

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**PRACOVNÍ SMLOUVA A JEJÍ OBSAH**

**Zpracovala: Rachel Krausová**

**Plzeň 2022**

# ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Rachel KRAUSOVÁ**  
Osobní číslo: **R19B0072P**  
Studijní program: **B6804 Právní specializace**  
Studijní obor: **Veřejná správa**  
Téma práce: **Pracovní smlouva a její obsah**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pracovní poměr
  - 2.1. Pojem a druhy pracovního poměru
  - 2.2. Zaměstnavatel a jeho práva a povinnosti
  - 2.3. Zaměstnanec a jeho práva a povinnosti
  - 2.4. Vznik pracovního poměru
  - 2.5. Změny pracovního poměru
  - 2.6. Zánik pracovního poměru
3. Pracovní smlouva
  - 3.1. Činnosti před vznikem pracovní smlouvy
  - 3.2. Subjekty pracovní smlouvy
  - 3.3. Vznik a forma pracovní smlouvy
4. Obsah pracovní smlouvy
  - 4.1. Zákonné náležitosti pracovní smlouvy
    - 4.1.1. druh práce
    - 4.1.2. místo výkonu
    - 4.1.3. den nástupu do práce
  - 4.2. Smluvní náležitosti pracovní smlouvy
    - 4.2.1. doba trvání pracovního poměru
    - 4.2.2. zkušební doba
    - 4.2.3. délka pracovní doby
    - 4.2.4. mzdové ujednání
    - 4.2.5. ujednání o pracovních cestách
    - 4.2.6. konkurenční doložka
5. Judikatura
6. Návrhy de lege ferenda
7. Závěr

### Seznam doporučené literatury:

- Zákoník práce
- Nový občanský zákoník
- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- ÉRENYOVÁ a kol. Základy pracovního práva. Ostrava: KEY Publishing s. r. o., 2009.
- GALVAS, M. Pracovní poměr aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec. Brno: Elita Bohemia, 1995.
- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.
- GALVAS, M. Jak na smlouvy. Pracovní právo pro zaměstnance i zaměstnavatele. Vzory smluv s komentářem. Praha: Computer Press, 2000.
- HULMÁK, Milan, VLČEK, Karel. Obecná informační povinnost při sjednávání smlouvy. 1. část. Právní rozhledy, 2012, roč. 20, č. 17.
- HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc : ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-857-4.
- HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.
- HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.
- BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Nový občanský zákoník a pracovní právo. Praha: Sondy, s.r.o., 2014.
- KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Praha: Leges, s. r. o., 2014.
- KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce: komentář s judikaturou, Praha: Leges, 2012.
- KOTTNAUER, A. a kol. Pracovní doba podle zákoníku práce. 1. vydání. Nakladatelství ANAG. 2009.
- ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-808-7284-247.

Vedoucí bakalářské práce:

**JUDr. Martin Janák**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce:

**1. února 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**31. března 2022**



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



**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 9. září 2021

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci na téma „Pracovní smlouva a její obsah“ vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány.

V Sokolově dne 30. března 2022

Rachel Krausová

## Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce JUDr. Martinovi Janákovi za čas, ochotu, konzultace a poskytnutou odbornou pomoc při vedení této práce.

## Seznam použitých zkratek

ZPr - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

NOZ - zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník

LZPS - zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

## Obsah

1. ÚVOD .....	9
2. PRACOVNÍ POMĚR.....	11
2.1 Pojem a druhy pracovního poměru .....	11
2.1.1 Pojem.....	11
2.1.2. Pracovní poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou.....	12
2.2 Zaměstnavatel a jeho práva a povinnosti .....	13
2.3 Zaměstnanec a jeho práva a povinnosti.....	15
2.4 Vznik pracovního poměru .....	16
2.4.1 Před vznikem pracovního poměru.....	16
2.4.2 Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou .....	18
2.4.3 Vznik pracovního poměru jmenováním .....	18
2.5 Změny pracovního poměru .....	20
2.6 Zánik pracovního poměru .....	24
2.6.1 Dohoda .....	26
2.6.2 Výpověď.....	27
2.6.3 Okamžité zrušení.....	28
2.6.4 Zrušení ve zkušební době.....	29
2.6.5 Smrtí .....	30
2.6.6 Uplynutím doby.....	30
2.6.7 Úředním rozhodnutím .....	30
3. PRACOVNÍ SMLOUVA.....	31
3.1 Činnosti před vznikem pracovní smlouvy.....	31
3.2 Subjekty pracovní smlouvy .....	33
3.3 Vznik a forma pracovní smlouvy .....	33
4. OBSAH PRACOVNÍ SMLOUVY .....	34
4.1 Zákonné náležitosti pracovní smlouvy.....	34
4.1.1 Druh práce .....	35
4.1.2 Místo výkonu.....	36
4.1.3 Den nástupu do práce .....	37
4.2 Smluvní náležitosti pracovní smlouvy .....	38
4.2.1 Doba trvání pracovního poměru.....	39
4.2.2 Zkušební doba .....	41
4.2.3 Délka pracovní doby .....	43
4.2.4 Mzdové ujednání .....	46
4.2.5 Ujednání o pracovních cestách.....	48
4.2.6 Konkurenční doložka .....	49

5. JUDIKATURA.....	50
6. NÁVRHY DE LEGE FERENDA.....	54
7. ZÁVĚR.....	56
Resumé .....	58
Seznam použitých zdrojů .....	60
Monografie .....	60
Odborné články, příspěvky.....	61
Právní předpisy a mezinárodní smlouvy .....	61
Judikatura .....	62
Internetové zdroje.....	63



## 1. ÚVOD

Pracovní smlouva je jednou ze základních smluv, se kterou se setkáváme v běžném životě. Uzavírá se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a oba tyto subjekty mají určitá práva a povinnosti. Přesto, že se jedná o vztah nadřízenosti a podřízenosti, před vznikem pracovního poměru mají jeho subjekty rovné postavení.

Každý jednotlivec by měl vědět, co může po zaměstnavateli požadovat a zároveň, co může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci. Považuji za důležité vědět, co všechno patří do pracovní smlouvy a na čem se strany mohou dále dohodnout. Pracovní smlouva je jedním ze základních prostředků určitého životního standardu. Vše, co je a co si dohodneme ve smlouvě ovlivní po dobu trvání pracovního poměru náš život. At' už jde o místo výkonu práce, pakliže se nachází v jiném městě, ovlivní to čas, který strávíme na cestách. Jde-li o smluvní náležitosti smlouvy, například mzdová ujednání, nejedná-li se o úkolovou mzdu, musí dojít k dohodě mezi subjekty. Pracovní smlouva je velmi důležitou listinou, které bychom měli věnovat dostatečnou pozornost a před podepsáním si ji pečlivě pročíst. Pracovní smlouva stanoví základní podmínky, z nichž budeme po dobu trvání pracovního poměru práci vykonávat. Důsledností při uzavírání pracovní smlouvy se můžeme vyhnout řadě problémů, které by mohly v budoucnu zkomplikovat či zneprzyjemnit výkon nového zaměstnání.

Bakalářská práce bude rozdělena do 5 kapitol, které se dále dělí na podkapitoly. Celá první kapitola se bude zabývat pracovním poměrem, základem pracovněprávních vztahů, uzavíraným mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním<sup>1</sup> a stává se tak neoddělitelnou součástí pracovní smlouvy.

Druhá a třetí kapitola se věnují pracovní smlouvě. Nejprve se zaměřím na činnosti, které předcházejí vzniku pracovní smlouvy, na definici, formu a samotný vznik pracovní smlouvy, jako dvoustranné právní jednání. Důležitost druhé části

---

<sup>1</sup> před 1.1.2007 další možnost vzniku pracovního poměru volbou nebo jmenováním v mnoha dalších případech, než jaké schvaluje dosavadní právní úprava (§ 33 odst. 3 )

tkví v podstatných náležitostech pracovní smlouvy, za které zákoník práce považuje druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Absence byť jedné z těchto tří náležitostí by zapříčinila neplatnost celé pracovní smlouvy. Přestože jim zákoník práce přikládá velký význam, nikterak je dále nespecifikuje. Proto je pro jejich výklad důležitá především judikatura soudů a odborná literatura.

