cs&\\_x\\_tr\\_hl=cs&\\_x\\_tr\\_pto=nui,sc](https://www-citizensadvice-org-uk.translate.google.com/work/rights-at-work/basic-rights-and-contracts/contracts-of-employment/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=cs&_x_tr_hl=cs&_x_tr_pto=nui,sc).

<sup>226</sup> *Podle směrnice Rady č. 91/553/EHS se informační povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, uplatňuje především v zemích Evropské unie, kde není stanovena povinnost uzavírat pracovní smlouvy písemně. Informace musí obsahovat název a sídlo zaměstnavatele, pokud je zaměstnavatel právnickou osobou, nebo jméno, příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o délce dovolené, popř. způsob určování dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy, údaj o kolektivních smlouvách a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv. Nejsou-li tyto údaje obsaženy přímo v pracovní smlouvě, je zaměstnavatel povinen informovat o nich písemně zaměstnance, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.*

<sup>227</sup> citrusHR. Provádění změn pracovních smluv. 9. 4. 2019 Dostupné z: <https://citrushr.com/blog/day-to-day-hr/what-to-include-in-employment-contract/>.

resp. Prohlášení, můžeme důvodně předpokládat konkludentní souhlas zaměstnance s předloženým obsahem.

Uzavření pracovní smlouvy a její písemná forma, jak kapitola čtvrtá prokazuje, má konsekvence i mimo přímé vztahy obou smluvních stran. Formy založení pracovního poměru popsané v kapitole druhé zde doplňuji o některé, dle mého soudu, až odvážné teoretické úvahy z rakouského pracovního práva a také provádím porovnání uzavírání pracovních smluv ve dvou významných zemích Evropy, ve Velké Británii a SRN. Z porovnání vyplývá, že koheze pracovního práva v Evropě je potvrzeným faktem, i přes formální drobné rozdíly, které jsou v této kapitole popsány, a české pracovní právo u institutu pracovní smlouvy mi ze srovnání vychází jako to vhodnější.

## 5 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Zákoník práce v paragrafu 34 definuje, co zákonodárce kodifikoval jako podstatné náležitosti pracovní smlouvy:

- a) druh práce, který má zaměstnanec vykonávat
- b) místo nebo místa výkonu práce
- c) den nástupu do práce

Bez těchto podstatných (esenciálních) náležitostí, nezapsaných ať už opomenutím nebo nedohodou smluvních stran o jejich uvedení do pracovní smlouvy, nemůže dojít k platnému uzavření pracovní smlouvy.<sup>228</sup> Z hlediska vzniku pracovního poměru ale není zásadní, zda podstatné náležitosti pracovní smlouvy byly sjednány zároveň, nebo došlo k jejich upřesnění postupně. Nejvyšší soud ČR judikoval (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002 sp. zn. 21 Cdo 214/P2001), že pokud zaměstnanec začne vykonávat jiné práce, než původně sjednané, řídí se každá změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy ustanovením § 36 a následných ZP<sup>229</sup>.

Soudní dvůr Evropské unie je názoru, že znakem závislé práce, je i odměňování zaměstnance. Česká soudní praxe *a contrario* zastává názor, že je vhodné, aby výkon práce za odměnu nebyl výslovně definičním znakem závislé práce. Odměna tedy není podle českého práva esenciální náležitostí pracovní smlouvy, byť právě odměna představuje významnou skutečnost pro posouzení, zda vznikl stav podřízenosti a nadřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vyplývající z jejich vzájemné hospodářské provázanosti. Jak soudní praxe potvrzuje, pokud je odměna zaměstnanci vyplácena bez přítomnosti jiných osob, tzv. „na ruku“, jde o těžko prokazatelnou skutečnost a unesení důkazního břemene je jedním z klíčů k úspěchu v případném sporu ve věci pracovní.<sup>230</sup> Mzda (plat) může být součástí jiného dokumentu uzavřeného mezi

<sup>228</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 176

<sup>229</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3 vydání. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 33

<sup>230</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C. H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7. s. 5

zaměstnancem a zaměstnavatelem, může být stanovena vnitřním předpisem apod. A lze ji sjednat až po uzavření pracovní smlouvy, nejpozději však před začátkem výkonu práce, jak stanovuje § 113 odst. 3 ZP.<sup>231</sup>

## 5.1 Druh práce

Druh práce sjednaný v pracovní smlouvě má zásadní význam v určení toho, jakou má zaměstnanec konat práci a může být vymezen i okruhem pracovních činností.<sup>232</sup> Ujednání o druhu práce může mít více variant, což speciálně v menších firmách umožňuje širší využití zaměstnance. Může být přijato i alternativní řešení závislé např. na počasí nebo dodávkách ke zpracování, a přestože to ZP přímo nestanovuje, panuje úzus v tom, že zaměstnavatel předá zaměstnanci pracovní náplň, resp. popis práce.<sup>233</sup> Pracovní náplň je zpravidla informativní dokument, který odráží a blíže specifikuje obsah sjednaného druhu práce. Nemělo by zde být obsahově sporu.

Je ale velmi vhodné, aby sjednané druhy práce nebyly příliš široké, neboť by v konečném důsledku mohly zaměstnavateli dát možnost využít zaměstnance na jakoukoliv práci.<sup>234</sup> Sjednaný druh práce se nerovná pracovní náplni a tu může zaměstnavatel, pokud nevybočuje ze sjednaného, jednostranně bez souhlasu zaměstnance měnit. Právní dopad z pohledu obsahu pracovní smlouvy by představovala skutečnost, kdyby se „pracovní náplň“ stala součástí pracovní smlouvy. Potom je závazná pro obě strany bez ohledu na to, že znamená zúžení výkladu druhu práce. Takovou specifikaci druhu práce by poté bylo možné změnit jen dohodou obou smluvních stran.<sup>235</sup> Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 18. 12. 2012 sp. zn. Cdo 1272/2012 konstatoval, že druh práce a šíří jejího vymezení

---

<sup>231</sup> PICHRT, Jan a DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 37

<sup>232</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 208

<sup>233</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 54-55

<sup>234</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 212

<sup>235</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 212

stanovuje výlučně pracovní smlouva, nikoliv to, jakou práci zaměstnavatel v závislosti na svých provozních podmínkách zaměstnanci přiděluje.<sup>236</sup>

V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci určí jinou pracovní náplň, která je v rozporu se sjednaným druhem práce v pracovní smlouvě, jde *de facto* o převedení na jinou práci mimo rámec smlouvy, a to vyžaduje souhlas zaměstnance. Zaměstnanec totiž není povinen vykonávat jiné práce, než které má jako druh, příp. druhy sjednané, s výjimkou, na kterou pamatoval § 41 ZP, a který ve vymezených případech zaměstnavateli ukládá převést zaměstnance na jiný druh práce.<sup>237</sup> Nesplnění příkazu zaměstnavatele, který nepatří do druhu sjednané práce zaměstnance, tedy nemůže být považováno za porušení pracovní kázně. Judikatura připouští, že sjednaný druh práce může být po podpisu pracovní smlouvy postupně rozšiřován a není tedy první druh (druhy) sjednané práce v pracovní smlouvě dogma, které obě smluvní strany nemohou změnit. Naopak začne-li zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem takové práce vykonávat, má se druh práce pracovní smlouvy za rozšířený (viz. NS21 Cdo 214/2001, SRNS, svazek 16 str. 55).<sup>238</sup>

Sjednání druhu práce je významné při návratu z mateřské či rodičovské dovolené. Po mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen umožnit návrat na původní pracovní místo, na kterém zaměstnankyně pracovala před nástupem na mateřskou dovolenou, ale při návratu po rodičovské dovolené pak už jen na pracovní místo podle pracovní smlouvy.<sup>239</sup>

---

<sup>236</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 3. vydání.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 40

<sup>237</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 25

<sup>238</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář.* 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 57

<sup>239</sup> SOCHOROVÁ, Petra. PLEŠKOVÁ, Veronika. Pracovní smlouva - nejčastější omyly, judikatura du.cz ze dne 8. 9. 2010, Dostupné z: <https://www.du.cz/33/pracovni-smlouva-nejcastejsi-omyly-judikatura-uniqueidmRRWSbk196EZy9EEhbhYdykD-eNZRuVamBwcgz8QrXQ/>.



## 5.2 Místo práce

Místo nebo místa práce určují rozsah dispozičního výkonu práce zaměstnavatele a stejně jako druh práce může být sjednán alternativně. Dopad sjednaného místa práce je rozhodný pro účely cestovních náhrad. Aplikální teorie dovodila, že není v rozporu se ZP sjednat více pracovišť za podmínky, že bude rozlišeno, kdy a ve kterém bude zaměstnanec následně vykonávat svou práci.

Tento závěr potvrzuje i judikatura, například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 7. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2680/2015, který uvádí, že je-li místo pracoviště sjednáno širěji, určuje zaměstnavatel místo výkonu práce. Můžeme dovodit, že ZP neomezuje smluvní volnost obou stran, aby si místo výkonu práce sjednali podle svých potřeb. Připouští se i stav, kdy s ohledem na očekávanou šíři dojednávají strany místo výkonu práce neurčitě (například obec). V takovém případě místo práce nahrazujeme právní fikcí, že jde o takovou obec, v níž nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.<sup>240</sup> Samotná šíře pracovního místa by ale neměla být sjednána bez řádného důvodu. Musí fakticky odpovídat tomu, co zaměstnanec bude vykonávat.

Přestože ZP neomezuje smluvní vůli obou stran sjednat místo výkonu práce, měl by ale být dodržen princip, aby takové ujednání bylo spravedlivé a vyvážené. Místo práce determinuje přidělení pracovní cesty, ze které pro zaměstnance plynou náhrady spojené s výkonem práce mimo sjednané místo práce. Nejen tedy mzda, ale i náhrady cestovních výdajů (§152 ZP). Jak uvádí § 152 písm. b) ZP, nejedná se ale jen o pracovní cesty, ale i o cesty mimo pravidelné pracoviště, kdy zákonodárce vyšší náklady oprávněně přenáší na zaměstnavatele. Ačkoliv ZP nedefinuje pojem pravidelné pracoviště, rozumí se jím místo či prostor, kde zaměstnanec svou práci obvykle vykonává.

Zatímco na pracovní cestu může zaměstnavatel zaměstnance vyslat pouze po dohodě, dispoziční oprávnění zaměstnavatele mu umožňuje jednostranně rozhodnout, že zaměstnanec v mezích sjednaného místa výkonu

---

<sup>240</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 26

práce bude práci konat mimo pravidelné pracoviště.<sup>241</sup> V rámci aplikace institutů pracovní cesty (§ 42 ZP) a přeložení (§ 43 odst. 1 ZP) je vhodné připomenout, že oba instituty slouží pro potřebu zaměstnavatele, pokud z provozních důvodů vyžaduje, aby zaměstnanec vykonával dohodnutou práci na jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Platí, že stejně jako na pracovní cestu, tak i k přeložení musí mít zaměstnavatel z důvodu ochrany slabší strany souhlas zaměstnance. Zaměstnavatel v případě přeložení musí se zaměstnancem sjednat i dobu, po kterou má přeložení trvat, a musí mu uhradit výdaje, které mu v souvislosti s přeložením vzniknou.<sup>242</sup>

V § 34a ZP se doplňuje, že pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. Je-li sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné místo ta obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Z hlediska práva zaměstnance na náhrady při pracovní cestě je nutné za pravidelné pracoviště považovat pouze jedno takové místo.<sup>243</sup> V případě, že zaměstnavatel má na území obce více provozoven a smlouva stanovuje místo výkonu práce v obvodu provozního ředitelství, platí, že pracovník je povinen vykonávat svou práci v obvodu působnosti podniku. Typicky například práce řidičů (Srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 5. 8. 1994 sp. zn. 6 Cdo 70/1993).<sup>244</sup> Zákon pro určité profese nevyklučuje sjednání pro účely cestovních náhrad dohodnout i místo bydliště (např. geodeti, montéři apod.).<sup>245</sup>

K věci samé, tj. náhradám při pracovní cestě, pokládám dosavadní ustanovení v části sedmé ZP, hlavě I., a to v § 151 - § 155 ZP za dostatečné. Opačně v hlavě II. až V., a to od § 156 do § 190 ZP jsem názoru, že by bylo

---

<sup>241</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 213

<sup>242</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6.vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 106

<sup>243</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s.106

<sup>244</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3 vydání. 3.vydání. Praha: Wolters Kluwera.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 31

<sup>245</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 59

vhodné zvážit jejich umístění v ZP, dle mého soudu lépe tyto zrušit a nahradit jejich, jinak nezbytný obsah, v jiném právním předpisu.

Smyslem náhrad výdajů (stravné, jízdné apod.) je nahradit zaměstnanci pobírajícímu mzdu náklady, které mu vysláním na pracovní cestu zaměstnavatelem vznikly (nebo by mohly vzniknout) s tím, že tato příp. újma (pokud by náklady vynaložené zaměstnancem na pracovní cestu nebyly uhrazeny) má pro výpočet daňově uznatelných nákladů nevyvratitelnou domněnku v předem stanovené výši náhrad za pohonné hmoty a opotřebování vozidla atd., příp. stravné podle příslušné vyhlášky Ministerstva financí ČR. V platové sféře náhrady pak představují ochranný limit pro zaměstnance, ale v pojetí: „Co není povoleno, to je zakázáno“, tedy *vice versa* k základnímu pojetí ZP.<sup>246</sup>

Jsem názoru, aby nárok zaměstnanců na úhradu nákladů souvisejících s pracovní cestou zůstal v zákoníku práce obecně zakotven, ale druhy, výdaje, náhrady a příp. limity, aby byly stanoveny v ZP odkazem na příslušný předpis, zde Ministerstva financí. Je notorií, že Ministerstvo financí každý rok svou vyhláškou sazby a výpočtové limity mění, a tím se mění i podmínky pro pracovní cesty, ať už domácí či zahraniční. Pokládám za nadbytečné, aby ZP kodifikoval něco více než obecný zaměstnanecký nárok a povinnost zaměstnavatele. Doplním, že škody a pokuty, resp. úhrady újmy uhrazované či vyplácené podle OZ nejsou obvykle daňově uznatelným nákladem. Náhrady podle ZP ve své základní funkci u mezd nejsou ničím jiným než zhojením nákladů, které buď již nastaly, (zaměstnanec cestu již absolvoval a náhrady jsou mu vyplaceny po návratu) nebo teprve nastanou, ale jsou-li ve výši předepsané MF, pak představují daňový náklad. Rozsáhlost celého ustanovení v zákoníku práce hodnotím, s ohledem na každoroční proměnnost výpočtových sazeb a výše náhrad, za neodpovídající postavení ZP. Proto zde uvádím své indukční šetření a návrh na změnu obsahu ZP.

---

<sup>246</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 365

### 5.3 Den nástupu do práce

Den nástupu do práce představuje důležitou složku pracovní smlouvy, neboť tímto dnem vzniká pracovní poměr. Začátek výkonu práce ale nemusí být totožný s dnem nástupu do práce. Den nástupu, může to být například i den, na který připadá den pracovního klidu a svátek (§ 91 odst.1 ZP), není rozhodující, zda má zaměstnanec právě v tento den zahájit svou práci.<sup>247</sup> Typické je to u pracovních smluv stanovujících den nástupu do práce od prvního dne v měsíci. Opačně den nástupu do práce nemusí být stanoven přesným datem, ale musí být určen tak, aby o jeho vzniku nebyla pochybnost. Například „po ukončení učebního oboru“ apod. (Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2002 sp. zn. 21 Cdo 811/2002).<sup>248</sup> Také tento den může být vymezen i ve vazbě na nějakou událost či skutečnost. (Například nástup je desátý pracovní den ode dne skončení předchozího pracovního poměru). Jako den vzniku pracovního poměru je možné sjednat v pracovní smlouvě i den pracovního klidu, například 1. květen.

Opět je zde ponechána smluvní volnost stran, ale za podmínky, že určení dne nástupu do práce musí být rozpoznatelné a nesmí být formulováno nejasně. Musí jít o skutečnost, která najisto nastane.<sup>249</sup> Dnem nástupu do práce vzniká právo zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci a jemu vzniká povinnost tuto práci osobně vykonávat. V § 34b ZP se navíc stanovuje další povinnost, tentokrát zaměstnavateli, a to přidělit zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, není-li jiným předpisem stanoveno jinak. Judikatura připouští i stav, kdy den nástupu do práce nebyl sjednán (nebo byl sjednán neurčitě). V takovém případě stanovuje, že za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy pracovník sjednanou práci začal vykonávat.<sup>250</sup>

---

<sup>247</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit*. 18. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 26

<sup>248</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovních poměrů*. 3. vydání. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 32

<sup>249</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 213 -214

<sup>250</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 217

Den nástupu do práce má právní důsledky v případě zákonného odstoupení od pracovní smlouvy zaměstnavatelem (§ 34 odst. 3 ZP), když zaměstnanec ve stanovený den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila nějaké překážka, anebo ve lhůtě jednoho týdne (viz § 350a ZP) neinformuje zaměstnavatele o jejím vzniku (hospitalizace apod.) Informace se má za poskytnutou i od třetí osoby.<sup>251</sup> Odstoupení vyžaduje písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží.

Kapitola pátá zpřesňuje výkladem esenciální náležitosti pracovní smlouvy a příslušnou judikaturu k této významné části zákoníku práce. Moje úvaha o zrušení § 151 až 190 ZP a jejich přenesení do jiného právního předpisu vychází z toho, že předpisem MF lze nahradit uvedená ustanovení i eliminovat ze ZP princip „Co není dovoleno, je zakázáno“. Můj názor vychází i ze zkušeností panujících v soukromém sektoru při výkonu práce a zjevného zapojení České republiky do otevřené světové ekonomiky.

---

<sup>251</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 216

## 6 Ostatní náležitosti pracovní smlouvy

Vedle ZP předepsaných (esenciálních) podstatných náležitostí pracovní smlouvy může pracovní smlouva obsahovat i další ujednání, která budou nad rámec povinně sjednaného, s jedinou podmínkou, že nesmí odporovat právním předpisům. Jinak jejich obsah není definován a jejich sjednání není podmínkou pro platnost pracovní smlouvy. Opět zde smluvní strany mají volnost a praxe prokazuje, že tato volnost je využívána.

Obě strany při takovém sjednávání musí postupovat v jistém slova smyslu předvídatelně, tedy že do pracovní smlouvy vloží nad rámec podstatných náležitostí taková ujednání, která se budou týkat samotného předmětu uzavírané pracovní smlouvy, tedy výkonu závislé práce. Oba, zaměstnavatel i zaměstnanec, by proto měli věnovat zvláštní pozornost těm ustanovením, která v rámci výkonu závislé práce pokládá zaměstnavatel za podstatná a stanovená vnitřním předpisem. Vedle speciálních požadavků na bezpečnost či hygienická pravidla nelze přehlédnout častý požadavek zaměstnavatele na tzv. „dress code“, tedy požadavek na způsob oblékání nebo užití předepsaného stejnokroje. Akceptace takové podmínky ze strany zaměstnance ve vedlejších ujednáních, uvedených již v pracovní smlouvě, omezuje případné budoucí spory, resp. zvyšuje předvídatelnost soudního rozhodnutí. Porušení ustanovení vnitřního předpisu u požadavku na užívání stejnokroje pokládá Nejvyšší soud za nesplnění požadavků na řádný výkon sjednané práce.<sup>252</sup> (viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014).

