

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

Změny pracovního poměru

Veronika Handrychová

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Veronika HANDRYCHOVÁ**
Osobní číslo: **R19M0494P**
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce: **Změny pracovního poměru**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pracovní poměr
 - 2.1 Prvky pracovního poměru
 - 2.1.1 Objekt pracovního poměru
 - 2.1.2 Subjekty pracovního poměru
 - 2.1.2.1 Zaměstnanec
 - 2.1.2.2 Zaměstnavatel
 - 2.1.3 Obsah pracovního poměru
 - 2.2 Druhy pracovního poměru
 - 2.3 Pracovní smlouva
 - 2.3.1 Obligatorní náležitosti
 - 2.3.2 Fakultativní náležitosti
3. Změna pracovního poměru
 - 3.1 Změna subjektu pracovního poměru
 - 3.1.1 Přejednutí práv a povinností dle zákoníku práce
 - 3.1.2 Přejednutí práv a povinností dle zvláštních právních předpisů
 - 3.2 Změna obsahu pracovního poměru
 - 3.2.1 Přejednutí na jinou práci
 - 3.2.1.1 Povinnost přejednutí zaměstnance na jinou práci
 - 3.2.1.2 Možnost přejednutí zaměstnance na jinou práci
 - 3.2.1.3 Přejednutí na jinou práci se souhlasem zaměstnance
 - 3.2.1.4 Přejednutí zaměstnance na jinou práci jednostranně
 - 3.2.2 Změna místa výkonu práce
 - 3.2.2.1 Pracovní cesta
 - 3.2.2.2 Přejednutí
 - 3.2.2.3 Dočasné přidělení
 - 3.2.3 Návrat do práce
4. Úvahy de lege ferenda
5. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

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

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Janák

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

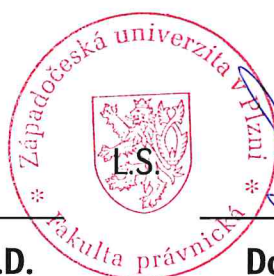
9. ledna 2023

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2024



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



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Změny pracovního poměru zpracovala sama a veškeré použité prameny uvedla v použité literatuře.

V Karlových Varech, 27. března 2024

.....

Veronika Handrychová

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucímu své diplomové práce JUDr. Martinu Janákovi za odbornou pomoc, rychlou komunikaci a lidský přístup a dále za cenné rady svým kolegům z advokátní kanceláře BUREŠ MAGLIA, advokáti s.r.o. a celé své rodině za nesmírnou podporu po celou dobu studia.

Obsah

Seznam pojmů a zkratk	6
1. Úvod	8
2. Pracovní poměr	10
2.1 Prvky pracovního poměru.....	10
2.1.1 Objekt pracovního poměru	11
2.1.2 Subjekty pracovního poměru	11
2.1.2.1 Zaměstnanec	11
2.1.2.2 Zaměstnavatel	13
2.1.3 Obsah pracovního poměru	15
2.2 Druhy pracovního poměru	16
2.3 Pracovní smlouva.....	18
2.3.1 Obligatorní náležitosti.....	19
2.3.2 Fakultativní náležitosti.....	20
3. Změna pracovního poměru	22
3.1 Změna subjektu pracovního poměru.....	24
3.1.1 Přejedod práv a povinností dle zákoníku práce.....	26
3.1.2 Přejedod práv a povinností dle zvláštních právních předpisů.....	32
3.2 Změna obsahu pracovního poměru	33
3.2.1 Přejedod na jinou práci.....	33
3.2.1.1 Povinnost přejedod zaměstnance na jinou práci.....	34
3.2.1.2 Možnost přejedod zaměstnance na jinou práci.....	35
3.2.1.2.1 Přejedod na jinou práci se souhlasem zaměstnance	36
3.2.1.2.2 Přejedod zaměstnance na jinou práci jednostranně.....	36
3.2.2 Změna místa výkonu práce	38
3.2.2.1 Pracovní cesta	38
3.2.2.1.1 Cestovní náhrady	40
3.2.2.1.1.1 Jízdní výdaje	42
3.2.2.1.1.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny.....	44
3.2.2.1.1.3 Náhrada výdajů za ubytování.....	44
3.2.2.1.1.4 Stravné	44
3.2.2.1.1.5 Nutné vedlejší výdaje.....	45
3.2.2.1.2. Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě	45
3.2.2.1.2.1 Náhrada jízdních výdajů	46
3.2.2.1.2.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny.....	46

3.2.2.1.2.3 Zahraniční stravné.....	46
3.2.2.1.3 Náklady při výkonu práce v zahraničí	49
3.2.2.2 Přeložení	49
3.2.2.3 Dočasné přidělení.....	51
3.2.2.4 Práce na dálku.....	53
3.2.3 Návrat do práce.....	56
4. Vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného členského státu EU	58
5. Úvahy de lege ferenda	61
6. Závěr	66
7. Cizojazyčné resumé.....	69
8. Použitá literatura	71
8.1 Judikatura.....	71
8.2 Právní úprava	73
8.3 Internetové zdroje	77
8.4 Literární publikace.....	78

Seznam pojmů a zkratk

bezplatné jídlo	jídlo, které má charakter jednoho ze tří hlavních jídel za den a zaměstnanec za něj nic nezaplatil.
insolvenční zákon	zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)
novela zákoníku práce	zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších zákonů
občanský soudní řád	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
občanský zákoník	zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník
původní znění zákoníku práce	znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném od 1. 7. 2007 do 16. 7. 2007
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
směrnice 96/71/ES	směrnice Evropského parlamentu a rady č. 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
směrnice 2001/23/ES	směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
školský zákon	zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
vyhláška č. 341/2023 Sb.	vyhláška č. 341/2023 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2024

vyhláška č. 398/2023 Sb.	vyhláška č. 398/2023 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2024
vysílání	vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného státu EU
zákon o inspekci práce	zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
zákon o přeměnách	zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev
zákon o převodu majetku	zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby
zákon o státním podniku	zákon č. 77/1977 Sb., o státním podniku
zákon o veřejných dražbách	zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách
zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
zákoník práce	zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce
ZMS	zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

1. Úvod

Pracovní právo je součástí každodenního života většiny osob, ať už v rámci pracovního poměru, či na základě dohody konané mimo pracovní poměr. Prvky charakteristické pro pracovní právo nacházíme již v římském právu. Jedním z prvních předpisů, obsahující pracovní podmínky horníků, byl Horní zákoník Václava II z roku 1300.¹ Pracovní právo v moderní podobě, tak jak ho známe dnes, se datuje až k roku 1965. Zákon, který je považován za první zákoník práce na našem území, byl vyhlášen jakožto zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Jeho účinnost trvala až do konce roku 2006, kdy jej nahradil současný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Pracovní právo spadá do systému soukromého práva. V rámci vztahů, které v pracovním právu vznikají, můžeme rozlišit pracovněprávní vztahy individuální a kolektivní. O individuálních pracovněprávních vztazích hovoříme v případě vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Pokud do vztahu vstupuje odborová organizace namísto zaměstnance, jedná se již o kolektivní pracovněprávní vztahy. Tato práce se dále zabývá jen individuálními pracovněprávními vztahy.

Jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance může nastat okolnost, na základě které bude třeba řídit se právní úpravou změn pracovního poměru. Díky jejich široké variabilitě představují změny pracovního poměru významnou součást pracovního práva.

Téma práce jsem si vybrala z několika důvodů. Prvním důvodem je jeho časté využití v praxi. Většina osob dozajista ani netuší, že například v případě pracovní cesty u něj dochází ke změně pracovního poměru a jaké nároky se s ní pojí. Druhým důvodem je touha po znalosti této problematiky, jelikož v mém případě dochází k již zmíněným pracovním cestám poměrně často.

Cílem této práce je představit změny pracovního poměru jako celku. S tématem neodmyslitelně souvisí vymezení pracovního poměru a jeho podstatných prvků, na základě kterých poté dochází k různým změnám. V rámci změny subjektu pracovního poměru, tedy změny na straně zaměstnavatele uvádím

¹ MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přeprac. vyd. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-7201-433-1., str. 111

základní právní úpravu, ze které vycházíme, a to na základě zákoníku práce a jiných právních předpisů. V rámci této změny dochází k přechodu práv a povinností, které tvoří samostatnou část právního řádu a svůj základ nacházejí v právu unijním. Jelikož se jedná o tak široký výklad, nezabývám se jím dopodrobna jako u jiných částí této práce. Pokud by změna v subjektu pracovního poměru měla být zpracována dopodrobna s přechodem práv a povinností, práce by pouze v této části přesáhla obvyklý rozsah diplomové práce. Naopak v části týkající se změny obsahu pracovního poměru se problematikou zabývám podrobně. Výklad vychází z pozitivní právní úpravy a historickým výkladem se zabývá pouze ojediněle, pokud má zásadní vliv pro současnou právní úpravu.

Práce se dále věnuje vymezení obligatorních a fakultativních náležitostí pracovní smlouvy, které představují základní mantinely v rámci změn pracovního poměru. Následně se zabývá ústředním tématem, a to zmíněnými změnami, které rozlišujeme dle obsahu a subjektu. Tímto však téma není vyčerpáno, jelikož sem řadíme i návrat do práce, tedy návrat do práce po pominutí dočasné překážky, v jejímž důsledku došlo ke změně, a v poslední řadě vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného členského státu EU. Téma je navíc doplněno o úvahy *de lege ferenda*.

2. Pracovní poměr

Na rozdíl od pojmů zaměstnanec, zaměstnavatel a závislá práce nenajdeme v českém právním řádu legální definici pracovního poměru. Přesto je však třeba jej nějakým způsobem definovat. Můžeme vyjít z §33 odst. 1 zákoníku práce, který stanovuje, že pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi dvěma subjekty, a to zaměstnavatelem na jedné straně a zaměstnancem na straně druhé.

Pracovní poměr tedy můžeme definovat jako dvoustranný smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který vznikl uzavřením pracovní smlouvou. Uzavřením pracovní smlouvy vzniká mezi smluvními stranami závazkový vztah. Předmětem takového závazkového právního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti.

Dle §3 zákoníku práce se pod základní pracovněprávní vztah řadí nejen pracovní poměr, který je nejčastějším závazkovým vztahem v oblasti pracovního práva, ale také pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výše zmíněná definice se tak bude vztahovat i na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Základní rozdíl mezi pracovněprávním vztahem založeným pracovní smlouvou a dohodami konanými mimo pracovní poměr je v neuplatnění některých částí zákoníku práce na pracovněprávní vztahy založené těmito dohodami. Jedná se o oblasti vymezené v §77 odst. 2 zákoníku práce. Pro účely této práce je třeba zmínit, že na dohody konané mimo pracovní poměr se neuplatňuje úprava týkající se převedení na jinou práci, přeložení a dočasné přeložení, cestovních náhrad, dále se, což však pro téma této práce není tak významné, neuplatňuje úprava týkající se odstupného, skončení pracovního poměru a odměňování (s výjimkou minimální mzdy).

2.1 Prvky pracovního poměru

Pracovněprávní vztahy charakterizujeme dle jejich třech základních prvků. Těmito prvky jsou objekt, subjekt a obsah, přičemž o každém z nich pojednává jedna z následujících částí této podkapitoly.

2.1.1 Objekt pracovního poměru

Objektem pracovního poměru je právní vztah, který se týká osobního výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Tomuto výkonu se říká závislá práce a jeho právní úpravu najdeme v §2 zákoníku práce.

Závislá práce je vykonávána zaměstnancem pro zaměstnavatele, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti o čemž svědčí i to, že ji zaměstnanec vykonává jménem zaměstnavatele, dle pokynů zaměstnavatele a na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.

Zaměstnanec musí konat práci osobně, pokud by ji nekonal osobně, nemůžeme hovořit o závislé práci, stejně tak pokud by nebyla vykonávána v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

2.1.2 Subjekty pracovního poměru

Subjekty pracovního poměru nazýváme účastníky pracovněprávních vztahů. Mezi těmito dvěma účastníky vzniká synallagmatický závazkový právní vztah, což znamená že, zaměstnavateli i zaměstnanci plynou z tohoto vztahu vzájemná práva a povinnosti.

Účastníkem pracovněprávního poměru může být fyzická osoba, právnická osoba i stát, který je v soukromoprávní oblasti považován za právnickou osobu.²

2.1.2.1 Zaměstnanec

Legální definici zaměstnance najdeme v §6 zákoníku práce. Může jím být pouze „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“³. Na otázku proč jím může být jen fyzická osoba je jednoduchá odpověď. Pouze fyzická osoba může vykonávat závislou práci osobně. Pokud by tedy nedošlo ke splnění požadavků závislé práce, nebyl by naplněn objekt práce a o pracovní poměr by se nejednalo.

² §21 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

³ §6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Fyzickou osobu najdeme upravenou v díle 2 občanského zákoníku. Fyzická osoba má jakožto člověk právní osobnost od svého narození do své smrti.⁴

Každý jedinec se stává plně svéprávný, dříve byl užíván výraz „způsobilý k právním úkonům“, dovršením 18. roku života a může tak za sebe sám právně jednat, tedy nabývat pro sebe práva a zavazovat se k povinnostem.⁵ Před dovršením 18. roku života se člověk může stát plně svéprávným jen přiznáním svéprávnosti či uzavřením manželství, v obou případech však bude potřeba rozhodnutí soudu.⁶ Stejně tak jako lze svéprávnost přiznat, lze ji i omezit. Svéprávnost fyzické osoby může být omezena pouze soudem⁷ a to za podmínek stanovených v §55 a násl. občanského zákoníku. Omezení svéprávnosti však nebrání setrvání v pracovněprávním vztahu, respektive omezením svéprávnosti zaměstnance nedochází k zániku pracovněprávního vztahu.

Fyzickou osobou způsobilou uzavřít pracovní poměr nemůže být jakkoliv stará osoba. Tato osoba musí dosáhnout nejméně věku 15 let. K této podmínce se však přidává ještě jedna, a to ta, že jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den dřívější než den, kterým nezletilá osoba ukončí svou povinnou školní docházku.⁸

Nezletilí, kteří nesplnili obě tyto podmínky, nesmějí vykonávat závislou práci. Mohou však vykonávat kulturní, uměleckou, sportovní nebo reklamní činnost.⁹ Předpisem, který tuto činnost upravuje, je zákon zaměstnanosti.

Věk 15 let však není v pracovním právu jedinou věkovou hranicí. Dalším z omezení je věková hranice dosažení 18 let pro možnost uzavření dohody o odpovědnosti na svěřených hodnotách¹⁰, dále u mladistvých zaměstnanců nesmí délka směny překročit 8 hodin za den. V případě existence více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka pracovní doby u mladistvého překročit 40 hodin za období jednoho týdne¹¹ a zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní

⁴ §23 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

⁵ §15 odst. 1 a 2 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

⁶ §30 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

⁷ §56 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

⁸ §35 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

⁹ §34 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

¹⁰ §252 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

¹¹ §79a zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

dobu tak, aby měl mladistvý odpočinek v minimální délce 12 hodin mezi koncem jedné směny a začátkem směny nové¹².

2.1.2.2 Zaměstnavatel

Dle §7 zákoníku práce je zaměstnavatelem „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Z tohoto ustanovení lze tedy dovodit, že zaměstnavatel může být jak fyzická tak právnická osoba.

Pokud by zaměstnavatelem byla fyzická osoba, je potřeba, aby měla právní osobnost a byla svéprávná. Svěprávnosti osoba nabude dovršením 18 let věku, přiznáním soudu či uzavřením manželství. Právní osobnosti nabude narozením.¹³ S ohledem na §25 občanského zákoníku lze předpokládat právní osobnost i u již počatého, avšak ještě nenarozeného dítěte. Bylo by třeba, aby se dítě narodilo živé a vyhovovalo to jeho zájmům.

Pokud by nezletilý chtěl provozovat výdělečnou činnost, může tak učinit se souhlasem svého zákonného zástupce s následným přivolením soudu, díky kterému se nezletilý stane svéprávným k provozování výdělečné činnosti. Je však třeba mít na paměti, že ačkoliv se nezletilý stal svéprávným, zákonný zástupce může svůj souhlas odvolat, pouze připustí-li tak soud.¹⁴

Co se týká právnické osoby v postavení zaměstnavatele, tak u té je vyžadována pouze právní osobnost. Zatímco fyzickým osobám se právní osobnost uznává narozením, v případě právnických osob je potřeba ji přiznat.¹⁵ Dle §20 odst. 1 občanského zákoníku ji má každý organizovaný útvar, o kterém to zákon stanoví, či jeho právní osobnost zákon uzná. Nejdříve je třeba právnickou osobu založit a poté ji zapsat do příslušné veřejně přístupné evidence. Tento způsob se nazývá registrační a v našem právním řádu je nejobvyklejší. Pokud tedy budeme chtít zřídit například společnost s ručením omezeným, postačí ji založit (zakládací listinou, či společenskou smlouvou) a úspěšně zapsat do obchodního rejstříku, čímž dojde k jejímu vzniku, a tak i ke vzniku právní osobnosti. Registrace zde

¹² §90 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

¹³ §23 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

¹⁴ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9., str. 83

¹⁵ Húrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

plní konstitutivní funkci.¹⁶ Co se týče jednání právnické osoby, tak právnická osoba nikdy nemůže za sebe jednat sama, vždy za ní bude jednat fyzická osoba k tomu oprávněná.¹⁷

Opačný způsob vzniku právnické osoby oproti registračnímu nazýváme volným vznikem. Právnická osoba vzniká na základě oznámení o jejím založení, které se doručuje příslušnému veřejnoprávnímu orgánu. Příkladem mohou být odborové organizace a organizace zaměstnavatelů.¹⁸

Může však nastat i situace, kdy bude zaměstnanec zařazen k výkonu práce pro odštěpný závod. Odštěpný závod, stejně tak jako některé jiné organizační složky právnických osob, nemá právní osobnost. Zaměstnanec tak bude podléhat obchodní společnosti, jež předmětný odštěpný závod zřídila a která právní osobnost má.¹⁹

Dalším zaměstnavatelem může být stát, který jak jsem již zmínila, bude v soukromoprávní oblasti považován za právnickou osobu. Vystupuje-li tedy stát v soukromoprávní oblasti, je shodně jako jakýkoli jiný zaměstnavatel povinen řídit se příslušnými právními předpisy.²⁰ Zvláštní úpravu v tomto případě představuje ZMS.²¹ Dle §9 zákoníku práce bude za stát vykonávat práva a povinnosti, v oblasti pracovněprávní, organizační složka, která zaměstnance zaměstnává. Za stát je oprávněn jednat vedoucí organizační složky, které se dané pracovněprávní jednání týká, jak vyplývá z §7 odst. 1 ZMS.²² Jednotlivé

¹⁶ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁷ §161 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

¹⁸ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁹ Eliáš Karel, Hůrka Petr, Bezouška Petr, Morávek Jakub, Schmied Zdeněk a Trylč Ladislav, Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014, ANAG, 01.02.2014 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

²⁰ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

²¹ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

²² Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

organizační složky státu, jejichž výčet nalezneme v §3 odst. 1 ZMS, nicméně nejsou právními osobami.²³

2.1.3 Obsah pracovního poměru

V úvodu této kapitoly jsem zmínila, že uzavřením pracovní smlouvy vzniká synallagmatický závazkový vztah mezi smluvními stranami. Těmito smluvními stranami není nikdo jiný než zaměstnavatel a zaměstnanec. Předmětem či obsahem závazkového vztahu mezi těmito subjekty jsou pak jejich vzájemná práva a povinnosti.