K pracovní smlouvě mohou být připojena další ujednání, smluvní ujednání. Nejčastějším zástupcem smluvních ujednání v pracovní smlouvě bývá mzdové ujednání a doba trvání pracovního poměru. Dalšími smluvními náležitostmi jsou zkušební doba, délka pracovní doby, ujednání o pracovních cestách a konkurenční doložka.

Ve čtvrté kapitole pod názvem *Judikatura* vyzdvihnu tři instituty, ke kterým se v poslední době vyjádřil Ústavní či Nejvyšší soud České republiky, a jsou jimi konkurenční doložka, přestávky v práci a zdánlivost právního jednání.

V závěru práce pod kapitolou *Návrhy de lege ferenda* uvedu vlastní stanoviska a úvahy k probíraným tématům. Zároveň si vezmu na pomoc slovenský zákoník práce<sup>2</sup> a porovnáám českou právní úpravu se slovenskou.

---

<sup>2</sup> zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce

## 2. PRACOVNÍ POMĚR

### 2.1 Pojem a druhy pracovního poměru

#### 2.1.1 Pojem

Pracovní poměr je jeden ze základních pracovněprávních vztahů, vedle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, který staví na smluvní dohodě fyzické osoby, tedy zaměstnance a právnické nebo fyzické osoby, zaměstnavatele. Zaměstnanec se zavazuje ke konání osobní závislé práce pro zaměstnavatele za mzdu, plat či odměnu, ve stanovené pracovní době a na pracovišti - zpravidla je jím sídlo zaměstnavatele - nebo na jiném dohodnutém místě.

Před vznikem pracovněprávního vztahu mají zaměstnanec a zaměstnavatel rovné postavení.<sup>3</sup> Fyzická osoba - potenciální zaměstnanec si vybírá, k jakému zaměstnavateli nastoupí na pracovní poměr, stejně jako zaměstnavatel si vybírá své zaměstnance. Tento vztah rovnosti platí až do okamžiku vzniku pracovního poměru, kdy zákoník práce mluví o tomto vztahu zaměstnance a zaměstnavatele jako o vztahu podřízeného k nadřazenému.<sup>4</sup> Zaměstnavatel z toho plyne jako direktivní „osoba“, jenž stanovuje veškeré náležitosti k výkonu závislé práce, a proto je potřeba vyšší právní ochrany slabší strany, v tomto případě zaměstnance. „Zaměstnanec v pracovním poměru, oproti zaměstnanci přijatému na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má ze zákona větší pracovněprávní ochranu.“<sup>5</sup> Zaměstnavatel tak může dát zaměstnanci výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru jen z důvodů taxativně vymezených zákoníkem práce.

---

<sup>3</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>4</sup> §2 ZPr

<sup>5</sup> Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem. In: . Příbram: ANAG, 2018, 4. aktualizované vydání.

### **2.1.2. Pracovní poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou**

Pokud si strany pracovněprávního vztahu nesjednaly dobu trvání pracovního poměru, trvá pracovní poměr po dobu neurčitou, z čehož vyplývá, že se nejedná o podstatnou náležitost pracovní smlouvy a tak může být ujednána i v samostatné smlouvě. Pracovní poměr na dobu určitou se musí sjednat maximálně na 3 roky, obě strany se mohou domluvit na prodloužení pracovního poměru nebo jeho opakování, kdy tak může být provedeno pouze dvakrát.<sup>6</sup>

Dle §65 odst. 2 zákoníku práce platí, pokud zaměstnanec vykonává svou práci i po uplynutí doby, a to s vědomím zaměstnavatele, posléze se tak mění pracovní poměr na dobu neurčitou.

Aby nedocházelo ke zneužívání na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou vypracovala se roku 1999 Směrnice EU o pracovních poměrech na dobu určitou. Jejím cílem bylo zlepšit kvalitu práce na dobu určitou uplatňováním zásady zákazu diskriminace, tedy zajistit rovné zacházení pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, kromě agenturních pracovníků, a tedy stanovit rámec pracovních poměrů na dobu určitou a zabránit tak zneužití, jak bylo zmíněno výše, a to tak, že musí být zavedena minimálně jedna podmínka z následujících opatření a to s přihlédnutím k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců. Musí být stanoveny objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů, nebo maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou a nebo počet obnovení těchto smluv a poměrů.<sup>7</sup> V zákoníku práce se tomuto tématu věnuje §16 odst. 1 Hlavy IV. o rovném zacházení a zákazu diskriminace.

Dle názoru autorky je pro každého potenciálního zaměstnance nejlepší sjednat si pracovní poměr na dobu neurčitou. Ale ze zkušeností autorky, tuto možnost běžné pozice nemají. Pro zaměstnavatele je nejvýhodnější uložit pracovní poměr na dobu určitou se zkušební dobou, aby si mohl vyzkoušet schopnosti zaměstnance, a poté teprve přistoupí k době neurčité - a to většinou pouze u vedoucích pozic.

---

<sup>6</sup> §39 odst. 2 zákoníku práce

<sup>7</sup> Směrnice 1999/70/ES - Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi odborovými organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Dalším pozitivem pro zaměstnavatele, jenž přijal zaměstnance na pracovní poměrem na dobu určitou, je ukončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby. Zaměstnanci je tak ukončen pracovní poměr bez udání důvodu zaměstnavatelem. Tento vztah může být ukončen i dříve, a to z důvodů uvedených v §48 zákoníku práce.

## 2.2 Zaměstnavatel a jeho práva a povinnosti

Zaměstnavatel je fyzická osoba, právnická osoba nebo i stát s právní osobností<sup>8</sup>, která navazuje pracovněprávní vztah s fyzickou osobou, aby pro něj konala závislou práci za peněžní odměnu na jeho pracovišti nebo na jiném sjednaném místě. Zejména pro zaměstnavatele jako fyzickou osobu byly dány specifické požadavky přesto, že způsobilost stát se zaměstnavatelem jí byla dána již od narození, tak způsobilost k právním úkonům vzniká až dovršením osmnáctého roku života a to i případech, kdy občanský zákoník stanovil nižší věkovou hranici pro některé občanskoprávní vztahy.<sup>9</sup> Právní subjektivita zaměstnavatelů je v podstatě totožná s obecným občanským právem, viz. tabulka č.1 Subjekty pracovněprávních vztahů a jejich právní osobnost a svéprávnost.<sup>10</sup>

Práva a povinnosti jak zaměstnavatele, tak zaměstnance vznikají ode dne založení pracovního poměru a zanikají v den jeho skončení. Nový občanský zákoník<sup>11</sup> zaměnil původní pojem „způsobilost“ za pojem „práva a povinnosti“.

V pracovních smlouvách se jedná o vztah synallagmatický, kdy z práv jedné strany vyplývá povinnost strany druhé. Zaměstnavatel oplývá právem jednostranně nařizovacím, kdy sám konkretizuje pracovní výkon - jeho druh, rozsah, čas a místo.<sup>12</sup> Podle §38 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle uzavřené smlouvy, vyplácet stanovenou mzdu či plat a vytvářet vhodné pracovní podmínky pro plnění náplně práce. Některé základní povinnosti zaměstnavatele vyplývají i z čl. 7 a 10 Listiny základních lidských práv

<sup>8</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9, s. 62

<sup>9</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 32. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>10</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo v bodech s příklady. 4. aktualizované vydání. Praha 3: Wolters Kluwer ČR, 2014.

<sup>11</sup> zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>12</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9, s. 65

a svobod<sup>13</sup> pro ochranu osobnostních práv zaměstnance. Jedná se o nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, zachování důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti nebo se nesmí narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti. Důležitá je ochrana osobních údajů a jejich neoprávněné shromažďování obsažené v GDPR.<sup>14</sup> Unijní systém, přesněji nařízení EU 2016/679, je právním rámcem pro ochranu osobních údajů ve všech zemích EU. GDPR tak převzalo všechny zásady ochrany a zpracování údajů unijního systému.<sup>15</sup> V GDPR se objevují pojmy zpracovatel a správce. Zpracovatelem je fyzická či právnická osoba, orgán veřejné moci, agentura nebo jiný subjekt, který zpracovává osobní údaje pro správce. Správcem jsou zmiňované subjekty, které samy nebo společně s jinými subjekty určují účel a prostředky pro zpracování osobních údajů. Tyto subjekty mají za povinnost o zpracování vést záznamy, zajistit dostatečné zabezpečení osobních údajů a ohlašovat bezpečnostní incidenty bez odkladu do 72 hodin dozorovému orgánu.<sup>16</sup>

V §103 zákoníku práce jsou demonstrativně vymezeny povinnosti zaměstnavatele a mezi další patří například přihlášení zaměstnance k příslušné zdravotní pojišťovně a okresní správě sociálního zabezpečení.