Závislá práce je vždy vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Zákoník práce tu podmínku stanovuje v § 2 odst. 2 a doplňuje mj., že jde o náklady zaměstnavatele. Odměna jako taková (mzda, plat) není kodifikována jako esenciální součást pracovní smlouvy, není definičním znakem a je přiřazována do kategorie povinných důsledků výkonu závislé práce. To způsobuje v případě absence ujednání o odměně (mzdě, platu) problém kontrolním orgánům, protože pracovníci inspektorátu práce pak čelí argumentaci, že je-li práce vykonávána

---

<sup>252</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. 2020. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 233

bezplatně, nejde o závislou práci <sup>253</sup> a těžko prokazují nelegální práci (Obdobně již v kapitole 5). K tomu judikatura Nejvyššího správního soudu ČR uvádí, cit.: „Odměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“<sup>254</sup>

Postihování nelegální práce kontrolou pracovníky inspektorátu práce se ale ztížilo, když Nejvyšší správní soud ve výše uvedeném případě dále judikoval, že naplnění samotných čtyř definičních znaků závislé práce (§2 odst. 1 ZP) nepostačuje, a správní orgán při prokazování nelegální práce musí zkoumat i to, zda zaměstnanec za vykonanou práci pobírá odměnu. Jestliže správní orgán neprokáže ani pobírání odměny ani jinou skutečnost, která by zadávala důvod se domnívat, že byla u jedné osoby dána závislost na druhé, pak se dle názoru Nejvyššího soudu o závislou práci jednat nebude. Soud dále dovodil, že pojem „práce je vykonávána,“ je pouze ta práce, která je vykonávána soustavně. K definičním znakům závislé práce tak přidal další, a to „soustavnost“.<sup>255</sup> Činnost profesionálního sportovce, jakkoliv se zdá být obdobně soustavnou prací, ale Nejvyšší správní soud ČR nepodřadil pod pojem „závislá práce“ ve smyslu zákoníku práce, byť užití pracovní smlouvy zde nevyloučil. Vždy bude záležet na zjištěných skutečnostech a smluvní volnosti obou stran, jakou formu vzájemných pracovních vztahů si zvolí (viz. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 17. 12. 2010, sp. zn. 2 Afs 16/2011).

Odměnu za vykonanou práci obvykle sjednává se zaměstnancem zaměstnavatel přímo v pracovní smlouvě, zákon ale připouští, aby ji jednostranně stanovil mzdovým výměrem. Právní povaha takového úkonu, tj. sjednání nebo jednostranné stanovení, pak určuje zásadní rozdíl mezi oběma postupy. Sjednaná odměna dvoustranným právním jednáním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

---

<sup>253</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 33

<sup>254</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014. sp. zn. 6 Ads 46/2013-35.

<sup>255</sup> WERDANOVÁ, Jana. Znaky závislé práce při posuzování nelegálního zaměstnávání, Zpravodaj Státního úřadu Insp.Pr.ekce práce č.3/2015 ze dne 6. 10. 2015, Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/znaky-zavisle-prace-pri-posuzovani-nelegalniho-zamestnavani>.

může být měněna pouze po vzájemné dohodě. Oproti tomu stanovení platu v platovém výměru může být upraveno jednostranně zaměstnavatelem dle jeho uvážení.<sup>256</sup> Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, není-li stanoveno jinak, a to podle ZP, dále nařízení vlády vydaného k jeho provedení a v mezích kolektivní smlouvy, popřípadě podle vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákon (§ 122 ZP).

## 6.1 Trvání pracovního poměru

Z dikce § 39 odst. 1 ZP vyplývá, že pokud si smluvní strany nesjednají časově vymezenou dobu trvání pracovního poměru, má se za to, že pracovní smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou. Jde o domněnku nevyvratitelnou.

Vyplývá z toho, že si smluvní strany dobu trvání sjednat nemusejí, že takové sjednání je dokonce chápáno jako nadbytečné, ale praxe přináší spíše opačný přístup, a to ten, že pokud pracovní smlouva takové ustanovení přímo obsahuje, přispívá to k právní jistotě jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Zatímco stanovení doby neurčité zákon v pracovní smlouvě nestanovuje, opačně je tomu v případě, kdy byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, a tato skutečnost musí být v pracovní smlouvě výslovně uvedena. Samotné stanovení uplynutí doby určité, kdy pracovní poměr skončí, nevyžaduje přesný den, měsíc či rok. Zákoník práce zde nestanovuje žádná omezení a konec takového pracovního poměru lze stanovit na ukončení nějakých prací (například konec výstavy) nebo v souvislosti s jinou objektivní skutečností, která nastane, a obě strany s tímto dnem počítají, ovšem s podmínkou, že nejsou pochybnosti o tom, na jakou dobu se pracovní smlouva uzavírá. Konec pracovní smlouvy ujednané na dobu určitou neovlivňuje osobní stav zaměstnance, tedy dojde k ní i v době např. pracovní neschopnosti.<sup>257</sup>

---

<sup>256</sup> SOCHOROVÁ, Petra. PLEŠKOVÁ, Veronika. Pracovní smlouva - nejčastější omyly, judikatura du.cz ze dne 8. 9. 2010, Dostupné z: <https://www.du.cz/33/pracovni-smlouva-nejcastejsi-omyly-judikatura-uniqueidmRRWSbk196Ezy9EEhbhYdykD-eNZRuVamBwcz8QrXQ/>.

<sup>257</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 68



Pokud však dojde k neplatnému ujednání v pracovní smlouvě na dobu určitou, bude se jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou. Stanovená doba určitá nesmí přesáhnout 3 roky (s výjimkou uvedených v případech § 39 odst. 3 a 4 ZP). Pokud ale sjednaný konec doby trvání pracovního poměru nelze objektivně zjistit a pracovní smlouva umožňuje, aby tato doba skončila podle skutečnosti, která nastat může, ale nemusí a bude jen na vůli jedné ze stran, jak tuto situaci posoudí, pak je třeba takové ujednání pokládat za neplatné. Následek této neplatnosti, již popsán výše, znamená, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou (např. při jednostranném odvolání z funkce).<sup>258</sup> Právní úprava umožňuje, aby smlouva na dobu určitou s limitem 3 roky byla opakována, nejvýše však dvakrát, tedy celkem na dobu 9 let. Pokud by ve lhůtě trvání 3 let vznikl jiný pracovní poměr mezi týmiž smluvními stranami, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se poté nepřihlíží. Nelze však tuto dobu vyplnit například tak, že by zaměstnanec nevykonával po dobu 3 let žádnou práci pro překážku v práci. Uvedené omezení se vztahuje i na pracovní poměry založené jmenováním, opačně nemá platnost na pracovní poměr na dobu určitou sjednaný mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem práce u jiného zaměstnavatele<sup>259</sup> (viz dále kapitola 10).

Omezení 3 let má výjimku u cizinců, kterým se uděluje povolení k pobytu a také k zaměstnání zásadně na dobu určitou, a nemůže pro ně platit, že pracovní poměr a jeho opakování může trvat jen dvakrát.<sup>260</sup>

Judikatura rovněž připouští tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou (viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2013 sp. zn 21 Cdo 1611/2012), pokud písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací upravuje důvody spočívající ve vážných provozních důvodech nebo ve zvláštní povaze práce (§ 39 odst. 4 ZP), kterou má zaměstnanec u zaměstnavatele vykonávat, a jsou-li dohodnuty podmínky v rámci zákona a v jeho mezích.<sup>261</sup>

---

<sup>258</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 235

<sup>259</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 178

<sup>260</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 237

<sup>261</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 241

Dohoda by měla obsahovat určení okruhu dotčených pracovníků, určení doby, na kterou se dohoda uzavírá, pravidla postupu zaměstnavatele při opakovaném sjednávání pracovního poměru na dobu určitou atd.<sup>262</sup>

Pracovní poměr na dobu neurčitou vznikne i v případě, že zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s ustanoveními § 39 odst. 2 až 4 ZP a zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně oznámí zaměstnavateli, aby jej dále zaměstnával. Ke stejnému, tedy ke změně pracovní doby určité na dobu neurčitou, dojde i v případě řádně uzavřené pracovní smlouvy na dobu určitou, a to za situace, kdy po uplynutí sjednané doby se zaměstnanec dostaví do zaměstnání a s vědomím zaměstnavatele začne vykonávat práci (viz § 65 odst. 2 ZP). V daném případě není podmínkou změny pracovního poměru, aby zaměstnanec odpracoval celou směnu.<sup>263</sup>

Je na straně zaměstnavatele, aby si právní jednání zaměstnance po skončení sjednané doby kontroloval, neboť i pro zaměstnavatele platí zásada *vigilantibus iura scripta sunt*, tedy právo přeje připravenému. K tomu judikatura Nejvyššího soudu ČR uvádí, cit.: „*Povinností zaměstnavatele, jestliže nechce, aby se pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou změnil na dobu neurčitou je, aby nejpozději po získání vědomostí, že zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby, zaměstnanci sdělil, že si nepřeje, aby zaměstnanec pokračoval v práci, a že trvá na skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby.*“<sup>264</sup>

Za povšimnutí je hoden fakt, že Nejvyšší soud ČR nspecifikoval lhůtu, do kdy zaměstnavatel při získání informace o pokračování práce zaměstnancem musí své sdělení zaměstnanci doručit. S ohledem na předestření toho, že zaměstnanec nemusí odpracovat celou směnu, by zaměstnavateli slušela lhůta bez zbytečného odkladu.

---

<sup>262</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 69

<sup>263</sup> Tamtéž. s. 69

<sup>264</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005. sp. zn. 21 C do 568/2005.

## 6.2 Zkušební doba

Sjednání zkušební doby poskytuje oběma smluvním stranám po dobu jejího trvání osobně si ověřit, zda podmínky sjednané v pracovní smlouvě odpovídají jejich očekáváním, a to jak v záležitostech esenciálních, tak ostatních. Zaměstnavatel vedle toho zkoumá i přístup zaměstnance k plnění pracovních povinností a kvalitu výsledku takového plnění.

Zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě anebo jmenováním nesmí být delší jak tři po sobě jdoucí měsíce. U vedoucího zaměstnance (§ 11 ZP) je lhůta šestiměsíční, která musí být sjednána v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který je uveden jako den jmenování. Ustanovení o délce zkušební doby pro oba případy je nutné chápat jako kogentní a nelze jej překročit ani tehdy, když se obě strany, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel domluví na delší době. Pracovní právo chrání zaměstnance i „proti jejich vůli“ a sjednané prodloužení nad rámec stanovený zákonem by bylo absolutně neplatné.<sup>265</sup>

Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak se k ní nepřihlíží (§ 66 odst. 2 ZP), a nesmí přesahovat více než polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. Vadu ústního sjednání zkušební doby lze zhojit dodatečným vyhotovením písemné formy,<sup>266</sup> ale pouze v souladu s ustanovením § 35 odst. 3 ZP. Sjednání zkušební doby zpětně, po vzniku pracovního poměru by vedlo k neplatnosti takového ujednání. Definice z důvodové zprávy k zákonu č. 89/2012 Sb., uvádí, že jednání stojící mimo právo a nemající právní relevanci je nicotné (§ 554 OZ). Platí to shodně i pro ústní nebo konkludentně provedené zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které nemá v právních vztazích žádný význam.<sup>267</sup> Za neplatné se bude pokládat ujednání překračující lhůtu 3 měsíců, resp. 6 měsíců a ujednání o dalším prodloužení zkušební doby, byť maximální lhůta v původním ujednání využita nebyla.<sup>268</sup> Samotné delší ujednání

<sup>265</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 220

<sup>266</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 222

<sup>267</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 416

<sup>268</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit*. 18. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 28

zkušební doby, než zákon povoluje, je *fraudem legis*, ale nezpůsobuje neplatnost celého ujednání o zkušební době. Neplatná bude pouze ta část, která doby stanovené zákonem překračuje.<sup>269</sup>

Lze dovodit, že pokud by zaměstnavatel v době *fraudem legis*, která převyšuje zákonem stanovenou zkušební dobu, hodlal využít svého práva na ukončení pracovního poměru ve zkušební lhůtě, bylo by takové jednání neplatné a pracovní poměr na sjednanou nebo neurčitou dobu by vznikl dnem skončení zkušební lhůty, v souladu se zákonem.

V průběhu trvání zkušební doby lze v zásadě bez větších potíží pracovní poměr skončit, neboť podle ustanovení § 66 věty první ZP může zaměstnanec i zaměstnavatel v době trvání zkušební doby skončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu a ochrana zaměstnance se zde neuplatní. To představuje skutečnost, že lze takto ukončit pracovní poměr např. i s těhotnou zaměstnankyní, nesmí být ale důvodem její těhotenství. (viz. Kapitola 1.4.2 Zákony a předpisy související se zákoníkem práce a moje úvaha k této věci).

Zákoník práce pak v § 66 odst. 1 stanovuje, že zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době, a to v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.<sup>270</sup> Doba celodenních překážek, pro které zaměstnanec nemůže konat práci, se do zkušební doby nepočítá a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba prodlužuje (§ 34 odst. 4, věta druhá ZP).

Nelze přehlédnout skutečnost, že judikatura omezuje absolutní možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Jak Nejvyšší soud ČR konstatoval, cit.: „*Samotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i při takovém právním úkonu může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení. Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že*

<sup>269</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 112

<sup>270</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 150

*také zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace.*<sup>271</sup>

Zkušební dobu uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel zcela dobrovolně v souladu se svou vůlí, ale musejí při jejím uzavření dodržet zákonem stanovená pravidla, stejně tak při jejím využití, tedy při ukončení pracovního poměru ve zkušební době. Písemné zrušení pracovního poměru musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou (§ 334 odst.1 ZP). Doručení do vlastních rukou zaručuje, že zaměstnanec má reálnou možnost se s obsahem seznámit. Ústavní soud k tomu vymezil, že jde o právní jistotu a nelze akceptovat jiný způsob doručení (Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 7. 11. 2017 sp. zn. IV. ÚS 2535/17).<sup>272</sup> Písemné doručení zrušení pracovního poměru musí být zaměstnanci doručeno před uplynutím zkušební doby, což představuje při využití fikce doručení lhůtu min. deseti dnů předem, ať už půjde o listinné provedené nebo o využití např. datové schránky (§ 335a ZP).

Obě strany si mohou sjednat i jiný termín a judikatura konstatuje, že sjednají-li si např. termín tři dny před ukončením zkušební doby, došlo ke sjednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru (NS6 Cz 36/67 (Re 21/1968)).<sup>273</sup> Strana zaměstnavatele pak musí být zastoupena tak, aby zrušení pracovního poměru nevzbuzovalo žádné pochybnosti, že jej zaměstnavatel učinil. Platí, že zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, jedná osobně nebo toto jednání mohou provést jeho zástupci. Zaměstnavatel, který je právnickou osobou, zruší pracovní poměr ve zkušební době prostřednictvím toho, kdo je oprávněn takové právní jednání za tuto právnickou osobu činit.

### **6.3 Konkurenční doložka**

Institut konkurenční doložky představuje možnost vyjádřit do budoucna, tj. po skončení pracovního poměru, smluvně sjednané omezení zaměstnance u

---

<sup>271</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2009. sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

<sup>272</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 698

<sup>273</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 417

jiného zaměstnavatele, a to jak vykonáním shodného druhu práce, nebo pokud nový zaměstnavatel působí na trhu ve stejné oblasti, a výčet tím není uzavřen.

Konkurenční doložku je možné sjednat již v pracovní smlouvě, ale je možné ji sjednat i následně kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru. Nejdelší doba, na kterou může být konkurenční doložka sjednána, je kogentně stanovena jeden rok, lze sjednat dobu kratší. Podstatnou náležitostí je sjednat přiměřené peněžní vyrovnání. Konkurenční doložku nelze sjednat s jakýmkoliv zaměstnancem, ale pouze s tím, u kterého lze spravedlivě požadovat budoucí ochranu informací nabytých u zaměstnavatele a jeho budoucí omezení je odůvodnitelné. Opačný postup by byl v rozporu s čl. 26 LZPS.<sup>274</sup>

Právní teorie uvádí, že cílem může být i ochrana technologických informací (§ 310 odst. 2 ZP), tedy know-how zaměstnavatele, a dalších informací, které by konkurenci mohly pomoci v lepším zastoupení na trhu.<sup>275</sup> Nejvyšší soud ČR tento pohled ale nesdílí. Podle soudu nedodržení smluvní povinnosti (závazku) vyplývající pro zaměstnance z konkurenční doložky lze posuzovat pouze tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednané době po skončení pracovního poměru u nového zaměstnavatele vykonává nepřípustnou (konkurenční) výtěžnou činnost. Tím užití konkurenční doložky končí. Okolnosti, zda tam zaměstnanec informace a poznatky nabyté v souvislosti s výkonem zaměstnání u bývalého zaměstnavatele použil, zneužil, či jinak vytěžil, nejsou podle soudu v tomto směru podstatné.<sup>276</sup>

K technologickým informacím, zjednodušeně know-how, je nutné zdůraznit, že z povahy věci vyplývá, že nepředstavuje-li know-how součást obchodního tajemství, nepoživá tak ani zvláštní ochrany. Proto poznatky, které zaměstnanec získal u podnikatele během pracovního nebo jiného obdobného

---

<sup>274</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1218

<sup>275</sup> KUNÁŠEK, Josef. Ochrana proti krádeži KNOW-HOW zaměstnancem, Systém ASPI – stav k 5. 3 .2007 do částky 18/2007 Sb. a 12/2007 Sb.m.s. Dostupné z:<http://www.kunasek.cz/kunasek-josef-nekala-soutez-ochrana-proti-kradezi-know-how-zamestnancem/>.

<sup>276</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2019. sp. zn. 21 Cdo 1664/2019-295.

poměru, může využít.<sup>277</sup> Má-li konkurenční doložka ochránit zaměstnavatele, musí správně kvantifikovat všechny sjednané podmínky.