Tyto povinnosti najdeme upravené v zákoníku práce na mnoha místech. Zákoník práce je sice systematicky řazen, některá ustanovení se však propojují s jinými, které jsou zařazeny do jiné části zákoníku práce, což může být pro osobu neznalou práva obtížné pochopit. Obecně jsou ustanovení zákoníku práce často demonstrativní, zákonodárce tím nechává volnost smluvním stranám upravit jejich závazek dle potřeby v pracovní smlouvě. Ustanovení, kterými se tato práce bude zabývat, jsou však převážně kogentní.

I v této podkapitole můžeme hovořit o závislé práci, a to v souvislosti s oněmi právy a povinnostmi subjektů pracovněprávního vztahu. Patří mezi ně například povinnost zaměstnavatele vymezit druh práce v pracovní smlouvě jakožto obligatorní náležitost pracovní smlouvy.

Odměna za práci je ukázkou oboustranných práv a povinností, kdy na jedné straně vznikne zaměstnanci právo odměnu za práci požadovat a na straně druhé povinnost zaměstnavatele tuto odměnu poskytnout. Dalším příkladem může být povinnost zaměstnance vykonávat práci osobně a právo zaměstnavatele tuto povinnost požadovat.

K právům a povinnostem sepsaným v pracovní smlouvě patří i práva a povinnosti vyplývající z vnitřních předpisů zaměstnavatele. Nesmíme však opominout práva a povinnosti, které vyplývají z jiných právních předpisů než jen zákoníku práce.²⁴

²³ §3 odst. 2 zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

²⁴ Pro srovnání zákon č. 309/2006 Sb., zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při

2.2 Druhy pracovního poměru

Pracovní poměr můžeme dělit na šest základních druhů. Toto dělení je podstatné zejména pro vytyčení práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²⁵

Rozlišení druhů pracovního poměru dle délky sjednaného trvání nalezneme v zákoníku práce pod §39. Uvedené ustanovení stanovuje, že pokud nebyl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, bude mezi smluvními stranami uzavřen poměr na dobu neurčitou, který tak zákon upravuje negativní definicí. Pracovní poměr na dobu určitou nesmí mezi těmito smluvními stranami překročit dobu tří let. Je zde však možnost prodloužení, které je nutné chápat jako opakování. Pracovní poměr na dobu určitou tak smí být uzavřen na dobu maximálně tří let s možností ho opakovat nanejvýš dvakrát.

Dalším dělením druhů pracovního poměru je dle souběhu zákonných úprav. První, základní a nejběžnější úpravou bude úprava pouze dle zákoníku práce. Druhou možností je úprava vycházející i z jiných právních předpisů než jen ze zákoníku práce. Pod touto možností se skrývá například výkon veřejných funkcí, jak vyplývá z §5 zákoníku práce, dále například pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy, státních zástupců a další. U právních úprav vycházejících z jiných předpisů než zákoníku práce musí být dána pravidla, zda se vztahy založené na jejich základě budou řídit zákoníkem práce přímo, delegovaně, tedy pokud na zákoník práce jiný právní předpis odkáže, či subsidiárně v případě chybějící zvláštní právní úpravy. Tyto vztahy nazýváme pracovněprávní vztahy související se základními pracovněprávními vztahy.²⁶

Třetí způsob dělení je založen na charakteru zaměstnavatele, který může mít podnikatelský či naopak nepodnikatelský charakter. Toto členění je důležité pro rozsah uzavíraných kolektivních smluv, dále případně rozšířeným okruhem povinností či založením pracovního poměru jmenováním u nepodnikatelských

činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

²⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 640., str. 182

²⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 640., str. 157-163

subjektů.²⁷ Toto dělení však není významné pro obsah práce a dále se mu tak nevěnuje.

Nabízí se také dělení na základě způsobu vzniku pracovního poměru. Zákoník práce předpokládá dvě formy vzniku pracovního poměru. První a nejčastější možností je vznik na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§33 odst. 1 zákoníku práce), tedy dvoustranného právního jednání.²⁸ Druhou formou vzniku pracovního poměru je jmenování. Jmenováním lze dle obecné úpravy obsažené v zákoníku práce založit pracovní poměr jen u vedoucího zaměstnance. Jmenování představuje jednostranného právní jednání zaměstnavatele, přičemž jmenovaná osoba musí se svým jmenováním vyslovit souhlas.²⁹ Pokud je do funkce jmenován zaměstnanec, který je již zaměstnancem daného zaměstnavatele, dochází u něj ke změně obsahu pracovního poměru.³⁰

Dalším možné dělení je dle místa výkonu práce. Rozhodující v tomto případě bude, zda zaměstnanec práci vykonává na pracovišti zaměstnavatele, či mimo pracoviště zaměstnavatele. Na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele se nevztahují ustanovení zákoníku práce týkající se zejména rozvržení pracovní doby, náhrady mzdy nebo platu při důležitých osobních překážkách.³¹ Práce na dálku, zejména z domova, představuje dynamicky se rozvíjející součást pracovního práva, zákoník práce byl v nedávné minulosti novelizován Novelou zákoníku práce, která přinesla dosud absentující úpravu tohoto institutu.

Poslední dělení vychází z rozsahu pracovní doby. Pracovní doba může mít podobu stanovené týdenní pracovní doby, která činí 40 hodin.³² Tato pracovní doba je nižší například u zaměstnanců pracujících ve vícesměnných provozech a u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu.³³

²⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 640., str. 184 a 185

²⁸ §33 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

²⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 640., str. 185

³⁰ Hloušková Pavla, Schmied Zdeněk, Tomandlová Ludmila a Trylč Ladislav, Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce - 375 odpovědí, ANAG, 01.04.2013 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

³¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 640., str. 185

³² §79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³³ §79 odst. 2 písmeno a), b) a c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Stanovenou týdenní pracovní dobu je možné zkrátit pouze na základě vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy. Pro zaměstnance je výhodné, že v tomto případě nedochází ke krácení mzdy. Jak již užití termínu mzda napovídá, výhodu zkrácení týdenní pracovní doby nemají zaměstnanci, kteří pobírají plat, tedy ti, jejichž zaměstnavatel je uveden v některém z bodů v §109 odst. 3 zákoníku práce.

Od zkrácené pracovní doby je třeba odlišit kratší pracovní dobu. Zaměstnanci mají možnost písemně sjednat se zaměstnavatelem kratší pracovní dobu, tedy kratší dobu, než je stanovená zákoníkem práce v §79. Takovéto krácení pracovní doby oproti obvyklé týdenní pracovní době se však již promítne do výše sjednané mzdy či platu. Z této úpravy však existují i výjimky, a to například těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě do 15 let a zaměstnanci dlouhodobě pečující o závislé fyzické osoby. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti na stanovení kratší pracovní doby dané ze strany takovýchto zaměstnanců, pokud mu v tom brání vážné provozní důvody.³⁴

2.3 Pracovní smlouva

Pracovní poměr se zpravidla zakládá pracovní smlouvou, není-li založen pracovní smlouvou, může ve stanovených případech vzniknout na základě jmenování.³⁵

Můžeme si však položit otázku, zda by mohl pracovní poměr vzniknout i na základě volby. Tuto možnost současné znění zákoníku práce nezná, avšak volba může být podmínkou k tomu, aby následně mohla být s budoucím zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva.³⁶ Vznik pracovního poměru pro obsah této práce není rozhodný, a tak i zde jen ve stručnosti.

Pravidla pro sjednávání pracovní smlouvy, stejně tak jako práva a povinnosti, které z této smlouvy smluvním stranám vyplývají, upravuje zákoník práce.³⁷ Při uzavírání pracovního poměru nesmíme zapomenout, že pracovní poměr může vzniknout jen na základě svobodného projevu vůle stran, srozumitelně, vážně a určitě. Tato zásada je absolutní a bezvýjimečná. Na obecné

³⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2. str. 153

³⁵ §33 odst. 1 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2. str. 31

³⁷ KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9. str. 139

náležitosti právního jednání se i v pracovním právu užije úprava občanského zákoníku. Totéž platí i pro oblast závazkových právních vztahů, pokud zákoník práce jakožto *lex specialis* neobsahuje zvláštní úpravu.

Na základě výše uvedeného můžeme dojít k závěru, že pracovní smlouva je výsledek dvoustranného právního jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která určuje jejich vzájemný vztah spolu s právy a povinnostmi obou stran.

2.3.1 Obligatorní náležitosti

Obligatorní, tedy nezbytné, náležitosti pracovní smlouvy jsou taxativně vyjmenovány v §34 zákoníku práce a dle mého názoru by se pro ně hodilo označení 3 + 1 náležitosti. Vysvětlení této myšlenky je jednoduché. V §34 odst. 1 zákoníku práce nalezneme tři náležitosti, které musí pracovní smlouva obsahovat, avšak v §34 odst. 2 zákoníku práce je stanoveno, že pracovní smlouva má mít písemnou podobu, nejde tedy o obsahovou náležitost, která by se musela uvádět ve smlouvě, jako v odst. 1, neboť stanovuje její podobu.

Nedodržení požadavku písemné podoby zakládá neplatnost pracovní smlouvy. Této neplatnosti se však dle §20 zákoníku práce nelze dovolat, pokud pracovní smlouva sice byla uzavřena v jiné než písemné podobě, avšak již bylo podle ní započato plnění, např. pokud zaměstnanec nastoupil do práce.³⁸

Co do obsahových náležitostí pracovní smlouvy je nutné sjednat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Konkretizace druhu vykonávané práce nemusí být až tak podrobná, jako souladná se zákoníkem práce jsou akceptována i jeho poměrně široká vymezení. Nejvhodnějším řešením se tak jeví vymezení druhu práce jakožto určité profese.

Další obsahovou náležitostí bude sjednání místa, popřípadě vícero míst, kde má být druh práce vykonáván. S odkazem na bod 2.2 Druhy pracovního poměru této práce jen doplním, že jakožto místo výkonu práce může být sjednán kraj, obec, či přímo pracovitě zaměstnavatele. Pokud by v pracovní smlouvě nebylo sjednáno místo výkonu práce, bude se za toto místo považovat místo zaměstnavatelova provozu, pokud by přicházelo v úvahu více míst zaměstnatelova

³⁸ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 40 a 41

provozu, bylo by za místo výkonu práce považováno místo, kde byl zaměstnanec přijat.³⁹

Třetí a poslední obsahovou náležitostí bude den nástupu do práce. Den nástupu do práce bude významný například v případě, když zaměstnanec v tento den nenastoupí a zaměstnavatel tak bude moci využít své právo od pracovní smlouvy odstoupit. Tohoto práva bude moci využít pouze do doby, než zaměstnanec do práce nastoupí.⁴⁰

2.3.2 Fakultativní náležitosti

Mezi fakultativní, neboli ostatní náležitosti řadíme informace, které nemusí být v pracovní smlouvě určeny, avšak zaměstnavatel má povinnost o nich zaměstnance písemně informovat, a to ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru. Přestože tyto náležitosti nepředstavují obligatorní ujednání pracovní smlouvy, tvoří podstatnou součást pracovního poměru⁴¹

Taxativní výčet těchto náležitostí nalezneme v §37 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se mimo jiné o název a sídlo zaměstnavatele v případě právnické osoby, v případě fyzické osoby jméno, příjímání a její adresu, dále bližší označení druhu a místa výkonu práce.

Novelou zákoníku práce byla z tohoto ustanovení odebrána například povinnost informovat zaměstnance o jménu a příjmení. Naopak byla přidána povinnost informovat o době trvání a podmínkách zkušební doby, postupu při rozvazování pracovního poměru, odborném rozvoji, práci přesčas, rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu, poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo a orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel za zaměstnance odvádí pojistné na sociální zabezpečení.

V důsledku účinnosti Novely zákoníku práce, jež nastala ke dni 1. 10. 2023, došlo ke zkrácení lhůty, kterou má zaměstnavatel pro splnění informační povinnosti, a to z 1 měsíce na 7 dní.

³⁹ KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9. str. 140

⁴⁰ §34 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴¹ §37 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Velikou výhodu pro zaměstnavatele při uzavírání pracovní smlouvy zde představuje §37 odst. 2 zákoníku práce, díky kterému může zaměstnavatel o náležitostech uvedených v §37 odst. 1 (s výjimkou písmen a), b), a j)) zákoníku práce zaměstnance informovat odkazem na právní předpis, vnitřní předpis či kolektivní smlouvu.

Specifickým ustanovením, jež dává zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance, je ustanovení §37a zákoníku práce, které se vztahuje na informování zaměstnanců vysílaných na území jiného státu. Toto ustanovení bylo do zákoníku práce přidáno Novelou zákoníku práce a nabylo účinnosti dne 1. 10. 2023.

Vedle fakultativních náležitostí existují i další ujednání, která bývají v praxi do pracovních smluv zahrnována. Jsou jimi například ujednání o souhlasu s pracovní cestou, konkurenční doložce a s ní spojeným odchodným.⁴² Institut pracovní cesty je z pohledu této práce velice důležitou fakultativní náležitostí pracovní smlouvy. Pokud by chtěl zaměstnavatel zaměstnance vyslat zaměstnance na pracovní cestu bez příslušného souhlasného ujednání v pracovní smlouvě, bude vyžadován individuální souhlas pro každou pracovní cestu, stejně jak tomu je u zákonem chráněných skupin zaměstnanců, jakými jsou např. těhotné ženy. Této problematice se dále věnuje kapitola 3.2.2.1. Pracovní cesta.

⁴² JANŠOVÁ, Marie Mgr. a JUDr. Vít HORÁČEK PHD. *Pracovní smlouva I. – Náležitosti pracovní smlouvy* [online]. 2003 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-i-nalezitosti-pracovnismlouvy-21821.html>

3. Změna pracovního poměru

Pokud budeme hovořit o změně pracovního poměru, nemyslíme tím ukončení pracovního poměru zaměstnance u původního zaměstnavatele a nastoupení k novému zaměstnavateli, ale změnu některého z prvků v pracovním poměru. Tyto prvky mohou být měněny ze strany zaměstnance i zaměstnavatele.

Může jít o změnu v subjektu pracovního poměru, tedy změnu zaměstnavatele, v žádném případě ne změnu zaměstnance. Z logiky věci vyplývá, že pokud by došlo ke změně osoby zaměstnance, muselo by dojít k ukončení jeho pracovního poměru a nejednalo by se tak o jeho změnu, nehledě na povinnost zaměstnance konat práci osobně. Dále změnu obsahu pracovního poměru, pod kterou řadíme převedení na jinou práci nebo změnu místa výkonu práce. Pod změnu místa výkonu práce řadíme pracovní cestu, přeložení a dočasné přidělení. Ke změně objektu pracovního poměru, tedy výkonu závislé práce, dojít nemůže.

Zákoník práce dává větší míru ochrany zaměstnanci než zaměstnateli, je tedy vždy nutné zvážit, zda při změně pracovního poměru nebude potřeba souhlas zaměstnance. Souhlas nebude vyžadován v zákonem stanovených případech, či pokud půjde o práva, která mohou být jednostranně měněna zaměstnavatelem (na základě vnitřního předpisu, mzdového výměru), nebo pokud jsou zaměstnavatelem poskytována bez písemného podkladu. Můžeme tedy dovodit, že jeden z případů, kdy bude souhlas vyžadován, bude změna pracovních podmínek. Tyto podmínky mohou být sjednány v písemné i ústní formě, přičemž mohou být sjednány v samotné pracovní smlouvě či i mimo ni v průběhu trvání pracovního poměru. Pokud by zaměstnavatel chtěl jednostranně změnit pracovní podmínky, jež byly sjednány dvoustranným právním jednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a zaměstnanec s touto změnou nevyslovil svůj souhlas, není zaměstnanec povinen se touto změnou řídit. Zaměstnanec může tuto změnu pracovních podmínek i výslovně odmítnout, aniž by tím došlo k porušení jeho povinností.⁴³

Z výše uvedeného vyplývá, že obligatorní náležitosti pracovní smlouvy nemohou být jednostranně měněny. Zaměstnavatel však může jednostranně změnit například náplň práce, bude-li i nadále spadat sjednaný druh práce. Pokud

⁴³ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2. str. 55

bude mít zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednaný druh práce „uklízeč“, může jej zaměstnavatel převést se zachováním tohoto druhu práce na jinou náplň práce, tedy například z úklidu provozních částí hotelu na úklid hotelových pokojů. Obdobný případ nastane s místem výkonu práce. Pokud bude jako místo výkonu práce sjednáno „město Plzeň“, může být zaměstnanec převeden zaměstnavatelem na úklid jiné pobočky v rámci města Plzeň.⁴⁴

Postačí zaměstnanci ústně sdělit, že v jeho případě dojde k nějaké ze změn pracovního poměru? Nepostačí. Odpověď nalezneme v občanském zákoníku, konkrétně §564, který zní: „*Vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě; vyžaduje-li tuto formu jen ujednání stran, lze obsah právního jednání změnit i v jiné formě, pokud to ujednání stran nevyklučuje.*“ Jelikož pracovní smlouvy mají být uzavírány písemně, musí tak i změny jich se týkající být prováděny písemně (toto se netýká změny náplně práce).⁴⁵

Jednou ze základních zásad pracovního práva, kterou najdeme v Listině základních práv EU v čl. 5, je zákaz nucených prací. Tato zásada se promítla do §40 zákoníku práce, který nám tuto zásadu předestírá ve formě nutného souhlasu zaměstnance a zaměstnavatele, tedy smluvních stran, se změnou pracovního poměru.⁴⁶ Zákaz jednostranných změn pracovního poměru zajišťuje stálost práv a povinností smluvních stran v rámci pracovního poměru a předchází situacím, při nichž by mohlo dojít k nastolení takových pracovních podmínek pro zaměstnance, které by nebylo možno považovat za důstojné.⁴⁷

Pokud by změny pracovní smlouvy nebyly provedeny písemně, může být právní jednání, kterým byla změna provedena, zatíženo relativní neplatností.⁴⁸ V odborné literatuře se nicméně objevují názory, že neplatností by nemusela být stížena právní jednání, která nebyla provedena v písemné formě a kterými zaměstnavatel plnil svou povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci

⁴⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2. str. 55

⁴⁵ Roučková Dana a Schmied Zdeněk, *Zákoník práce 2023, ANAG, 01.01.2023* [cit. 03.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

⁴⁶ Roučková Dana a Schmied Zdeněk, *Zákoník práce 2023, ANAG, 01.01.2023* [cit. 03.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

⁴⁷ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*, Polygon, 01.02.2022 [cit. 03.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

⁴⁸ §582 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník a §20 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

vyplývající z §41 odst. 1 zákoníku práce či kterými využil svého práva převést zaměstnance na jinou práci dle §41 odst. 2 a odst. 4 zákoníku práce.⁴⁹

3.1 Změna subjektu pracovního poměru

Jak již bylo vysvětleno v kapitole 3. Změna pracovního poměru, změna v subjektu pracovního poměru může nastat pouze na straně zaměstnavatele, kterým může být jak fyzická, tak právnická osoba. Změna na straně zaměstnance je zcela vyloučena. Pokud by došlo ke změně zaměstnance, nebyl by naplněn jeden ze základních předpokladů závislé práce, a to, že práci koná zaměstnanec pro zaměstnavatele osobně.