V dnešní době je velice důležitou povinností zaměstnavatele podle názoru autorky, kdy se o tomto tématu horlivě diskutuje, povinnost rovného zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců. Legislativa EU klade důraz na toto téma směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání<sup>17</sup>, kdy tuto rovnost považuje za zásadu a cíl Společenství. Zákoník práce se této problematice věnuje pouze okrajově v §16, a proto ve třetím odstavci odkazuje na antidiskriminační zákon.<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

<sup>14</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

<sup>15</sup> Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Úřad pro ochranu osobních údajů [online]. [cit. 2021-11-10]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/obecne-narizeni-o-ochrane-osobnich-udaju-gdpr/ds-3938/p1=3938>

<sup>16</sup> GDPR – základní pojmy. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2021-11-10]. Dostupné z: [https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/ochrana-osobnich-udaju-gdpr/gdpr-dokumenty/2018/5/GDPR\\_zakladni-pojmy.pdf](https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/ochrana-osobnich-udaju-gdpr/gdpr-dokumenty/2018/5/GDPR_zakladni-pojmy.pdf)

<sup>17</sup> Směrnice evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5.7.2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

<sup>18</sup> zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

### 2.3 Zaměstnanec a jeho práva a povinnosti

Zaměstnancem je fyzická osoba, mající právní osobnost a svéprávnost, která se zavázala zaměstnavateli k závislé práci za mzdu či plat, kterou je dle Čl. 28 LPZS oprávněn vyžadovat. Opět zde provedl Nový občanský zákoník záměnu pojmu „způsobilost k právním úkonům“ za „svéprávnost“. Soud může omezit svéprávnost na dobu nutnou, nejdéle ale na tři roky, a pokud se stav dotyčného nezlepší, pak soud může jeho svéprávnost omezit nejdéle na pět let. A opět práva a povinnosti zaměstnance jsou jako povinnosti zaměstnavatele pouze demonstrativně uvedeny v §106 ZPr, neboť i pro něj platí řada dalších právních předpisů, a to například vnitřní předpisy, kolektivní smlouvy nebo zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Po dobu trvání pracovního poměru je zaměstnanec vázán loajalitou ke svému zaměstnavateli - mlčenlivost, diskrétnost, spolehlivost, což se zrcadlí v povinnosti zaměstnavatele na péči zaměstnance - ochrana zdraví zaměstnance a bezpečnost práce.<sup>19</sup>

Zaměstnanec nesmí požit alkoholických a návykových látek v pracovní době, musí respektovat pokyny zaměstnavatele, podrobit se lékařské prohlídce k osvědčení pracovní způsobilosti nebo například nejednat v rozporu se zájmy zaměstnavatele.

Primární povinností zaměstnance je vykonávat závislou práci pro zaměstnavatele, ale pouze pokud není v rozporu s předpisy o bezpečnosti práce, nebo pokud se nejedná o jiný druh práce a na jiném místě, než bylo smlouveno v pracovní smlouvě.

Základní povinnosti zaměstnance jsou obsaženy v §301 ZPr a patří mezi ně například plnění pokynů zaměstnavatele, spolupracovat s dalšími zaměstnanci, ke svěřené práci využít pracovní dobu, dodržování právních předpisů nebo řádné hospodaření s prostředky zaměstnavatele.

---

<sup>19</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9

## 2.4 Vznik pracovního poměru

Souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele vzniká pracovní poměr a tím i vztah nadřazenosti a podřazenosti. Do aktualizace zákona k 1. lednu 2007 byla ještě možnost vzniku pracovního poměru volbou. Podle dosavadních právních předpisů se řídí i právní úkony vzniklé před 1.1.2007, i když jejich právní účinky nastaly až po tomto dni. Dle §364 odst. 2 zákoníku práce se pracovní poměry založené před 1. lednem 2007 volbou nebo jmenováním považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou.

### 2.4.1 Před vznikem pracovního poměru

Výběr fyzických osob, ucházejících se o zaměstnání z hlediska jejich kvalifikace, je plně v kompetenci zaměstnavatele.<sup>20</sup> Stejně tak je plně na uchazeči, s kým uzavře pracovní smlouvu. Zaměstnavatel je ovšem povinen, jak bylo zmíněno výše, rovněž zacházet s uchazeči a je zakázána diskriminace.<sup>21</sup> Zaměstnavatel je oprávněn požadovat po kandidátovi pouze ty osobní údaje, které jsou potřeba k uzavření pracovní smlouvy, což platí i po dobu trvání pracovního poměru. Až do roku 2019 platil zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, aktuálně je od 24. 4. 2019 v platnosti zákon o zpracování osobních údajů č. 110/2019 Sb.<sup>22</sup>

Informace, které po uchazeči nesmí zaměstnavatel požadovat jsou demonstrativně vyjmenovány v §316 odst. 4 zákoníku práce, nýbrž bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce. Další údaje, které nesmí po zaměstnanci zaměstnavatel vyžadovat, jsou obsaženy v §12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.<sup>23</sup> Zákon o zaměstnanosti zakazuje požadovat informace o národnosti, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofickém přesvědčení, sexuální orientaci, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem. Zaměstnavatel je povinen prokázat důležitost a potřebnost požadovaného osobního údaje a to na žádost zaměstnance.

---

<sup>20</sup> § 30 ZPr

<sup>21</sup> zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

<sup>22</sup> zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů

<sup>23</sup> zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti



Informace, které nesmí zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat dle §316 odst. 4 zákoníku práce:

- těhotenství,
- rodinné a majetkové poměry,
- sexuální orientace,
- původ,
- členství v odborové organizace,
- členství v politických stranách nebo hnutích,
- příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti,
- trestněprávní bezúhonnost;

Tento výčet zakázaných informací můžeme rozdělit na dvě skupiny, a to na skupinu absolutně zakázaných informací a na skupinu zakázaných informací, jejichž zákaz může být za určitých podmínek prolomen.<sup>24</sup>

Je-li dán věcný důvod, který spočívá v povaze práce, kterou má uchazeč vykonávat, přiměřený požadavek anebo v případech, kdy tak stanoví zákon nebo zvláštní právní předpis, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech nebo informace o trestněprávní bezúhonnosti. Může se tak stát v případech, kdy je práce těhotným ženám zakázána.<sup>25</sup> Informace o rodinných a majetkových poměrech a stejně tak informace o trestní bezúhonnosti může zaměstnavatel požadovat pouze tehdy, je-li to skutečně odůvodněno povahou práce. Například požadavek trestní bezúhonnosti může být viděn u profese týkající se přepravy finančních prostředků, kdy je zaměstnavatel oprávněn si ověřit informaci z příslušných evidencí.

Před uzavřením pracovní smlouvy nebo před jmenováním musí být uchazeč seznámen s právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z právního jednání, s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních předpisů, které se vztahují k jeho práci.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8.

<sup>25</sup> § 328 ZPr

<sup>26</sup> § 31 ZPr

Zaměstnavatel může být také povinen v případech stanovených zvláštním právním předpisem požadovat po uchazeči před vznikem pracovního poměru vstupní lékařskou prohlídku, většinou na náklady uchazeče. Zaměstnavatel by měl mít sjednanou smlouvu s konkrétním firemním lékařem, pokud je dáno vyšší zdravotní riziko při vykonávání sjednané práce. Obvodní lékař by měl být použit při zaměstnání s nižším (I.kategorie) či žádným zdravotním rizikem. Uchazeč, který by se nepodrobil lékařské prohlídce před uzavřením pracovní smlouvy, se považuje za osobu zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce. U dohod konaných mimo pracovní poměr je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku pouze tehdy, jedná-li se, podle zákona o ochraně veřejného zdraví<sup>27</sup>, o práci rizikovou nebo jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jinými právními předpisy.