Právní úpravu konkurenční doložky nalezneme v § 310 a 311 ZP, k nimž je subsidiárně přiřazena úprava odstoupení od smlouvy v ustanovení § 2001 OZ, a dále je v § 2050 OZ normována smluvní pokuta v rámci soukromoprávních vztahů. Uplatní také všechna další ustanovení občanského zákoníku, u nichž to účel vyžaduje a dovoluje, platí to i pro odstoupení od konkurenční doložky.<sup>278</sup> Od dohody o konkurenční doložce může zaměstnavatel odstoupit pouze po dobu trvání pracovního vztahu a samotné odstoupení by mělo být sjednáno již v konkurenční doložce. K možnosti odstoupení od konkurenční doložky z kteréhokoliv důvodu ze strany zaměstnavatele se vyjádřil Ústavní soud ČR ve svém nálezu poměrně úžeji, cit.: „...plošný (judikaturně dotvořený) zákaz smluvních ujednání opravňujících zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (případně „z kteréhokoliv důvodu“) není přípustný. Eventuální svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodu (či „z kteréhokoliv důvodu“), byla-li tato možnost sjednána, musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky a bez dalšího předpokládány; při rozhodování o dané otázce je třeba vzít v úvahu všechny relevantní okolnosti případu.“<sup>279</sup>

Konkurenční doložku může vypovědět i zaměstnanec, a to v případě, že zaměstnavatel nevyplatil peněžité plnění, ke kterému se v konkurenční doložce zavázal, a to do 15 dnů po uplynutí splatnosti sjednaného plnění. Konkurenční doložka takto zaniká prvním kalendářním dnem měsíce, následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli. Připomínkou na místě je předvídatelná existence stavu, že platby vyplývající z konkurenční doložky mohou být vypláceny zaměstnanci

<sup>277</sup> Nařízení Komise (EU) č. 330/2010 ze dne 20. dubna 2010 o použití čl. 101 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie na kategorie vertikálních dohod a jednání ve vzájemné shodě používá definici know-how, která se podle tohoto nařízení rozumí tajný, podstatný a identifikovaný celek praktických nepatentovaných informací, které jsou výsledkem zkušeností dodavatele a jsou jím otestovány.

<sup>278</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 661

<sup>279</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. 5. 2021. sp. zn. II. ÚS 1889.

zpravidla měsíčně, po dobu sjednaného maximálně ročního období, a zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď pro neplnění závazku i během tohoto období, i když před tím plněno bylo. V případě, že *vice versa* zaměstnavatel uplatní nárok na pokutu pro nedodržení podmínek vyplývajících z konkurenční doložky, zaplacením pokuty zaměstnancem závazek zaměstnavatele zaniká.<sup>280</sup> Ujednání o konkurenční doložce je svou povahou vzájemným (synallagmatickým) závazkem, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli (NS 21 Cdo 1276/2001, SJ č. 7/2002 str. 522).<sup>281</sup> Nejvyšší soud ve svém rozsudku dále připouští, že cit.: „Zaměstnavatel si se zaměstnancem v konkurenční doložce může sjednat okruh činností, jejichž výkonu se má zaměstnanec po určité době po skončení zaměstnání zdržet, v užším rozsahu, než je uveden v ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce.“<sup>282</sup>

Obě formy, to je odstoupení od konkurenční doložky, stejně tak výpověď ze strany zaměstnance, vyžadují písemnou formu, jinak je takové právní jednání neplatné (§ 310 odst. 6 ZP). Pro konkurenční doložku pak logicky platí, že nemusí obsahovat určení území, na které se dohoda obou smluvních stran vztahuje. Nic však nebrání smluvním stranám, aby si působnost územního omezení sjednali. Zajímavá situace může nastat v případě, že dojde k fúzi obchodních společností a zaměstnanec dodržující konkurenční doložku se stane zaměstnancem zaměstnavatele, který je ve zjevném soutěžním konkurenčním postavení vůči tomu, se kterým má zaměstnanec uzavřenou konkurenční doložku. Nelze totiž po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby dal po fúzi, jejíž vznik nemohl ovlivnit, výpověď, opačně kontrola, zda podmínky konkurenční doložky dodržuje, je prakticky ze strany původního zaměstnavatele nemožná. Jsem názoru, že pokud zaměstnanec nevyužije svého práva na výpověď (§ 51a odst.1, odst. 2 písm. a) ZP), konkurenční doložka by měla zaniknout *ex nunc* dnem, kdy se stane zaměstnancem zaměstnavatele, který je ve zjevném soutěžním konkurenčním

<sup>280</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 114

<sup>281</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 661

<sup>282</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2020. sp. zn. 21 Cdo 1135/2020.



postavení. V případě odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele a splnění požadavku na písemnou formu stojí za zmínku skutečnost, že v ustanovení § 310 odst. 4 ZP nejsou uvedeny žádné výslovné důvody, které je při jednorázovém právním úkonu odstoupení nutné uvést. Lze si však stěží představit, že by zákonodárce připouštěl možnost odstoupení bez důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu.<sup>283</sup> Takové postavení by zjevně zvýhodňovalo zaměstnavatele.

Judikatura kontinuálně dovozuje, že lze odstoupit jen z důvodů, které byly v dohodě sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor. Nelze tedy odstoupit z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Tento závěr vychází ze zásady ochrany zaměstnance, který je omezen při hledání nového zaměstnání závazkem nekonkurovat svému zaměstnavateli.<sup>284</sup> V opačném případě by zaměstnavatel od konkurenční doložky mohl odstoupit i v poslední den trvání pracovního poměru. Proto dle názoru Ústavního soudu ČR je vyloučené připustit neomezenou možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky třeba i v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance. Svoboda zaměstnavatele končí tam, kde naráží na základní práva a legitimní zájmy zaměstnance, jemuž navíc ústavní pořádek přiznává zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích. (Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. května 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19).<sup>285</sup>

K tomu dále například rozsudek Nejvyššího soudu ČR, který stanovuje, cit.: „...údaj o důvodu odstoupení je imanentní součástí každého jednostranného odstoupení od právního úkonu (jednání); bez uvedení tohoto údaje nelze pokládat jednostranné odstoupení od právního úkonu (jednání) za perfektní a nemůže mít za následek sledované právní účinky.“<sup>286</sup>

Zákoník práce stanovuje některé důvody případné neplatnosti konkurenční doložky, když nemožnost jejího sjednání kodifikuje v § 311 ZP. Neplatná je také ta konkurenční doložka, ve které absentuje esenciální závazek zaměstnavatele k poskytnutí peněžitého vyrovnání zaměstnanci. Proto v souladu s

<sup>283</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1220

<sup>284</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1220

<sup>285</sup> MAUX, Tomáš a MÁLEK, Jakub. Konkurenční doložka v pracovním právu aktuálně. epravo.cz. ze dne 20. 9. 2021. Dostupné <https://www.epravo.cz/top/clanky/konkurencni-dolozka-v-pracovnim-pravu-aktualne-113587.html>.

<sup>286</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 03. 2019. sp. zn. 21 Cdo 60/2018-114.

ustálenou rozhodovací praxí soudů platí, že konkurenční doložka sjednaná v pracovní smlouvě je absolutně neplatná, pokud nebyl její součástí závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání (NS 21 Cdo 4509/2018-26). Nejvyšší soud ČR, shodně jako Ústavní soud ČR, ve svém rozsudku (viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 11. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4779/2018) dále rozhodl, že není možné, aby si strany odstoupení z kteréhokoliv důvodu sjednaly v dohodě o konkurenční doložce, a to se zřetelem ke zvláštní ochraně zaměstnance v rámci pracovněprávních vztahů. Takové ujednání je *ex tunc* neplatné. Právní nauka připomíná, že výše sjednané smluvní pokuty v konkurenční doložce musí být přiměřené povaze a významu podmínek a Nejvyšší soud ČR konstatoval, že ujednání o konkurenční doložce jsou svou povahou vzájemným závazkem hospodářského prospěchu (NS 21 sp. zn. Cdo 1276/2001 ze dne 11. 4. 2002).<sup>287</sup>

#### 6.4 Odvolání a vzdání se funkce

Založení pracovního poměru jmenováním podle § 33 ZP lze použít v případech vyjmenovaných v ZP v oblasti veřejné správy, státních podnicích apod. Podnikatelské sféry se toto ustanovení ZP nedotýká.<sup>288</sup>

To zaměstnavatele v soukromé sféře poměrně omezuje pro případy, kdy vyvstane naléhavá potřeba změny vedoucího zaměstnance. Řešení nabízí ustanovení § 73 odst. 2 ZP, kdy je umožněno zaměstnavateli sjednat v pracovní smlouvě s vedoucím zaměstnancem možnost odvolání z pracovní pozice, ovšem za kumulativní podmínky, že se vedoucího místa také může vzdát.<sup>289</sup> Ve vazbě na skutečnost, že jmenování podle § 33 ZP nelze pro tento případ použít, je zřejmé, že pracovní poměr zaměstnance a zaměstnavatele je založen pracovní smlouvou.

---

<sup>287</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 661

<sup>288</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 52

<sup>289</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 180

Důsledkem odvolání či vzdání se místa vedoucího zaměstnance proto nepředstavuje skončení pracovního poměru.

Vedoucí místa pro tento případ kodifikuje zákoník práce v § 73 odst. 3 ZP a uvedený výčet není možné rozšířit. Jde o zúžení pro případné neomezené až svévolné jednání zaměstnavatele, aby nemohl jmenováním jakéhokoliv zaměstnance po jeho odvolání řešit vzniklou situaci ukončením pracovního poměru s využitím fikce nadbytečnosti podle § 73a ZP.<sup>290</sup> Zaměstnavatel má totiž povinnost podle § 73a odst. 2 ZP navrhnout odvolanému zaměstnanci jinou pracovní pozici.

K pracovní smlouvě může být uzavřena i tzv. manažerská smlouva, kterou lze uzavřít samostatně s obsahem vzdání se vedoucího místa a možnosti odvolání z tohoto místa. Odvolat vedoucího zaměstnance podle § 73 odst. 4 ZP lze kdykoliv i bez uvedení důvodu, není-li zvláštním předpisem stanoveno jinak. Zaměstnanec v dané věci může jen obtížně podat žalobu, soud by důvody odvolání nepřezkoumával (vyjma dopadů zvláštního předpisu) přezkoumával by pouze formální náležitosti právního jednání.<sup>291</sup> Odvolání nebo vzdání se pracovního místa musí být provedené písemnou formou.

Zaměstnanec, který se místa vzdal nebo byl odvolán (zaměstnavatelem), končí výkon práce na vedoucím místě dnem, který je uveden v příslušné listině. V případě, že takový den nebyl v odvolání (vzdání se) určen nebo dokonce byl uveden den dřívější, zaměstnanec ukončí výkon práce následující pracovní den po doručení odvolání nebo vzdání se vedoucího místa. (§ 73a odst. 1 ZP). Nedostatek řádného doručení odvolání (vzdání se) anuluje očekávané právní účinky a zaměstnanec je povinen vykonávat dál své pracovní místo.<sup>292</sup> Podle ustanovení v § 73a odst. 2, věta první ZP má zaměstnavatel, jak je již výše uvedeno, povinnost

---

<sup>290</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 169

<sup>291</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 170

<sup>292</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 449

nabídnout zaměstnanci jiné místo, které je pro takového zaměstnance vhodné vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Není-li v možnostech zaměstnavatele takové místo zaměstnanci nabídnout nebo nabízené místo zaměstnanec odmítne, je tím dána podle ustanovení § 73a odst. 2, věta druhá ZP fikce výpovědního důvodu pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZP.

Je nutné zdůraznit, že splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele je hmotněprávní podmínkou platnosti případné výpovědi z pracovního poměru. A není to jediná podmínka, která výpověď z nadbytečnosti omezuje. Podle judikatury byl-li z vedoucí funkce odvolán zaměstnanec, který měl u tohoto zaměstnavatele sjednán původní pracovní poměr před jmenováním do funkce, jeho pracovní poměr po odvolání se neobnovuje (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 581/2003).

Pracovní či manažerská smlouva může obsahovat dohodu, že odvolaný zaměstnanec nastoupí na své původní místo. Nejvyšší soud ČR k tomu judikoval cit.: „... *zaměstnavatel nemůže dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé zák. práce na základě fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, jestliže se s ním při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodl na tom, že v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.*“<sup>293</sup> (Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 581/2003).

Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách mu náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance, když toto bylo zrušeno v důsledku organizační změny.<sup>294</sup> Zákoník práce je ale pracovněprávní předpis, který má zásadně dispozitivní povahu. Účastníci mohou práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upravit

<sup>293</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 5. 2016. sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.

<sup>294</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit. 18.* aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 47

odchylně od zákoníku práce, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo jestliže z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

Zákoník práce výslovně neupravuje poskytování „odchodného“,<sup>295</sup> na rozdíl od § 115 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, tedy příspěvku zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele zastávali vedoucí pracovní místo a kteří byli z vedoucího pracovního místa odvoláni nebo se vedoucího pracovního místa vzdali. Obsahu a ani účelu zákoníku práce neodporuje, jestliže se ale na poskytnutí takového plnění dohodnou.

K tomu Nejvyšší soud ČR stanovil, cit.: *„Zákonná úprava proto nijak nebrání možnosti sjednat již i v pracovní či manažerské smlouvě možnost tzv. odchodného, které by bylo vedoucímu zaměstnanci v případě odvolání poskytnuto.“*<sup>296</sup>

## 6.5 Pravidla odměňování zaměstnance

Konstatoval jsem v předchozích kapitolách, že odměna nemusí být přímou součástí pracovní smlouvy, ale povaha věci samé určuje, že nelze odměnu za vykonanou práci z pracovněprávních vztahů vynechat.

Právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci je ústavním právem (čl. 28 LZPS) a toto právo podrobně upravuje § 113 ZP. Spravedlivé odměňování řadíme mezi základní zásady pracovněprávních vztahů (§1a odst.1 písm. c) ZP). Můžeme hovořit, že nejde jen o plnění vůči zaměstnanci vyplývající z pouhé existence pracovní smlouvy.<sup>297</sup> Otázku pojmu „spravedlivé“ je pak nutno ponechat v rukou judikatury, protože pohled zaměstnance a zaměstnavatele se v tomto může lišit, a také se velmi často liší.

Judikatura proto zdůrazňuje, že při porovnání spravedlnosti odměňování musíme jako předběžnou otázku porovnat samotnou práci. Stejnou či shodnou prací se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a

<sup>295</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 358

<sup>296</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 8. 2014. sp. zn. 21 Cdo 2305/2013.

<sup>297</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 279

namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách. Nelze opomenout výkonnost pracovníka a dosažené výsledky jeho práce (kodifikaci nalezneme v § 110 odst. 2 ZP). Zásada rovnosti, resp. spravedlnosti odměňování, bývá řešena zpravidla mezi zaměstnanci u jednoho zaměstnavatele a omezuje se na srovnání interních podmínek u zaměstnavatele, za nichž je práce vykonávána. Nejvyšší soud ČR k tomu v právní větě uvádí, cit.: „*V těchto případech je bez významu, jaké vnější podmínky (sociální, ekonomické apod.) panují v místě působení zaměstnavatele.*“<sup>298</sup> (Obdobně Ústavní soud ČR viz Nález Ústavního soudu ČR ze dne 31. 8. 2021. sp. zn. I.ÚS 2820/20).

Zaměstnanec má proto právo znát podmínky, za nichž bude vykonávat svou práci, a výše odměny je pro zaměstnance jistě jedna ze stěžejních. Povinnost zaměstnavateli je uložena v § 31 ZP, v § 37 odst.1 písm. f) a v § 114 odst. 4 ZP).

Povinnost zaměstnavateli se neomezuje jen na jednání před vznikem pracovního poměru, tedy při sjednávání pracovní smlouvy, ale při každé změně podmínek odměňování.<sup>299</sup> Za změnu může být pokládán i stav převedení na jinou práci. Jde o jednostranné právní jednání zaměstnavatele, zpravidla bez souhlasu zaměstnance, a ten je povinen se rozhodnutí zaměstnavatele podřídít. Převedením na jinou práci se zasahuje do smluvní volnosti smluvních stran pracovního poměru, neboť se jednostranně mění podmínky sjednaného výkonu práce a nezřídka za takovou práci přináleží zaměstnanci nižší mzda. Na ochranu zaměstnance proto pamatoval § 139 odst. 1 ZP, který stanovuje, že za takových mimořádných podmínek přísluší doplatek ke mzdě nebo platu, a to ve výši průměrného výdělků, kterého dosahoval před převedením na jinou práci.

Forma odměny je specifikována variantně v § 109 ZP, který pojednává o mzdě, platu a odměně z dohody a v § 109 odst. 2, odst. 3 a odst. 5 a kodifikuje rozdíl mezi těmito instrumenty při odměňování zaměstnance. Vyplácení odměny je podmíněno výkonem práce, nikoliv pouhou existencí pracovní smlouvy. To platí s výjimkou např. čerpání náhradního volna za přesčas (§ 127 odst.1 ZP),

---

<sup>298</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 7. 2020. sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

<sup>299</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 664

nikoliv když pracovní povinnost připadla na státní svátek (§ 135 odst.1 ZP) ap. Mzda i plat, resp. její část, náleží zaměstnanci i podle jiných kritérií řešených ZP.

Za situace předpokládané ZP a při specifickém rozlišení pracovní doby, které umožňuje forma konta pracovní doby, kdy práce je přidělována zaměstnavatelem podle jeho potřeb, se mzda zúčtovává až po skončení vyrovnávacího období a mzda tu nemusí představovat cenu vykonané práce (§ 86 a § 87 ZP).<sup>300</sup>

Úprava platových poměrů zaměstnanců u zaměstnavatelů uvedených ustanovení § 109 odst. 3 ZP představuje ocenění práce zaměstnanců ve sféře veřejné správy a služeb a zde nelze výši platu sjednat, jelikož ten je podle ustanovení § 122 odst. 1 ZP ze strany zaměstnavatele zaměstnanci určen. Jde o rigidní úpravu, která přesně stanovuje výši platu, obvykle definované jiným právním předpisem nebo nařízením vlády ČR. To samozřejmě omezuje prostor pro kolektivní vyjednávání. Ujednání v kolektivní smlouvě nebo úprava ve vnitřním předpise proto nesmí být v rozporu s rámcem vymezeným právními platovými předpisy.<sup>301</sup>

Plat je tedy projevem nikoliv sjednaného, ale jednostranným opatřením, které zaměstnavatel realizuje po vzniku pracovního poměru a jakoukoliv flexibilitu výše platu vzájemným sjednáním zde zákon zakazuje.<sup>302</sup> Zaměstnanec proto po vzniku pracovního poměru obdrží od zaměstnavatele platový výměr (§ 136 ZP), nejpozději v den nástupu do práce a platový výměr musí mít písemnou formu. Zákoník práce zde užívá termín „vydá“ (§ 136 odst. 4 ZP) a hovoří takto i odborná literatura<sup>303</sup> a lze dovodit, že vydání proběhne do vlastních

---

<sup>300</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 266

<sup>301</sup> SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2021 – sešit*. 18. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-300-4. s. 79

<sup>302</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 295

<sup>303</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 319

rukou, případně formou, která nevzbuzuje pochybnost o doručení platového výměru.

Ustanovení v § 136 ZP totiž hovoří doslovně „v den nástupu do práce“, ale nepodmiňuje převzetí platového výměru osobním převzetím. S ohledem na dispoziční charakter ZP lze tedy uvažovat např. i o tom, že při smluvně sjednaném využití datové schránky (§ 334 odst. 2 písm. d) ZP) platový výměr obdrží zaměstnanec před dnem nástupu do práce se stanovenou účinností dnem nástupu do práce. Ve prospěch takového řešení hovoří právní jistota zaměstnance, že po vzniku pracovního poměru obdrží plat, který podle platného právního předpisu očekává. Zákon umožňuje zaměstnanci reagovat námitkou neplatnosti, jednal-li někdo v omylu o rozhodující skutečnosti, který byl vyvolán druhou stranou (§ 583 OZ). Lze uplatnit i princip z předšmluvní odpovědnosti (viz. Kap. 1.5.2).