Česká právní úprava v tomto případě vychází ve značné části z evropského práva, konkrétně směrnic EU, které dotváří judikatura na národní i nadnárodní úrovni. Počátky evropské právní úpravy sahají do 70. let 20. století, kdy mezi zaměstnanci převládaly obavy ohledně jistoty zaměstnání a změn pracovních podmínek. V návaznosti na tyto obavy byla přijata směrnice 77/187, která následně byla novelizována směrnicí 98/50, čímž byly do znění směrnice zejména promítnuty závěry plynoucí z judikatury SDEU. Směrnice 77/187 byla jedním z prvních pokusů o jednotnou úpravu. Byla však neúplná, nedefinovala klíčové myšlenky a nereagovala na sociální a ekonomickou situaci. Docházelo tak k častým sporům, jejichž výsledkem byla soudní judikatura, která musela právní úpravu aktivně dotvářet.⁵⁰

Dne 12. března 2001 byla přijata směrnice Rady 2001/23/ES, která se pokouší o částečnou harmonizaci právních řádů členských států EU. I tato koncepce však nebyla přijata s nadšením, jelikož se podstatným způsobem dotýká podstaty práva na svobodné podnikání, které je jedním z mnoha principů EU a najdeme ho zakotvené v čl. 16 Základní listiny práv a svobod EU.⁵¹ Do českého právního řádu byla evropská úprava transponována především novelou⁵² zákoníku

⁴⁹ Roučková Dana a Schmied Zdeněk, *Zákoník práce 2023*, ANAG, 01.01.2023 [cit. 03.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

⁵⁰ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s. ISBN 978-80-7400-718-7. str. 4

⁵¹ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s. ISBN 978-80-7400-718-7. str. 4 a 5

⁵² 365/2011 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2012] Převzato z CODEXIS®

práce v roce 2011 a následně pak novelou⁵³ zákoníku práce v roce 2020. Obě tyto novely v sobě zpracovávají veliké množství směrnic.⁵⁴

Podstatou přechodu práv a povinností, kterými se zde budeme zabývat, je princip univerzální sukcese. Nový zaměstnavatel tak vstupuje do práv a povinností, které již mezi zaměstnancem a původním zaměstnavatelem existují. Tyto práva a povinnosti následně přejímá. Pokud by tomu tak nebylo, mohla by většina zaměstnanců s příchodem nového zaměstnavatele přijít o zaměstnání, popřípadě by zde byla veliká nejistota, zda je nový zaměstnatel znovu zaměstná a také za jakých podmínek.⁵⁵

Díky univerzální sukcesi jsou chráněna práva zaměstnanců a nelze se od nich odchýlit v jejich neprospěch. Tuto skutečnost označujeme jako jednostranně kogentní. Těchto práv se tak zaměstnanec nemůže vzdát ani nemohou být omezena, byť by k tomu dal souhlas.⁵⁶ Odchýlení od právní úpravy je tak vyloučeno, přestože §338 odst. 2 až 4 zákoníku práce navazují na § 363 zákoníku práce, který odchýlení od právní úpravy připouští.⁵⁷ Evropské směrnice tak mají za cíl, aby změna zaměstnavatele neměla negativní vliv na zaměstnance a vytvoření rovnováhy mezi zájmy nového zaměstnavatele a zájmy zaměstnanců.⁵⁸

Pracovněprávní vztah se zaměstnanci zůstává zachován. Pro zaměstnance dojde jen ke změně osoby zaměstnavatele, zatímco obsah jeho pracovněprávního vztahu zůstává zachován.⁵⁹ Nový zaměstnavatel, tak nemá důvod se zaměstnancem sjednat novou pracovní smlouvu. Pokud by přeci jen zaměstnavatel chtěl změnit některou z náležitostí pracovní smlouvy, musí mezi ním a zaměstnancem dojít k dohodě. Pokud však zaměstnavatel neuspěje, je povinen zaměstnanci přidělovat práci dle jeho pracovního zařazení a plnit všechny

⁵³ 285/2020 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2021] Převzato z CODEXIS®

⁵⁴ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 246

⁵⁵ Košnar Michael a Schmied Zdeněk, Dovolena a její aplikace v praxi s praktickými příklady, ANAG, 01.05.2022 [cit. 20.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®)

⁵⁶ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s. ISBN 978-80-7400-718-7. str. 6 a 7

⁵⁷ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9. str. 893

⁵⁸ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s. ISBN 978-80-7400-718-7. str. 6 a 7

⁵⁹ Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 25.10.2007 sp. zn. 21 Cdo 250/2007 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-10-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

další závazky plynoucí z jeho pracovní smlouvy.⁶⁰ ⁶¹Jiná situace nastává, pokud zde figurují i kolektivní smlouvy. Práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy jsou pro zaměstnavatele závazná pouze po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy, avšak nejdéle do konce následujícího kalendářního roku.⁶²

Přechod práv a povinností se týká všech zaměstnanců v pracovněprávním poměru, tedy jak zaměstnanců, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu, tak zaměstnanců, kteří pracují na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁶³ Mezi tyto dohody řadíme dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Následující dvě podkapitoly jsou věnovány přechodu práv a povinností, dle zákoníku práce a zvláštních předpisů. Důvodům přechodu však nebude věnována přílišná pozornost, jelikož se práce zaměřuje na změnu pracovního poměru, a tak bude důraz kladem spíše na právní úpravu týkající se stavu po změně způsobené přechodem práv a povinností. Obecně vzato zákoník práce ani na důvody převodu nehledí.

3.1.1 Přechod práv a povinností dle zákoníku práce

Problematiku *přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovně právních vztahů* najdeme v hlavě XV zákoníku práce. Díl první této hlavy se nazývá: *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba*. Dle mého názoru byl název tohoto dílu poněkud nešťastně zvolen zákonodárcem. A to hned ze dvou důvodů. Prvním důvodem je systematické zařazení. V případě, že je v nadpise uvedeno: *je-li zaměstnavatelem fyzická osoba*, je logické se domnívat, že níže v textu nalezneme jiný nadpis ve znění: *je-li zaměstnavatelem právnická osoba*. Tento nadpis zde však nenalezneme. Druhým důvodem je skutečnost uvedená v §338 odst. 4 zákoníku práce, tedy stále díle

⁶⁰ XIII. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 a násl.). 2024 - MPSV, TREXIMA, SPOL. S R.O. *Průručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XIII1Prechodpravapovinnostipodle>

⁶¹ Vyplývá tak z implementace Směrnice Rady 2001/23/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů ze dne 12. března 20021

⁶² §338 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶³ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobotinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 1034*

prvém, a to, že se za osobu přejímajícího zaměstnavatele považuje i právnická osoba, která je způsobilá pokračovat v dosavadní činnosti nebo v obdobném druhu této činnosti.

Ke dni 30. 7. 2020 došlo ke změně §338, a to v důsledku transpozice směrnice 2001/23/ES, která byla provedena zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. U předchozí právní úpravy docházelo k převodu úkolů a činností (i jejich částí) zaměstnavatele k novému zaměstnavateli, který k tomu byl způsobilý. Chyběla zde podmínka zachování osobnosti hospodářské jednotky. Tato podmínka způsobovala problémy například v případě změny dodavatele, kde chyběl upravený právní vztah mezi dosavadním zaměstnavatelem a tím novým. Do té doby poměrně vágní právní úprava tak byla upřesněna o závěry judikatury SDEU.⁶⁴

Mezi důvody přechodu práv a povinností patří faktický převod úkolů nebo činností mezi zaměstnavateli, outsourcingu a insourcingu. Mezi tyto úkoly patří úkoly související se zajištěním výroby a poskytování služeb či činnosti prováděné na místech k tomu určených. Takto široká definice znemožňuje užití části judikatury SDEU týkající se směrnice 2001/23/ES, jenž se zakládá na převodu hospodářské jednotky. Hospodářská jednotka je dle judikatury SDEU založena na majetku nebo na pracovní síle. Hospodářská jednotka založená na majetku si zachová svou identitu, pokud dojde k převodu významné části aktiv, zatímco u hospodářské jednotky založené na pracovní síle dojde k zachování identity, pokud nový zaměstnavatel převezme většinu zaměstnanců. V případě outsourcingu půjde o úkoly a činnosti, který dosavadní zaměstnavatel vyčlení a předá jejich výkon jinému subjektu. Naopak u insourcingu zaměstnavatel převezme určité úkoly či činnosti, které byly doposud zajišťovány externě.⁶⁵

⁶⁴ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., *Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání.* Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9. str. 892 a 893

⁶⁵ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání.* Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 1028 a 1029

Česká právní úprava se naproti tomu zakládá na koncepci převodu činnosti nebo úkolů. Tato koncepce je odlišná od té, jenž zakotvuje směrnice 2001/23/ES, která pracuje, jak bylo popsáno výše, s převodem hospodářské jednotky.⁶⁶

Zákoník práce nehledí na důvod převodu, jedinými podstatnými skutečnostmi zůstávají, zda je nový zaměstnavatel schopen pokračovat v dosavadní či obdobné činnosti⁶⁷ a že k přechodu nemůže dojít z libovůle zaměstnavatelů, dojde k němu pouze v zákonem stanovených případech (ať již na základě zákoníku práce či zvláštního předpisu).⁶⁸ Ostatně tak judikoval i Nejvyšší soud dne 22. 1. 2014 ve svém usnesení pod sp. zn. 21 Cdo 753/2013.⁶⁹ Roli zde nehraje ani „*zda převáděné úkoly a činnosti tvoří určitý hospodářský celek.*“⁷⁰

K přechodu práv nemůže dojít také smluvním ujednáním mezi zaměstnavateli⁷¹, při dobrovolném převzetí povinnosti odškodnit pracovní úraz jiným než povinným subjektem⁷² či na základě uzavření smlouvy o postoupení pohledávek⁷³.

Nejvyšší soud se přiklonil ke konceptu hospodářského jednotky jen v jediném případě, a to v rozsudku ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2746/2017. Toto rozhodnutí se týkalo změny dodavatele u smlouvy o poskytování služeb. Nejvyšší soud zde došel k závěru, že nemusí dojít k převzetí majetku, převezme-li nový dodavatel zásadní část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel pro danou činnost používal. Tímto rozhodnutím se Nejvyšší soud podstatně odchýlil od své ustálené judikatury.

V §338 odst. 3 zákoníku práce najdeme podmínky, které je potřeba splnit, aby došlo k přechodu práv a povinností v celém rozsahu na nového

⁶⁶ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s. ISBN 978-80-7400-718-7, str. 49

⁶⁷ §338 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁸ Stránský Jaroslav a kolektiv autorů, *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, SONDY, 01.05.2012 [cit. 20.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®)

⁶⁹ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 1028

⁷⁰ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 1029

⁷¹ Rozsudek, Nejvyšší soud, 25.02.2020, 21 Cdo 3765/2018, ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.3765.2018.1 [cit. 03.11.2023] Převzato z CODEXIS®

⁷² Rozsudek, Nejvyšší soud, 17.10.2017, 21 Cdo 5139/2016, ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.5139.2016.1 [cit. 03.11.2023] Převzato z CODEXIS®

⁷³ Usnesení (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 17.03.2004 sp. zn. 21 Cdo 2659/2003 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-4]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

zaměstnavatele. Rozhodné bude, aby zaměstnavatelova činnost nespočívala zcela nebo převážně v dodávání zboží, po převodu byl vykonávána alespoň obdobným způsobem a rozsahem, není zamýšlena jako krátkodobé či jednorázové plnění, není zde záměrně před převodem vytvořená skupina zaměstnanců, která by vykonávala výhradní či převážnou činnost a v poslední řadě aby byl převáděn majetek či právo ho požívat nebo užívat. Tyto podmínky se však nevztáhnou na případy, kdy jiný právní předpis stanoví, že s určitým právním jednáním je spjat převod činnosti zaměstnavatele. Příkladem může být koupě či pacht závodu nebo fúze sloučením.⁷⁴

Z logiky věci vychází, že pokud byl se zaměstnancem sjednán pracovní poměr po přechodu práv a povinností, nemůže u takového zaměstnance dojít k přechodu práv a povinností. Touto skutečností se nicméně zabýval i SDEU, a to ve věci C-287/86.⁷⁵

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. NS 21 Cdo 1840/2010 dovodil, že jsou-li splněny všechny podmínky dle zákoníku práce (§338 odst. 3) či zvláštních zákonů, přecházejí práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele i v případě nesouhlasu zaměstnanců.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015 může dojít k přechodu práv a povinností z dosavadního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele i v případě, kdy dosavadní zaměstnavatel vykonával svou činnost v pronajatých prostorách a po ukončení tohoto nájmu uzavřel pronajímatel nájemní smlouvu s novým nájemcem, který pokračuje ve shodné nebo obdobné činnosti jako bývalý nájemce. Nejvyšší soud se dále přiklonil k názoru, že není rozhodující, zda tvoří součást nájmu i věci sloužící k provozování činnosti v pronajatých prostorách.

⁷⁴ XIII. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 a násl.). 2024 - MPSV, TREXIMA, SPOL. S R.O. *Průručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XIII1Prechodpravapovinnosti podle> KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., *Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání.* Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9. str. 893

⁷⁵ Věc 287/86: Rozsudek Soudního dvora (třetího senátu) ze dne 17. prosince 1987. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark proti Ny Molle Kro. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Arbejdsretten - Dánsko., 17.12.1987, 61986CJ0287, 61986J0287 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®

Nejméně 30 dní před přechodem práv a povinností jsou současný i budoucí zaměstnavatel povinni informovat o této skutečnosti odborovou organizaci a radu zaměstnanců. Nejsou-li tyto subjekty u zaměstnavatele zřízeny, musejí být informováni přímo zaměstnanci. Informace musí obsahovat datum převodu, toto datum nemusí být stanovené, postačí ho navrhnout, dále připravovaná zaměstnanecká opatření, důvody převodu a ekonomické, sociální a právní důsledky tohoto převodu pro zaměstnance.⁷⁶ Pokud by zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace či rada zaměstnanců, nesplnil oznamovací povinnost, bude toto jednání považováno za přestupek. Fyzická osoba by se dopustila přestupku na základě §10 odst. 1 zákona o inspekci práce, fyzická podnikající osoba a právnická osoba by se dopustili přestupku dle §23 odst. 1 zákona o inspekci.

Pokud by se zaměstnanec rozhodl rozvázat svůj pracovní poměr v souvislosti s přechodem práv a povinností na nového zaměstnavatele, má možnost tak učinit výpovědí. Pracovní poměr tak skončí nejpozději ke dni předcházejícímu nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Na nového zaměstnavatele tak práva a povinnosti z toho pracovněprávního vztahu nepřejdou, stejně tak na něj nepřejdou ani jiná práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které zanikly ke dni účinnosti právního jednání, na jehož základě by jinak došlo k přechodu práv a povinností.⁷⁷

Jakou má však možnost zaměstnanec, který hodlá ukončit pracovní poměr, v případě, kdy již došlo k přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele? Odpověď nalezneme v §339a odst. 1 zákoníku práce. Stěžejní podmínku zde hraje lhůta dvou měsíců, a to od různých okolností. Počátkem běhu lhůty může být účinnost přechodu práv a povinností z jeho pracovněprávního vztahu či účinnosti výkonu těchto práv. Pokud by byl pracovní poměr rozvázán v této lhůtě výpovědí danou zaměstnancem nebo dohodou, má zaměstnanec právo se soudně domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek, které neodmyslitelně souvisí s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu či jejich výkonem. Dojde-li soud k závěru, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení

⁷⁶ §339 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁷ Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 18.12.2008 sp. zn. 21 Cdo 449/2008 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-4]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

podmínek, které souvisí s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu, či jejich výkonem, má zaměstnanec právo na odstupné, které může dosáhnout až trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Další možností je uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru s dosavadním zaměstnavatelem a následné uzavření nové pracovní smlouvy s novým zaměstnavatelem. V nové pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, avšak jen v případě, že by toto ujednání nesměřovalo k faktickému vyhnutí se přechodu práv a povinností z dosavadního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele tím, že by nový zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr ve zkušební době. V takovém případě, jak dovodil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013, by ujednání o zkušební době bylo neplatné pro rozpor s dobrými mravy.⁷⁸

Další právní skutečností rozhodnou pro přechod práv a povinností může být smrt fyzické osoby. Smrtí zaměstnance zaniká i pracovní poměr (§48 odst. 4 zákoníku práce). Smrtí zaměstnavatele může a nemusí zaniknout pracovní poměr. Rozhodující zde bude, zda bude pokračováno v provozování živnosti oprávněnou osobou (dle živnostenského zákona) nebo v poskytování zdravotních služeb (dle zákona o zdravotních službách). Nehodlá-li oprávněná osoba pokračovat v předmětné činnosti, zaniká základní pracovněprávní vztah uplynutím 3 měsíců od smrti zaměstnavatele.⁷⁹

Přechod práv a povinností na nového zaměstnavatele je tedy v tomto případě možný pouze u poskytovatelů zdravotních služeb a živnostníků. Musí však být splněno několik podmínek, a to kumulativně. Nejprve musí osoba způsobilá stát se zaměstnavatelem učinit příslušný projev vůle, v němž vyjádří svůj záměr stát se novým zaměstnavatelem, a začít přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zemřelým zaměstnavatelem.⁸⁰

⁷⁸ Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 24.09.2014 sp. zn. 21 Cdo 3046/2013 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-4]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁷⁹ §342 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸⁰ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 250

3.1.2 Přejchod práv a povinností dle zvláštních právních předpisů

Přejchod práv a povinností nemůže nastat v případě smluvních ujednání, která by neměla svůj zákonný základ, ať již v zákoníku práce či jiných předpisech.⁸¹ Mezi tyto zvláštní předpisy řadíme občanský zákoník, zákon o přeměnách, insolvenční zákon, občanský soudní řád, zákon o veřejných dražbách, zákon o státním podniku a zákon o převodu majetku⁸² a školský zákon.