#### **2.4.2 Vznik pracovního poměru pracovní smlouvou**

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou nebo v některých případech jmenováním na vedoucí pracovní pozici a to pouze v případech stanovených právním předpisem (§33 odst. 3 a 4 zákoníku práce). V praxi výrazně převažuje vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. Jak u vzniku pracovního poměru na základě smlouvy tak i jmenováním platí zásada svobodného projevu vůle u zaměstnance i zaměstnavatele. Tato zásada je absolutní a absolutně bezvýjimečná.<sup>28</sup>

Pracovní poměr vzniká v den, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce, nebo v případě vzniku pracovního poměru jmenováním v den jmenování na pracovní místo vedoucí pozice (§36 Zákoníku práce).

#### **2.4.3 Vznik pracovního poměru jmenováním**

Založení pracovního poměru jmenováním, jako druhý způsob vzniku pracovního poměru, je možný pouze v případech stanovených právním předpisem.

---

<sup>27</sup> zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

<sup>28</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8.

Jedná se o jednostranné právní jednání s podmínkou projevení souhlasu jmenovaného zaměstnance.<sup>29</sup> Pracovněprávní vztah nemůže vzniknout bez souhlasu fyzické osoby, přičemž tento fakt vyplývá i z čl. 26 LZPS<sup>30</sup> „Každý má právo na svobodnou volbu povolání“. Jedná se o netypické jednostranné právní jednání, neboť se u jednostranných právních jednání vůči druhému subjektu zásadně souhlas nevyžaduje. Tématu založení pracovního poměru jmenováním se dotkneme pouze okrajově, jelikož není hlavním tématem této bakalářské práce.

Předchozí právní úprava umožňovala vznik pracovního poměru také volbou nebo jmenováním v mnoha dalších případech. ZPr stanovil, že pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním před 1.1.2007 se budou řídit podle dosavadních právních předpisů a tedy se považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou s výjimkou jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3 ZPr.<sup>31</sup>

Pracovní poměr založený jmenováním se zakládá v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis<sup>32</sup>, nebo v případech taxativně vymezených v ZPr<sup>33</sup> u vedoucího:

- a) organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu,
- e) příspěvkové organizace,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky.<sup>34</sup>

---

<sup>29</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>30</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

<sup>31</sup> Vedoucí zaměstnanec je takový zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden zaměstnanec a je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a k tomu účelu mu dát závazné pokyny. (§ 11 ZPr)

<sup>32</sup> ZPr obsahuje demonstrativní výčet některých zvláštních právních předpisů: zákon č. 128/2000 Sb., o obcích; č. 129/2000 Sb., o krajích; č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze; č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích; č. 483/1991 Sb., o České televizi nebo zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

<sup>33</sup> § 33 odst. 3 ZPr

<sup>34</sup> V jiných případech nelze založit pracovní poměr jmenováním a naopak v případech uvedených v § 33 odst. 3 ZPr nelze založit pracovní poměr pracovní smlouvou (21 Cdo 512/2001)

Ten, kdo je příslušný ke jmenování vedoucího zaměstnance, a to podle zvláštního právního předpisu nebo podle ZPr<sup>35</sup>, může vedoucího zaměstnance odvolat a vedoucí zaměstnanec se může vedoucího místa vzdát. Jedná se tedy z pohledu zaměstnavatele o možnost, jak rychle reagovat na potřebu personálních změn na klíčových vedoucích pracovních místech.<sup>36</sup> Odvolání a vzdání se vedoucího místa musí být písemné, ale nezaniká tak pracovní poměr. Zaměstnavatel musí vždy podat návrh na změnu pracovního zařazení. Pakliže nemá zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a je dán výpovědní důvod zaměstnavatelem podle §52 písm. c) ZPr.<sup>37</sup> Pokud byl pracovní poměr vedoucího zaměstnance založen či změněn na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve<sup>38</sup>, skončí uplynutím doby.

## 2.5 Změny pracovního poměru

Zásada smluvní volnosti je institutem soukromoprávního odvětví, který můžeme chápat jako možnost úpravy poměrů dle vlastní vůle ovlivňovat a určovat své postavení v právních vztazích.<sup>39</sup> Svoboda člověka patří k základním prvkům demokratického státu, člověk může jednat na základě své vůle svobodně a tedy svobodně uzavírat smlouvy.<sup>40</sup> Přesto je ale smluvní svoboda „omezena“ právním řádem.<sup>41</sup> Nový občanský zákoník<sup>42</sup> posílil princip smluvní svobody v úvodních ustanoveních, v ustanoveních o právních jednáních i v obecných ustanoveních upravujících závazkové vztahy, kam byl zařazen i pracovní poměr.<sup>43</sup> Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ se uplatňuje i v zákoníku práce v podobě „nezakazuje-li to zákon“.<sup>44</sup>

---

<sup>35</sup> §33 odst. 4 ZPr

<sup>36</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.

<sup>37</sup> nadbytečnost zaměstnance

<sup>38</sup> i pro jmenované vedoucí zaměstnance se vztahuje obecná úprava skončení pracovního poměru: dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době pokud byla sjednána

<sup>39</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 28 Cdo 2716/2008 ze dne 3. 6. 2009,

<sup>40</sup> zásada autonomie vůle; zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>41</sup> výkon práv jedince se současně omezuje výkonem práv dalších osob.

<sup>42</sup> závazný od 1. 1. 2014

<sup>43</sup> § 2401 OZ

<sup>44</sup> §1 OZ

Smluvní volnost v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je ve smyslu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, z čehož plyne, že v pracovněprávních vztazích se tato smluvní volnost nedá použít v plné míře jako v ostatních soukromoprávních odvětvích. Zákoník práce má aplikační přednost před použitím úpravy občanského zákoníku. V případě absence pracovněprávní úpravy v dané problematice se využije občanského zákoníku.<sup>45</sup> Jedním z hlavních rozdílů mezi občanským a pracovním právem je četnost veřejnoprávních zásahů do smluvních vztahů, kterými dochází k omezení smluvní svobody, v pracovním právu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Cílem je chránit slabší smluvní stranu, tedy zaměstnance, „omezením“ smluvní svobody a kogentností pracovněprávních norem.<sup>46</sup> Přes všechno výše zmíněné není zásada smluvní svobody v našem zákoníku práce výslovně obsažena. Oproti tomu Slovenská republika věnuje celou „preambuli“<sup>47</sup> zákoníku práce základním zásadám pracovněprávních vztahů, kde se zabývá zásadou svobody vůle, zákazu diskriminace nebo právem na spravedlivé odměňování.<sup>48</sup>

Změny pracovního poměru můžeme smluvně připustit všude tam, kde dosud nebyla ujednání naplněna. To ovšem neplatí u zkušební doby. Pokud již vznikl pracovní poměr, nelze ji dodatečně sjednat ani prodloužit. O zkušební době se více dočteme níže v kapitole 4.2.2 *Zkušební doba*.

Předmětem změny mohou být prvky právního vztahu, kterými jsou subjekty, obsah a objekt.

*Subjektem* pracovního poměru je zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnanec je dán závislou prací vykonávat pro zaměstnavatele osobně<sup>49</sup>, tedy změna na straně zaměstnance není možná. Změna pracovního poměru je možná pouze u zaměstnavatele, a to při přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele<sup>50</sup> formou převodu zaměstnavatele nebo jeho části, tedy převodem

---

<sup>45</sup> OZ některé typické pracovněprávní záležitosti převzal a sám je upravil např. v §§ 34 a 35

<sup>46</sup> v zákoníku práce převažují kogentní normy oproti normám dispozitivním; důležité jsou i normy relativně kogentní, které umožňují dispozitivní úpravu pracovních podmínek ve prospěch zaměstnance

<sup>47</sup> pod názvem „*Základné zásady*“

<sup>48</sup> zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce

<sup>49</sup> nemůže být nahrazen jinou osobou

<sup>50</sup> § 338 - 345 ZPr

úkolů na jiného zaměstnavatele, která se řídí příslušnými předpisy.<sup>51</sup> Všechna práva a povinnosti zaměstnance přecházejí k novému zaměstnavateli. Cílem je zaručit zaměstnanci stejné postavení jako měl u předchozího zaměstnavatele. Souhlas ze strany zaměstnance k převodu práv a povinností na nového zaměstnavatele není potřebný. V případě jeho nesouhlasu ze změnami může pracovní poměr ukončit před přechodem práv a povinností podle § 51a zákoníku práce.