Ustanovením do funkce vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, se rozumí ve vztahu k zaměstnavateli sjednání pracovní smlouvy nebo jmenování. Ten, kdo ustanovil, také rozhoduje o výši platu, čímž se vylučuje, aby si vedoucí zaměstnanci sami rozhodovali o výši své odměny, tj. platu. Zákoník práce definuje plat jako peněžité plnění, nelze tedy plat poskytovat ve formě „naturálního plnění“. Je zřejmé, že programem zaměstnaneckých benefitů, tzv. „naturálního plnění“, sleduje zaměstnavatel úspory na odvedech na sociální a zdravotní pojištění a zaměstnancům i na odvodu daně z příjmu. Tyto úspory z povahy věci samé by v případě vyplácení platů byly zjevně nedůvodné.

K otázce tzv. naturálního plnění je vhodné se zmínit o výjimce, kterou stanovuje zákon č. 236/1995 Sb., zákon o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu ve znění k 1. 1. 2021, který v § 2 odst.1 písm. c) umožňuje vybraným zaměstnancům naturální plnění. Uvedené nevyčerpává šíři předmětné problematiky, je ale zde v zásadě dostatečně popsáno vše, co je pro tuto rigorózní práci podstatné.



## 6.6 Pracovní doba a smluvní ujednání pracovní doby

Pracovní doba představuje časovou lhůtu, ve které je zaměstnanec povinen pracovat pro zaměstnavatele. Zaměstnavateli připadá povinnost zaměstnanci na tuto dobu přidělovat práci. Za pracovní dobu se považuje i pracovní pohotovost, kterou zaměstnanec vykonává na místě odlišném od pravidelného pracoviště (§ 34a ZP) zaměstnavatele.<sup>304</sup> Úprava pracovní doby v zákoníku práce poskytuje stranám pracovní smlouvy možnost upravit si podmínky spojené s pracovní dobou. Teorie hovoří o volitelné pracovní době, která stanovuje, že zaměstnanec má vymezenou pracovní dobu, kterou musí odpracovat na pracovišti v základní pracovní době, jejíž začátek a konec určí zaměstnavatel. K této teorii je nutné přidružit směrnici č. 2003/88/ES a rozhodnutí Soudního dvora EU (resp. Evropského soudního dvora v kauze SIMAP) z roku 2000, které provedlo změnu v základním pojmu pracovní doba.<sup>305</sup> Současné znění zákoníku práce dovoluje podstatně větší míru flexibility (§ 85 ZP) a zaměstnavatelé mohou základní a volitelnou pracovní dobu volit podle svých potřeb, včetně variant obou možností ve sjednaném časovém období. Při rozvrhování pracovní doby by zaměstnavatel měl přihlížet ke sladění osobního a pracovního způsobu života svých zaměstnanců. Omezení představuje maximální délka směny, která zůstává 12 hodin,<sup>306</sup> nicméně další předpisy výjimečně umožňují delší směny.<sup>307</sup>

Není to jediné omezení, které zákoník práce stanovuje, neboť podle § 241 odst. 2 ZP nemůže zaměstnavatel svévolně odmítnout u určitého zákonem stanoveného okruhu zaměstnanců (např. těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě do 15 let věku nebo o závislé osoby) sjednání kratší pracovní doby. Ustanovení zákoníku práce je zde nutné chápat jako právní nárok zaměstnance. Výjimku pro odmítnutí by umožnily pouze vážné provozní důvody. Zákoník práce „vážné provozní důvody“ nedefinuje. Judikatura (např. NS 21 Cdo 1561/2003) uvádí, že rozhodující je vyhodnocení, jak významný zásah do provozu

<sup>304</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 207

<sup>305</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 168

<sup>306</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 169

<sup>307</sup> Např. Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, v současné době v návrhu novely aktualizace vymezení zaměstnance v mezinárodní drážní dopravě, která tak reaguje na změnu zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnavatele by představovalo požadované zkrácení pracovní doby oprávněného žadatele.<sup>308</sup> Striktnost výkladu k pojmu vážné provozní důvody pak dokumentuje rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, který uvádí, cit.: *Řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti*<sup>309</sup>, právě s tím, že by takový zaměstnanec nahradil dobu, která byla žadateli (žadatelce) zkrácena.

Je třeba uvést, že žádající zaměstnanec musí svůj požadavek specifikovat natolik, aby zaměstnavatel mohl posoudit žádost a především rozeznal, o kolik pracovních hodin zkrácení zaměstnanec žádá. Nemusí se držet takového návrhu a sám může zaměstnanci předložit svůj.<sup>310</sup> Hovoříme-li o omezení možnosti sjednání pracovní doby, pak nelze neuvést zákaz zaměstnavateli vyžadovat práci přesčas u těhotných zaměstnankyň. Dohoda v takové věci je vyloučena a je sankcionována ze strany inspektorátu práce do výše 1 000 000 Kč (§ 18 odst. 1 písm. a) InsPr). Spornost ve věci samé ale může nastat, když zaměstnankyně nastoupí do práce a v určitém čase neví, že je těhotná. Dnem zjištění stavu by ale měla práce přesčas takové zaměstnankyně skončit, bez ohledu, že by ji zvládala nebo by ji finanční situace vyhovovala. Zákaz nařízení práce přesčas platí i pro ženy a muže pečující o dítě mladší jednoho roku. Zde by sankce ze strany inspektorátu práce dosáhla až 2 000 000 Kč (§ 18 odst. písm. b) InsPr.). Dohodu ale zákon nevylučuje.<sup>311</sup>

Práce přesčas je v pracovním právu citlivou problematikou a mělo by platit, že její užití by mělo být výjimečné. Podle § 93 odst. 2 ZP může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci práci přesčas, a to maximálně 8 hodin týdně a celkově v kalendářním roce v součtu až 150 hodin. Výkon práce přesčas má právo zaměstnavatel nařídít a zaměstnanec je povinen tuto dobu nad rámec své běžné

---

<sup>308</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 489

<sup>309</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 2014. sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

<sup>310</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 489

<sup>311</sup> Tamtéž s. 489

pracovní doby odpracovat. Odmítnutím se zaměstnanec vystavuje riziku výpovědi při uplatnění § 52 písm. g) ZP.<sup>312</sup>

Za dobu práce přesčas náleží zaměstnanci příplatek nejméně 25% průměrného výdělku, u platu 25% průměrného hodinového výdělku a v případě práce přesčas v době nepřetržitého odpočinku v týdnu příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku. U některých zaměstnanců může být práce přesčas řešena příplatkem sjednaným v pracovní smlouvě, práci přesčas lze kompenzovat poskytnutím náhradního volna.<sup>313</sup>

Ve výčtu stanovení pracovní doby nelze opomenout, že pracovní doba se rozvrhuje v režimech, které jsou jednosměnné, dvousměnné, třisměnné nebo nepřetržité. Není důležité, od kdy je např. v jednosměnném režimu stanoven začátek pracovní doby, z povahy věci samé je zřejmé časové uspořádání jednotlivých pracovních režimů. Vybraný pracovní režim ale ovlivňuje délku pracovní doby, a ta je pro jednotlivé režimy sjednána odlišně. Za tzv. „čistou“ délku pracovní doby se stanovuje 40 hodin týdně, délka pracovní doby pro konkrétního zaměstnance pak bude ovlivněna v závislosti na druhu práce a na formě pracovního režimu, který si obě strany předem sjednají. Pracovní týden ve dvousměnném režimu činí 38,75 hodin týdně a ve třisměnném provozu pak 37,5 hodin týdně (§ 79 ZP).

Délka pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let nesmí překročit 40 hodin týdně (§ 79a ZP). Odpracované směny musí zaměstnavatel evidovat.<sup>314</sup> Platí, že sjednaný závazek s kratší pracovní dobou (§ 80 ZP) představuje pro zaměstnance mzdu nebo plat odpovídající této zkrácené době. V případě, že zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy obsahuje kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, lze přiznat mzdu nebo plat bez zkrácení (§ 79 odst. 3 ZP). Vyloučení z této možnosti jsou zaměstnanci spadající pod § 109 odst.

---

<sup>312</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 181

<sup>313</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 219

<sup>314</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 209-210

3 ZP, stejně tak jsou vyloučeni z možnosti sjednání konta pracovní doby (§ 86 odst. 2 ZP).

Zákoník práce v § 86 umožňuje specifické rozvržení pracovní doby: Konto pracovní doby. V této době nemá zaměstnanec právo na přidělování práce a po celou dobu je odměňován paušální mzdou. Jde o nejvíce flexibilní formu pracovní doby, která ale vyžaduje, aby byl zaměstnanec s jejím obsahem podrobně seznámen. Zaměstnanci jsou během konta přidělovány práce podle potřeb zaměstnavatele, jejich zúčtování proběhne po skončení vyrovnávacího období. To nesmí přesáhnout 26 týdnů, kolektivní smlouva může délku vyrovnávacího období prodloužit na maximálně 52 po sobě jdoucích týdnů (§ 86 odst. 3 ZP). Hovoříme o rozšířeném kontu pracovní doby.

Jen dovolí-li to kolektivní smlouva, smí být do konta pracovní doby zahrnuta práce přesčas v rozsahu nejvýše 120 hodin při maximálním využití limitů nastavených kolektivní smlouvou (§ 86 odst. 4 ZP). V praxi se setkáváme se vznikem flexikont, bank přesčasů apod. Zaměstnavatelé ale vždy musí dodržovat podmínky stanovené zákonem včetně vedení účtu pracovní doby a účtu mzdy.<sup>315</sup>

## 6.7 Ujednání o pracovní době u sdíleného místa

Novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., byl od 1. 1. 2021 zaveden nový institut kodifikovaný v § 317a, a to sdílené pracovní místo, v zahraniční literatuře označované jako „job sharing“. Zákonodárce institut zařadil do části třinácté hlavy IX, jež upravuje mimo jiné i zvláštní povahu práce některých zaměstnanců. Jedná se o pracovní nástroj ke skloubení práce a života zaměstnanců, kteří pro sebe hledají více volného času a chtějí si sladit osobní a pracovní život.<sup>316</sup> Pokud přijmeme teorii, že volný čas spadá do množiny

---

<sup>315</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 202-203

<sup>316</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 672

odpočinku, musíme dodat, že doba odpočinku je legálně definována jako doba, která není pracovní dobou.<sup>317</sup>

Dosavadní studie flexikurity, resp. systému sdíleného místa, ukazují, že se celková produktivita zvýší, když dva lidé sdílejí stejnou práci původně plánovanou jako plný úvazek pro jednoho zaměstnance. Zaměstnavatel navíc v době nemoci či čerpání nemusí řešit problémy při zastupování daného pracovníka. Za sdílené pracovní místo se pokládá situace, kdy dva a více zaměstnanců konají stejný druh práce, sami si rozvrhují pracovní dobu, ve které se střídají a mají smluvně sjednanou kratší pracovní dobu. Souhrn sjednané kratší pracovní doby všech zaměstnanců nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 317a odst.1 ZP). Podmínka souhrnu neplatí, pokud dojde k zastupování zaměstnance, ve smyslu ustanovení § 317a odst. 4 ZP, se souhlasem zastupujícího zaměstnance. Obdobně platí při zániku závazku z dohody (§ 317a odst. 6 ZP) zaměstnance s tím, že sdílející jsou povinni k jeho pracovnímu zastoupení, pokud si tak předem dojednali se zaměstnavatelem. Pouze překážka v práci by je této povinnosti zbavila.<sup>318</sup>

Sdílené místo je třeba sjednat písemnou dohodou s každým dotčeným zaměstnancem (§ 317a odst. 2 ZP). Nicméně nedostatek formy není spojen s nicotností právního jednání. V § 317a odst. 3 ZP se zaměstnancům stanovuje povinnost předložit zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby v písemné formě nejméně 1 týden před počátkem období. Změny mohou předložit v kratším termínu, a to ve lhůtě 2 dnů předem, striktnost požadovaného písemného předložení může být po dohodě se zaměstnavatelem upravena na jinou formu seznámení. V opačném případě rozvržení pracovní doby určí zaměstnavatel.

Zákon nevylučuje množnost, aby to byl zaměstnavatel, který rozvržení pracovní doby dotčeným zaměstnancům navrhne. Zaměstnavatel dále může řešit způsob a formu předávání si úkolů, resp. dílčích prací, mezi jednotlivými zaměstnanci, aby byly plněny úkoly včas a řádně. I při stanovení si společného

---

<sup>317</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 169

<sup>318</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 673

rozvrhu pracovní doby zaměstnanci bude zřejmě nutné přihlédnout k požadavku zaměstnavatele, aby si zaměstnanci pracovní dobu rozvrhli takovým způsobem, aby po určitou dobu pracovali společně. Součástí pracovní smlouvy může být sjednaná doba trvání tohoto institutu, při absenci tohoto ujednání se na pracovní smlouvu bude pohlížet jako na smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou.<sup>319</sup>

Mezi nevýhody institutu sdíleného místa patří organizační a administrativní náročnost a komunikace mezi těmi, kteří sdílí jedno pracovní místo. Ti se spolu musí dohodnout na pracovní době, odpovědnosti, dělbě úkolů atd. Pracovní doba, doba odpočinku, dovolená, překážky v práci atd. stejně jako mzda, plat, příplatky, ale i odpovědnost za škodu se u každého zaměstnance na sdíleném pracovním místě posuzují zvlášť. Ukončení takového pracovněprávního vztahu je možné dohodou nebo výpovědí, když výpovědní lhůta z režimu sdíleného místa je 15 dnů a její běh začíná po doručení druhé straně.<sup>320</sup> Sdílený režim automaticky končí na konci vyrovnávacího období, pokud před tímto časem zanikl závazek sdílet alespoň jednomu ze zaměstnanců. To nevyklučuje obnovu v případě přijetí nového zaměstnance, stejně tak platí, že neobnovením sdílení pracovní poměr zaměstnance nekončí a jeho sjednaná pracovní doba se nemění. Jeho pracovní dobu mu ale rozvrhuje zaměstnavatel podle § 81 a § 84 ZP.<sup>321</sup>

Kapitolu sdíleného místa doplňuji poznámkou k stále se rozšiřujícímu výkonu práce on line tzv. „homeoffice“. Jde o případ výkonu práce na jiném místě než na pracovišti. Pro touto formou vykonávanou závislou práci platí veškerá ustanovení zákoníku práce. Především jde o náklady a odpovědnost zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 ZP) a s tím i související povinnost zaměstnavatele vytvořit pro výkon práce podmínky a zajistit také bezpečnost a ochranu zaměstnanců (§ 38 odst. 1 písm. a) ZP). Z právní povahy věci samé je zřejmé, že

---

<sup>319</sup> HŮRKA, Petr. etc. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce, epravo.cz ze dne 11. 6. 2020, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>.

<sup>320</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 673

<sup>321</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 674

zaměstnavatel nejenže nemá v ZP zakotven institut kontroly místa homeoffice, ale navíc by jednostranné zavedení takového institutu znamenalo prolomení článku 12 LZPS, které zaručuje nedotknutelnost obydlí. Lze důvodně předpokládat, že by Ústavní soud takový kontrolní institut zneplatnil. To znamená, že v případě, že by nebyla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem smluvně sjednána kontrola bezpečnosti pracoviště homeoffice zaměstnance, pak by povinnost zaměstnavatele vytvořit pro výkon práce podmínky a zajistit také bezpečnost a ochranu zaměstnance byla *de facto* nesplnitelnou povinností zaměstnavatele. Vyjma povinnosti zaměstnance poskytnout zaměstnavateli podklady o vykonané práci (NS sp. zn. Cdo 1916/2004), žádné další údaje o stavu homeoffice zaměstnanec poskytnout už nemusí. Vhodné legislativní doplnění ZP s ohledem na stále vzrůstající podíl závislé práce vykonávané formou homeoffice se jeví žádoucí.<sup>322</sup> Je ale zřejmé, že některé praktické problémy vyskytující se v této formě zaměstnávání nejsou, a ani nemohou být, v § 317 ZP řešeny. Poslední odmítnutá novela ZP v roce 2021 řešící tzv. homeoffice (sněmovní tisk č. 1167 odmítnutý vládou ČR dne 23. 3. 2021 jako tisk č. 1167/1), tedy dál čeká na řešení.

Osobně jsem názoru, že pro ZP i zde platí „*co není zakázáno je dovoleno*“ a že je věcí zaměstnance a zaměstnavatele, zda si formu homeoffice sjednají. Jak ukazuje praxe, až takový problém to pro řadu zaměstnavatelů není. Míra odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu, k němuž došlo při výkonu homeoffice v místě bydliště (či v obdobném místě) zaměstnance, je řešitelná. I zde pro objektivní odpovědnost zaměstnavatele platí, že se jedná o soukromoprávní odpovědnost a zaměstnavatel může být zbaven odpovědnosti za vzniklou újmu, pokud je schopen prokázat, že nemohl vzniku újmy, kterou nezavinil, zabránit ani v případě, že vynaložil veškeré možné úsilí. Možné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je v ustanovení § 270 ZP dle mého názoru poměrně vyčerpávající a použitelné i pro případy homeoffice (§ 270 odst. 2 písm. b) ZP), neboť je z povahy věci zřejmé, že okruh profesí, pro který je homeoffice možné využít, není až tak rozsáhlý a je to

---

<sup>322</sup> PICHRT, Jan, Kristina KOLDINSKÁ a Jakub MORÁVEK. *Obrana pracovního práva: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. = The defence of labour law*. Praha: Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-588-6. s. 162-168

zaměstnavatel, který může se zaměstnancem sjednat více míst výkonu práce. (viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2680/2015 ze dne 19. 6. 2016).

## **6.8 Další ujednání v pracovní smlouvě**

Do nikoliv nepodstatných částí pracovní smlouvy zaměstnance při projednávání obsahu pracovní smlouvy řadíme otázku dovolené. Dohodou lze zakomponovat do pracovní smlouvy ujednání o vyšší výměře celkové dovolené než zákonem uvedených 4 týdnů. Výměře zaměstnanců uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 ZP svědčí 5 týdnů dovolené v ustanovení § 212 odst. 2 ZP. Pro pedagogické pracovníky pak zákon stanovuje délku dovolené 8 týdnů (§ 212 odst. 3 ZP).

Do délky dovolené se nepochybně promítnou i závazky vyplývající z kolektivní smlouvy, je-li tato u zaměstnavatele uzavřena. Proto i zde, v pracovní smlouvě, musí zaměstnavatel mít na zřeteli, že nesmí docházet k diskriminačnímu jednání mezi jednotlivými zaměstnanci, a tak je nutné si dát pozor na ujednání, které by bez oprávněného důvodu zvýhodňovalo některého zaměstnance. Lze pouze připustit existenci zvláštní dovolené u některých typů práce, např. v nepřetržitých provozech, u profesí strojvůdců apod. S účinností od 1. 1. 2021 se poskytuje jen jeden typ dovolené za dobu trvání pracovního poměru a nedochází dále k rozlišování dovolené za pracovní dny. Zákoník práce v § 212 hovoří o dovolené za kalendářní rok a dodatkové dovolené.