Přeměnou dle zákona o přeměnách míníme převod jmění na společníka, fúze společnosti či družstva splynutím či sloučením, rozdělení společnosti či družstva, příhraniční přemístění sídla a v poslední řadě i změnu právní formy právnické osoby. Naopak pod rozdělení bychom mohli zařadit rozštěpení sloučením, rozštěpení se vznikem nových společností nebo družstev a případně kombinaci těchto dvou možností. Tyto změny se pojí s občanským zákoníkem a najdeme je zde pod § 178 odst. 1 a §179 odst. 1.⁸³

Dle §4 a 7 zákona o státním podniku dojde k přechodu práv a povinností také při rozdělení, sloučení a splynutí státního podniku. Dále dle §17 zákona o převodu majetku v případě privatizace majetku. V případě dražby podniku dle §30 zákona o veřejných dražbách⁸⁴ a sloučení, rozdělení a splynutí školské právnické osoby (§127 školského zákona).⁸⁵

V případě insolvenčního zákona můžeme jmenovat §291 odst. 1, dle kterého na nabyvatele přecházejí práva a závazky na které se prodej podniku vztahuje, včetně práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ne však pohledávek, které vůči dlužníkovi vznikly do nabytí účinnosti smlouvy o prodeji

⁸¹ Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 05.04.2001 sp. zn. 21 Cdo 906/2000 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-10-28]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁸² Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání.* Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str.1031

⁸³ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání.* Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 1031

ŘIČÁNEK, Matěj. *Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.* 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s. ISBN 978-80-7400-718-7, str. 50

⁸⁴ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání.* Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 1031

⁸⁵ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.* 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s. ISBN 978-80-7400-718-7, str. 50

podniku.⁸⁶ Zaměstnanci však musejí své pohledávky přihlásit do insolventního řízení. Tyto pohledávky budou uplatňovány vůči převodci.⁸⁷

V těchto vyjmenovaných případech dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na základě občanského zákoníku či zákona o přeměnách. Pouze v případě změny právní formy dojde ke změně vnitřních poměrů společnosti. Tato změna s sebou nenese přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.⁸⁸

3.2 Změna obsahu pracovního poměru

Jak již bylo zmíněno, změna pracovního poměru může spočívat ve změně subjektu a obsahu. Nejčastěji však bude docházet ke změně obsahu, tedy změn vzájemných práv a povinností smluvních stran. Dojde k ní na základě dohody smluvních stran, nebo jednostranně, pokud půjde o vymezené případy stanovené zákoníkem práce. Změna obsahu pracovního poměru bude spočívat ve změně druhu vykonávané práce nebo změně místa jejího výkonu.

3.2.1 Převedení na jinou práci

S institutem převedení zaměstnance na jinou práci se v pracovních vztazích setkáváme poměrně často, stane tak pokud bude zaměstnanec zdravotně indisponován a nebude moci vykonávat práci, která mu zatím byla přidělována (dle jeho pracovní smlouvy). Pracovní neschopnost může být krátkodobá, dlouhodobá či trvalá. Zákoník práce v tomto případě chrání zaměstnance a dává povinnost zaměstnavateli zaměstnance převést na jiný druh práce, který vzhledem k jeho omezení nebude představovat překážku.⁸⁹

Zaměstnavatel by neměl opomenout zaměstnancův zdravotní stav, stejně tak jako jeho kvalifikaci a schopnosti.⁹⁰ Před zaměstnancovým převedením na jinou práci je zaměstnavatel povinen s ním tuto skutečnost projednat, a to včetně doby, po kterou má převedení trvat. Mění-li se v důsledku převedení na jinou práci obsah pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen s ohledem na zákonný

⁸⁶ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 1031

⁸⁷ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s. ISBN 978-80-7400-718-7, str. 50

⁸⁸ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 1031

⁸⁹ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 237

⁹⁰ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 239

požadavek písemné formy pracovní smlouvy vystavit zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede důvody a délku převedení.⁹¹ Tento požadavek se netýká případů uvedených v §41 odst. 2 písmeno c) a odst. 4 zákoníku práce.⁹²

Judikatura došla k závěru, že za situace, kdy zaměstnanec odmítne udělit písemný souhlas s převedením na jinou práci, nově přidělenou práci nicméně začne vykonávat, nemůže být toto jednání považováno za konkludentní souhlas. Zaměstnanec má právo odmítnout vykonávat práci jiného druhu, než který byl sjednán v pracovní smlouvě, aniž by šlo o porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance. Souhlas zaměstnance s převedením na jinou práci bude vyžadován i v případě prostoje, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat druh práce sjednaný v pracovní smlouvě kvůli poruše na strojích či přerušení dodávky surovin. Pokud však v tomto případě začne zaměstnanec nově přidělenou práci vykonávat, lze to považovat za vyjádření souhlasu.⁹³ Hůrka k této problematice dodává, že forma souhlasu v případě prostoje není zákoníkem práce nějak určena, a tak je možné ho dát jak písemně, tak konkludentně. Co se však týká nedostatku práce, je vyžadován souhlas zaměstnance s převedením na jinou práci, pokud jej však neudělí a práci nezačne vykonávat, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci tak vzniká nárok na náhradu mzdy nejméně ve výši 80% průměrného výdělku v případě prostoje a nejméně ve výši 60% průměrného výdělku v případě nepříznivých povětrnostních vlivů.⁹⁴

Zaměstnanec může sám požádat zaměstnavatele o převedení na jinou práci, pokud to poskytovatel pracovnělékařských služeb doporučí, ale jen v případě, že dosavadní práce či pracoviště je pro zaměstnance nevhodné. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, pokud však z provozních důvodů nebude moci vyhovět ihned, je povinen vyhovět, jakmile to jeho provozní možnosti umožní.⁹⁵

3.2.1.1 Povinnost převést zaměstnance na jinou práci

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci najdeme v ustanovení § 41 odst. 1 zákoníku práce. Případy jsou taxativně vymezeny a půjde například o zaměstnankyni, která kojí a vykonávaná práce dle lékařského

⁹¹ §41 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹² §41 odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹³ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 240

⁹⁴ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s., str. 128 a 129

⁹⁵ §45 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

posudku ohrožuje její mateřství (písmeno c)), dále o zaměstnance pracujícího v noci, který je na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci (písmeno f)) a v neposlední řadě o zaměstnankyni-matku, požádá-li o to do konce devátého měsíce po porodu, pokud pracuje v noci (písmeno g)).

U těchto ustanovení narazíme mnohokrát na výraz „lékařský posudek“. Srovnáme-li původní znění zákoníku práce se současným, dojdeme k závěru, že dříve šlo o lékařský posudek vydaným zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu. V nynější úpravě zákon hovoří o lékařském posudku vydaném poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí správního orgánu. S ohledem na častý výskyt lékařského posudku v zákoně by bylo vhodné určit jeho právní závaznost. K tomuto tématu se již vyjádřil Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005-125, který měl za to, že úkon krajského úřadu týkající se zdravotní způsobilosti k práci „není rozhodnutím ve smyslu §65 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., Soudního řádu správního, a tak je vyloučen ze soudního přezkumu.“ Uvedené rozhodnutí bylo následně potvrzeno nálezem Ústavním soudem ze dne 23.9.2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08-1⁹⁶. Z uvedených rozhodnutí vyplývá, že lékařské posudky nejsou právně závazné a nejsou správními akty, které by bylo možné přezkoumávat ve správním soudnictví. Zaměstnanec, který nesouhlasí s rozhodnutím zaměstnavatele, jež bylo učiněno na základě lékařského posudku, se proti tomuto rozhodnutí zaměstnavatele musí bránit před civilními soudy žalobou na neplatnost úkonu zaměstnavatele, přičemž v tomto řízení může být posuzována správnost závěru uvedených v lékařském posudku, kterým byl podkladem pro napadené rozhodnutí zaměstnavatele.

3.2.1.2 Možnost převést zaměstnance na jinou práci

Možnost převedení zaměstnance zaměstnavatelem na jinou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, představuje na rozdíl od výše popsané povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance zaměstnatelovo právo a je na jeho uvážení, zda ho využije. Takovéto převedení je realizováno dvěma způsoby, přičemž rozlišujícím kritériem je to, zda je vyžadován zaměstnancův souhlas s převedením.

⁹⁶ Nález, Ústavní soud, 23.09.2008, Pl. ÚS 11/08, ECLI:CZ:US:2008:Pl.US.11.08.1 [cit. 29.01.2024] Převzato z CODEXIS®

3.2.1.2.1 Převedení na jinou práci se souhlasem zaměstnance

Zaměstnavatel má právo převést zaměstnance na jinou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, nemůže-li zaměstnanec vykonávat svou práci pro prostoje, kterými se dle §207 písm. a) zákoníku práce rozumí přechodná závada způsobená poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnanec nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, nebo musela-li být jeho práce přerušena v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů. Pro převedení v těchto případech zaměstnancův souhlas.

Odmítne-li zaměstnanec udělit souhlas s převedením na jinou práci, tuto vykonávat nebude a náleží mu náhrady mzdy nebo platu pro překážky v práci na straně zaměstnavatele ve výši minimálně 80 % při prostojích a ve výši 60 % při nuceném přerušení v důsledku nepříznivých povětrnostních podmínek.⁹⁷

3.2.1.2.2 Převedení zaměstnance na jinou práci jednostranně

Případy, kdy má zaměstnavatel možnost jednostranně rozhodnout o převedení zaměstnance na jiný druh práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě, najdeme v §41 odst. 2 a odst. 4 zákoníku práce. Souhlas zaměstnance není vyžadován, k převedení dojde i v případě jeho nesouhlasu, a to na dobu, kterou určuje zákoník práce, přičemž možná doba převedení se liší dle důvodu převedení zaměstnance.⁹⁸

Dle 41 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance na jinou práci byla-li zaměstnanci dána výpověď z důvodu vymezených v §52 písm. f) a g) zákoníku práce, dále při zahájení trestního řízení proti zaměstnanci pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přičemž možná doba tohoto převedení je stanovena až do pravomocného skončení trestního řízení zaměstnance. Podmínky pro převedení na jinou práci budou splněny i v okamžiku, kdy sice v souvislosti s jednáním zaměstnance, kvůli kterému bylo zahájeno trestní řízení, ještě ke vzniku škody na straně zaměstnavatele, avšak lze důvodně očekávat, že se tak v budoucnu stane či

⁹⁷ §207 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁹⁸ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 239

může stát.⁹⁹ Posledním důvodem pro převedení zaměstnance stanoveným v §41 odst. 2 zákoníku práce je dočasné pozbytí předpokladů pro výkon sjednané práce, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů. Časový rozsah převedení nesmí v tomto případě přesáhnout 30 pracovních dnů v rámci kalendářního roku.

Možnost převedení zaměstnance na jinou práci z důvodu vyjmenovaných v §41 odst. 2 zákoníku práce je do jisté míry limitována ustanovením §41 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel má převést zaměstnance v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, pouze v případě, kdy není možné dosáhnout účelu převedení v rámci sjednaného druhu práce, má zaměstnavatel právo převést zaměstnance i na jiný druh práce, než který byl sjednán v pracovní smlouvě.

Převedení zaměstnance na jinou práci na základě ustanovení § 41 odst. 4 zákoníku práce upravuje situaci, kdy je zaměstnanec převáděn na jinou práci v souvislosti s odvracením mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků. Zákonodárce v tomto ustanovení vymezil rovnou dvě omezení doby, po kterou může převedení trvat, a to jak po dobu nezbytné potřeby, tak na nezbytně nutnou dobu. Nabízí se otázka, zda zákonodárce pouze duplicitně uvedl dvě omezení maximální doby převedení, která budou vždy shodná, nebo zda se lze uvažovat o tom, že doba nezbytné potřeby a nezbytně nutná doba mohou trvat různě dlouho a převedení na jinou práci by muselo skončit s uplynutím kratší z nich.

Nesouhlas zaměstnance s převedením, pokud není vyžadován jeho souhlas, nemá vliv na platnost jeho převedení na jinou práci. Pouze v případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace a časový rozsah převedení zaměstnance na jinou práci, se kterým vyslovil nesouhlas, přesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce, je zaměstnavatel povinen projednat převedení zaměstnance s odborovou organizací. Pokud zaměstnavatel s odborovou organizací převedení neprojedná, nemá to žádný vliv na platnost převedení. Není ani podstatné, jak se odborová organizace k převedení vyjádří. Jedinou povinnost

⁹⁹ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

zaměstnavatele tedy představuje samotné projednání, názorem odborové organizace není nijak vázán.¹⁰⁰

V odborné literatuře se objevují názory, že povinnost zaměstnance vykonávat jinou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě, v případě jednostranného převedení nevyžadujícího zaměstnancův souhlas může některými svými znaky naplňovat definici nucené práce.¹⁰¹ Zákaz nucené práce samozřejmě vyplývá z článku 9 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod i lidskoprávních úmluv na mezinárodní úrovni. Je tedy otázkou, zda by nebylo vhodné zvolit v případě převedení zaměstnance na jinou práci, jež dle současné právní úpravy nevyžaduje zaměstnancův souhlas, jiné legislativní řešení, které by kladlo větší důraz na zájmy zaměstnance.

3.2.2 Změna místa výkonu práce

Sjednání místa výkonu práce je jednou z obligatorních náležitostí pracovní smlouvy. Může být vymezeno široce (území České republiky, kraj) či úzce (obec nebo konkrétní pracoviště). Pro změnu místa výkonu práce zákoník práce používá institut pracovní cesty, přeložení a dočasného přidělení.

3.2.2.1 Pracovní cesta

*„Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.“*¹⁰² Souhlas s vysláním na pracovní cestu ze strany zaměstnance je vyžadován.

Zákoník práce konkrétně nespécifikuje časové období, po které může pracovní cesta trvat, stanoví pouze omezení v tom smyslu, že pracovní cesta může trvat jen po nezbytně nutnou dobu. Z logiky věci musí pracovní cesta trvat alespoň tak dlouho, aby mohlo dojít ke splnění jejího účelu. Mohli bychom říci, že půjde buď o jednorázovou pracovní cestu, nebo dlouhotrvající pracovní cestu.¹⁰³ Právní předpisy nespécifikují četnost vysílání zaměstnance na pracovní cestu ani

¹⁰⁰ Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 161 a 162.

¹⁰¹ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s., str. 128

¹⁰² §42 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰³ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 242

„vzdálenost od sjednaného místa výkonu práce, místa jeho bydliště či jeho pravidelného pracoviště“¹⁰⁴

Mimo sjednaného místa výkonu práce může zaměstnanec vykonávat práci, pouze pokud k tomu předem udělil souhlas. Tento souhlas většinou najdeme obecný v pracovní smlouvě, zaměstnavatel tak předejde nutnosti souhlasu s každou jednotlivou pracovní cestou. Výjimku zde mají těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o děti do 8 let věku, osamělí zaměstnanci, kteří pečují o dítě do 15 let věku, a zaměstnanci, kteří dlouhodobě sami pečují o osobu závislou na fyzické pomoci jiné osoby ve druhém, třetím a čtvrtém stupni závislosti, u tohoto okruhu osob je vyžadován souhlas s každou cestou zvlášť. Nejedná se tedy o obecný souhlas, ale kvalifikovaný.¹⁰⁵ Pokud byl předem udělen souhlas obecný a nastala překážka, pro kterou je vyžadován souhlas kvalifikovaný, nelze k obecnému souhlasu přihlížet. Pokud však odpadne překážka, pro kterou je vyžadován kvalifikovaný souhlas, bude se přihlížet k obecnému souhlasu, který již byl udělen.¹⁰⁶

Další problematickou skupinu představují cizinci. Zákoník práce připouští, aby byl cizinec vyslán na pracovní cestu, ta však musí odpovídat vykonávané práci, ke které má cizinec udělenou modrou kartu, popřípadě kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, zaměstnaneckou kartu či povolení k zaměstnání.¹⁰⁷ Této problematice se věnuje i rozsudek Nejvyššího správního soudu, ze dne 30. 6. 2022, sp. zn. 2 Ads 130/2020-24. Cizinec, který bude vyslán na pracovní cestu, jejímž předmětem bude jiný druh práce než ten, který je uveden v pracovním povolení, přičemž délka jejího výkonu bude dočasného charakteru, se nedopouští výkonu nelegální práce.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁰⁵ Tomšej Jakub, Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání, Grada Publishing, 13.10.2023 [cit. 31.01.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁰⁶ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 242 a 243

¹⁰⁷ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁰⁸ Rozsudek, Nejvyšší správní soud, 30.06.2022, 2 Ads 130/2020, ECLI:CZ:NSS:2022:2.Ads.130.2020.24 [cit. 01.02.2024] Převzato z CODEXIS®

Souhlas s vysláním na pracovní cestu bývá velice často součástí pracovní smlouvy, to však neznamená, že musí být vždy písemný. Zaměstnanec jej může poskytnout i konkludentně, například tím, že se vydá na pracovní cestu či gestem. Je-li souhlas zahrnut do pracovní smlouvy, jeví se pro zaměstnavatele jako výhodné, pokud k souhlasu do pracovní smlouvy přidá ustanovení o tom, zda bude pracovní cesta tuzemská, tedy na území České republiky, či do zahraničí, případně obě možnosti.