*Objektem* pracovního poměru je výkon závislé práce a změna tak není přípustná.

*Obsahem* pracovního poměru jsou práva a povinnosti subjektů, tedy práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Obsah je nejčastěji měněný prvek pracovněprávních vztahů, který se dá změnit nejčastěji dohodou subjektů, tedy dvoustranným právním jednáním. Ke změně obsahu pracovního poměru může dojít také jednostranným právním jednáním ve dvou případech, prvním případem je podle § 40 Zpr jmenování na vedoucí pracovní místo po vzniku pracovního poměru v případech uvedených v § 33 odst. 3 ZPr, a ve druhém případě se jedná o převedení na jinou práci.<sup>52</sup>

Pakliže by zaměstnanec nebyl schopen dočasně či trvale konat svou práci, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. Případům, kdy dojde ke změně druhu práce, se věnuje zákoník práce v § 41 odst. 1, například dlouhodobá nezpůsobilost konat svou práci, nemoc z povolání, pracovní úraz, těhotná zaměstnankyně nebo kojící zaměstnankyně.

Zaměstnavatel má možnost převést zaměstnance dle jeho uvážení na jinou práci v případech stanovených zákonem.<sup>53</sup> Může tak učinit bez souhlasu zaměstnance a po stanovenou dobu. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel zaměstnanci udělovat práci nechce, například po dobu výpovědní doby, nebo od zahájení do pravomocného skončení trestního řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo škodě na majetku

---

<sup>51</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.

<sup>52</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>53</sup> § 41 odst. 2, 4, 5 ZPr

zaměstnavatele, nebo pokud by dočasně zaměstnanec pozbyl předpokladů stanovených zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce a to nejdéle na 30 pracovních dnů v kalendářním roce a v neposledním řadě z důvodu odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků na nezbytně nutnou dobu.

Je ovšem nutné zmínit, že je vždy zaměstnavatel povinen předem projednat důvody a dobu převedení na jinou práci s dotyčným zaměstnancem. V okamžiku, kdy odpadnou důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, nebo kdy uplynula doba, na kterou byl sjednán převod, je zaměstnavatel povinen vrátit zaměstnance zpět k jeho práci podle pracovní smlouvy, nedohodnou-li se na změně pracovní smlouvy.<sup>54</sup>

Vedle druhu práce je druhým prvkem obsahu pracovního poměru místo výkonu práce. Místo výkonu práce je obec, pracoviště nebo jinak vymezené místo<sup>55</sup>, na kterém je zaměstnanec povinen konat práci a zároveň zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat sjednaný druh práce v tomto místě.<sup>56</sup> Změnou místa výkonu práce myslíme pracovní cestu, přeložení a dočasné přidělení.

Pracovní cestou vysílá zaměstnavatel zaměstnance dočasně vykonávat práci mimo místo výkonu své práce na základě dohody, která může a nemusí být součástí pracovní smlouvy. Více tento institut probádáme v kapitole 4.2.5 *Ujednání o pracovních cestách*.

Zaměstnavatel je oprávněn přeložit zaměstnance na jiné místo výkonu práce<sup>57</sup>, než jaké bylo sjednáno v pracovní smlouvě, pokud to vyžaduje jeho provozní potřeba, a to pouze se souhlasem zaměstnance nebo na jeho žádost. Právo přeložení je ale omezeno vůči těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě do věku 8 let, dále toto právo nelze uplatnit vůči osamělým zaměstnancům, kteří pečují o dítě do věku 15 let, nebo vůči zaměstnancům, kteří prokáží, že pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> § 44 ZPr

<sup>55</sup> BREZANIOVÁ, Mária. Pracovně-právní slovník. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-400-9.

<sup>56</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>57</sup> pouze v rámci zaměstnavatele

<sup>58</sup> § 240 ZPR

K dočasnému přidělení může dojít pouze na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Jedná se o dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, aniž by šlo o agenturní zaměstnávání.<sup>59</sup> Písemná dohoda o dočasném přidělení musí obsahovat název či jméno zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen a den vzniku přidělení s dobou, na kterou se dočasného přidělení sjednává. Dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem předchází dohoda mezi zaměstnavateli. Zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci. Zaměstnavatel musí zaručit dočasně přidělenému zaměstnanci stejné pracovní a mzdové podmínky jako mají srovnatelní zaměstnanci daného zaměstnavatele. Zákoník práce nestanovuje maximální dobu dočasného přidělení, nicméně nemůže být sjednáno na dobu neurčitou. Ukončení dočasného přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, písemnou výpovědí zaměstnavatele nebo zaměstnance s patnácti denní výpovědní lhůtou od doby doručení druhé straně nebo písemnou dohodou obou stran.<sup>60</sup>

## 2.6 Zánik pracovního poměru

Pracovní poměr jako právní vztah nejčastěji založený pracovní smlouvou končí na základě určité pracovněprávní skutečnosti. Může se jednat o pracovněprávní skutečnost objektivní, ve smyslu pracovněprávních událostí, nebo subjektivní, tedy v důsledku projevu vůle alespoň jedné ze stran pracovního poměru.<sup>61</sup> Subjektivní pracovněprávní skutečnost může být i dvoustranným projevem vůle, kdy se obě strany rozhodnou o ukončení dohodou o rozvázání pracovního poměru.<sup>62</sup> Skončení pracovního poměru je platné pouze tehdy, je-li právní jednání bezvadné a splňuje všechny požadavky vyplývající ze zákona. Požadavky ze zákona myslíme náležitost a projev vůle, který musí být svobodný, srozumitelný a určitý, náležitost subjektu, který k takovému jednání musí být

---

<sup>59</sup> novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012

<sup>60</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.

<sup>61</sup> výpověď, zrušení ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru

<sup>62</sup> MLÝNKOVÁ, Alice. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5.



svéprávný, náležitosti obsahu, tím myslíme jeho dovolenost a možnost, ale i náležitosti formy takového právního jednání.<sup>63</sup>

Problematicke skončení pracovního poměru se věnuje zákoník práce v hlavě čtvrté a obecně ustanovuje čtyři možnosti rozvázání pracovního poměru - dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.<sup>64</sup> Nicméně se k těmto základním způsobům rozvázání pracovního poměru přidávají některé právní události - skončení pracovního poměru smrtí, a uplynutím doby, nebo rozhodnutím příslušného orgánu<sup>65</sup> končí pracovní poměr na základě § 48 odst. 3 ZPr.

Zásada autonomie vůle ze strany zaměstnavatele je zde velmi omezena zvláštní zákonnou ochranou zaměstnance, který plní své povinnosti vyplývající z pracovního poměru a chrání ho tak před bezdůvodným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Smyslem této pracovněprávní ochrany zaměstnance je stabilita zaměstnání, ale i možnost rozvázat pracovní poměr z jakýkoliv důvodů či bez udání důvodů. Naopak zaměstnavatel má právo na rozvázání pracovního poměru například pro nadbytečnost nebo pro porušení pracovní kázně, ale může tak činit pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce a zároveň tak nemůže činit pokud se zaměstnanec nachází v ochranné době.

Ochranná doba je doba, kdy nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, až na zákonem stanovené výjimky.<sup>66</sup> Jedná se o období, kdy se zaměstnanec nachází v určité obtížné situaci, například dočasná pracovní neschopnost, v těhotenství nebo na základě lékařského posudku je zaměstnanec uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci. Je-li zaměstnanec v době doručení výpovědi uznán dočasně neschopným práce, platí bez dalšího zákaz výpovědi.<sup>67</sup> Tato ochrana zaměstnance by neplatila podle zákoníku práce v případech, kdy si zaměstnanec úmyslně přivodí pracovní neschopnost nebo kdy tato pracovní neschopnost nastane jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek.