Zákoník práce v § 216 upravuje obecná pravidla při určování délky dovolené zaměstnance, kdy rozhodné pro její délku je, které doby se počítají jako výkon práce a které nikoliv. Za výkon práce se počítají i některé překážky v práci a samotné čerpání dovolené se za výkon práce rovněž považuje. Při neomluvené absenci se nárok na dovolenou krátí, a to o počet neomluvených hodin (§ 223 odst. 1 ZP) s tím, že hodiny z absencí je možné sčítat. Nová právní úprava pak stanovuje, že s výjimkou neomluvené absence, se opouští koncept krácené dovolené. Dovolená nově u některých překážek v práci narůstá pouze po dobu nejvýše dvacetinásobku týdenní (i kratší) pracovní doby, dále již nikoliv, když za výkon práce se považuje zmeškaná pracovní doba v kalendářním roce uvedená v



§ 216 odst. 2, písmena a) až d) ZP. Délka dovolené se pro účely jejího čerpání počítá ve vazbě na pracovní úvazek zaměstnance v hodinách. Úprava dále kodifikuje v § 216 odst. 4 ZP i podmínky čerpání dovolené zaměstnance uvolněného pro výkon veřejné funkce, kdy vznik práva na dovolenou umožňuje kontinuální čerpání a oba vztahy, tj. u původního zaměstnavatele a nového v uvolněné funkci, se neposuzují odděleně, ale společně. Součtem nároků na dovolenou z obou případů pak vzniká jedna doba.<sup>323</sup>

Postup pro čerpání dovolené je upraven v § 218 ZP a nově připouští, že je možný převod části nevyčerpané dovolené, a to na žádost zaměstnance. Zaměstnanec si žádost dává písemně za podmínky, že již v příslušném kalendářním roce vyčerpal alespoň 4 týdny dovolené a má nárok na delší dovolenou. Zaměstnavatel s takovým převodem musí vyslovit souhlas (§ 218 odst. 2 ZP), písemný souhlas není předepsán. *Per analogiam* lze dovodit, že při ústním nebo konkludentním souhlasu, který nevzbuzuje pochybnosti, že byl udělen, lze spatřovat souhlas s takovým převedením (NS 21 Cdo 2795/2000).<sup>324</sup>

Zákoník práce připouští i čerpání dovolené v délce kratší, než činí délka směny. Takové čerpání může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen s jeho souhlasem a doba čerpání nesmí být kratší, jak jedna polovina délky směny (§ 218 odst. 6 ZP). Je ovšem otázkou, zda zde podmíněný souhlas lze sjednat předem už v pracovní smlouvě, když to zákon nezakazuje. Praxe bude přinášet spíše využití *ad hoc*. Existují-li vážné provozní důvody, může zaměstnavatel změnit zaměstnanci plán na čerpání dovolené, je oprávněn jej z dovolené i odvolat, ale náklady takto vyvolané je povinen zaměstnanci uhradit (§ 217 odst. 3 ZP).

Zaměstnavatel je také povinen, dojde-li během téhož kalendářního roku u zaměstnance ke změnám délky týdenní pracovní doby (např. je přeřazen z dvousměnného pracovního režimu s 38,75 hodinovou týdenní pracovní dobou do nepřetržitého pracovního režimu s 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobou),

<sup>323</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 443

<sup>324</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 446

případně na základě žádosti zaměstnance na zkrácení délky stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin mu tuto schválit, potom stanovit zaměstnanci dovolenou v poměru, který odpovídá délce jednotlivých pracovních období s alikvótním poměrem vyplývajícím z rozdílnosti délek týdenní pracovní doby zaměstnance.

Kapitola šestá uvádí, v návaznosti na novelizaci zákoníku práce zákonem č. 285/2020 Sb., pojem institut sdíleného místa, ke kterému se judikatura teprve bude vyvíjet. Upozorňuji také na skutečnost, že problematika tzv. homeoffice zůstala nedořešena a je patrné, že její podíl bude mít vzrůstající tendenci. Jsem však názoru, že za daného znění zákoníku práce se kodifikace této atypické formy výkonu práce jeví spíše nadbytečná. V kapitole jsem dále ve stručnosti promítl další nepovinné náležitosti spojené s pracovní smlouvou, aby bylo zřejmé, co vše tento dokument může obsahovat, jak závažné záležitosti si v něm obě smluvní strany mohou dohodnout. Zkušební dobu, konkurenční doložku, typ směny, pracovní dobu, odměňování, změnu v oblasti stanovení dovolené, tedy řadu významných skutečností, které se v samotném pracovním poměru reálně promítají.

## 7 Změna obsahu pracovního poměru a pracovní smlouvy

Ustanovení v § 40 ZP stanovuje, že dohodou smluvních stran je možné provést změnu obsahu pracovního poměru při dodržení podmínek písemné formy platné pro pracovní smlouvu. Občanský zákoník v § 564 stanovuje, že vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě. Ve vazbě na skutečnost, že pracovní smlouva musí být písemná (§ 34 odst. 2 ZP), lze dovodit, že i změna pracovní smlouvy musí být provedena písemně a shodně tak *per analogiam* je možné flexibilně ústní či konkludentně provedenou změnu pracovní smlouvy konvalidovat. Zákoník práce neurčuje termín, s ohledem na jistotu zaměstnance i zaměstnavatele, je možné očekávat, že i zde lhůta jednoho měsíce nebude překročena. Pokud však zaměstnanec na základě změny pracovní smlouvy začal konat práci, nelze se neplatnosti pracovní smlouvy dovolat z důvodu neprovedené písemné změny.<sup>325</sup>

Ke změně obsahu pracovního poměru může ve specifických případech dojít i jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, aniž by došlo ke změně pracovní smlouvy. Např. převedením na jinou práci dle ust. § 41 zákoníku práce nebo vysláním na pracovní cestu dle ust. § 42 zákoníku práce. Z ustanovení § 44 zákoníku práce vyplývá, že se nejedná o změnu pracovní smlouvy, k té však může dojít, pokud se obě strany na tom následně dohodnou. Některé části pracovní smlouvy změnit nelze, např. není možné prodlužovat délku zkušební doby. Uzavřený dodatek k pracovní smlouvě je nutné považovat ze její změnu. Objektem pracovní smlouvy je závislá práce, tu z povahy věci měnit nelze, změna pracovní smlouvy proto neznamena zánik původního pracovního poměru a vznik nového.

---

<sup>325</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 240

## 7.1 Změna subjektu pracovní smlouvy

Změna subjektu pracovní smlouvy je možná pouze na straně zaměstnavatele. Objektem pracovní smlouvy je závislá práce s požadavkem osobního výkonu, a proto je změna na straně zaměstnance vyloučena (§ 2 odst. 1 ZP a ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ZP). Zaměstnanec nemůže svá práva a povinnosti z pracovní smlouvy žádným způsobem zcizit, nemůže se při plnění pracovní smlouvy nechat zastoupit.

Oproti tomu změna subjektu jako zaměstnavatele možná je, a to dle části třinácté, hlavy patnácté zákoníku práce. Za přejímajícího zaměstnavatele se považuje jak právnická, tak i fyzická osoba (§ 338 odst. 4 ZP). Zákoník práce jasně stanoví, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele (§ 338 odst. 2 ZP). Přejímající zaměstnavatel proto může ve své další činnosti počítat s těmito zaměstnanci a zaměstnanci mají právní jistotu na zachování jejich pracovního poměru. Co text ZP neřeší, je skutečnost, že změnou zaměstnavatele se mění v pracovní smlouvě smluvní strana. Zde se očekává, že nový zaměstnavatel dodatkem k pracovní smlouvě tento nedostatek zhojí. Zákon mu ale takovou povinnost neukládá.

V souvislosti s tím je nutné připomenout § 51a ZP, který otázku dopadu na zaměstnance v případě změny zaměstnavatele řeší z pohledu možnosti zaměstnance ukončit pracovní poměr v závislosti na tom, jak byl či nebyl informován (§ 51a odst. 1 a odst. 2 ZP) o změně zaměstnavatele, ať už právní forma změny zaměstnavatele byla jakákoliv (fúze apod.). Délky výpovědi ze strany zaměstnance se podle informovanosti liší s tím, že v případě neinformování se původní lhůta 2 měsíců (§ 51 ZP) zkrátí na 15 dní ode dne podání, ale nejvýše v limitu 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele.

K věci samé úvaha: Zákoník práce do novelizace v roce 2020 neřešil otázku<sup>326</sup> případů výpovědi, kdy zaměstnanec nebyl informován o plánované změně zaměstnavatele. Současné platné znění ZP (§ 51a odst. 2 písm. b ZP)

---

<sup>326</sup> Zákoník práce č. 262/2006 Sb. Poslední změna zákona: 1. 1. 2016. Zákony centrum.cz. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-2-hlava-4-dil-3-oddil-2?full=1>.

umožňuje zaměstnanci zkrátit dvouměsíční výpovědní lhůtu na 15 dní a navíc ode dne doručení zaměstnavateli, což představuje nepochybně pokrok.

Podíváme-li se na problém z pohledu srovnatelného evropského práva, je tento výše uvedený pokrok spíše „obezličkou“. Pro porovnání se hodí příklad projektu fúze při vzniku Evropské společnosti (označovaná zkratkou SE z latinského názvu Societas Europaea). Pak diskuze o informovanosti zaměstnance je v podstatě lichá, neboť je vyloučené, aby se na takovém projektu nezúčastnil „zaměstnanecký živel.“<sup>327</sup> Povinnost vytvořit *vyjednávací výbor*, a to u všech dotčených obchodních společností, otázku informovanosti řeší evropské právo jednou provždy. Jeví se proto přípustná úvaha obdobnou povinnost kodifikovat v českém právním řádu. Námitka, že samotný prodej, pronájem podniku či fúze může být předmětem vysokého utajení, jistěže ob stojí (např. dopady na ceny akcií), ale je technicky řešitelná. Vznik *vyjednávacích výborů* po podpisu smluv (např. pro fúzi) staví otázku utajení už jako bezvýznamnou. Nelze zapomínat na to, že přejímací zaměstnavatel může mít odlišnou kolektivní smlouvu (původním zaměstnancům skončí nejpozději koncem následujícího roku, dle § 338 odst. 2 ZP) a i jinak postavené šíře pracovních smluv a z nich vyplývající dopady na zaměstnance. K tomu doplnění, že Nejvyšší soud ČR již dříve zhodnotil ve svém rozsudku ze dne 28. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019, že zákoník práce nestanoví konkrétně, co vše spadá pod pracovní podmínky ve smyslu ust. § 339a ZP, takže je tato věc zcela v rukou přejímajícího zaměstnavatele, a dále nově dovodil (Nejvyšší soud ČR ze dne 28. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1448/2021), že není žádných pochybností, že snížení mzdy řádově v desítkách tisíc korun (Pozn. u přejímajícího zaměstnavatele), je nutné posoudit jako „*podstatné zhoršení pracovních podmínek*“.<sup>328</sup> V důsledku existence *vyjednávacích výborů* by úprava § 51a ZP postačovala ve znění platném před poslední novelizací zákoníku práce dle zákona č. 285/2020 Sb., a s vysokou pravděpodobností by nemohla nastat

---

<sup>327</sup> DĚDIČ, Jan, ČECH Petr. *Evropská (akciová) společnost*. Praha: BOVA POLYGON, 2006. ISBN 978-80-7273-133-6. s. 398

<sup>328</sup> FETTER, Richard W. Významné snížení mzdy jako podstatné zhoršení pracovních podmínek při přechodu práv a povinností a důvod k přiznání odstupného. epravo.cz ze dne 25. 11. 2021 Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyznamne-snizeni-mzdy-jako-podstatne-zhorseni-pracovnich-podminek-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-a-duvod-k-priznani-odstupneho-113902.html>.

situace, kterou Nejvyšší soud ČR ve výše uvedeném rozsudku ze dne 28. 6. 2021 musel řešit.

## 7.2 Odstoupení od pracovní smlouvy, resp. její zánik

Odstoupení od pracovní smlouvy, resp. její zánik, je možný těmito způsoby:

1. Odstoupením od pracovní smlouvy podle zákoníku práce
2. V případě ukončení nebo zániku pracovního poměru končí a zaniká i pracovní smlouva

### 7.2.1 Odstoupení od pracovní smlouvy

Od pracovní smlouvy je teoreticky možné odstoupit, ujednají-li si to strany nebo stanoví-li tak zákon. Obecně je úprava odstoupení od smlouvy obsažena v ustanovení § 2001 – 2005 OZ. V případě odstoupení by se smlouva rušila *ex tunc*, tedy od počátku. Zde se právní nauka a judikatura pro pracovněprávní problematiku přiklání k tomu, že forma odstoupení po zahájení výkonu práce je prakticky nemožná, přestože si ji obě strany mohou teoreticky sjednat. Především proto, že již bylo plněno, a to směrem i k OVM (odvody na sociální pojištění a na zdravotní pojištění) a toto vrácení by bylo prakticky nesmyslné. Právní teorie v určité době připouštěla, že obě smluvní strany si odstoupení od smlouvy mohou sjednat a stanovit si pro to písemně smluvní podmínky.<sup>329</sup> Jestliže ale pracovní smlouva zavazovala k výkonu závislé práce, připouštělo se odstoupení od smlouvy jen s účinky do budoucna *ex nunc*.<sup>330</sup> Použití institutu odstoupení od pracovní smlouvy ale odmítl ve svém nálezu Ústavní soud ČR (viz Nález ÚS ČR ze dne 12. 3. 2008 sp. zn. Pl ÚS 82/06), který uvedl, že takové odstoupení přináší vysokou míru sociální nejistoty, umožňuje

---

<sup>329</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 216

<sup>330</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 102

obcházet úpravu skončení pracovního poměru a porušoval by zásadu stability pracovního procesu.

Z povahy kogentních ustanovení v ZP vyplývá, že se od něj nelze odchýlit. Odstoupení představuje jednostranné právní jednání adresované druhé straně s účinností ode dne doručení druhé straně a musí být písemné, jinak se na něj pohlíží jako na nicotné. V případném sporu soud nerozhodne o odstoupení od smlouvy, soud pouze v nalézacím řízení přezkoumá důvodnost samotného právního úkonu a splnění podmínek pro odstoupení. Zákonem předvídaná skutečnost proto může nastat pouze v případě, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci. V takovém případě může zaměstnavatel v souladu s § 34 odst. 3 ZP od smlouvy odstoupit, není-li situace vyvolána zákonnou překážkou a zaměstnavatel se s ní do týdne seznámil. Pro odstoupení se vyžaduje písemná forma pro každou smluvní stranu, jinak se k ní nepřihlíží (§ 34 odst. 4 a odst. 5 ZP). Po nástupu zaměstnance není možné již od smlouvy odstoupit.<sup>331</sup>

## 7.2.2 Skončení pracovního poměru a jeho zánik

Skončení pracovního poměru upravuje ZP v § 48 ve všech jeho formách, kdy může být rozvázán (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, po uplynutí sjednané lhůty atd.) a zánik pracovního poměru nastává úmrtím zaměstnance. Ve všech případech je ukončena, resp. zaniká i pracovní smlouva. Den skončení pracovního poměru, a tím i skončení pracovní smlouvy, může, jak uvádí Nejvyšší soud ČR, být uveden nejen určitým datem, ale v případě dohody i jiným způsobem, tedy ke dni, ve kterém nastanou objektivně ověřitelné skutečnosti. Je-li v dohodě o rozvázání pracovního poměru sjednán konkrétní den, kterým pracovní poměr účastníků končí, skončí pracovní poměr v tento sjednaný den, v tento den končí i pracovní smlouva. Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu proto zanikají posledním okamžikem dne, který byl ujednan jako den skončení pracovního poměru, a nikoliv po tomto dni (viz Nejvyšší soud ČR sp. zn. 21 Cdo 3103/2018, ze dne 25. 6. 2019).<sup>332</sup> Některá práva a povinnosti po ukončení pracovní smlouvy a vyplývající ze sjednaných

<sup>331</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 216

podmínek ale mohou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pokračovat do doby jejich splnění (např. nároky z konkurenční doložky apod.). Pracovní poměr, a s ním i pracovní smlouva, může zaniknout fikcí.

Z výše uvedené kapitoly 7 vyplývá, že zákoník práce určuje pozici pracovní smlouvy především v souvislosti se vznikem pracovního poměru, ale dále se věnuje již jen pracovnímu poměru, jeho změnám a skončení. Celá konstrukce vztahu pracovní smlouvy a pracovního poměru se tak jeví nevyvážená, pracovní smlouva jako rozhodující dokument mezi smluvními subjekty až příliš ustupuje do pozadí. K problematice „vyjednávacích výborů“ jsem si dovolil úvahu podle platného evropského práva. Povinnost vytvořit *vyjednávací výbor* z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, a to u všech obchodních společností dotčených fúzí či jinou přeměnou, otázku informovanosti zaměstnance řeší bez dalšího. Původní úprava zákoníku práce byla dostatečná.

---

<sup>332</sup> ADVOKÁTNÍ DENÍK on line ze dne 20. 4. 2021. Výběr z judikatury NS a ÚS ke sporům o platnost rozvázání pracovního poměru v roce 2019. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/04/20/vyber-z-judikatury-ns-a-us-ke-sporum-o-platnost-rozvazani-pracovniho-pomeru-v-roce-2019/>.



## 8 Faktický pracovní poměr

Pokud fyzická osoba s vědomím a podle pokynů zaměstnavatele koná práci (zde závislou ve smyslu § 2 ZP) a nebyla mezi oběma subjekty sjednána ani pracovní smlouva ani dohoda konaná mimo pracovní poměr, pak judikatura hovoří o tzv. faktickém pracovním poměru. Platí, že i právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním.<sup>333</sup> Jeho vypořádání se dále řídí pracovněprávními předpisy.

Judikatura se v této problematice zabývá dvěma hlavními problémy: zda pracovní smlouva vznikla, anebo nikoliv a zda je posuzovaná pracovní smlouva neplatná a vznikl tzv. faktický pracovní poměr. Faktický pracovní poměr může vzniknout pouze při neplatnosti pracovní smlouvy. Z povahy věci pak vyplývá, že nároky z pracovního poměru a faktického pracovního poměru se výrazně liší. Pro faktický pracovní poměr neplatí zkušební doby, výpovědní délka, forma rozvázání pracovního poměru apod., ale platí, že náhrada újmy na zdraví nebo odměna zaměstnanci náleží.