Během pracovní cesty je zaměstnanec povinen řídit se pokyny vedoucího zaměstnance, kterým byl na cestu vyslán. V případě, že by byl zaměstnanec vyslán k jinému zaměstnavateli, může být pověřen vedoucí zaměstnanec tohoto zaměstnavatele, aby dával vyslanému zaměstnanci pokyny a řídil jeho práci. Z pověření musí vyplývat rozsah, v jakém může zaměstnanec řídit, kontrolovat a dávat mu pokyny. Důležité je, aby s tímto byl vysílán zaměstnanec obeznámen.¹⁰⁹ Zaměstnanec je povinen vykonat pracovní cestu i v případě, že je na ní vyslán vedoucím zaměstnancem, který k tomu není v rámci vnitřní organizace zaměstnavatele příslušný.¹¹⁰

3.2.2.1.1 Cestovní náhrady

Pod institut pracovní cesty nespadá pouze samotný výkon této cesty, nýbrž i cestovní náhrady. Dle §34a zákoníku práce je možné pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad přímo sjednat v pracovní smlouvě, přičemž nesmí být sjednáno širěji než jedna obec. Nesjednají-li smluvní strany v pracovní smlouvě pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, pak se za toto pravidelné pracoviště považuje sjednané místo výkonu práce. Zde můžeme nicméně narazit na to, že místo výkonu práce může sjednáno jakožto větší celek než obec, například kraj nebo i území celé České republiky. V tomto případě se za pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad považuje obec, ze které zaměstnanec nejčastěji vyrazí k výkonu práce.

Co se týče finanční stránky pracovní cesty, tak náklady s ní spojené hradí zaměstnavatel. V §152 zákoníku práce jsou taxativně vyjmenovány situace, při nichž vzniká zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady

¹⁰⁹ §42 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁰ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

za cestovní výdaje, které mu vznikly. Tyto cestovní výdaje nemusí zaměstnanci vznikat jen během pracovní cesty, ale mohou vznikat i u výkonu práce v zahraničí, dočasného přidělení nebo přeložení. Jelikož je úprava cestovních náhrad při pracovní cestě nejrozsáhlejší, zahrnují otázku cestovních náhrad do této kapitoly. Zaměstnavatel je povinen určit písemně předem podmínky, které mohou mít vliv na poskytování cestovních náhrad nebo jejich výši. Výjimkou jsou případy, kdy je právo zaměstnance na cestovní náhrady i jejich výše nevyvratitelná. Tehdy zaměstnavatel podmínky předem písemně stanovit nemusí, pokud to zaměstnanec nevyžaduje.¹¹¹ Limitovaní jsou v tomto ohledu zaměstnanci pracující na dohody mimo pracovní poměr, ti mají právo na náhradu cestovních nákladů pouze v případě, že tak bylo sjednáno.

Zákoník práce počítá s několika druhy náhrad, demonstrativní výčet je obsažen v §156 zákoníku práce, zejména se jedná jízdní výdaje, výdaje za ubytování nebo stravné, zaměstnavatel však může přiznat i jinou cestovní náhradu v tomto ustanovení neuvedenou, ta však musí být v souladu s §152 zákoníku práce.

Zaměstnavatel může individuálně nebo vnitřním předpisem stanovit náhradu za opotřebení zaměstnancových věcí, tedy nářadí a zařízení. Musí písemně určit, za jakých podmínek a jaké výši budou tyto náhrady poskytnuty, do toho počítaje i způsob jejího poskytnutí. Výslovně jsou z tohoto ujednání vyjmuta motorová vozidla, tedy §157 až §160 zákoníku práce.¹¹²

Zaměstnavatelé, kteří svým zaměstnancům poskytují plat, jsou dle §173 zákoníku práce omezeni při stanovení výše cestovních náhrad svých zaměstnanců, neboť výše cestovních náhrad, které poskytují, nemůže přesáhnout zákonem stanovenou mez, rovněž nemohou poskytovat jiné náhrady než ty, které jsou v zákoně taxativně vypočteny.¹¹³

Ve chvíli předložení písemných dokladů prokazujících vynaložené náklady začíná běžet zaměstnavateli lhůta 10 pracovních dnů, ve kterých má povinnost poskytnout zaměstnanci odpovídající cestovní náhrady. Lhůta může být

¹¹¹ §153 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

¹¹² Tomšej Jakub, Zákoník práce s výkladem včetně novel pro roky 2023 a 2024, Grada Publishing, 12.10.2023 [cit. 14.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹¹³ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9., str. 509

sjednána odlišně. V případě nepředložení dokladů potřebných k vyúčtování pracovní cesty není zaměstnavatel povinen těmto nárokům vyhovět.¹¹⁴

Zaměstnavatel nemusí zaměstnanci poskytnout předem zaúčtovanou zálohu až do výše předpokládaných cestovních náhrad, v tom případě bude však nutné se zaměstnancem na této skutečnosti dohodnout. Obecně vzato má totiž zaměstnavatel povinnost tuto zálohu předem poskytnout.¹¹⁵

Cestovní náhrady mohou být také formou paušální částky. Tato částka je buď určena individuálně nebo vnitřním předpisem, a to formou denních sazeb či měsíčních. Celková částka vychází z cestovních náhrad a očekávaných výdajů daného zaměstnance. Pokud zaměstnavatel zvolí tento způsob určení cestovních náhrad, musí zároveň určit způsob krácení náhrad v případě, kdy není vykonávána práce. Zaměstnanec má právo zaměstnavatel požádat o předložení dokladů, na základě kterých byla paušální náhrada vypočtena.¹¹⁶ Tento způsob výpočtu je velice pracný a časově náročný, značnou výhodu však představuje to, že nebudou muset být v budoucnu vypočítávány cestovní náhrady při každé jednotlivé pracovní cestě. Zaměstnavatel musí mít na paměti, že při použití paušálních částek musí vždy docházet k pracovní cestě na stejné místo a za obdobných okolností, při kterých se nepočítá se značným finančním výkyvem. Úprava zákoníku práce je obecná a stanoví pouze obecné podmínky, nikoli konkrétní výpočet paušálních náhrad.¹¹⁷

3.2.2.1.1 Jízdní výdaje

Zaměstnavatel je povinen proplatit zaměstnanci jízdní výdaje. Běžně se bude jednat o jízdenky, letenky a taxislužbu. Zaměstnanec však v tomto případě musí být velice opatrný. Pokud k přepravě použije se zaměstnavatelovým souhlasem určitý dopravní/hromadný prostředek, včetně motorového vozidla, přísluší mu náhrada pouze ve výši skutečně zaplaceného jízdného za tento prostředek. Pokud však použije motorové vozidlo na žádost zaměstnavatele, přísluší mu náhrada za spotřebované pohonné hmoty a základní náhrada, která je

¹¹⁴ Rozsudek, Nejvyšší soud, 10.01.2019, 21 Cdo 3227/2018, ECLI:CZ:NS:2019:21.CDO.3227.2018.1 [cit. 14.02.2024] Převzato z CODEXIS®

¹¹⁵ 183 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁶ §182 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁷ Schmied Zdeněk, Klímová Růžena, Salačová Marie, Tošovský Adam, Lošťák Milan, Krchovová Olga, Stejskal Tomáš, Wadurová Lucie, Tepperová Jana, Seidl Petr, Svěřčinová Eva, Stádník Jaroslav a Čouková Pěva, Mzdy! 2023, Účetní portál, 28.02.2023 [cit. 15.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

počítána za každý najetý 1 km. Tyto náhrady se z podstaty věci nevztahují na vozidlo poskytnuté zaměstnavatelem. Cenu pohonných hmot prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, pokud jej neprokáže, určí se náhrada dle prováděcího předpisu, kterým je vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí.¹¹⁸

Má-li zaměstnanec v obci sjednáno místo výkonu práce přesnou adresou a použije-li zaměstnanec hromadnou dopravu v dané obci, na kterou musel finančně přispět, je zaměstnavatel povinen mu tuto cestu nahradit částkou odpovídající výši jízdného v dané době a místě. V tomto případě je pro zaměstnance výhodou, že jej nemusí prokazovat.¹¹⁹ Má-li však zaměstnanec sjednáno jako místo výkonu práce území celé obce, nemůže mu zaměstnavatel poskytnout cestovní náhradu za využití místní hromadné dopravy, poněvadž celé území představuje zaměstnancovo pracoviště a nenastane tedy žádná ze situací vyjmenovaných v §152 zákoníku práce.¹²⁰

Pokud dojde k přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance či je toto přerušení předem dohodnuto, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradu jízdních výdajů jen v té části, kterou by zaměstnanec musel vynaložit i v případě, pokud by k přerušení pracovní cesty nedošlo.¹²¹

S problematikou cestování do určeného cíle pracovní cesty se rovněž pojí otázka kompenzace času stráveného touto cestou. Pokud doba, kterou zaměstnanec stráví cestováním do určeného cíle, nespadá do pracovní směny zaměstnance, není mu takto vynaložený čas nijak kompenzován.¹²²

Otázkou kompenzace času se zabýval i SDEU ve věci C-266/14, kdy řešil případ zaměstnanců, kteří neměli stálé pracoviště. Jeho závěr byl takový, že doba strávená cestou z domova zaměstnance ke klientovi se za pracovní dobu považuje, jelikož zaměstnanec nemůže v této době volně nakládat s časem a věnovat se svým zájmům.¹²³

¹¹⁸ §157 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁹ §159 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁰ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹²¹ §160 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²² Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 243

¹²³ C-266/14: Věc C-266/14: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Audiencia Nacional (Španělsko) dne 12. června 2014 - Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones

3.2.2.1.1.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Při pracovní cestě je možná i návštěva rodiny, a to však pouze v případě, je-li pracovní cesta delší než 7 dní. Zaměstnavatel je povinen hradit výdaje dopravy do výše odpovídající jízdním výdajům do bydliště na území České republiky, pravidelného pracoviště či místa výkonu práce. Ustanovení §157 až §160 zákoníku práce se tak užijí přiměřeně.¹²⁴

3.2.2.1.1.3 Náhrada výdajů za ubytování

Zaměstnanec má právo na náhradu výdajů za ubytování ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Pokud při svém pobytu navštíví rodinu na několik dní a situace bude vyžadovat zachování ubytování, je zaměstnavatel povinen je hradit. Jiná situace nastane v případě přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance. Zde i v případě, že by situace vyžadovala zachování ubytování, není zaměstnavatel povinen jej hradit.¹²⁵ Dle §169 zákoníku práce se tato ustanovení užijí i na zahraniční pracovní cestu.

3.2.2.1.1.4 Stravné

Kromě cestovních výdajů a výdajů za ubytování je zaměstnavatel dále povinen hradit stravné. Nehradí však veškeré náklady na stravu zaměstnance, jelikož i v případě, kdy by nebyl vyslán na pracovní cestu, vznikly by mu výdaje na stravu. Zaměstnavatel tak hradí jen určitou část nákladů. Tato část se vypočítává dle počtu hodin strávených na pracovní cestě. Zákoník práce stanoví jen minimální výši stravného, přesná výše stravného je totiž upravována vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí. Od 1. 1. 2024 se tuto výši najdeme ve vyhlášce č. 398/2023 Sb.. Výše je určována každý rok, pokud nedojde k naplnění zákonem stanovených předpokladů pro změnu i v průběhu roku.¹²⁶

Výše stravného může být snížena, pokud bylo zaměstnanci poskytnuto jídlo, které má charakter jednoho ze tří hlavních jídel za den a zaměstnanec za něj nic nezaplatil, tedy bezplatné jídlo. V důsledku toho se stravné snižuje o procentuální hodnotu stanovenou zákoníkem práce v §163 odst. 2 v závislosti na délce pracovní cesty.

obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security S.L. a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A. [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®

¹²⁴ §161 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁵ §162 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁶ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9., str. 488

Zaměstnanci, kterým je poskytován za práci plat, mají ohledně bezplatného jídla větší odchylku. Hodnota, o kterou se stravné za poskytnuté bezplatné jídlo snižuje, zůstává stejná jako u zaměstnanců pracujících za mzdu, avšak stravné nebude poskytnuto zaměstnanci, u nějž pracovní cesta trvá 5 až 12 hodin a byla mu poskytnuta 2 bezplatná jídla či pracovní cesta trvá 12 až 18 hodin a byla mu poskytnuta 3 bezplatná jídla.¹²⁷

Při přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance a návštěvě rodiny zaměstnanci právo na náhradu stravného za toto období vůbec nevznikne.¹²⁸

3.2.2.1.1.5 Nutné vedlejší výdaje

Další náhrada, která se může, ale nemusí, objevit při předpokládaném průběhu pracovní cesty jsou nutné vedlejší výdaje. Může tak jít například o koupi a výměnu nové pneumatiky, došlo-li k protržení stávající. Tyto výdaje je zaměstnavatel povinen hradit v prokázané výši, nebude-li však výše prokázána, tak v běžné výši v daném místě a čase.¹²⁹ Stejná pravidla pro poskytnutí vedlejších výdajů se užití i na zahraniční pracovní cestu.¹³⁰

3.2.2.1.2. Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě

Jak již bylo na začátku této kapitoly zmíněno, pracovní cesta nemusí být pouze vnitrostátní, může směřovat i do zahraničí. Dosavadní text se týkal pracovní cesty vnitrostátní. Jak je tomu však při pracovní cestě zahraniční? Odpověď najdeme v §166 až §171 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu jízdních výdajů, stravného, ubytování a nutných vedlejších výdajů. Co se týče stravného, je zde rozdíl oproti tuzemské cestě, a to ta, že se nepoužije §163 odst. 4 zákoníku práce.

Cestovní náhrady poskytované podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem jsou upraveny zákoníkem práce v §188. Tuto problematiku můžeme shrnout tak, že zaměstnanci, který je takto vyslán na zahraniční pracovní cestu a náleží mu náhrada shodná či vyšší, než která je přiznána v části sedmé zákoníku práce, neposkytne zaměstnavatel náhrady dle části sedmé zákoníku práce. Pokud by však

¹²⁷ §176 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁸ §163 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹²⁹ §164 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹³⁰ §171 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnanci náležela náhrada menší, než která je přiznána v části sedmé zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout rozdíl mezi těmito částkami.

3.2.2.1.2.1 Náhrada jízdních výdajů

Pro náhradu jízdních výdajů se užití ustanovení zákoníku práce upravující tuzemské náhrady cestovních výdajů. K dobru zaměstnance zde však najdeme ustanovení, dle kterého nemusí prokázat výdaje v přesné výši. Zaměstnavatel může poskytnout náhradu v cizí měně i na základě zaměstnancova prohlášení o skutečně vynaložené ceně pohonných hmot. V tomto prohlášení však bude nutné uvést důvody, pro které nebylo možné doložit doklad, který by prokazoval skutečnou náhradu.¹³¹

3.2.2.1.2.2 Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Na náhradu jízdních výdajů vynaložených k návštěvě člena rodiny se užití ustanovení §167 zákoníku práce. U tohoto ustanovení je nejdůležitější si uvědomit rozdíl oproti tuzemské úpravě, který spočívá v tom, že při zahraniční cestě tato možnost nastává až po 1 měsíci trvání pracovní cesty, kdežto u vnitrostátní cesty již po 7 dnech.¹³² Kdo se pro tyto účely považuje za člena rodiny, najdeme v §187 zákoníku práce.

Obecně vzato je §168 zákoníku práce dispozitivní povahy. Není tím však myšlena možnost jiného postupu, způsobu a výše náhrad jízdních výdajů. Zaměstnavatel může rozhodnout, že například pro příliš vysoké náklady či velkou vzdálenost tato zaměstnanci návštěvu člena rodiny při pracovní cestě neumožní. Ideálním se jeví sjednat si cesty za členem rodiny před zahraniční pracovní cestou, stejně jako četnost a termíny návštěv. Pokud by bylo k návštěvě potřeba letecké dopravy, nemůže být použito omezení v §161 odst. 2, zákoníku práce, tedy že zaměstnatel hradí náklady pouze do výše jím určené. Způsob přepravy však musí být vzhledem k pracovní cestě účelný.¹³³

3.2.2.1.2.3 Zahraniční stravné

Při zahraniční pracovní cestě má zaměstnanec nárok na stravné v měně příslušného státu. Výše sazby musí být určena před započítáním pracovní cesty.

¹³¹ §167 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹³² §168 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹³³ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9., str. 499

Sazba může být určena vnitřním předpisem či ji může zaměstnavatel určit jednostranně, důležité však je, aby s ní byl zaměstnanec seznámen způsobem, který je u zaměstnavatele obvyklý. V případě vnitřního předpisu nejméně 15 dní předem, až po seznámení se s takovým předpisem se pro zaměstnance tento stává závazným.¹³⁴

Minimální procentuální výše zahraničního stravného najdeme v §170 odst. 2 zákoníku práce. Z tohoto ustanovení můžeme dovodit jeho dispozitivní charakter. Zaměstnanec se zaměstnavatelem si tak mohou sjednat základní sazbu nižší, než stanoví prováděcí předpis. Bude-li sjednáno zahraniční stravné nižší, nesmí překročit hranici minimální částky stanovené zákoníkem práce.¹³⁵

Zahraněční stravné v plné výši přísluší zaměstnanci, který v zahraničí stráví alespoň 18 hodin v kalendářním dni, pokud zde stráví méně času je sazba krácena dle §170 odst. 3 zákoníku práce. Stravné nebude poskytnuto ani ve zkrácené míře, pokud čas strávený v zahraničí nedosáhne 1 hodiny. Výše stravného se určuje podle státu, do kterého je zaměstnanec vyslán.¹³⁶

V současné době výši zahraničního stravného určuje vyhláška Ministerstva financí č. 341/2023 Sb.. Vzhledem k tomu, že se jedná o paušální částku, není rozhodné, kolik zaměstnanec za stavu utratil či zda se vůbec stravoval. Částka je počítána dle střední kvality stravovacích zařízení, tedy ceny jídel a nealkoholických nápojů v nich.¹³⁷

Na jakou výši stravného by měl nárok zaměstnanec, jehož pracovní cesta se skládá ze stejně dlouhých pobytů ve dvou státech? Zaměstnavatel by byl povinen poskytnout zaměstnanci zahraniční stravné, které by odpovídalo vyšší sazbě, a to s ohledem na §18 zákoníku práce. Obecně však platí, že pokud se zahraniční pracovní cesta týká více států, počítaje i s průjezdem přes tyto státy,

¹³⁴ Rozsudek, Nejvyšší soud, 19.05.2020, 21 Cdo 2453/2019,

ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.2453.2019.1 [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS®

¹³⁵ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUSKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9., str. 503

¹³⁶ §170 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹³⁷ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 26.1.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

bude zaměstnanci náležet zahraniční stravné za stát, ve kterém daný kalendářní den strávil nejvíce času.¹³⁸

Pokud bylo zaměstnanci poskytnuto bezplatné jídlo, je i zde stravného kráceno, a to ve výši stanovené v §170 odst. 5 zákoníku práce.