---

<sup>63</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 113. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>64</sup> § 48 odst. 1 ZPr

<sup>65</sup> ojedinělé případy, které se týkají cizinců a fyzických osob, které nemají státní příslušnost - výjimkou je zaměstnávání občanů Slovenské republiky v České republice, kdy se nevyžaduje povolení k zaměstnání (Rozsudek NS 21 Cdo 572/98 ze dne 19. 4. 1999)

<sup>66</sup> § 53 ZPr

<sup>67</sup> rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3722/2017 ze dne 20. 2. 2019

Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu, přesto to však nemusí znamenat zánik všech práv a povinností bývalých subjektů pracovního poměru. Mohou přetrvávat závazky týkající se obchodních tajemství, ochrany osobních údajů<sup>68</sup> nebo také práva a povinnosti odměňování či náhrada škody.<sup>69</sup>

### 2.6.1 Dohoda<sup>70</sup>

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním jednáním, na jehož základě končí pracovní poměr dnem sjednaným v dohodě. Tento druh rozvázání pracovního poměru, který nemusí obsahovat důvody, se v praxi používá nejčastěji. Pakliže má zaměstnavatel obavu, že by v případném sporu neobstál před soudem s jeho uplatněným důvodem jednostranného rozvázání pracovního poměru, preferuje tak dvoustranné právní jednání. Ze strany zaměstnanců se tato forma skončení pracovního poměru preferuje tehdy, chtějí-li skončit pracovní poměr dříve, než ke dni uplynutí výpovědní doby.<sup>71</sup>

Zaměstnavatel a zaměstnanec se písemnou formou dohodnou na skončení pracovního poměru, ale i na dni, kterým má pracovní poměr skončit tak, aby nevznikla žádná pochybnost o sjednaném dni. Tento termín nemusí být určen kalendářním dnem, může se například dohodnout na dobu skončení pracovní neschopnosti zaměstnance nebo návratem ženy z mateřské. Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na skončení pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, končí pracovní poměr dnem uzavřením dohody.<sup>72</sup> Pokud se uvedl důvod v dohodě o rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c)<sup>73</sup>, náleží zaměstnanci podle § 67 nárok na odstupné.

Nejčastější chybou ze strany zaměstnance je formulace žádosti o skončení pracovního poměru dohodou. V žádosti často uvádí například „dávám výpověď dohodou“, kdy zaměstnavatel nemůže zjistit, jakým způsobem chce zaměstnanec ukončit pracovní poměr. V tomto případě byl zaměstnavatel se zaměstnancem ústně

---

<sup>68</sup> zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů

<sup>69</sup> BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo.: Skončení pracovního poměru. 7. Praha: C.H.Beck, 2017, s. 195.

<sup>70</sup> § 49 ZPr

<sup>71</sup> návrh může podat jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec

<sup>72</sup> rozsudek NS 21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013

<sup>73</sup> zaměstnavatel nebo jeho část se ruší, zaměstnavatel nebo jeho část se přemísťuje nebo se zaměstnanec stane nadbytečným

vyjednat<sup>74</sup>, zda se jedná o žádost ke sjednání dohody o skončení pracovního poměru nebo o podání výpovědi.

### 2.6.2 Výpověď

Výpověď<sup>75</sup> je jednostranným právním jednáním, jehož výsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí zákonem stanovené výpovědní doby. Výpověď je projevem vůle zaměstnavatele nebo zaměstnance nezávisle na vůli druhé strany, tedy nezávisle na souhlasu druhé strany, až po vzniku pracovního poměru, který má být výpovědí ukončen.<sup>76</sup>

Podstatnou náležitostí výpovědi je její písemná forma, a je-li výpověď dána zaměstnavatelem, tak i skutkové vymezení důvodu rozvázání pracovního poměru jen v případech taxativně vymezených v § 52 ZPr. Projev vůle zaměstnavatele ve výpovědi musí být přesný. Při jeho posuzování se vychází z § 553 OZ „*O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem.*“ Pokud nedošlo k objasnění projevu vůle ani výkladem tohoto ustanovení, jde o neplatné právní jednání a taková výpověď by mohla být soudem prohlášena za neplatnou.

Dnem doručením výpovědi nastávají její účinky. Výpověď ze strany zaměstnance musí být doručena zaměstnavateli osobně nebo také elektronickou komunikací.<sup>77</sup> Výpověď ze strany zaměstnavatele musí být vždy doručena do vlastních rukou zaměstnanci. Výpověď, která byla doručena druhé straně, může být odvolána pouze se souhlasem druhé strany, obojí v písemné formě a to i poté, co začala běžet výpovědní doba.

Výpovědní doba<sup>78</sup> je stejná pro výpověď danou zaměstnavatelem i zaměstnancem. Začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce<sup>79</sup>, s výjimkami dle § 51a, § 53 odst.

---

<sup>74</sup> § 556 odst. 1 OZ - Co je vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle úmyslu jednajících, byl-li takový úmysl druhé straně znám, anebo musela-li o něm vědět. Nelze-li zjistit úmysl jednajících, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla příkládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen.

<sup>75</sup> § 50 ZPr

<sup>76</sup> rozsudek NS 21 Cdo 2209/200 ze dne 15. 10. 2001

<sup>77</sup> Doručováním písemností se věnuje hlava XIV. §§ 334-337 ZPr

<sup>78</sup> § 51a ZPr

<sup>79</sup> odchylka od OZ § 605 odst. 2 - výpovědní doba podle OZ by skončila o jeden den později, protože se shoduje se dnem, od něhož se výpovědní doba počítá

2<sup>80</sup>, § 54 písm. b) a § 63 ZPr. Minimální výpovědní doba je dvouměsíční, na základě písemné smlouvy si ji smluvní strany mohou ujednat i delší<sup>81</sup>, kdy musí být výpovědní doba pro obě strany stejná. Novelou zákoníku práce č. 285/2020 Sb. došlo v § 51a ZPr ke změnám v časových lhůtách, například v případě, kdy zaměstnanec nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, může skončit pracovní poměr výpovědí a to nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován a to v období nejpozději 30 dnů před tímto přechodem. Pracovní poměr pak skončí uplynutím 15 dnů, nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Výpovědní doba slouží zaměstnanci k tomu, aby si zachoval svůj příjem ještě po určitý čas po obdržení výpovědi a poskytuje mu čas pro vyhledání nového zaměstnání, aby nedošlo k náhlému výpadku jeho příjmů. Zaměstnavateli dává čas na přípravu administrativy spojenou s ukončením pracovního poměru se zaměstnancem, poskytne mu čas na vyhledání nového zaměstnance a jeho zaškolení.

### 2.6.3 Okamžité zrušení<sup>82</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádné jednostranné právní jednání, jejímž písemným doručením druhému účastníkovi nastávají právní účinky a okamžitě končí pracovní poměr. Narozdíl od výpovědi nelze okamžité zrušení pracovního poměru za žádných okolností odvolat. Kromě písemné formy musí okamžité zrušení pracovního poměru obsahovat jasně formulované vymezení důvodu tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem.<sup>83</sup> Při nedodržení uvedených náležitostí a formy je takové právní jednání neplatné.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 55 ZPr v případech, kdy byl zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin k

---

<sup>80</sup> Poslední den kalendářního měsíce je v ochranné době - ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. To znamená, že se výpovědní doba přerušuje na dobu ochranné doby a po jejím skončení poté doběhne zbytek.

<sup>81</sup> toto ustanovení přidáno do § 51 odst. 1 ZPr s účinností od 1. 1. 2012

<sup>82</sup> § 55 a 56 ZPr

<sup>83</sup> §60 ZPr

nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, který ho vyřazuje z pracovního procesu. Dalším důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je, pokud zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují na jím vykonávanou práci zvláště hrubým způsobem.<sup>84</sup> Takovým příkladem porušení povinností je například zaviněná dlouhodobá neomluvená absence, krádež majetku zaměstnavatele nebo poškozování jeho zájmů v hospodářské soutěži.

Okamžitým zrušením pracovního poměru může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 ZPr v případech, kdy na základě lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku výkon vhodnější práce. Dalším důvodem je nevyplacení mzdy, platu nebo náhrady mzdy (nebo náhradu platu) do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti.<sup>85</sup>

#### **2.6.4 Zrušení ve zkušební době**

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranné právní jednání, kterým se ukončí pracovní poměr dnem stanoveným a bez udání důvodu. Tímto způsobem lze ukončit pracovní poměr v průběhu platně sjednané zkušební doby. Zkušební doba slouží jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci k vyzkoušení si vzájemného vztahu, zda bude fungovat a dává jim právo k rychlému ukončení pracovního poměru. Narozdíl od ostatních jednostranných právních jednání, které mají za cíl ukončení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době neochraňuje zaměstnance před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru, ale jedná se o rychlou a snadnou možnost jeho ukončení.