K faktickému pracovnímu poměru výstižně stanovuje judikatura Nejvyššího soudu ČR, cit.: „*V takovém případě náleží zaměstnanci stejné nároky jako zaměstnanci v řádném pracovním poměru, zejména nárok na odměnu podle fakticky vykonané práce, nárok na náhradu mzdy při překážkách v práci, nárok na dovolenou, odškodnění pracovního úrazu i náhradu veškeré škody, která mu byla způsobena při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Oproti tomu však mu nepřísluší nároky podle ustanovení zák. práce, tj. nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru. Faktický pracovní poměr není třeba rozvazovat, neboť právně neexistuje*“ (Pozn. K rozvázání pracovního poměru viz § 69 až 72 ZP).

Obdobně Ústavní soud konstatoval, že tzv. faktickým pracovním poměrem se u soudů rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoliv mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla sjednána platná

---

<sup>333</sup> PICHRT, Jan a DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 46-47

pracovní smlouva). Jedná se tedy jen o dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí dále pracovněprávními předpisy. Ústavní soud ale tento názor aplikoval z důvodů ochrany slabší strany, a to i v případě, kdy byla prováděna práce na zkoušku (viz. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 10. 8. 2017 sp. zn. I. ÚS 615/17). Takovým výkladem by se prověření uchazeče, zda práci, o kterou projevil zájem, ovládá, prakticky vyloučilo. Lze doufat, že se judikatura s touto právní nejistotou dále vypořádá, protože právní teorie přisvědčuje názoru Ústavního soudu a práci na zkoušku pokládá za protiprávní stav. Vychází z toho, že po dobu „zkoušky“ neplatí zaměstnavatel zaměstnanci odměnu.<sup>334</sup>

Tomuto stanovisku odpovídá i názor Nejvyššího soudu ČR vyplývající z rozsudku ze dne 22. 11. 2011 sp. zn. 21 Cdo 3061/2010, který mj. stanovuje, že pokud nebyla platně uzavřena pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, pak platí, cit.: „*Fyzické osobě však vždy musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu.*“ Jde o nároky z tzv. faktického pracovního poměru (Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 8. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2014/2000).<sup>335</sup>

Rozhodujícím rozdílovým znakem by zřejmě měla být doba pracovní zkoušky. Je nepochybně rozdíl mezi tím, když tanečnice předvede během krátké doby své umění, aby získala místo v baletním souboru, a tím, zda „zkoušející zaměstnavatel“ nechá svářeče pracovat několik hodin. Z dalšího pohledu judikatury můžeme dovodit, že pracovní smlouva vznikla na základě vůle obou stran, když nic nevzbuzuje pochybnost o tom, co chtěl zaměstnanec a zaměstnavatel projevít, a když úmysl obou stran směřoval k uzavření pracovního poměru. Zaměstnanec tak následně začal ve sjednaný den na sjednaném místě vykonávat sjednanou práci podle dispozic zaměstnavatele.<sup>336</sup>

---

<sup>334</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 34

<sup>335</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 52

<sup>336</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 57

Pouze v případě, že pracovní smlouva je neplatná, vznikne tzv. faktický pracovní poměr a subjektivní názory zaměstnance a zaměstnavatele, zda došlo či nedošlo k uzavření pracovní smlouvy, jsou nepodstatné, neboť rozhodující jsou významné okolnosti a zjištění, zda a kdy nastaly takové skutečnosti s nimiž právní norma vznik pracovní smlouvy spojuje.<sup>337</sup> (Obdobně Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003 sp. zn. 21 Cdo 2287/2002).<sup>338</sup> Praxe může přinést i případ, kdy pracovní smlouva byla sice sjednána platně, ale jiný právní předpis určil, že nemůže, resp. nesmí, být výkon práce prováděn.<sup>339</sup> Taková smlouva by nebyla uzavřena platně a nemohl by vzniknout pracovní poměr.<sup>340</sup> (viz. Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 7. 5. 2003 sp. zn. 21 Cdo 2287/2002).

V osmé kapitole jsem rozebral příčiny vzniku tzv. faktického pracovního poměru, způsoby jeho vypořádání v rámci pracovních předpisů i otázku práce „na zkoušku“, která není judikaturou zatím uchopena zcela vyčerpávajícím způsobem. Kapitola potvrzuje význam pracovní smlouvy, ať už uzavřené písemně nebo při projevu vůle smluvních stran, protože její existence, resp. její platnost, je rozhodujícím kritériem, zda vznikl faktický pracovní poměr.

---

<sup>337</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 58

<sup>338</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 53

<sup>339</sup> Např. Vyhláška č. 180/2015 Sb. o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

<sup>340</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4. s. 53

## **9 Základní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru po vzniku pracovního poměru**

Zákoník práce upravuje základní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, když za rozhodující den vzniku těchto práv a povinností je den vzniku pracovního poměru, ať už založeného pracovní smlouvou nebo jmenováním. Vzájemná práva a povinnosti vyplývající z ustanovení ZP mohou doplňovat jiné právní předpisy, individuální a kolektivní smlouvy, interní předpisy a pokyny zaměstnavatele.

### **9.1 Základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru**

Pracovní poměr je závazkový synallagmatický vztah. To představuje skutečnost, že ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem má každá strana své závazky a právo vyžadovat od druhé strany jejich splnění.

Základní povinností zaměstnavatele je ode dne vzniku pracovního poměru podle ustanovení § 38 odst.1 písm. a) ZP přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu mzdu nebo plat za vykonanou práci, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené jinými právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Je zřejmé, že zvláštní význam mají ta práva a povinnosti, které směřují v rámci pracovního závazku ke sjednanému cíli.<sup>341</sup>

Pokud zaměstnavatel bez řádného odůvodnění nepřidělí zaměstnanci práci, musí mu poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (§ 208 ZP). Zaměstnavatele této povinnosti zproští liberační důvody z uznaných překážek v práci. Náhrada nepřísluší také v případě, že bylo uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a § 87 ZP).

---

<sup>341</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 66

Zaměstnavateli dále plyne z ustanovení § 38 odst. 3 ZP povinnost podávat odborové organizaci ve lhůtách s ní sjednaných zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech, kdy rozsah zprávy záleží pouze na vůli zaměstnavatele.<sup>342</sup>

Zaměstnanec je povinen v rozvržené týdenní pracovní době osobně konat práce podle pracovní smlouvy a pokynů zaměstnavatele a dodržovat povinnosti, které pro něj vyplývají z pracovního poměru. Mezi další povinnosti patří dodržovat předpisy a řádně hospodařit s prostředky zaměstnavatele, jinak dále v ustanoveních v § 301 až § 304 ZP.

Zaměstnavatel může omezit další výdělečné činnosti zaměstnance (s výjimkou výkonu vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti) a kolizi řeší § 304 ZP. Obecné pravidlo je, že zaměstnanec je oprávněn bez dalšího vykonávat vedle svého zaměstnání vedlejší výdělečnou činnost, ale zákoník práce umožnil zaměstnavateli omezení, podle něhož nemohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání, vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu, vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání. Výkon takové případné práce mohou učinit pouze s jeho souhlasem (§ 304 odst. 1 ZP). Tento souhlas zaměstnavatele, stejně jako jeho odvolání, musí být písemné (§ 304 odst. 2 ZP). Postačuje pojmově stejná činnost a není podstatné, zda při ní zaměstnanec obdržel odměnu (viz NS 21 Cdo 1714/2001.SJ Č.12003 str. 31).<sup>343</sup>

Pokud však zaměstnavatel předmět činnosti nemá zřejmý nebo není zapsán ve veřejném rejstříku, otázku shodné činnosti nelze zaměstnanci vytýkat (§ 304 odst. 1 ZP), když cit.: „... *nelze jej vinit z porušení povinnosti ani ve formě nevědomé nedbalosti, neboť nevěděl, že je svým jednáním porušit může, a vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům o tom ani vědět nemohl a neměl*“, jak uvádí ve svém rozsudku Nejvyšší soud ČR dne 7. 12. 2017 sp. zn. Cdo 3980/2016.

---

<sup>342</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 231

<sup>343</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 649

## 9.2 Informování o obsahu pracovního poměru

Ve prospěch zaměstnance hovoří kogentní ustanovení v § 37 ZP, které ukládá zaměstnavateli povinnost informovat o obsahu pracovního poměru. Před uzavřením pracovní smlouvy je tato povinnost stanovená v § 31 ZP.

Obě ustanovení lze vztáhnout jako další odraz zásad pracovněprávních vztahů vyplývajících z § 1a ZP a také z implementace směrnice 91/553/EEC o povinnostech zaměstnavatele v oblasti informovanosti zaměstnance.<sup>344</sup> Protože většinu informací požadovaných z této evropské směrnice obvykle písemná pracovní smlouva obsahuje, lze smluvní proces mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pokládat za implementaci této směrnice.<sup>345</sup>

Stanovené úpravy v zákoníku práce reagují také na praxi, kdy do smluvního jednání vstupuje uchazeč o zaměstnání s nějakou představou o tom, za jakých podmínek by práci u daného zaměstnavatele konal, a je nepochybné, že samotná inzerce či podmínky pro výběrové řízení mají omezený informační rozsah.

Ve stádiu už konkrétního jednání před uzavřením pracovní smlouvy (obdobně před jmenováním na vedoucí pracovní místo) se objem vzájemných informací zvětšuje, aby si obě strany mohly ujasnit, zda uchazeč nabídku přijme podle podmínek, které zaměstnavatel nabízí. Tomu odpovídá povinnost zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo, vyplynuly. Neodmyslitelnou částí je pak i informace o pracovních podmínkách, podmínkách odměňování, délce dovolené a případné další povinnosti, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. Dobrým mravem zaměstnavatele by mělo být seznámení zaměstnance předem, že spolu s výkonem

---

<sup>344</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL, a ČESKO. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 333

<sup>345</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 64

jeho práce bude muset uzavřít smlouvu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování.<sup>346</sup>

Splněním ustanovení v § 31 a 37 ZP není dotčena obecná povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům vyplývající z § 276 ZP. Dílčí povinnost zaměstnavateli odpadá při pracovním poměru kratším jak měsíc. Informační povinnost zaměstnavatele obecně pak nevyžaduje jen jednu listinu.<sup>347</sup>

Pokud primární seznámení uchazeče o zaměstnání neobsahuje zákonem předepsané a očekávané informace, může zaměstnavatel tento nedostatek zhojit ve lhůtě do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru (§ 37 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel je zde povinen písemně informovat o právech a povinnostech zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, pokud je již uzavřená pracovní smlouva neobsahuje. Ustanovení ZP zjevně připouští, aby o některých povinných informacích byl zaměstnanec informován z vnitřního předpisu zaměstnavatele a nepochybně i z kolektivní smlouvy, opačně informace osobního charakteru tuto volnost mít nemohou. Mezi odkazované informace můžeme zařadit předpisy na ochranu zdraví při práci (zaměstnavatel musí jejich znalost v průběhu zaměstnání vyžadovat a kontrolovat), pracovní řád, kolektivní smlouvu, změny při vysílání na pracovní cestu do zahraničí apod.<sup>348</sup>

Právo na informace a jejich projednání je přiznáno všem zaměstnancům nebo jejich zástupcům. Zákoník práce nerozlišuje ani velikost ani typ zaměstnavatele, na kterého informační povinnost dopadá. Jde o průběžnou informovanost při projednávání v zákonem stanovených oblastech. Zaměstnavatel s ohledem na nutnost seznámit zaměstnance s některými utajovanými informacemi, nezbytnými pro jeho další výkon práce, podle svého uvážení a potřeb může vyžadovat povinnost mlčenlivosti a uzavřít se zaměstnancem v tomto duchu příslušnou dohodu.<sup>349</sup> Zaměstnavatel z důvodů prokazatelnosti a vyloučení

---

<sup>346</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 49

<sup>347</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>348</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 229

případných sporů pak může vyžadovat, aby zaměstnanec své seznámení ve smyslu § 37 odst. 5 ZP potvrdil svým podpisem.<sup>350</sup>

Kapitola devátá zdůrazňuje význam informovanosti subjektů pracovněprávních vztahů, kdy především zaměstnanec musí být dostatečně a včas informován. Informace v plném rozsahu mohou, ale nemusí, být součástí pracovní smlouvy. Využití vnitropodnikového předpisu, příp. kolektivní smlouvy, je velmi vhodným instrumentem pro informovanost zaměstnance. Kvalitu a očekávané naplnění smluvního vztahu vyžaduje vedle samotné práce i precizní informovanost, která zahrnuje rozsah od bezpečnosti práce až po případné fúze podniků. Zákonodárci, vědomi si těchto souvislostí, proto kodifikovali to, co by se na první pohled zdálo být nadbytečné, ale praxe a právní teorie ukazuje, že tomu tak není.

---

<sup>349</sup> JOUZA, Ladislav. Zaměstnanec má právo na informace - jak po novele zákoníku práce?, epravo.cz ze dne 27. 10. 2020, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanec-ma-pravo-na-informace-jak-po-novele-zakoniku-prace-112053.html>.

<sup>350</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 65



## 10 Agenturní zaměstnávání

Ve výčtu otázek spojených s pracovní smlouvou nelze opominout skutečnost, že je-li pracovní smlouva základem pro výkon závislé práce, pak za závislou práci se podle § 2 ZP považují případy, kdy zaměstnavatel (agentura práce) na základě zvláštního předpisu povolujícího přidělení svého zaměstnance k jinému, tak činí na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti (§ 307a ZP). Použití dohody o provedení práce pro účely agenturního zaměstnání zákon vylučuje.<sup>351</sup> Jde o vyhrazenou formu zprostředkování zaměstnávání. Její využití platí i v případě cizinců s omezením podle nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění nařízení vlády č. 374/2017 Sb. Agenturní zaměstnanci nesmějí pracovat za horších podmínek než zaměstnanci uživatele a rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit dle § 309 odst. 8 jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.<sup>352</sup>

### 10.1 Právní povaha agenturního zaměstnávání a její subjekty

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 66 upravuje základní rámeček zprostředkování zaměstnávání. Počet smluvních stran se při agenturním zaměstnávání zvyšuje na tři, a to na agenturu práce, zaměstnance agentury práce a uživatele, kdy komplex vztahů je vždy tvořen dvoustrannými smlouvami. Je to především pracovní smlouva, která odlišuje zaměstnance agentury práce zajišťující její vlastní chod a zaměstnance, kteří uzavřeli pracovní smlouvu za účelem přidělení k uživateli. Rozdíl je právě z obsahu pracovních smluv snadno zjištělný. Připomínku si zaslouží pojem „uživatel“, který sice není legislativně vymezen, ale je možné z ustanovení ZP dovodit, že osoba „uživatele“ je shodná s jiným zaměstnavatelem, ke kterému je zaměstnanec agentury práce na základě dohody dočasně přidělen.

---

<sup>351</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1195

<sup>352</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1197

## 10.2 Agenturní zaměstnávání a závislá práce

Přestože je povaha agenturního zaměstnávání nezřídka odlišná od převažujícího pojetí výkonu práce v zaměstnání, zákonodárce stanovil, že i přes nenaplnění všech znaků závislé práce tak, jak je definuje § 2 ZP, je agenturní zaměstnávání závislou prací (§ 307a ZP).<sup>353</sup> Abychom však hovořili o agenturním zaměstnávání, je nutné připomenout, že agentura práce musí disponovat povolením ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst.1 písm. b) ZamZ. V opačném případě by se jednalo o zastřené agenturní zaměstnávání a taková osoba by se dopustila správního deliktu podle § 140 odst.1 písm. b) ZamZ<sup>354</sup> (Srov. KS v Ústí nad Labem, pobočka Liberec, 59 Ad 1/2014-44).

## 10.3 Forma a náležitosti dohody

Forma dohody mezi agenturou práce a uživatelem musí být písemná (§ 308 odst. 2 ZP), v opačném případě se jedná o přestupek s možnou sankcí až do výše 1 milionu korun (§ 33a InsPr.). Právní teorie se kloní k názoru, že dohoda je spíše obchodněprávním než pracovněprávním vztahem a je možné nedostatek písemné formy dodatečně zhojit s účinky *ex tunc*.<sup>355</sup> Náležitosti dohody (§ 308 ZP) jsou zákonodárci požadovány ve značném rozsahu a nepřekvapí, že se blíží či někde i převyšují obvyklý obsah pracovní smlouvy. Důvod je zřejmý. I zákonodárci vnímají vztah mezi uživatelem a agenturou práce spíše jako obchodní vztah a ani pracovní kodex je nepřesvědčil o tom, že by obsah dohody měli v rámci volnosti smluvních vztahů ponechat pouze na zmíněných smluvních stranách. Proto můžeme chápat ustanovení v § 308 ZP jako výraz péče o to, aby došlo k jasnému a pečlivému určení závazku smluvních stran. Je nesporné, že v případě sporů a případného posouzení neplatnosti dohody bude tento její obsah stěžejní.<sup>356</sup>

---

<sup>353</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1201

<sup>354</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1203

<sup>355</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1206

<sup>356</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1206

## 10.4 Dočasné přidělení a práva a povinnost

Agentura práce smí téhož zaměstnance přidělit k výkonu práce u téhož uživatele nejdéle na dobu 12 měsíců. Výjimku z tohoto omezení specifikuje ustanovení v § 309 ZP odst. 6, například při náhradě za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou dovolenou apod. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce vystupovat jako zaměstnavatel, neboť není smluvní stranou jeho pracovní smlouvy a není tak legitimován ke změně pracovního vztahu, k dočasnému přidělení apod. Tato skutečnost ale vede například v otázkách bezpečnosti práce, náhrady škody a v jiných případech k úvaze, zda uživatel, který není zaměstnavatelem, je osobou odpovědnou shodně tak, jak by jí byl v případě svých zaměstnanců. Dílem to řeší § 101 ZP, který ukládá přijmout opatření, koordinaci a poskytnout informaci v případě, že plní-li na jednom pracovišti pracovní úkoly zaměstnanci více zaměstnavatelů a dílem § 346b ZP, který v ustanovení druhého odstavce zakazuje přenášet rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance. Vymezením v § 346b a 346c ZP, tj. souborem zákazů a příkazů, tak zákonodárce navázal na § 1a ZP, sledující zákonnou ochranu zaměstnance a zásadu spravedlivého odměňování.<sup>357</sup> Odpovědnost za škodu při využití agenturní práce je proto nepochybně podstatnou částí dohody mezi uživatelem a agenturou práce s ohledem na její plnění a případnou regresí uhrazené škody. To ale nevylučuje, aby i uživatel v odůvodněných případech (např. výkon pokladní v obchodě) neuzavřel podle § 309 odst. 7 ZP smlouvu k vyšší ochraně majetku uživatele se zaměstnancem agentury práce. Je zřejmé, že předjednání takového kroku by mělo být mezi uživatelem a agenturou práce provedeno před vlastním přidělením zaměstnance na základě následně uzavřené dohody. Zákon však tuto povinnost neukládá, byť § 308 odst. 1 písm. f) ZP hovoří poměrně striktně o povinnosti definovat výkon práce přiděleného zaměstnance. Neuvedení informací o tzv. srovnatelném zaměstnanci uživatele se ale chápe ve smyslu § 309 odst. 5 ZP, jako porušení povinností zaměstnavatele.<sup>358</sup> Odchýlení je možné jen ve prospěch zaměstnance.