U zaměstnanců, kterým je za práci poskytován plat se neužijí ustanovení §170 odst. 2 a 5 zákoníku práce. Užije se však vyhláška č. 341/2023 Sb., stejně jako u zaměstnanců, kterým je poskytována mzda, a to z toho důvodu, že vychází z cen daného státu. Jsou-li počítány sazby z cen daných států, není důvod, aby se stravné u zaměstnanců, jejichž plat je hrazen z veřejných zdrojů, řídily jinými sazbami. „*Výjimkou je vyjmenovaný okruh vedoucích zaměstnanců, u kterých se předpokládá stravování v restauracích vyšších kvalitativních tříd.*“¹³⁹ U těchto osob je pak možné sazbu zvýšit až o 15%.¹⁴⁰

Po dobu návštěvy člena rodiny nebo přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, zaměstnanci zahraniční stravné nepřísluší. Přesný časový úsek neposkytnutí zahraničního stravného stanoví §170 odst. 6 zákoníku práce. Tyto podmínky není možné rozšiřovat.¹⁴¹

Při vyslání na zahraniční pracovní cestu do místa bydliště zaměstnance, náleží tomuto zaměstnanci dle §170 odst. 7 zákoníku práce zahraniční stravné pouze za cestu do bydliště a zpět, za dobu výkonu práce v tomto místě a za cesty k výkonu práce.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci vyslanému na zahraniční pracovní cestu zálohu na zahraniční stravné. Může tak učinit pomocí šeku, platební karty či hotově ať už v české měně či zahraniční. Pro způsob určení částky převodu se užije měnový kurz stanovený Českou národní bankou pro den vyplacení zálohy. Po skončení pracovní cesty se může stát, že zaměstnanec nevyčerpá poskytnutou zálohu, v tom případě vrátí zaměstnavateli nevyčerpanou část v měně, ve které byla zaměstnavatelem poskytnuta, do které ji směnil či

¹³⁸ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9., str. 503

¹³⁹ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 26.01.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁴⁰ §179 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴¹ §170 odst. 6 a 8 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

v české měně. Pokud záloha dostačující nebyla, musí zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné doplatit, a to v české měně, nebude-li dohodnuto jinak.¹⁴²

3.2.2.1.3 Náklady při výkonu práce v zahraničí

V případě, že je mezi zaměstnance a zaměstnavatelem sjednáno místo výkonu práce v zahraničí, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit cestovní náhrady za každý první den cesty do tohoto místa výkonu práce.

Zákoník práce nevylučuje, aby se k této cestě připojil i člen rodiny. Připojí-li se souhlasem zaměstnavatele, vzniká zaměstnanci právo na úhradu cestovních nákladů i za člena rodiny. Této osobě však nenáleží veškeré cestovní výdaje, nárok se vztahuje pouze na ubytovací výdaje, nutné vedlejší výdaje a jízdni náklady.¹⁴³

Po dobu strávenou na pracovní cestě, avšak na území České republiky, zaměstnanci stravné nenáleží, stejně tak zaměstnanci nepřísluší zahraniční stravné v zahraničí, má-li zde sjednané místo výkonu práce.¹⁴⁴

Zaměstnanci, kterým je poskytován plat, mají poněkud rozšířené možnosti náhrad, a to o náhrady stanovené v podzákoném právním předpise, kterým je nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí. Do 1. 1. 2024 bylo možné stanovit tyto cestovní náhrady i podle nařízení vlády č. 372/2004 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů státním zástupcům přiděleným k výkonu funkce státního zástupce v zahraničí.¹⁴⁵

3.2.2.2 Přeložení

Zákoník práce v §43 obsahuje institut přeložení. Jeho podstata spočívá v tom, že zaměstnavatel má možnost přeložit zaměstnance do jiné provozovny, než která byla sjednána jako místo výkonu práce, popřípadě, pokud je místo výkonu práce sjednáno širěji, tak se tato provozovna musí nacházet na místě odlišném od místa sjednání. Jsou zde však 3 podmínky, které musí být kumulativně splněny. Musí se jednat o stejného zaměstnavatele, zaměstnanec

¹⁴² §183 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴³ §172 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁴ §181 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴⁵ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 26.1.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

s přeložením musí souhlasit a může tak být učiněno pouze tehdy, vyžaduje-li to provozní potřeba.¹⁴⁶

Souhlas zaměstnance s přeložením do jiného místa výkonu práce má klíčový význam, a to z důvodu, že místo výkonu práce je jednou z obligatorních náležitostí pracovní smlouvy.

Pouze na žádost mohou být přeloženi zaměstnanci uvedení v §240 zákoníku práce, pro představu se jedná například o těhotné zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let.¹⁴⁷

Přeložení je třeba odlišit od pracovní cesty, která je pouze dočasného charakteru. Dále také institut přeložení není totožný s přesunem zaměstnance. K přesunu zaměstnance dojde v případě, má-li zaměstnanec místo výkonu práce vymezeno širěji než na adresu či konkrétní pracoviště. Zaměstnanec tak bude povinen strpět přesun z jednoho pracoviště na druhé, pokud půjde o přesun v rámci vymezeného místa určeného pracovní smlouvou.¹⁴⁸ Příkladem může být situace, kdy zaměstnanec bude mít sjednáno místo výkonu práce jako Praha, jeho běžným pracovištěm bude Praha 1 a k jeho přesunu dojde do městské části Praha 3. Místo výkonu práce bude zachováno a nebude vyžadován souhlas zaměstnance s přesunem. Pokud by ale byl tento zaměstnanec bez svého souhlasu přeložen do provozovny zaměstnavatele umístěné v Kladně, bude právní jednání, kterým zaměstnavatel o přeložení rozhodl, stiženo neplatností.¹⁴⁹

Po přeložení je oprávněn zaměstnanci udílet pracovní úkoly a dohlížet na jeho práci vedoucí zaměstnanec pracoviště, na které byl zaměstnanec přeložen.¹⁵⁰

Dle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 22.8.2013 sp.zn. 1 As 67/2013-42 se tento institut může uplatnit i na cizince, a to bez nutnosti žádat o nové povolení k zaměstnání, neodpovídá-li místo uvedené v povolení, místu, kam byl cizinec přeložen.

¹⁴⁶ Rozsudek, Nejvyšší soud, 18.01.2012, 21 Cdo 2425/2010, ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.2425.2010.1 [cit. 15.02.2024] Převzato z CODEXIS®

¹⁴⁷ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 241

¹⁴⁸ Tomšej Jakub, Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání, Grada Publishing, 13.10.2023 [cit. 15.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁴⁹ Rozsudek, Nejvyšší soud, 29.07.2010, 21 Cdo 4213/2009, ECLI:CZ:NS:2010:21.CDO.4213.2009.1 [cit. 14.02.2024] Převzato z CODEXIS®

¹⁵⁰ §43 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

I při přeložení má zaměstnanec právo na náhradu výdajů dle §157 až §164 zákoníku práce.¹⁵¹ Pokud je však přeložen do místa svého bydliště, uvedené právo na náhradu výdajů mu nevznikne.

Odlišnou úpravu zavádí zákoník práce v §177 pro zaměstnance, kteří pobírají za práci plat. V případě přeložení jim náleží náhrada výdajů dle §157 až §164 zákoníku práce jen v tom případě, že tak mají sjednáno se zaměstnavatelem, případně tak zaměstnavatel stanovil vnitřním předpisem.¹⁵²

3.2.2.3 Dočasné přidělení

Institut dočasného přidělení najdeme upravený v §43a zákoníku práce. Jeho podstata spočívá v přidělení zaměstnance k výkonu práce k osobě odlišné od jeho zaměstnavatele. Osobou odlišnou může být jak fyzická, tak právnická osoba.

Jedná se o jeden z nejmladších institutů v rámci změny obsahu pracovního poměru. Do zákoníku práce byl vtělen zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a to s účinností ke dni 1. 1. 2012.

V první řadě je nutné rozlišit dočasné přidělení dle zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti užívá pojem dočasné přidělení pro zaměstnance agentury práce, kteří jsou přidělováni k dalším zaměstnavatelům. Zákoník práce však v §43a odst. 8 zakazuje použít předmětnou úpravu pro agenturní zaměstnávání. Zákoník práce se tedy využije například u koncernu, kdy jsou zaměstnanci dočasně přidělováni a neděje se tak za účelem zisku.¹⁵³ Úpravu dočasného přidělení také není možné využít k prohloubení a zvýšení kvalifikace zaměstnanců.¹⁵⁴

Výhodou tohoto institutu je udržení zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel nemá pro své zaměstnance v daném období dostatek práce a muselo by dojít k jejich propuštění. Institut dočasného přidělení umožňuje zaměstnavateli ponechat si zaměstnance a jen je s výkonem práce odkázat k jiné osobě. Do 31. 12. 2011 mohly dočasně přidělovat zaměstnance pouze agentury práce. Je vhodné

¹⁵¹ §165 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵² Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s., str. 565.

¹⁵³ Tomšej Jakub, Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání, Grada Publishing, 13.10.2023 [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁵⁴ §43 odst. 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

nicméně dodat, že za účinnosti předchozího zákoníku práce¹⁵⁵ mohli zaměstnavatelé dočasně přidělit své zaměstnance, a to až do roku 2004. Předchozí úprava ale nestanovila dostatečné podmínky pro to, aby byl zaměstnanec chráněn u osoby, ke které byl dočasně přidělen.¹⁵⁶

Pro dočasné přidělení dle zákoníku práce je třeba splnit několik zákonných podmínek. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být uzavřena dohoda o dočasném přidělení, a to v písemné formě s obsahovými náležitostmi dle §43a odst. 3 zákoníku práce. K uzavření dohody o dočasném přidělení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemůže dojít dříve než po uplynutí lhůty 6 měsíců od vzniku pracovního poměru mezi nimi.¹⁵⁷ Dohodě a souhlasu zaměstnance předchází uzavření smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnavatelem, ke kterému by měl být zaměstnanec přidělen.¹⁵⁸ Jejím obsahem bude časové trvání, jakou částkou bude osoba zaměstnavateli přispívat na zaměstnancovi výdaje, do kterých spadá jeho mzda/plat a výdaje související s výkonem práce, například cestovní náhrady. Součástí dohody také bude počet převedených zaměstnanců a případný vedoucí zaměstnanec, který bude mít na starosti předvedené zaměstnance.¹⁵⁹

Zaměstnavatel nesmí svého zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli za účelem zisku. Po dobu trvání dočasného přidělení hradí zaměstnancovu mzdu či plat spolu s cestovními náhradami jeho zaměstnavatel.¹⁶⁰ Pokud by však zaměstnavatel měl hradit zaměstnancovy finanční nároky bez možnosti kompenzace ze strany zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec přidělen, zůstal by tento institut v praxi naprosto nevyužitý, připouští se tedy uzavření dohody o kompenzaci mzdových nároků mezi oběma zaměstnavateli.¹⁶¹

¹⁵⁵ zákon 65/1965 Sb., zákoník práce.

¹⁵⁶ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9., str. 179

¹⁵⁷ §43a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵⁸ Tomšej Jakub, Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání, Grada Publishing, 13.10.2023 [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁵⁹ KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9., str. 179 až 181

¹⁶⁰ §43a odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶¹ Tomšej Jakub, Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání, Grada Publishing, 13.10.2023 [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

V důsledku dočasného přidělení nesmí dojít ke zhoršení zaměstnancových platových/mzdových nároků. Zaměstnanec si naopak může polepšit, pokud zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému byl dočasně přidělen, jsou finančně lépe hodnoceni.¹⁶²

Po splnění podmínek může dojít k dočasnému přidělení. Mezi zaměstnancem a osobou, ke které je zaměstnanec přiložen, však nevzniká pracovní poměr, z toho plyne, že osoba vůči zaměstnanci nemůže právně jednat.¹⁶³ Tato osoba pouze dává zaměstnanci úkoly, pokyny, organizuje a řídí jeho práci. Zaměstnanec má právo být hodnocen příplatky, délkou dovolené, bonusy, srovnatelnou mzdou či platem, výhodnějšími podmínkami poskytování pracovního volna, stravenkami, náhradou mzdy při překážkách v práci stejně jako zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.¹⁶⁴

Dočasné přidělení končí dobou uvedenou v dohodě o dočasném přidělení, dohodou smluvních stran, nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení. Tato výpověď počíná běžet od doručení druhé smluvní straně a její délka činí 15 dní. V obsahu výpovědi není třeba uvádět výpovědní důvod. Skončí-li dočasné přidělení jinak, než uplynutím doby uvedené v dohodě, je vyžadována písemná forma.¹⁶⁵

Zákoník práce nestanovuje dobu, po kterou může dočasné přidělení zaměstnance trvat. Někteří autoři dovozují, že vzhledem k termínu „dočasné“, které je obsaženo v samotném názvu institutu, jakož i analogii s právními předpisy upravujícími činnost agentur práce, by trvání dočasného přidělení nemělo přesáhnout jeden rok.¹⁶⁶

3.2.2.4 Práce na dálku

Institut práce na dálku neboli výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele, přinesla novela zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023. Od této doby si tak zaměstnavatel se

¹⁶² Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s, str. 244

¹⁶³ Tomšej Jakub, Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání, Grada Publishing, 13.10.2023 [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁶⁴ STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Epravo.cz* [online]. 2023 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-prideleni-zamestnance-kjinemu-zamestnavateli-115845.html>

¹⁶⁵ §43a odst. 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶⁶ Tomšej Jakub, Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů. 5. vydání, Grada Publishing, 13.10.2023 [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

zaměstnancem mohou sjednat práci mimo místo, které bylo sjednáno jako výkon práce. Právní úprava se vztahuje jak na zaměstnance v pracovním poměru, tak zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztah byl založen dohodami mimo pracovní poměr.¹⁶⁷

Práce na dálku v dnešní podobě vznikla jako reakce na pandemii covid-19. Mnozí zaměstnanci byli nuceni zůstat ve svých domovech a pracovat zde. V té době existovalo v §317 zákoníku práce krátké ustanovení, dle něž mohli zaměstnanci takto pracovat. Jak se však ukázalo v době karanténních opatření, tato úprava měla značné mezery. S ohledem na tuto zkušenost i obecný trend, kdy se tzv. home office stává stále více populárním, přistoupil zákonodárce k přijetí nové úpravy této problematiky.

Práce na dálku je věcí volby účastníků pracovního poměru na základě vzájemné dohody. Zaměstnavatel může práci na dálku zaměstnanci nařídit pouze v případě §317 odst. 3 zákoníku práce, který zjevně cílí na situace podobné té, která nastala během epidemie covid-19.

Podmínkou k umožnění práce na dálku je uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o jejím výkonu. Tato dohoda může být součástí pracovní smlouvy, jejím dodatkem či samostatnou dohodou. Může být sjednána na dobu určitou i neurčitou. V případě dohody na dobu určitou může dojít k jejímu prodlužování nebo novému uzavírání, a to neomezeně.¹⁶⁸

Zákoník práce nehovoří o obsahových náležitostech dohody o práci na dálku. Dohoda by však měla obsahovat minimálně označení smluvních stran, ustanovení o výkonu práce na dálku, z jakého místa či více míst bude práce konána, zda dojde k náhradě nákladů spojených s prací na dálku a o možném rozvržení pracovní doby.

Dohodu o ukončení práce na dálku může vypovědět jakákoli ze smluvních stran, přičemž zákoník práce stanoví výpovědní lhůtu v délce 15 dnů od doručení

¹⁶⁷ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 06.03.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁶⁸ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 06.03.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

výpovědi druhé smluvní straně. Tato zákonná úprava je nicméně dispozitivní a smluvní strany si mohou sjednat výpovědní lhůtu v odlišné délce, podmínkou však je, aby byla ve shodné délce pro obě smluvní strany. Rovněž je možné vypovězení dohody o práci na dálku zcela vyloučit.¹⁶⁹

Výkon zaměstnancovi práce na dálku se pro zaměstnavatele jeví výhodným. Neuplatní se zde totiž úprava přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, prostojů a náhrada mzdy či platu při důležitých osobních překážkách, pokud nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci nestaví jinak.¹⁷⁰

Ustanovení §241a stanoví okruh zaměstnanců, kteří mohou o práci na dálku požádat. Žádost musí být písemná. Zaměstnavatel ovšem není povinen ji vyhovět, pouze by její nevyhovění musel náležitě odůvodnit, v písemně formě.

Obecně platí, že zaměstnanci při práci na dálku rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel. Smluvní strany si mohou ujednat, že pracovní doba bude rozvrhována zaměstnancem, tedy půjde o pružné rozvržení pracovní doby. I v případě pružné pracovní doby bude nutné, aby zaměstnatel pro některé účely rozvrhl pracovní dobu do směn.¹⁷¹

Co se týče náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku, jejich úpravu nalezneme v §190a zákoníku práce. Zaměstnanci náleží náhrada těch nákladů spojených s výkonem práce na dálku, jež zaměstnavateli prokázal, případně mohou mezi sebou dohodnout či zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit náhradu v paušální výši. Zaměstnavatel se zaměstnancem si mohou dokonce předem písemně sjednat, že se jakákoli náhrada nákladů vylučuje. Znevýhodnění jsou do jisté míry zaměstnanci pracující na dohody mimo pracovní poměr, ti mají právo na náhradu nákladů spojených s prací na dálku, pouze bylo-li tak ujednáno.