Zrušení pracovního poměru musí být v písemné formě a musí na něm být uveden den, kterým má pracovní poměr skončit, pokud tak není uvedeno, končí dnem doručení.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> dříve pracovní kázeň

<sup>85</sup> § 141 odst. 1 ZPr

<sup>86</sup> BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo.: Skončení pracovního poměru. 7. Praha: C.H.Beck, 2017, s. 201.

### 2.6.5 Smrtí<sup>87</sup>

Pracovní poměr může skončit také na základě právní události, smrtí zaměstnavatele nebo smrtí zaměstnance. V případě smrti zaměstnance je to „jednodušší“. Zaměstnanec se zavázal konat práci osobně a není jej tedy možné nahradit. Pracovní poměr vždy zanikne úmrtím zaměstnance nebo prohlášením za mrtvého.<sup>88</sup> Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, v zásadě dojde ke skončení pracovního poměru, pokud se nepokračuje v živnosti oprávněnou osobou.<sup>89</sup> Pokud ale žádná oprávněná osoba nehodlá pokračovat v živnosti, pracovní poměr skončí uplynutím tříměsíční lhůty od smrti zaměstnavatele

### 2.6.6 Uplynutím doby<sup>90</sup>

Uplynutím doby skončí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, neskončí-li dříve jinými způsoby. Pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu výkonu určitých prací, je zaměstnavatel upozornit zaměstnance alespoň 3 dny předem na jejich skončení.

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí doby dále v konání práce a to s vědomím zaměstnavatele, platí, že se ze zákona pracovní poměr přeměnil z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>91</sup>

### 2.6.7 Úředním rozhodnutím

Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného státního orgánu je ojedinělou právní skutečností, neboť se týká pouze cizinců<sup>92</sup> a fyzických osob bez státní příslušnosti. Zákoník práce v § 48 odst. 3 stanovuje skončení pracovního poměru, pokud k tomu nedošlo již jiným způsobem, dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonávatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, nebo uplynutím doby, na kterou

---

<sup>87</sup> § 48 odst. 4 ZPr

<sup>88</sup> dnem smrti je v tomto případě den určený soudem

<sup>89</sup> § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

<sup>90</sup> § 65 ZPr

<sup>91</sup> rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 12 Co 478/61 ze dne 14. 12. 1961

<sup>92</sup> cizincem je fyzická osoba, která není státním občanem České republiky (zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů)

bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech.

### 3. PRACOVNÍ SMLOUVA

#### 3.1 Činnosti před vznikem pracovní smlouvy

Pokud je zaměstnavatel právnickou osobou, zastupují jej osoby, které jsou u něj v pracovněprávním vztahu obvykle v pracovním poměru.<sup>93</sup> Tito zaměstnanci mohou jeho jménem právně jednat v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci, a to na základě zásady dobré víry. Pro přijímání zaměstnanců do pracovního poměru je takovou osobou typicky personalista, který je oprávněn sjednávat pracovní smlouvy nebo může dávat výpovědi z pracovního poměru.

Zákoník práce vychází ze zásady, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je plně v kompetenci zaměstnavatele. Zaměstnavatel může vyhlásit výběrové řízení na obsazení pracovních míst, a v některých případech, které stanoví zvláštní právní předpis, je to jeho povinností.<sup>94</sup> Zákoník práce způsob provádění výběru zaměstnanců nijak nestanoví, ale musí být zaručena rovná příležitost všem potenciálním zaměstnancům.<sup>95</sup> Pravidla pro výběr zaměstnanců si stanoví sám zaměstnavatel, ale i tato pravidla mohou být omezena nebo určena právním předpisem, například u lékařů, nebo zvláštním zákonem, který stanoví další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech.<sup>96</sup>

Před uzavřením pracovní smlouvy může dojít k příslibu zaměstnání, ačkoliv jej neupravuje zákoník práce. Nevylučuje se tedy možnost využití uzavření smlouvy o smlouvě budoucí podle občanského zákoníku. Takovou smlouvou se zaměstnavatel zavazuje uzavřít pracovní smlouvu s fyzickou osobou ve sjednané lhůtě, jinak do jednoho roku.

Při jednání o obsahu pracovní smlouvy jde o informovanost a zjištění podmínek, za kterých by mohl být uskutečňován pracovní poměr. „*Při jednání o*

---

<sup>93</sup> § 166 NOZ

<sup>94</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. Zákoník práce: Komentář. 6. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.

<sup>95</sup> zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>96</sup> zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky

*uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí, tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.“* (§ 1728 NOZ) Z toho vyplývá, že se nejedná o právní jednání, ze kterého by mohl vzniknout případný vznik škody. S tímto případem se můžeme setkat u příslibu mzdy v určité výši nebo u poskytování benefitů, kdy tak zaměstnavatel tyto sliby později nesplní. Jakmile nejsou sjednány v pracovní smlouvě nebo v dohodě, nejsou vymahatelné po zaměstnavateli.

Před uzavřením pracovní smlouvy smí zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pouze takové informace, které bezprostředně souvisejí s jejím uzavřením, aby se zamezilo jejich možnému zneužití. Problematice údajů zaměstnance a zákazu diskriminace se detailněji tato práce věnuje v kapitole 2.4.1 *Před vznikem pracovního poměru.*

Zaměstnavatel musí seznámit fyzickou osobu před uzavřením pracovní smlouvy s právy a povinnostmi, které pro ni z tohoto právního jednání plynou. Fyzická osoba musí být seznámena s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, nebo s podmínkami, které po ni plynou ze zvláštních právních předpisů.<sup>97</sup> Účelem tohoto ustanovení je poskytnutí všech informací, které se vztahují k práci, kterou má uchazeč vykonávat, a na jejich základě se tak mohl rozhodnout, zda pracovní smlouvu se zaměstnavatele uzavře či nikoliv.

Zaměstnavatel je podle zákoníku práce povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, která by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti.<sup>98</sup> Je povinen ještě před nástupem k výkonu práce zjišťovat, zda u zaměstnance nejsou zdravotní překážky, které by bránily výkonu jejich práce. Ještě tedy před vznikem pracovního poměru musí zaměstnavatel zajistit, aby se fyzická osoba podrobila vstupní lékařské prohlídce, která je upravena v hlavě čtvrté zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a v § 10 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Pokud se fyzická osoba nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, považuje se za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce.

---

<sup>97</sup> § 31 ZPr

<sup>98</sup> § 103 odst. 1 písm. a) ZPr



### 3.2 Subjekty pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, z čehož vyplývá, že se v tomto jednání nachází dva subjekty. Na jedné straně je zaměstnanec, kterým může být pouze fyzická osoba právně způsobilá v pracovněprávních vztazích, která se zavázala k výkonu závislé práce. A na straně druhé je zaměstnavatel, kterým může být jak fyzická osoba, tak právnická osoba s pracovněprávní subjektivitou, pro kterého se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce.

Právům a povinnostem zaměstnance a zaměstnavatele se věnuje podkapitola 2.2 *Zaměstnavatel a jeho práva a povinnosti* a podkapitola 2.3 *Zaměstnanec a jeho práva a povinnosti*.

### 3.3 Vznik a forma pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je nejčastější právní skutečností, která zakládá pracovní poměr. Jedná se o dvoustranné právní jednání fyzické osoby a zaměstnavatele, kteří svým podpisem stvrzují souhlasný projev vůle k uzavření pracovního poměru. Před uzavřením pracovní smlouvy se její subjekty nachází v rovném postavení a ani jedna ze stran nesmí být k uzavření pracovního poměru nucena. Obě strany si mohou zvolit na základě principu svobodné volby, zda vstoupí do pracovněprávního vztahu či nikoliv.<sup>99</sup> Fyzická osoba si může zvolit zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce tak, aby to vyhovovalo jejímu zdravotnímu stavu, kvalifikaci a jejím zájmům. Zaměstnavatel si může vybrat zaměstnance na základě jeho kvalifikace, ale i jiných kvalit, které povedou k vyšší produktivitě kolektivu zaměstnanců.

Pracovní smlouva musí být uzavřena podle § 34 odst. 2 zákoníku práce písemně. Pracovní smlouva musí být podepsána nejpozději v den, který je ve smlouvě sjednaný jako den nástupu do práce, a musí být vyhotovena jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Pokud by ale nebyla dodržena písemná forma pracovní smlouvy, tak je neplatná.