---

<sup>357</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1427

<sup>358</sup> BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce: komentář*. 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1213

V praxi judikatura řešila i poměrně nový delikt, tzv. „Zastřené zprostředkování zaměstnání“, tedy stav, kdy fyzická či právnická osoba, která nedisponovala oprávněním v rozsahu § 14 odst. 1 písm. b) ZZ, tj. nebyla agenturou práce disponující oprávněním přidělování svých zaměstnanců k uživateli, pronajímala své zaměstnance k výkonu práce, nejčastěji k plnění smlouvy o dílo. Rozlišovacím znakem je zde to, kdo zaměstnanci ukládá povinnosti a kdo je při výkonu práce řídí. Potvrzuje to i Nejvyšší správní soud ČR, který ve svém rozsudku ze dne 30. 6. 2015 sp. zn. 2 Ads 173/2014 uvedl, že cit.: *„základním rozlišovacím znakem mezi pronájmem pracovní síly a poskytnutím služby je komplexnost zajišťovaných činností. V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí.“*

Novela ze dne 30.7.2020 přinesla transpozici evropské směrnice (EU 2018/957 ze dne 28. 6. 2018) reagující na vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Tzv. „double posting“ představuje dvojí vyslání, tedy pracovníka přiděleného agenturou vyše zaměstnavatel k výkonu práce na jiné území členského státu. Cílem byla informovanost agentury práce, která stále za tohoto zaměstnance nese odpovědnost (§ 309a ZP). Včasná informovanost by měla nejen zajistit vyslanému pracovníku určitý standard pracovních podmínek podle práva státu, kde má výkon práce realizovat, ale také zda nahrazuje jiného zaměstnance a zda příp. dojde k naplnění podmínek, že zaměstnanec je dlouhodobě vyslán (§ 319 ZP).<sup>359</sup>

Kapitola desátá o agenturním zaměstnávání spadá do kontextu této práce, kterým je pracovní smlouva. Rozsáhlost celé problematiky agenturního zaměstnávání by však převyšovala cíle této práce. Proto je zde uvedeno ve zkrácené podobě podstatné pro tento typ pracovní smlouvy zaměstnance, který ji uzavírá s vědomím, že bude přidělen k uživateli, a zákonodárce s opatrností a

---

<sup>359</sup> HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9. s. 658

znalostí pracovního trhu kodifikoval poměrně přísné, ale žádoucí podmínky pro všechny tři smluvní strany. S otázkou, jak zaměstnavatel splní svou povinnost stanovenou v § 38 odst. 1 písm. a) ZP, když pracoviště a jeho podmínky určuje uživatel, ke kterému byl zaměstnanec vyslán, se zákoník práce vypořádal v ustanovení § 309 odst.1 ZP.

## Závěr

Výše uvedená rigorózní práce zasazuje pracovní smlouvu do kontextu jejího působení a současného právního rámce, který je a také musí být vždy průběžně doplněn o zásadní vliv jak mezinárodního, tak především evropského práva. Je nesporné, že institut pracovní smlouvy definovaný zákoníkem práce není pouhým odrazem národního, českého práva, ale odrazem vlivu mezinárodních závazků České republiky a práva Evropské unie, které mají na tvorbu národních předpisů členských zemí EU dominantní vliv. Jak kapitola první potvrzuje, na pracovní smlouvu v době jejího vzniku a následně v souvislosti s jejím obsahem dopadají i jiné zákony, než jen zákoník práce, a to především občanský zákoník, dále antidiskriminační zákon, dále např. zákon o inspekci práce a jen soulad se všemi dotčenými právními normami může vést k pracovní smlouvě bez právních výhrad. Smluvní volnost v pracovněprávních vztazích vedoucí k uzavření pracovní smlouvy je potvrzena jak občanským zákoníkem, tak zákoníkem práce i judikaturou soudů s tím, že tato volnost není bezbřehá, a proto má pracovní smlouva předepsané náležitosti, bez nichž není platná. V době přípravy a probíhajících jednání má svá kodifikovaná pravidla a mantinely s právní odpovědností obou stran. Pracovní smlouva představuje nejobvyklejší způsob založení pracovního poměru, vymezení existence aplikačních pravidel pro určení smluvní volnosti je proto nezbytné.

V principech právního jednání a předsmluvní odpovědnosti se stanovují mantinely pro autonomii vůle obou stran s tím, nejsou-li omezeni zákonem, mohou si sjednat svobodně, dle své vůle, své vzájemné pracovněprávní vztahy včetně povinností zákonem nepředepsaných, ale možných v rámci smluvní volnosti obou stran. Samotný průběh projednávání i uzavření pracovní smlouvy je podstatný pro její platnost, neboť až uzavřením pracovní smlouvy a dnem nástupu do práce se realizuje pracovní vztah mezi smluvními subjekty. Zásada smluvní volnosti v pracovním právu pro oba subjekty pracovního práva, tj. zaměstnance a zaměstnavatele, umožňuje realizovat jejich pracovněprávní vztahy, přestože obě strany sledují jiný zájem a jejich postavení se po uzavření smluvního vztahu mění z rovnoprávného na vedoucí a podřízené.

S otázkou pracovní smlouvy souvisejí i další náležitosti a mezi nikoliv nevýznamné patří i otázka doručování písemností do vlastních rukou podle občanského zákoníku a dále zákoníku práce.

K věci samé je zde, vedle rozboru současného platného znění zákoníku práce, i můj návrh *de lege ferenda* na zjednodušení průběhu doručování obou smluvních stran. Závěr této kapitoly posoudil oba subjekty pracovního práva, tj. zaměstnance a možné širší varianty zaměstnavatelů s tím, že zahrnul do problematiky i specifické postavení státu jako veřejnoprávní korporace.

Pracovní smlouva je neopominutelnou podmínkou pro založení pracovního poměru. Bez ní tento nevznikne a v opačném případě judikatura pak hovoří o tzv. faktickém pracovním poměru, jak je popsáno v kapitole č. 8. Formy pro vznik pracovního poměru předurčují následnou pracovní smlouvu, a proto je kapitola druhá specifikuje. Pracovní poměr může vzniknout i jmenováním a zatímco minulé zákoníky práce připouštěly vznik pracovní smlouvy volbou, dnes je tato volba jen nezbytným předpokladem pro uzavření pracovní smlouvy. Ve výčtu variant vedoucích k uzavření pracovní smlouvy a následně pracovněprávního vztahu však představuje volba nepochybně důležitý prvek, především ve vazbě na družstevní vlastnictví a spolkovou činnost.

Práce vysvětluje také pojem „pověření“ a na základě judikatury stanovuje toto pověření na roveň jmenování. Osobně se s tímto pohledem Nejvyššího soudu ČR ztotožňuji z pohledu pravomocí pověřené osoby, ale jinak se domnívám, že jde o obcházení zákoníku práce. Často se pověřením řeší nedostatečná kvalifikace, neprovedení výběrových řízení ap. Za důležitou připomínku stojí judikatura, která v případě dohody o provedení práce dovodila vznik pracovního poměru, neboť esenciální náležitosti vedoucí k pracovní smlouvě, a tím ke vzniku pracovního poměru, mohou být splněny i bez toho, že by si smluvní strany pracovní smlouvu sjednaly.

Otázku stejných mezd (platů) při stejně pojmenovaném pracovním poměru rozebírám ze svého nesouhlasného pohledu u problematiky diskriminace. Jsem názoru, že tato, až dogmatická, úvaha automaticky předpokládá i stejný výkon práce, což se zajisté neděje. Lze přijmout námitku, že nestejný výkon může

diferencovat pohyblivá složka mzdy (platu), pak ale deklarovaná stejnost, resp. rovnost, musí mít vyjádření v termínu „základní mzda (plat)“.

V kontextu názoru Ústavního soudu ČR, že v českém právu máme přípustné formy rozdílného zacházení s tím, že tato přípustnost je dána skutečností a že rovnost kategorií je relativní, je výsledný nálezný uvedený v této práci (Kapitola 2.5 Postup a podmínky před uzavřením pracovní smlouvy - str. 49) o to větším překvapením právnické veřejnosti. Neznám přesný obsah spisu, proto je nutné moji, zde prezentovanou, úvahu vzít jako teoretickou, ale pokud zaměstnanec podepsal pracovní smlouvu s vědomím, že její ustanovení o sjednané odměně napadne obratem žalobou, je otázkou, nakolik taková „na oko“ uzavřená pracovní smlouva je platná, a zda by se z důvodů porušení dobrých mravů, zaměstnavatel neměl domáhat její neplatnosti (viz Kapitola 1.5.1 Právní jednání). Ochrana osobních údajů a vstupní lékařské prohlídky pak v konci kapitoly doplňují podmínky pro uzavření pracovní smlouvy.

Závěr ke kapitole třetí potvrzuje, že smluvní proces je plně ovládán principem autonomie smluvní vůle, bez níž by pracovní poměr nemohl vzniknout. Formy a lhůty tohoto procesu dotváří právní rámec smluvních stran tak, aby bylo zřejmé, že i smluvní proces je vázán dílčími pravidly, především na ochranu obou stran, a jsou objasněny podmínky zastupování obou smluvních stran v tomto procesu. Mezi tyto podmínky jsem zařadil i otázky zastupování ve smluvním procesu s právním názorem na platnost uzavřené pracovní smlouvy prokuristou, jehož zástupčí oprávnění nebylo v čase uzavření předmětem zápisu ve veřejném obchodním rejstříku.

Uzavření pracovní smlouvy a její písemná forma, jak kapitola čtvrtá prokazuje, má konsekvence i mimo samotný pracovní poměr smluvních stran. Formy založení pracovního poměru, popsané v kapitole druhé, zde doplňují o některé teoretické úvahy z rakouského pracovního práva a také srovnáním způsobu uzavírání pracovních smluv ve dvou významných zemích Evropy. Z porovnání vyplývá, že koheze pracovního práva v Evropě je potvrzeným faktem, i přes formální drobné rozdíly, které jsou v této kapitole popsány.



Kapitola pátá zpřesňuje výkladem esenciální náležitosti pracovní smlouvy a příslušnou judikaturu k této části zákoníku práce. Moje úvaha o zrušení § 151 až 190 ZP a jejich přenesení do jiného právního předpisu vychází ze zkušeností panujících v soukromém sektoru, z výkonu práce a zapojení ČR do otevřené světové ekonomiky.

Kapitola šestá, v návaznosti na novelizaci zákoníku práce přináší zákonem č. 285/2020 Sb., institut sdíleného místa, ke kterému se judikatura teprve bude vyvíjet. Upozorňuji také na skutečnost, že problematika tzv. homeoffice není v zákoníku práce dosud *stricto sensu* podrobně upravena. Je ale zjevné, že její podíl bude mít vzrůstající tendenci. Jsem však názoru, že za daného znění zákoníku práce se kodifikace této atypické formy výkonu práce jeví spíše nadbytečná. V kapitole jsem dále ve stručnosti promítl další nepovinné náležitosti spojené s pracovní smlouvou, aby bylo zřejmé, co vše tento dokument může obsahovat a jak závažné záležitosti si v něm obě smluvní strany mohou dohodnout. Zkušební dobu, konkurenční doložku, typ směny, pracovní dobu, odměňování, tedy řadu významných skutečností, které se v samotném pracovním poměru reálně promítají.

Z kapitoly sedmé vyplývá, že zákoník práce určuje výchozí pozici pracovní smlouvy především v souvislosti se vznikem pracovního poměru, ale dále se věnuje již jen pracovnímu poměru, jeho změnám a skončení. Celá konstrukce vztahu pracovní smlouvy a pracovního poměru se tak jeví nevyvážená, pracovní smlouva jako rozhodující dokument mezi smluvními subjekty až příliš ustupuje do pozadí.

K problematice „vyjednávacích výborů“ jsem si dovolil úvahu podle platného evropského práva. Povinnost vytvořit *vyjednávací výbor* při převedení zaměstnanců z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, a to u všech obchodních společností dotčených fúzí či jinou přeměnou, by otázku informovanosti zaměstnance řešil bez dalšího.

V osmé kapitole jsem rozebral příčiny vzniku tzv. faktického poměru, způsoby jeho vypořádání v rámci pracovních předpisů i otázku práce „na zkoušku“, která není judikaturou zatím uchopena zcela vyčerpávajícím způsobem.

Kapitola potvrzuje význam pracovní smlouvy, ať už uzavřené písemně nebo při projevu vůle smluvních stran, protože její existence, resp. její platnost, je rozhodujícím kritériem, zda vznikl faktický pracovní poměr.

Kapitola devátá zdůrazňuje význam informovanosti subjektů pracovněprávních vztahů, kdy především zaměstnanec musí být dostatečně a včas informován. Informace mohou, ale nemusí být součástí pracovní smlouvy. Kvalitu a očekávané naplnění smluvního vztahu vyžaduje vedle samotné práce i precizní informovanost, která zahrnuje rozsah od bezpečnosti práce až po případné fúze podniků. Zákonodárci vědomi si těchto souvislostí proto kodifikovali to, co by se na první pohled zdálo být nadbytečné, a jak praxe a právní teorie ukazuje, vůbec tomu tak není. Ostatně při zvyšující se náročnosti na výkon práce v řadě odvětví jsou informace často stěžejní pro dosažení výsledku očekávaného zaměstnavatelem.

Kapitola desátá o agenturním zaměstnávání spadá do kontextu této práce, kterým je pracovní smlouva. Rozsáhlost celé této problematiky by však převyšovala cíle této práce. Proto je zde uvedeno ve zkrácené podobě vše podstatné pro význam pracovní smlouvy zaměstnance, který ji uzavírá s vědomím, že bude přidělen k uživateli, a zákonodárce s opatrností a znalostí pracovního trhu kodifikoval poměrně přísné, ale žádoucí podmínky pro všechny tři smluvní strany i v nových podmínkách výkonu práce pro uživatele v rámci Evropské unie.

Současná, poměrně konstantní, judikatura soudní praxe, především v rozsudcích Nejvyššího soudu ČR, obecně zastává právní pohled vedený především ochranou zaměstnance, jakožto slabší strany. Rovnováha mezi touto ochranou a zájmy zaměstnavatelů nezdědka vyžaduje rozumný kompromis, neboť zájmy zaměstnavatelů jsou vedeny jinou motivací, než je tomu u zaměstnanců. Postavení silnější strany pak soudy přísněji hodnotí a zohledňují vyšší míru odpovědnosti zaměstnavatele tak, jak z kogentních ustanovení zákoníku práce, ale i dalších předpisů vyplývá. Lze jen doufat, že tím také dojde k řešení zdánlivého oxymóronu, kdy voláme po pružnosti pracovního trhu a zároveň voláme po stabilitě pracovního trhu.

Dle mého osobního názoru stabilitu představuje především jistá trvanlivost nastavených pravidel, ve kterých se samotná pružnost pracovněprávních vztahů odehrává. Časté legislativní změny mohou vést k nepřehlednosti právní úpravy a k nejistotě v jejich trvání. Nejde jen o riziko nesprávné aplikace právních norem, ale především o fakt, že oba subjekty, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel, se dostávají do fáze kognitivní, do fáze nového hledání povinností ve vzájemných vztazích se všemi riziky takových novot a aplikačních mezí.

## **Klíčová slova**

pracovní právo, pracovní smlouva, vznik pracovního poměru

## **Conclusion**

The doctoral thesis presented above places the institute of the employment contract into the context of its effect and current legal framework, which is and must always be continuously supplemented by the fundamental influence of both international and, above all, European law. It is indisputable that the employment contract defined in the Czech Labour Code is not merely a reflection of national law, but also a reflection of the influence of international commitments of the Czech Republic and EU law, which has a dominant influence on the drafting of the national legislation of its member states. As the first chapter confirms, the employment contract at the time of its creation and subsequently, in connection with its content, subject to more laws than just the Labour Code, especially the Civil Code, the Anti-Discrimination Act and, for example, the Labour Inspection Act, and all relevant legal standards must be complied to in order to conclude an employment contract with no legal reservations. Contractual freedom in labour-law relations leading to the conclusion of an employment contract is acknowledged by both the Civil Code and the Labour Code, as well as case law of the courts, with the proviso that this freedom is not limitless, and therefore the employment contract has prescribed requirements without which it will not be valid. During the stage of drafting and ongoing negotiations, it has codified rules and guidelines with legal responsibility for both parties. The employment contract is the most common way of establishing an employment relationship, so it is essential to define applicable rules for determining contractual freedom.

The principles of legal negotiations and pre-contractual liability lay down boundaries for the autonomy of will of both parties, where, provided that they are not restricted by law, they may freely negotiate their mutual labour-law relations of their own free will, including obligations that are not prescribed by law, but are possible within the contractual freedom of both parties. The course of negotiating and concluding the employment contract itself is essential for its validity, because it is not until the employment contract is concluded and the day the work commences that the employment relationship between the contracting entities can begin. The principle of contractual freedom in labour law for both subjects to the

law, i.e. employees and employers, allows them to realise their employment relationship, even though both parties pursue a different interest and their position changes from equals to manager and subordinate after the conclusion of the contractual relationship.

There are other requirements relating to the matter of the employment contract, and the matter of delivering documents into the parties' own hands according to the Civil Code and the Labour Code is also not insignificant. To the point, in addition to an analysis of the current valid wording of the Labour Code, there is also my proposal *de lege ferenda* to simplify the delivery process for both parties. The conclusion of this chapter assessed both subjects to labour law, i.e., employees and possible broader variants of employers, adding the specific position of the state as a public corporation to the issue.

An employment contract is a non-negotiable condition for establishing an employment relationship. Without a contract, an employment relationship cannot be established, otherwise case law speaks of a “de facto employment relationship”, as described in chapter eight. The forms of establishing an employment relationship predetermine the subsequent employment contract, and therefore the second chapter specifies these forms. An employment relationship can also be created by appointing a person to a position, and while previous labour codes allowed for concluding an employment contract by choice, today this choice is just a necessary precondition for concluding an employment contract. However, in the list of variants leading to the conclusion of an employment contract and subsequently to an employment relationship, the choice is undoubtedly an important element, especially in relation to cooperative ownership and associational activity.

The thesis also explains the concept of “commissioning” and, based on case law, puts commissioning on an equal footing with appointment. I personally identify with the view of the Supreme Court of the Czech Republic from the perspective of the powers of a commissioned person, but otherwise I believe that this is a circumvention of the Labour Code. Together with commissioning it often addresses insufficient qualifications, failure to implement selection procedures,

etc. It is important to note case law, which in the case of an agreement to complete a job (a type of Czech work contract) deduced the creation of an employment relationship, because the essential requirements leading to an employment contract and thereby an employment relationship can even be met without the parties negotiating an employment contract.

From my disapproving point of view, I analyse the matter of equal wages (salaries) in the same employment relationship with the issue of discrimination. I believe that this even dogmatic reasoning automatically presupposes the same work performance, which will certainly not be the case. We can accept the claim that unequal performances may be differentiated by the variable wage (salary) component, but then the declared uniformity or equality must be expressed as a “basic wage (salary)”.