Zákonodárce pamatoval i na zaměstnance, kteří i nadále konají práci na dálku, avšak před účinností novely zákoníku práce, tak činili bez nyní vyžadované

¹⁶⁹ §317 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁷⁰ §317 odst. 4 písmeno a) a b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁷¹ Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 06.03.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

písenné dohody. V Přechodném ustanovení zavedeném zákonem č. 281/2023 Sb. Čl. II bodu 4. byla stanovena povinnost zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci konali práci na dálku již před nabytím účinnosti novely zákoníku práce, uzavřít dohodu o práci na dálku, a to do 1. 11. 2023. Neuzavřením této dohody se zaměstnavatel dopustí přestupku dle §12a odst. 1 písmene a) zákona o inspekci práce. V §25a zákona o inspekci práce jsou následně vyjmenovány přestupky, které zaměstnavatel může spáchat, nebudou-li dodrženy náležitosti §317 zákoníku práce. Takovému zaměstnavateli hrozí pokuta až do výše 300.000,-Kč.

Obecně lze shrnout, že u práce na dálku může a nemusí dojít ke změně místa výkonu práce. Záleží, v jakém rozsahu je místo výkonu práce sjednáno v pracovní smlouvě. Pokud by však ke změně místa výkonu práce došlo, lze hovořit o změně podstatné náležitosti pracovní smlouvy a tím i o změně pracovního poměru.

3.2.3 Návrat do práce

O návratu do práce nenajdeme v zákoníku práce samostatnou část. Najdeme jej pouze ve společných ustanoveních o změnách pracovního poměru a návratu do práce. Kapitola souvisí s pracovní cestou, přeložením a dočasným přidělením. Tyto instituty jsou dočasného charakteru, a proto jakmile odpadne překážka či účel, pro který jich bylo využito, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět na původní pracovní místo, které měl před dočasnou změnou.¹⁷²

„Původní pracovní místo“ nemusí být naprosto totožné s tím, které dříve zaměstnanec vykonával. Postačí, když bude odpovídat místu a druhu práce a dalšími možnými specifikacemi sjednanými v pracovní smlouvě. Hůrka uvádí k této variantě dva příklady. Prvním je „*skončení neplaceného volna poskytnutého k prohloubení péče o dítě po skončení rodičovské dovolené*“ a druhým je samotné skončení rodičovské dovolené.¹⁷³

K vrácení se na původní místo dojít nemusí, pokud je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy.¹⁷⁴

¹⁷² §44 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁷³ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 01.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

¹⁷⁴ §44 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vrátí-li se zaměstnanec například z karantény, po dočasné pracovní neschopnosti a dalších situacích uvedených v §47 zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen jej přiřadit na původní pracoviště ke stejné práci, tedy místo totožné. Bylo-li však takové pracoviště v mezidobí zrušeno či práce odpadla, nezbude zaměstnavateli než zaměstnance zařadit na jiné místo. Toto místo však musí odpovídat pracovní smlouvě.¹⁷⁵ Srovnáme-li původní znění §47 zákoníku práce se současným, dojdeme k závěru, že toto ustanovení bylo rozšířeno o poskytování dlouhodobé péče, ošetřování dítěte mladšího 10 let a další.

¹⁷⁵ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 01.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

4. Vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného členského státu EU

Ačkoliv vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného státu EU není samotným institutem zákoníku práce, je nepochybně součástí změn pracovního poměru. Vysílání je totiž realizováno pomocí institutů změn pracovního poměru, tedy již výše zmíněné pracovní cesty, dočasného přidělení a přeložení.¹⁷⁶

Klíčovým předpisem této kapitoly je směrnice 96/71/ES. Tato směrnice byla několikrát novelizována. Aktuálně je účinné její konsolidované znění ze dne 30. července 2020.¹⁷⁷

V rámci vysílání zaměstnanců na území jiného členského státu EU dochází ke kolizi dvou právních úprav. Zaměstnanec je povinen řídit se právem státu, jehož právním řádem se řídí zaměstnancův pracovní poměr. Právní řád státu, do kterého je zaměstnanec vyslán, však může stanovit odlišná práva a povinnosti pro zaměstnavatele a zaměstnance. Dojde tak k tomu, že u zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec vyslán, budou působit zaměstnanci v nerovném postavení, kdy pro jednu skupinu budou dány lepší pracovní podmínky.¹⁷⁸

Velmi důležitou roli v těchto případech hraje rozhodné právo. Na vztahy uzavřené před 1. 7. 2006 se uplatní zákon č. 97/196 Sb., zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním. Na vztahy vzniklé v období od 1. 7. 2006 do 16. 12. 2009 se užije Římská úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, vyhlášená pod č. 64/2006 Sb.m.s. Česká republika tuto úmluvu ratifikovala dne 6. 4. 2006. Vznikl-li právní vztah po 16. 12. 2009, užije se nařízení Evropského Parlamentu a Rady, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) č. 593/2008/ES ze dne 17. 6.2008.¹⁷⁹

Kromě rozhodného práva hraje velkou roli i soudní příslušnost. Příslušnost soudu bude třeba řešit, dojde-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke sporu. Hůrka uvádí, že tato příslušnost bude řešena dle nařízení Evropského Parlamentu

¹⁷⁶ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 244

¹⁷⁷ Konsolidované znění - 20200730 - Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS®

¹⁷⁸ Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 244

¹⁷⁹ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s., str. 132

a Rady č. 44/2001/ES (Brusel I)¹⁸⁰, dle mého názoru však jde o chybu, jelikož toto nařízení bylo zrušeno v roce 2015 a nahrazeno nařízením Evropského Parlamentu a Rady č.1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 (Brusel I bis). Nařízení Brusel I bis obsahuje úpravu nařízení Brusel I a zároveň odstranil jeho nedostatky. Nařízení Brusel I bis v článku 80 výslovně stanoví, že se nařízení Brusel I zrušuje a že odkazy na zrušené nařízení se považují za odkazy na Brusel I bis.

Z české právní úpravy, konkrétně z §319 zákoníku práce, vyplývá, že zaměstnanec z jiného členského státu, přesáhne-li doba jeho vyslání 30 dnů v kalendářním roce, se bude řídit právním řádem České republiky ve vymezených oblastech pracovního práva jako například pracovní doba, délka odpočinku, minimální mzda, délka dovolené a další. Tyto oblasti bývají také označovány jako tzv. „tvrdé jádro“.¹⁸¹ Pokud by však právní úprava členského státu, z něhož byl zaměstnanec vyslán, byla pro něj příznivější, bude si i nadále řídit touto právní úpravou. Z pohledu tvrdého jádra je velice významný rozsudek SDEU č. C-341/05 ze dne 18. 12. 2007, známý pod označením Laval un Partneri Ltd, který dovedl nutnost řídit se minimální mzdou státu, kam je zaměstnanec vyslán, je-li tato vyšší než mzda, kterou vyslaný zaměstnanec pobírá.

Trvá-li vyslání zaměstnance do České republiky déle jak 12 měsíců, respektive 18 měsíců za podmínek stanovených v §319a odst. 2 zákoníku práce, vztáhne se na něj veškerá právní úprava výkonu práce obsažená v zákoníku práce, a to s výjimkou ustanovení, která upravují vznik, změnu a zánik pracovního poměru.

Pokud je místo vyslaného zaměstnance vyslán jiný zaměstnanec, který plní stejné úkoly na stejném místě, doby vyslání těchto zaměstnanců se pro účely §319a zákoníku práce sčítají.¹⁸²

Výše uvedená právní úprava se vztáhne na situace, kdy je zaměstnanec vyslán z jiného členského státu EU do České republiky. Pokud by český zaměstnavatel chtěl vyslat své zaměstnance na území jiného členského státu EU, bude pro něj závazná právní úprava daného státu. Tato úprava by se nicméně

¹⁸⁰ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s., str. 132

¹⁸¹ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s., str. 133

¹⁸² §319a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

neměla nijak zvlášť lišit od té české, jelikož jsou oba právní řády harmonizovány směnicemi EU.¹⁸³

¹⁸³ HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s., str. 134

5. Úvahy de lege ferenda

Vzhledem k neustále se vyvíjející se právní úpravě přichází vhod otázka, zda by se v budoucnu mohl okruh podstatných náležitostí pracovní smlouvy změnit. Po srovnání již neúčinných znění zákoníku práce se současnou jsem dospěla k, alespoň pro mě překvapivému závěru, že §34 odst. 1 zákoníku práce nebyl po celou dobu své existence nikterak novelizován. I přes konzervativní povahu tohoto ustanovení se nicméně domnívám, že rozhodně není vyloučeno, aby k §34 odst. 1 přibyly další obsahové náležitosti, které jsou však dnes již v rámci běžné praxe při uzavírání pracovních smluv do jejich textu v mnoha případech zahrnovány.

Řičánek ve své knize¹⁸⁴ celkem detailně rozebírá jednotlivé problémy, které přináší úprava evropského práva pomocí směrnic. Ačkoliv s konkrétními problémy, typu neflexibility směrnice a nesnadných změn v průběhu legislativního procesu souhlasím, jsem názoru, že by i nadále tato problematika měla být upravována směrnicemi. Autor nabízí řešení nahradit směrnice nařízeními, díky kterým by se sjednotila pravidla. Nemělo by tak docházet k problémům, které Řičánek přikládá využití směrnic k úpravě této problematiky. Došlo-li by k úpravě této oblasti prostřednictvím nařízení, pravidla by se sjednotila a nedocházelo by k dílčím problémům, které směrnice svou povahou nesou. Směrnice nicméně umožňuje začlenit její obsah do národního právního řádu způsobem, jaký stát uzná za vhodný, kdežto nařízení jsou přímo aplikovatelná a právní řády členských států se v různých ohledech liší. Mohlo by tak dojít k případům, kdy by současná právní úprava státu byla v rozporu s novým nařízením, muselo by tak dojít k úpravám národních právních řádů. To by vedlo k unifikaci právních řádů členských států, jelikož by jednotlivými úpravami byly směřovány ke stejné koncepci. Nabízí se otázka, zda by jednotná koncepce byla správným řešením. Dle mého názoru nebyla. Snaha unifikovat některé oblasti pracovního práva prostřednictvím nařízení by pravděpodobně narazila na odlišnosti právní úpravy v jednotlivých členských státech. Zákoníky jsou obvykle vnitřně provázány, jak v rámci svých ustanovení, tak s dalšími předpisy. Vytrhnutí jejich jedné části, která by byla upravena prostřednictvím nařízení, by nepochybně

¹⁸⁴ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s., str. 127

vedlo k mnoha interpretačním problémům a mohlo ohrozit i samotnou funkčnost právní úpravy pracovního práva v jednotlivých členských státech.

Problematika přechodu práv a povinností při změně zaměstnavatele je velice rozsáhlá a na mnoha místech jsou mezery, které by měly být zákonodárcem v budoucnu vyplněny. Ohledně těchto mezer bych ráda odkázala na Řičánkovy Úvahy de lege ferenda¹⁸⁵, byť je zřejmé, že sám autor je spíše skeptický k současné podobě EU.

Co se týče počátku běhu pracovní doby při pracovní cestě... V kapitole pracovní cesta jsem zmiňovala judikát SDEU, dle kterého zaměstnancům, kteří za klienty vyrazili ze svých domovů a neměli sjednané pravidelné pracoviště, svědčila výhoda spočívající v tom, že již doba strávená cestou z domova za klienty byla zahrnuta do pracovní doby.

Obecně však platí, že doba strávená na pracovní cestě mimo pracovní dobu/ směnu není jako výkon práce posuzována. Uveďme si tedy vzorový příklad. Zaměstnanec s místem výkonu práce sjednaným jako „Praha“ bude vyslán na pracovní cestu do Mladé Boleslavi. Tento zaměstnanec však bydlí v Kladně. Cesta, strávená v lepším případě v automobilu, při příznivé dopravní situaci představuje pro zaměstnance 80 minut strávených na cestě. Při započtení zpáteční cesty zabere cestování v daný den zaměstnanci téměř 3 hodiny. Zaměstnancova pracovní doba začíná v 9:00 a trvá do 16:30. V den pracovní cesty by v 9 hodin měl domluvenou první schůzku v Mladé Boleslavi. Jeho poslední pracovní schůzka v Mladé Boleslavi by trvala do 17 hodin. Zaměstnanec tak strávil prací přesčas 30 minut. Oproti běžnému dni strávil cestou za prací a samotnou prací o téměř 3,5 hodiny více, finanční kompenzace mu však bude náležet pouze za 30 minut. Doba strávená na cestě by se v tomto případě nepočítala do výkonu práce.

Pokud by však schůzka v Mladé Boleslavi začínala v 9:30, do výkonu práce by bylo započítáno 30 minut strávených cestováním, počítáme-li s tím, že zaměstnanec přijel na místo schůzky přesně v 9:30.

Dle mého názoru je tato úprava zákoníku práce nespravedlivá. Zákonodárce by v tomto případě měl přihlédnout k času, který zaměstnanec stráví na pracovní cestě i mimo jeho pracovní dobu. Situace by měla vypadat takto.

¹⁸⁵ ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovních vztahů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s., str. 125 a násl.

Zaměstnanec bydlí v Kladně, místem výkonu práce je Praha, pracovní cesta je do Mladé Boleslavi. Čas strávený cestou na běžné pracoviště činí pro zaměstnance 20 minut každý pracovní den. Cesta z Kladna do Mladé Boleslavi činí 1 hodinu 20 minut. Od 1 hodiny 20 minut by měl být odečten čas běžně strávený na pracoviště, tedy 20 minut. Zaměstnanci by tak měla být do výkonu práce počítána 1 hodina pracovní cesty i mimo pracovní dobu. Stejně tak by tomu bylo i u zpáteční cesty.

Otázkou zůstává, jakým způsobem by zákonodárce zajistil, aby nedocházelo ke zneužívání obdobné úpravy. Jako první možnost se nabízí elektronické způsoby dokumentace cesty, u nichž by byl zaznamenán čas výjezdu a další potřebné údaje. Rovněž se nabízí využití obvyklé doby dojezdu z navigačních aplikací, které by případně mohlo tvořit součást podmínek stanovených zaměstnavatelem pro pracovní cestu. Pokud by nebylo možné využít těchto možností, stále zůstává forma čestného prohlášení zaměstnance.

Změnila by se situace, pokud by zaměstnanec měl pružné rozvržení pracovní doby? Na první pohled by se mohlo zdát, že si zaměstnanec pro den pracovní cesty určí začátek pracovní doby, která se shoduje se začátkem pracovní cesty a její ukončení se shoduje s příjezdem domů. Zákoník práce však tuto možnost vylučuje v §85 odst. 6. Zaměstnavatel tak bude povinen pro pracovní cestu předem stanovit rozvržení pracovní doby do směn.

Další otázkou zůstává, zda zaměstnanec, který dal obecný souhlas k pracovní cestě, může odmítnout pracovní cestu vykonat. U tohoto zaměstnance zákoník práce předpokládá pouze obecný souhlas k pracovní cestě. Aniž by zaměstnanec porušil pracovní kázeň, nebude povinen pracovní cestu vykonat v případě, kdy by byl vyslán do země, ve které je válka a zaměstnanci tak hrozí nebezpečí. Zaměstnanec má dle zákoníku práce právo na ochranu zdraví při práci a právo odmítnout práci, která bezprostředně ohrožuje život či zdraví. Jak je tomu v případě, že půjde o běžnou pracovní cestu zaměstnance, u kterého je vyžadován pouze obecný souhlas? Takovýto zaměstnanec může svůj dříve udělený souhlas vypovědět dle §1999 odst. 1 občanského zákoníku. Zaměstnanec by tak musel podat výpověď do 30. 6. 2024, aby od 1. 10. 2024 nadále nebyl povinen tuto cestu absolvovat. Do 1. 10. 2024 by byl zaměstnanec, pokud by se nezměnili dosavadní podmínky, povinen pracovní cesty absolvovat. Dle mého názoru by měl zákoník

práce převzít vlastní úpravu týkající se výpovědi předem daného souhlasu. Tato lhůta se jeví jako vhodná u pracovních cest do zahraničí, jelikož ty jsou většinou mnohem nákladnější a plánovány s výrazně větším předstihem než tuzemské pracovní cesty. U pracovních cest na území České republiky, by mohla být výpovědní lhůta kratší, řekněme 1 až 2 měsíce od doručení zaměstnavateli. Pokud by se však právní úprava nezměnila, jeví se mi jako nejvhodnější řešení přidat ustanovení, dle kterého by zaměstnanec po uplynutí poloviny výpovědní lhůty již nadále nebyl povinen vykonat pracovní cestu na území České republiky a byl pouze zavázán k vykonání zahraniční pracovní cesty. Nabízí se rovněž varianta, že pokud by zaměstnavatel po uplynutí poloviny výpovědní lhůty informoval zaměstnance o budoucí pracovní cestě, nebyl by zaměstnanec povinen tuto cestu absolvovat.

Některé otázky nabízí rovněž institut cestovních náhrad. Na většinu z nich odpovídá sám zákoník práce, případně komentářová ustanovení. Ustanovení §159 odst. 2 zákoníku upravuje situaci, kdy zaměstnanec využije při plnění pracovních úkolů městskou hromadnou dopravu v obci, v jejímž obvodu má sjednané místo výkonu práce. Bude-li mít zaměstnanec jako místo výkonu práce sjednané území celé obce, nevznikne zaměstnanci nárok na náhradu jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty. Pokud však bude mít zaměstnanec sjednaný výkon práce na konkrétní adrese, tento nárok mu vznikne. Dle mého názoru by se tato úprava měla v budoucnu změnit, tak aby dopadala i na zaměstnance, kteří mají jako výkon práce sjednanou obec, nikoli konkrétní adresu. Vezměme si jako příklad město Plzeň. Cesta z jednoho konce na druhý může trvat více jak hodinu, z tohoto důvodu si zaměstnanci zde žijící předplácejí časové kupony městské hromadné dopravy. Pokud se tyto zaměstnanci pohybují při plnění pracovních úkolů po území Plzně městskou hromadnou dopravou, vznikají fakticky dvě kategorie zaměstnanců. Jedni, kteří mají místo výkonu práce sjednáno na konkrétní adresu. V jejich případě se bude jednat o pracovní cestu a zaměstnavatel jim poskytne náhradu jízdních výdajů ve výši odpovídající jednorázovému jízdnému. Druhou skupinu tvoří ti, kteří budou místo výkonu práce sjednáno šířeji, obvyklé v pracovních smlouvách bývá území celé obce. V jejich případě se při cestování po městě Plzni nebude jednat o pracovní cestu a nárok na náhradu jízdních výdajů jim nevznikne. Považuji tento rozdíl za

situace, kdy si dva zaměstnanci předplatí stejné dlouhodobé jízdné a poté jsou vysíláni na území města Plzně k plnění pracovních úkolů, za nespravedlivý.