In the context of the opinion of the Constitutional Court of the Czech Republic that in Czech law we have admissible forms of different treatment and such admissibility is provided for by the fact that the equality of categories is relative, the final ruling is presented in this work. Personal data protection and initial medical examinations complete the conditions for concluding an employment contract at the end of the chapter.

The conclusion to the third chapter confirms that the contractual process is fully governed by the principle of autonomy of contractual will, without which an employment relationship could not be established. The forms and deadlines of this process are completed by the legal framework of the contracting parties so that it is clear that the contractual process is bound by partial rules, primarily for the protection of both parties, and conditions for representing both parties in this process are clarified. Among these conditions, I have also included the issues of representation in the contractual process with a legal opinion on the validity of an employment contract concluded by a proxy whose representative authority is not subject to entry in the public commercial register at the time the contract is concluded.

The conclusion of an employment contract and its written form, as chapter four shows, has consequences even outside the employment relationship of the parties.

At this point I supplement the forms of establishing an employment relationship described in Chapter two with some theoretical considerations from Austrian labour law and I also compare the method of concluding employment contracts in two important European countries. The comparison shows that the cohesion of labour law in Europe is a confirmed fact, despite minor formal differences described in this chapter.

Chapter five clarifies the interpretation of essential requirements of the employment contract and case law relevant to this part of the Labour Code. My consideration on the repeal of Sections 151 to 190 of the Labour Code and their transfer to other legislation is based on experience prevailing in the private sector, on the performance of work and on the involvement of the Czech Republic in an open world economy.

In connection with an amendment of the Labour Code by Act No. 285/2020 Coll., Chapter six introduces the institute of a shared place for which case law is yet to be developed. I also draw attention to the fact that, *stricto sensu*, the issue of working from home is not yet regulated in detail in the Labour Code. But it is clear that its share will have a growing tendency. However, I believe that, given the wording of the Labour Code, the codification of this atypical form of work performance seems rather superfluous. In this chapter, I also briefly discuss other optional requirements associated with the employment contract, so that it is clear just what this document can contain and how serious matters agreed by both parties can be. Probationary periods, non-competition clauses, shift types, working hours or remuneration, that is, a range of important facts that are actually reflected in the employment relationship itself.

Chapter seven shows that the Labour Code determines that the employment contract initially primarily deals with the establishment of an employment relationship, but further only deals with the employment, changes thereto and its termination. The whole structure of the connection between the employment contract and the employment relationship therefore seems unbalanced, since as a decisive document between the contracting parties the employment contract is perhaps pushed too far into the background.



I have taken the liberty of considering the issue of “negotiating committees” according to current European law. The obligation to set up a *negotiating committee* when reassigning employees due to a transfer of rights and obligations from an employment relationship at all companies affected by a merger or other transformation would address the issue of keeping employees informed without further action.

In Chapter eight I analyse the causes of the creation of “de facto relationships”, the methods of dealing with these relationships within the framework of labour law, and the issue of working on a probationary period, which case law has not yet grasped in a completely exhaustive way. The chapter confirms the importance of the employment contract, whether concluded in writing or as an expression of the will of the parties, because its existence, or more precisely its validity, is a decisive criterion that determines whether a de facto employment relationship has been established.

Chapter nine emphasises the importance of keeping subjects of labour-law relationships informed, where employees in particular must be provided with information in a sufficient and timely manner. Information can be, but does not have to be part of an employment contract. The quality and expected fulfilment of a contractual relationship requires, in addition to the work itself, precise information, which can range from matters of occupational safety to possible mergers of companies. In this knowledge, legislators have therefore codified what might seem superfluous at first glance but, as practice and legal theory show, this is not the case at all. After all, with increasing demands on the performance of work in a number of industries, information is often crucial for achieving the result expected by the employer.

The subject matter of Chapter ten on agency employment also falls within the scope of this paper, i.e., the context of the employment contract. However, the sheer scope of this issue would exceed the objectives of the paper. I have therefore briefly presented everything that is important for the meaning of the employment contract of an employee who concludes it knowing that they will be assigned to a user and a legislator with caution and knowledge of a relatively strictly codified

labour market, but with desirable conditions for all three parties even under the new conditions of work performances for users within the European Union.

The current relatively constant judicial case law, especially reflected in the judgements of the Supreme Court of the Czech Republic, generally holds a legal view guided by the protection of the employee as the weaker party. The balance between this protection and the interests of employers often requires a reasonable compromise as the interests of employers are driven by different motivations than the interests of employees. The position of the stronger party is more strictly assessed by the courts and accounts for the higher degree of responsibility of the employer, as follows from the mandatory provisions of the Labour Code and other regulations. We can only hope that this will also solve the apparent oxymoron where we call for labour market flexibility, yet also for labour market stability at the same time. In my personal opinion, stability is mainly represented by a certain permanence of set rules that encompass the flexibility of labour-law relationships. Frequent legislative changes can lead to confusing legal regulations and uncertainty in their applicability. It is not only about the risk of incorrect application of legal standards, but above all the fact that both subjects, i.e., the employee and the employer, enter a cognitive, new phase of searching for obligations in mutual relationships with all risks of such novelties and application limits.

## **Keywords**

labour law, employment contract, establishment of employment relationships

## Zdroje

### Použité právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR  
Všeobecná deklarace lidských práv

Evropská sociální charta

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Směrnice Rady 2000/78 ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání

Směrnice č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

Zákon č. 191/1950 Sb., zákon směnečný a šekový

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 2/1969 Sb., zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky

Zákona č. 451/1991 Sb., zákon, 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

Zákon č. 549/1991 Sb., zákon České národní rady o soudních poplatcích

Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

Zákon č. 150/2002 Sb., zákon soudní řád správní

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 365/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 91/2012 Sb., zákon o mezinárodním právu soukromém

Zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů

Zákon č. 285/2020 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

## Monografie

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL, a ČESKO. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL, a ČESKO. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Nový občanský zákoník: srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2012. ISBN 978-80-7380-413-8.

DĚDIČ, Jan, ČECH Petr. *Evropská (akciová) společnost*. Praha: BOVA POLYGON, 2006. ISBN 978-80-7273-133-6.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3.vydání. Praha: Wolters Kluwer a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-886-4.

DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ, ed. *Občanské právo hmotné*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-325-8.

ELIÁŠ, Karel. *Občanské právo pro každého: pohledem (nejen) tvůrců nového občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-013-4.

GERLOCH, Aleš. *Teorie a praxe tvorby práva*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-362-1.

HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. V Praze: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-049-2.

- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-846-6.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.
- HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR, Vladimír HORNA, a ČESKO. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.
- KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK. *Římské právo*. Praha: C.H. Beck, 1995. ISBN 978-80-7179-031-0.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.
- KUKLÍK, Jan, ed. *Dějiny československého práva: 1945 - 1989*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2011. ISBN 978-80-87284-17-9.
- MALÝ, Karel V. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde, 2003. ISBN 978-80-7201-433-0.
- Občanský zákoník - Tisk Ministerstva spravedlnosti a Vězeňské služby České republiky, Druhé vydání, Praha 2013, číslo výtisku 202/500
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- PAVLÍČEK, Václav. *Ústavní právo a státověda*. Praha: Linde, 1998. Vysokoškolské právnické učebnice. ISBN 978-80-7201-141-4.
- PICHRT, Jan, Kristina KOLDINSKÁ a Jakub MORÁVEK. *Obrana pracovního práva: Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. = The defence of labour law*. Praha: Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-588-6.

PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL a kol. *Případové studie pracovníprávní*.

1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.

PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovníprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-137-8.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovníprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-470-1.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

SCHMIED, Zdeněk a ROUČKOVÁ, Dana a, ed. *Zákoník práce 2021*. 18. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-300-4.

SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2.

SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-313-4.

VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Vilém KNOLL. *České právní dějiny*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-127-4.

ZAHRADNÍKOVÁ, Radka, ed. *Civilní právo procesní*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2013. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-437-4. s. 103



## Odborné články z internetových zdrojů

BEDNÁŘOVÁ, Romana, PRÁVO SOUKROMÉ. 1, základní zásady soukromého práva, hlava IV, s. 46 dostupné z: <https://adoc.pub/pravo-soukrome-1-zakladni-zasady-soukromeho-prava-hlava-iv.html>.

DOSTÁL, Jiří. MAYER, Jindřich. (Ne)dodržení sjednané formy dodatku smlouvy, epravo.cz ze dne 10. 8. 2015, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nedodrzeni-sjednane-formy-dodatku-smlouvy-98579.html>.

EICHLEROVÁ, Kateřina. Zástupci podnikatele, rozsah zástupčích oprávnění, následky překročení, Právní prostor ze dne 22. 6. 2017, Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obchodni-pravo/zastupci-podnikatele-rozsah-jejich-zastupcich-opravneni-nasledky-prekroceni>

FETTER, Richard W. Pověření vedoucí funkcí a nabídková povinnost zaměstnavatele a fikce výpovědního důvodu pro nadbytečnost po odvolání nebo vzdání se vedoucí funkce při souběhu s prací na jiném místě, epravo.cz ze dne 21. 3. 2018, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povereni-vedouci-funkci-a-nabidkova-povinnost-zamestnavatele-a-fikce-vypovedniho-duvodu-pro-nadbytecnost-po-odvolani-nebo-vzdani-se-vedouci-funkce-pri-soubehu-s-praci-na-jinem-miste-107134.html>.

FETTER, Richard W. Významné snížení mzdy jako podstatné zhoršení pracovních podmínek při přechodu práv a povinností a důvod k přiznání odstupného. epravo.cz ze dne 25. 11. 2021 Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyznamne-snizeni-mzdy-jako-podstatne-zhorseni-pracovnich-podminek-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-a-duvod-k-priznani-odstupneho-113902.html>.

GALVAS, Milan. Proměny funkcí pracovního práva. Právnická fakulta Masarykovy university, Sborník 2012, Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/017.html>.

HŮRKA, Petr. etc. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce, epravo.cz ze dne 11. 6. 2020, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dlouho-ocekavana-novela-zakoniku-prace-111327.html>

JELÍNEK, Tomáš. ČERNÝ, Martin. Dopady insolvence na pracovněprávní vztahy v době (po)koronavirové, epravo.cz ze dne 23. 6. 2020, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dopady-insolvence-na-pracovnepravni-vztahy-v-dobe-pokoronavirove-111283.html>.

JIRKA, Vladislav, Lékařský posudek a dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat práci dle pracovní smlouvy, epravo.cz ze dne 27. 8. 2019, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/lekarsky-posudek-a-dlouhodobepozbytizdravotnizpusobilostizamestnancekonatpraci-dlepracovnismlouvy-109841.html>.

JOUZA, Ladislav. Ohlas na článek „K potřebnosti adhezní smlouvy“, epravo.cz ze dne 12. 12. 2019, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ohlas-na-clanek-k-potrebnosti-adhezni-smlouvy-110354.html?mail>.

JOUZA, Ladislav. Je možné právo v pracovněprávních vztazích vázat na splnění podmínky? Advokátní on line deník ze dne 21. 7. 2020. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/07/21/je-mozne-pravo-v-pracovnepravnich-vztazich-vazat-na-splneni-podminky/>.

JOUZA, Ladislav. Zaměstnanec má právo na informace - jak po novele zákoníku práce?, epravo.cz ze dne 27. 10. 2020, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanec-ma-pravo-na-informace-jak-po-novele-zakoniku-prace-112053.html>.

JOUZA, Ladislav. Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích, epravo.cz. ze dne 31. 8. 2020, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ochrana-osobnosti-zamestnance-v-pracovnepravnich-vztazich-111673.html>.

KOVÁŘ, Dalibor a AMLER, Pavel. Už jste slyšeli o nařízení eIDAS 2.0? epravo.cz ze dne 22. 11. 2021, Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/uz-jste-slyseli-o-narizeni-eidas-20-113866.html>.

KUNÁŠEK, Josef. Ochrana proti krádeži KNOW-HOW zaměstnancem, Systém ASPI – stav k 5. 3. 2007 do částky 18/2007 Sb. a 12/2007 Sb. m.s. Dostupné z: <http://www.kunasek.cz/kunasek-josef-nekala-soutez-ochrana-proti-kradezi-know-how-zamestnancem/>.

LINHART, Aleš. Meze předsmuvní odpovědnosti podle o. z. a výkladová praxe soudů, Buletin- advokacie.cz ze dne 2. 5. 2017, Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/meze-predsmuvni-odpovednosti-podle-o.-z.-a-vykladova-praxe-soudu?browser=mobi>.

MAUX, Tomáš a MÁLEK, Jakub. Konkurenční doložka v pracovním právu aktuálně. epravo.cz. ze dne 20. 9. 2021. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konkurencni-dolozka-v-pracovnim-pravu-aktualne-113587.html>.

OBERTO VÁ, Alica. LASÁK, Jan. Prokura v judikatuře českých soudů, Soudní rozhledy 5/2010, s. 165, Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrgbpxg4s7gvpxgxzrgy2q&groupIndex=0&rowIndex=0>.

Ochrana zaměstnanců - Úřad práce ČR [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/ochrana-zamestnancu>

SALAMONOVÁ, Karolína. Jak nechybovat v pracovníprávních písemnostech - Příslib zaměstnání, Práce a mzdy profi ze dne 27. 3. 2008- Zdroj: Verlag Dashöfer. Dostupné z: [https://www.pamprofi.cz/33/jak-nechybovat-v-pracovnepravnich-pisemnostech-prislib-zamestnani-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYd1qXtVNAfA0K1ItzEt1in\\_s/?query=n%E1le%BEitosti%20pracovn%ECpr%E1vn%EDch%20p%EDsemnost%ED&serp=1](https://www.pamprofi.cz/33/jak-nechybovat-v-pracovnepravnich-pisemnostech-prislib-zamestnani-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYd1qXtVNAfA0K1ItzEt1in_s/?query=n%E1le%BEitosti%20pracovn%ECpr%E1vn%EDch%20p%EDsemnost%ED&serp=1).

SOCHOROVÁ, Petra. PLEŠKOVÁ, Veronika. Pracovní smlouva - nejčastější omyly, judikatura du.cz ze dne 8. 9. 2010, Dostupné z: <https://www.du.cz/33/pracovni-smlouva-nejcastejsi-omyly-judikatura-uniqueidmRRWSbk196EZY9EEhbhYdykD-eNZRuVamBwcz8QrXQ/>.



<http://obcanskyzakonik.justice.cz/index.php/home/infocentrum/media/512-jak-je-to-s-pravidly-vykladu-analogii-a-ulohou-soudce>.

## **Použitá judikatura**

### **1. Ústavní soud ČR**

Nález Ústavního soudu ČR - plénum - ze dne: 8. 10. 1992 sp. zn. Pl. ÚS 22/92.

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994 sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995 sp. zn. II.ÚS 192/95.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 7. 1996 sp. zn. I. ÚS 27/96.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 8. 2003 sp. zn. I. ÚS 437/02.

Nález Ústavního soudu ze dne 25. 1. 2005 sp. zn. III. ÚS 252/04.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2006 sp. zn. Pl.ÚS 37/04 č.419/2006 Sb. N 92/41 SbNU 173.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008. sp. zn. Pl. ÚS 82/06.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19. 1. 2017 sp. zn. I. ÚS 3308/16.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 10. 8. 2017 sp. zn. I. ÚS 615/17.

Nález Ústavního soudu ze dne 17. 10. 2017 sp. zn. I. ÚS 1653/17.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28. 5. 2019 sp. zn. IV. ÚS 2338.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 11. 2019 sp. zn. I.ÚS 2593.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 7. 4. 2021 sp. zn. Pl. ÚS 9/20.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 31. 8. 2021 sp. zn. I.ÚS 2820/20.

### **2. Nejvyšší soud ČR**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR - senátu - ze dne: 23. 12. 1987 sp. zn. 6 Cz 45/87, R 30/1988.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 4. 1998 sp. zn. 2 Cdon 382/1997.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 8. 2001 sp.zn. 21 Cdo 2014/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2426/2000- C 779.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002 sp. zn. 21 Cdo 214/P2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2002 sp. zn. 21 Cdo 811/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 1. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1912/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003 sp. zn. Cdo 2287/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 581/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 9. 2004 sp. zn. 21 Cdo 966/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2842/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 12. 2005 sp. zn. 21 Cdo 1269/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005 sp. zn. 21 C do 568/2005.

Rozsudek Nejvyššího soud ČR ze dne 6. 6. 2007 sp. zn. 29 Odo 550/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 6. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2869/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 11. 2009 sp. zn. 23 Cdo 2713/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 11. 2011 sp. zn. Cdo 3061/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2012 sp. zn. Cdo 1272/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2013 sp. zn. 25 Cdo 2863/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2013 sp. zn 21 Cdo 1611/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 9. 2012 sp. zn. 21 Cdo 732/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 12. 2013 sp. zn. 32 Cdo 2484/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2014 sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 8. 2014 sp. zn. 21 Cdo 2305/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2015 sp. zn. 1 Cdo 2005/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015 sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2015 sp. zn. 21 Cdo 427/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2016 sp. zn. 23 Cdo 2925/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 5. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2376/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 6. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2680/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2305/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 7. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2680/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 10. 2016 sp. zn. 25 Cdo 337/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 6. 2017 sp. zn. 21 Cdo 4659/2016.  
Rozsudek Nejvyšší soud ČR dne 7. 12. 2017 sp. zn. Cdo 3980/2016.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 2. 2018 sp. zn. 21 Cdo 4123/2017.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 3. 2018 sp. zn. 21 Cdo 236/2017.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2018 sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2018 sp. zn. 25 Cdo 894/2018-239.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 2. 2019 sp. zn. 21 Cdo 2972/2018 (SJ 85/2020).  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2019 sp. zn. 21 Cdo 60/2018-114.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 6. 2019 sp. zn. 21 Cdo 5720/2017.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2019 sp. zn. 21 Cdo 1664/2019-295.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 8. 2019 sp. zn. 21 Cdo 2296/2018, [NS 5068/2019].  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2020 sp. zn. 21 Cdo 2034/2019.



Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 1. 2020 sp. zn.21 Cdo 3978/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2020 sp. zn. 21 Cdo 2128/2019.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 3. 2020 sp. zn. 21 Cdo 2862/2019.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 7. 2020 sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2020 sp. zn. 21 Cdo 1135/2020.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 11. 2020 sp. zn. 21 Cdo 4779/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 3. 2021 sp. zn. 21 Cdo 2410/2020.

### **3. Nejvyšší správní soud ČR**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 8. 11. 2006 sp. zn. 3 Ads 67/2005.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 17. 12. 2010 sp. zn. 2 Afs 16/2011.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014 sp. zn.6 Ads 46/2013.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 30. 6. 2015 sp. zn. 2 Ads 173/2014.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 4. 9. 2015 sp. zn. 8 As 6/2015.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 11. 2. 2016 sp. zn. 9 Afs 289/2015.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 29. 3. 2019 sp. zn. 5 As 142/2018.

### **4. Vrchní soud v Praze**

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993 sp. zn. 6 Cdo 108/92.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994 sp.zn. 6 Cdo 94/94.