6. Závěr

Téma této práce jsem se nažila pojmout souhrnným způsobem a v na sebe navazujících kapitolách. Cílem této práce tak bylo podat ucelený výklad změny pracovního poměru, jak jej pojímá zákonodárce, doplněný o komentáře k zákonným ustanovením a soudní judikaturu.

V první části se věnuji samotnému pracovnímu poměru. Zabývala jsem se jeho třemi základními prvky. Objektem, kterým je výkon závislé práce, subjektem, tedy osobou zaměstnance a zaměstnavatele a obsahem, vzájemnými právy a povinnostmi. Vzájemná práva a povinnosti jsou rozebrána pouze obecně, jelikož se jim následně věnuji v jednotlivých kapitolách. Nezabývala jsem se zde vznikem ani zánikem pracovního poměru, jelikož jsou tyto skutečnosti pro téma této práce irelevantní.

V rámci této části obracím pozornost na druhy pracovního poměru, které dělíme do šesti skupin. Rozdělení pomáhá lépe pochopit pracovní poměr a jeho fungování.

Dále přistupuji k obligatorním a fakultativním náležitostem pracovní smlouvy. Tyto náležitosti jsou důležité právě při možných změnách. Jako obligatorní náležitost stanoví zákoník práce místo výkonu práce. Místo výkonu práce a jeho vymezení následně hrají podstatnou roli u změny místa výkonu práce. Naopak u fakultativních náležitostí může jít o souhlas zaměstnance s pracovní cestou, díky kterému se následně předejde potřebě individuálních souhlasů.

Druhá část byla věnována změně pracovního poměru. Nejdříve vysvětluji, co je změnou pracovního poměru myšleno, jaké ze tří základních částí mohou být měněny, a následně se zabývám otázkou, zda tak smluvní strana může činit jednostranně.

V rámci změny subjektu pracovního poměru se zabývám i úpravou evropského práva, principem univerzální sukcese, základními podmínkami, informační povinnosti, stejně tak jako přechodem práv a povinností na nového zaměstnavatele. Přechod práv a povinností v důsledku změny zaměstnavatele tvoří obsahově velice náročnou tematiku, jíž byla věnována řada prací. Pro účely této práce se věnuji zejména přechodu na základě zákoníku práce, v menší části

pak i přechodu na základě jiných právních předpisů. Zákoník práce je stěžejním předpisem této problematiky, dostalo se mu tak největší pozornosti.

Vyčerpáním tohoto tématu se dostávám dále ke změně obsahu pracovního poměru. Jako první možnost popisují institut převedení na jinou práci, jehož podstata spočívá ve změně druhu vykonávané práce. Uvádím zákonné mantinely, kdy zaměstnanec může a musí být převeden a v jakých případech bude vyžadován jeho souhlas.

Práce se dále věnuje změně místa vykonávané práce, pod kterou řadíme pracovní cestu, přeložení, dočasné přidělení a práci na dálku. Zabývám se kvalifikovaným a obecným souhlasem, který je k pracovní cestě vyžadován. Tuzemskou a zahraniční pracovní cestou a s tím spojenými cestovními náhradami, pravidelným pracovištěm, paušálními náhradami, přerušáním pracovní cesty, jízdními výdaji, jak v případě ubytování, tak k návštěvě člena rodiny, stravným, bezplatným jídlem, nutnými vedlejšími výdaji a rozdílné právní úpravě zaměstnanců, kterým je poskytován plat a mzda v této oblasti. V rámci přeložení se zabývám nutným souhlasem, základními podmínkami, cestovními náhradami a dobou, po kterou mohou být zaměstnanci přiděleni. U dočasného přidělení se mimo jeho obecnou charakteristiku věnuji zákonným podmínkám, uzavírání dohody se zaměstnancem, tomu předcházející smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnavatelem, ke kterému budou zaměstnanci převedeni a možnostmi skončení dočasného přidělení. Rovněž se věnuji institutu práce na dálku, jehož úprava byla do zákoníku práce zařazena nedávno. Náležitostem dohody o práci na dálku, možnosti její výpovědi a otázce náhrad. Součástí této části je i návrat do práce, který zákoník práce pojímá do společných ustanovení.

Ve třetí části je rozebráno vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného členského státu EU. Uvádím pomocí jakých institutů je tato forma realizována, zákonnou úpravu, rozhodné právo, soudní příslušnosti a věnuji se i úpravě obsažené v zákoníku práce, která se vztáhne na zaměstnance vyslané do České republiky.

Ve čtvrté části dávám prostor svým úvahám de lege ferenda. Mimo jiné se zde věnuji polemice s názory Řičánka ohledně přechodu práv a povinností, počátku běhu času pracovní cesty a výpovědi předem uděleného souhlasu s pracovní cestou.

Obečně lze říci, že se právní úprava změny obsahu pracovního poměru od roku 2007 v podstatných rysech nezměnila. Novelou v roce 2012 byl do zákoníku přidán institut dočasného přidělení. V budoucnu lze očekávat vývoj právní úpravy, avšak ne v podstatných rysech. Je možné, že nová právní úprava přinese nové instituty, rozšíření úpravy současných však nepředpokládám. U právní úpravy změny subjektu však očekávám převratné změny, co se přechodu práv a povinností týká. K těmto změnám však bude nejdříve muset dojít na evropské úrovni, pravděpodobně i nadále pomocí směrnic.

Závěrem se domnívám, že je tato práce přínosná, jelikož shrnuje dané téma v celém obsahu, uvádí národní i evropskou úpravu, některé novelizace právní úpravy, pracuje i s judikaturou - nálezy Ústavního soudu, rozhodnutími Nejvyššího soudu, stejně tak jako Nejvyššího správního soudu a SDEU. Rovněž vychází ze studia značného množství publikací, jak v tištěné formě, tak publikací dostupných v právním systému Codexis a Aspi. Dle průzkumu autorky je jedinou prací na téma změna pracovního poměru od roku 2019. Většina prací vzniklých před rokem 2019 se mimo změnu pracovního poměru také zabývala jeho vznikem a skončením, a tak je i v tomto ohledu jedinečná, neboť se detailněji věnuje jen problematice změny pracovního poměru.

7. Cizojazyčné resumé

This thesis deals with changes in the employment relationship. Most of the work is devoted to the national legislation and case law, the foreign legislation is dealt with only in the chapter on the change of the subject of the employment relationship and posting employees to work in another member state of the European union, because this topics are based on the regulations of the European Union and the case law of the European Court of Justice.

This work provides the reader with information concerning the change of employment relationship, in the case of a change of employer, place of work and a change in the content of the employment relationship.

The thesis discusses the basic concepts of labour law, the interpretation of which I then use to explain individual institutes. The work does not compare the individual changes to the Labour Code. Only the first version of the Labour Code and the current version of the Labour Code are compared. From this we can conclude that the issue of changes in the employment relationship has not changed much in almost 20 years, and only new institutes have been added to support this policy.

The thesis is divided into several parts. The first part discusses the employment relationship its elements and types, followed by the employment contract. There is also a discussion of the object, content and subject of the employment relationship, i.e. dependent work, mutual rights and obligations and, last but not least, the employee and the employer. In this chapter I also point out the types of employment relationship and the obligatory and optional elements of the employment contract. These explanations are the building blocks for the following chapters.

The second part consists of changes in the employment relationship, i.e. changes in the subject, content and place of work. In the case of a change of the subject of the employment relationship, this can only occur on the employer's side. A change in the content of the employment relationship can be made by the institute of transfer to another job. The most extensive change of employment relationship is a change of place of work, which includes work travel, transfer, temporary assignment and telework.

The third part deals with the posting of employees to perform work in another EU Member State. The fourth part is dedicated to de lege ferenda considerations, where I propose a change in the counting of work time during a business trip and also, for example, a change in the notice period of consent to a business trip.

8. Použitá literatura

8.1 Judikatura

C-266/14: Věc C-266/14: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Audiencia Nacional (Španělsko) dne 12. června 2014 - Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security S.L. a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A. [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®

Nález, Ústavní soud, 23.09.2008, Pl. ÚS 11/08, ECLI:CZ:US:2008:Pl.US.11.08.1 [cit. 29.01.2024] Převzato z CODEXIS®

Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 05.04.2001 sp. zn. 21 Cdo 906/2000 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-10-28]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 25.10.2007 sp. zn. 21 Cdo 250/2007 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-10-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 18.12.2008 sp. zn. 21 Cdo 449/2008 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-4]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 24.09.2014 sp. zn. 21 Cdo 3046/2013 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-4]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 14.07.2016 sp. zn. 21 Cdo 3712/2015 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-4]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Rozsudek (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 14.11.2017 sp. zn. 21 Cdo 2746/2017 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-2]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Rozsudek, Nejvyšší soud, 17.10.2017, 21 Cdo 5139/2016,
ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.5139.2016.1 [cit. 03.11.2023] Převzato z
CODEXIS®

Rozsudek, Nejvyšší soud, 25.02.2020, 21 Cdo 3765/2018,
ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.3765.2018.1 [cit. 03.11.2023] Převzato z
CODEXIS®

Rozsudek, Nejvyšší soud, 22.11.2011, 21 Cdo 1840/2010,
ECLI:CZ:NS:2011:21.CDO.1840.2010.1 [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS

Rozsudek, Nejvyšší soud, 09.05.2013, 21 Cdo 547/2012,
ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.547.2012.1 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®

Rozsudek, Nejvyšší správní soud, 20.09.2007, 4 Ads 81/2005,
ECLI:CZ:NSS:2007:4.Ads.81.2005.125 [cit. 31.01.2024] Převzato z CODEXIS®

Rozsudek, Nejvyšší správní soud, 30.06.2022, 2 Ads 130/2020,
ECLI:CZ:NSS:2022:2.Ads.130.2020.24 [cit. 01.02.2024] Převzato z CODEXIS®

Rozsudek, Nejvyšší soud, 19.05.2020, 21 Cdo 2453/2019,
ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.2453.2019.1 [cit. 12.02.2024] Převzato z
CODEXIS®

Rozsudek, Nejvyšší soud, 10.01.2019, 21 Cdo 3227/2018,
ECLI:CZ:NS:2019:21.CDO.3227.2018.1 [cit. 14.02.2024] Převzato z
CODEXIS®

Rozsudek, Nejvyšší správní soud, 22.08.2013, 1 As 67/2013,
ECLI:CZ:NSS:2013:1.As.67.2013.42 [cit. 15.02.2024] Převzato z CODEXIS®

Rozsudek, Nejvyšší soud, 29.07.2010, 21 Cdo 4213/2009,
ECLI:CZ:NS:2010:21.CDO.4213.2009.1 [cit. 14.02.2024] Převzato z
CODEXIS®

Usnesení (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 22.01.2014 sp. zn. 21 Cdo 753/2013 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-4]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Usnesení (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 17.03.2004 sp. zn. 21 Cdo 2659/2003 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-11-4]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Usnesení (Rc) Nejvyšší soud ČR - senát ze dne 22.01.2014 sp. zn. 21 Cdo 753/2013 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-10-31]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Věc C-341/05: Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 18. prosince 2007. Laval un Partneri Ltd proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan a Svenska Elektrikerförbundet. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Arbetsdomstolen - Švédsko., 18.12.2007, 62005CJ0341, 62005J0341 [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS®

Věc 287/86: Rozsudek Soudního dvora (třetího senátu) ze dne 17. prosince 1987. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark proti Ny Molle Kro. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: Arbejdsretten - Dánsko., 17.12.1987, 61986CJ0287, 61986J0287 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®

8.2 Právní úprava

26/2000 Sb. Zákon o veřejných dražbách [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.12.2017] Převzato z CODEXIS®

44/2001: Nařízení Rady (ES) č. 44/2001 ze dne 22. prosince 2000 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech [cit. 15.02.2024] Převzato z CODEXIS®

62/1994 Sb. Nařízení vlády o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným

pracovištěm v zahraničí [cit. 08.03.2024, ve znění účinném k 01.01.2006]
Převzato z CODEXIS®

89/2012 Sb. Zákon občanský zákoník [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

91/2012 Sb. Zákon o mezinárodním právu soukromém [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 23.09.2023] Převzato z CODEXIS®

92/1991 Sb. Zákon o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby [cit. 04.11.2023, ve znění účinném k 01.01.2019] Převzato z CODEXIS®

97/1963 Sb. Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním [cit. 22.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2013] Převzato z CODEXIS®

96/71/ES: Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®

99/1963 Sb. Občanský soudní řád (o.s.ř.) [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách [cit. 07.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

125/2008 Sb. Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2021] Převzato z CODEXIS®

150/2002 Sb. Zákon soudní řád správní [cit. 06.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

182/2006 Sb. Zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

251/2005 Sb. Zákon o inspekci práce [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

262/2006 Sb. Zákon zákoník práce [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

262/2006 Sb. Zákon zákoník práce [cit. 23.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2007] Převzato z CODEXIS®

281/2023 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

285/2020 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2021] Převzato z CODEXIS®

309/2006 Sb. Zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) [cit. 18.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

341/2023 Sb. Vyhláška o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2024 [cit. 15.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

365/2011 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [cit. 17.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2012] Převzato z CODEXIS®

372/2004 Sb. Nařízení vlády o poskytování náhrad některých výdajů státním zástupcům přiděleným k výkonu funkce státního zástupce v zahraničí [cit. 08.03.2024, ve znění účinném k 01.01.2006] Převzato z CODEXIS®

398/2023 Sb. Vyhláška o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot

pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2024 [cit. 15.02.2024, ve znění účinném k 01.01.2024] Převzato z CODEXIS®

561/2004 Sb. Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) [cit. 04.11.2023, ve znění účinném k 01.07.2023] Převzato z CODEXIS®

593/2008: Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®

1215/2012: Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (přepřacované znění) [cit. 06.03.2024] Převzato z CODEXIS®

2001/23/ES: Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů [cit. 29.01.2024] Převzato z CODEXIS®

Konsolidované znění - 20200730 - Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [cit. 12.02.2024] Převzato z CODEXIS®

Sdělení č. 64/2006 Sb.m.s., o Úmluvě o přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyperské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky k Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřené k podpisu v Římě dne 19. června 1980, a k Prvnímu a Druhému protokolu o jejím výkladu Soudním dvorem Evropských společenství (Lucemburk, 14.4.2005). In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-23]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-23]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-23]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

8.3 Internetové zdroje

JANŠOVÁ, Marie Mgr. a JUDr. Vít HORÁČEK PHD. *Pracovní smlouva I. – Náležitosti pracovní smlouvy* [online]. 2003 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-i-nalezitosti-pracovnismlouvy-21821.html>

XIII. Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 a násl.). 2024 - MPSV, TREXIMA, SPOL. S R.O. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XIII1Prechodpravapovinnostipodle>

JELÍNEK, Tomáš Ing. Mgr. Doba strávená na cestě do místa výkonu práce ve světle judikatury evropských soudů. *Epravo.cz* [online]. 2018 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/doba-stravena-na-cestech-do-mista-vykonu-prace-ve-svetle-judikatury-evropskych-soudu-108152.html?mail>

STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Epravo.cz* [online]. 2023 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/docasne-prideleni-zamestnance-k-jinemu-zamestnavateli-115845.html>

redakce (jav). Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Epravo.cz* [online]. 2020 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/soudni-rozhodnuti/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-111316.html?mail>

NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana Mgr. Odměňování za dobu strávenou na pracovní cestě. *Právní prostor* [online]. 2018 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/odmenovani-za-dobu-stravenou-na-pracovni-cestech>

W. FETTER, Richard. Kdy můžete šéfovi odmítnout pracovní cestu? *Měšec.cz* [online]. 2019 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/kdy-muzete-sefovi-odmitnout-pracovni-cestu/>

Vysílání pracovníků – posting of workers in the framework of the transnational provision of services. *Státní úřad inspekce práce* [online]. 15.2.2024 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/informace-o-vysilani-pracovniku>

V.1 Změna pracovního poměru na základě jednostranného opatření zaměstnavatele (§ 41). 2024 - MPSV, TREXIMA, SPOL. S R.O. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/V1Zmenapracovnihopomerunazaklade>

V.3 Návrat zaměstnance na původní práci (§ 44 a § 47) [online]. 2024 - MPSV, TREXIMA, SPOL. S R.O. [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/v3navratzamestnancenapuvodniprac>

8.4 Literární publikace

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 640.

Eliáš Karel, Hůrka Petr, Bezouška Petr, Morávek Jakub, Schmied Zdeněk a Trylč Ladislav, Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014, ANAG, 01.02.2014 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

GALVAS, Milan a kolektiv. Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd., Brno : Masarykova univerzita, 2015. 825 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

Hloušková Pavla, Schmied Zdeněk, Tomandlová Ludmila a Trylč Ladislav, Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce - 375 odpovědí, ANAG, 01.04.2013 [cit. 01.09.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 03.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 01.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s.

Košnar Michael a Schmied Zdeněk, Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady, ANAG, 01.05.2022 [cit. 20.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®)

Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 26.01.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 06.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Košnar Michael, Bukovjan Petr, Hloušková Pavla, Roučková Dana, Schweiner Petr, Stádník Jaroslav a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024, ANAG, 01.10.2023 [cit. 06.03.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HOUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J., Zákoník práce. Komentář s judikaturou. 2. Aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9.

MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přeprac. vyd. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-7201-433-1.

Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789s

Roučková Dana a Schmied Zdeněk, *Zákoník práce 2023*, ANAG, 01.01.2023 [cit. 03.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019, 176 s.

Schmied Zdeněk, Klímová Růžena, Salačová Marie, Tošovský Adam, Lošťák Milan, Krchovová Olga, Stejskal Tomáš, Wadurová Lucie, Tepperová Jana, Seidl Petr, Svěřčinová Eva, Stádník Jaroslav a Čouková Pěva, *Mzdy! 2023*, Účetní portál, 28.02.2023 [cit. 15.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Stránský Jaroslav a kolektiv autorů, *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, SONDY, 01.05.2012 [cit. 20.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®)

Tomšej Jakub, *Zákoník práce s výkladem včetně novel pro roky 2023 a 2024*, Grada Publishing, 12.10.2023 [cit. 14.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Tomšej Jakub, *Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání, Grada Publishing, 13.10.2023 [cit. 31.01.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

Tomšej Jakub, *Zákoník práce v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání, Grada Publishing, 13.10.2023 [cit. 15.02.2024] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2.

Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha : C.H.Beck, 2018, 1162 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Educopress. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. ISBN 978-80-7408-158-3.