Nicméně podle § 582 NOZ se nevylučuje ústní uzavření a pozdější konsolidace pracovní smlouvy<sup>100</sup>. V takovém případě by muselo dojít po ústní dohodě se zaměstnavatelem k výkonu sjednané práce zaměstnance, a tak by se

---

<sup>99</sup> v souladu s LZPS čl. 9 a 26

<sup>100</sup> zhojení vady právního jednání - náprava původní ústně uzavřené pracovní smlouvy do písemné formy se zpětnou účinností

nebylo možné dovolat její neplatnosti.<sup>101</sup> Přesto je nutné zmínit, že se zaměstnavatel dopouští přestupku podle příslušných ustanovení zákona o inspekci práce<sup>102</sup>, pokud neuzavře písemnou formou pracovní smlouvu.<sup>103</sup>

Kromě písemné formy musí pracovní smlouva obsahovat podstatné náležitosti, kterými jsou druh práce, místo či místa výkonu práce a den nástupu práce, bez kterých by pracovní smlouva nebyla platná.

## 4. OBSAH PRACOVNÍ SMLOUVY

### 4.1 Zákonné náležitosti pracovní smlouvy

Obecně u smluv rozlišujeme podstatné a vedlejší náležitosti. U pracovních smluv tomu není jinak. V této kapitole se zaměříme na zákonem stanovené základní náležitosti, bez kterých by pracovní smlouva nemohla vzniknout.<sup>104</sup> Tyto náležitosti, někdy nazývané jako esenciální, obecně stanovuje zákoník práce v § 34 odst. 1. Z obecnosti tohoto paragrafu zákoníku práce o základních náležitostech vyplývá poměrně široká vůle stran na jejich ujednání. „*Čím širší je sjednaný druh práce, tím větší je i dispoziční pravomoc zaměstnavatele ve smyslu přidělování práce v rámci pracovní smlouvy (např. účetní vs. mzdová účetní).*“<sup>105</sup> Na druhou stranu větší širokost bez bližší specifikace zákonné náležitosti by měla za následek neplatnost takového ujednání, z čehož plyne neplatnost pracovní smlouvy.<sup>106</sup>

Zákonnými obsahovými náležitostmi pracovní smlouvy jsou druh práce, místo či místa výkonu práce a den nástupu do práce.

---

<sup>101</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. Zákoník práce: Komentář. 6. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.

<sup>102</sup> zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

<sup>103</sup> § 25 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

<sup>104</sup> občanský zákoník č. 40/1964 Sb. nikterak neupravoval následky smlouvy bez základních náležitostí, naopak nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. viz § 1725

<sup>105</sup> VYSOKAJOVÁ a kol. Zákoník práce: Komentář. 6. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.

<sup>106</sup> rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1272/2012 ze dne 18. 12. 2012

#### 4.1.1 Druh práce

Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, vymezuje okruh pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje. Zaměstnanec není povinen konat práce jiného druhu, s výjimkou případů uvedených v § 41 zákoníku práce pro převedení zaměstnance na jinou práci. Druh práce, širší jeho vymezení, je určen výlučně ujednáním smluvních stran v pracovní smlouvě. Proto je vždy důležité před uzavřením pracovní smlouvy soustředit se na sjednaný druh práce, nikoliv pouze na název pracovní pozice, neboť zaměstnavatelé často označují pracovní pozice honosněji znějícími názvy (např. „manažer logistiky“ a „skladník“). Druh práce by měl být vždy sjednán co nejpřesněji, a to tak, aby bylo jasné, jakou práci je zaměstnanec pro zaměstnavatele povinen v budoucnu vykonávat, a naopak, jakou práci není povinen vykonávat. Širší a nejednoznačný okruh sjednaného druhu práce je nevýhodou pro zaměstnance z toho důvodu, že zaměstnavatel tak může požadovat po zaměstnanci více úkolů. Pokud by byl druh práce sjednán tak široce, že by zaměstnavateli umožňoval přidělovat zaměstnanci jakoukoliv práci, jednalo by se o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu. Na druhou stranu až příliš úzké vymezení druhu práce může dělat potíže zaměstnavateli, a to zejména při změně činnosti. Alespoň základní vymezení, co přesně pod daný druh práce spadá, by se měl zaměstnanec dozvědět před uzavřením pracovní smlouvy v rámci informační povinnosti zaměstnavatele v rámci § 31 zákoníku práce.

V zásadě může být druh práce sjednán i alternativně, kdy má zaměstnavatel dispoziční pravomoc vybrat zaměstnanci jednu ze sjednaných druhů prací podle aktuální potřeby (např. sezónní období). Právní úprava *„umožňuje, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě uvedeno více druhů práce, apod. Je pochopitelné, že v individuálním případě, kdy je kupříkladu sjednán přehnaně vysoký počet druhů prací, nelze vyloučit pochybnosti o tom, zda nedochází k obcházení zákona. Posouzení, hranice, kdy byl druh práce platně sjednán, je proto vždy otázkou konkrétního případu.“*<sup>107</sup> Pracovní smlouva tak může obsahovat i více druhů práce a v takovém případě je více než žádoucí požadovat po zaměstnavateli pracovní náplň pro jistotu zaměstnance, jakou práci bude pro zaměstnavatele vykonávat.

---

<sup>107</sup> rozsudek NS 21 sp. zn. Cdo 1821/2008 ze dne 15. 10. 2009

Pracovní náplň, v praxi je možné setkat se také s názvy „popis práce“, „náplň práce“ nebo „popis pracovní činnosti“, je celkem častý jednostranný pokyn zaměstnavatele, v němž vymezuje a blíže konkretizuje pracovní úkoly, které je zaměstnanec povinen plnit v rámci sjednaného druhu práce.<sup>108</sup> Takovou náplň práce může zaměstnavatel jednostranně měnit v průběhu trvání pracovního poměru bez souhlasu zaměstnance. Pokud by ale v pracovní smlouvě uvedl zaměstnavatel, že je pracovní náplň její součástí, například ve formě dodatku, jednalo by se již o dvoustranné právní jednání, jehož změna vyžaduje souhlas zaměstnance a to podle § 40 ZPr. V praxi se to ale příliš nevyskytuje, protože v tomto případě by se zaměstnavatel připravil o dispoziční pravomoc. Důležité je ale zmínit, že zaměstnavatel může udílet pouze takové pokyny, které nepřesahují rozsah druhu práce. V opačném případě by se jednalo o úkoly nad rámec vymezeného druhu práce, které zaměstnanec není povinen konat, a nejednalo by se tak o porušení pracovních povinností.<sup>109</sup>

#### 4.1.2 Místo výkonu

Místo výkonu je důležité tím, že určuje rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele z hlediska možnosti požadovat výkon práce ve sjednaném místě výkonu práce. Místo výkonu práce by mělo být sjednáno přesně, to ale někdy není možné, což plyne již ze samotné povahy práce. I u této podstatné náležitosti lze sjednat místa výkonu alternativně na základě souhlasné vůle obou stran, z čehož plyne, že lze sjednat více druhů míst výkonu práce, a to v takové míře do široka, že místem výkonu práce může být například i území České republiky (např. v dopravě).<sup>110</sup> Pokud by tak bylo sjednáno v pracovní smlouvě široké místo výkonu práce, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat výkon práce kdekoli v těchto místech, což je bezpochyby výhodou pro zaměstnavatele, pro něhož se takový zaměstnanec stává „flexibilní pracovní silou“. Naopak může být místo výkonu práce sjednáno i zúženě na konkrétní organizační útvar zaměstnavatele. *„Ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě má svůj význam zejména*

---

<sup>108</sup> VYSOKAJOVÁ, a kol. Zákoník práce: Komentář. 6. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.

<sup>109</sup> zaměstnanci v tomto případě nemůže být dána výpověď podle § 52 písm. g) ZPr

<sup>110</sup> HLOUŠKOVÁ, a kol. Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. 13. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-252-6.

*proto, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno.*<sup>111</sup> Je-li místo výkonu ujednáno širěji než pouze pracovištěm, určuje místo výkonu práce, kde zaměstnanec plní pracovní úkoly podle pokynů zaměstnavatele, vždy zaměstnavatel, i v případech, kde je dohodnuto více míst výkonu práce.<sup>112</sup>

Z hlediska nároku zaměstnanců na náhradu u pracovních cest je ale nutné za pravidelné pracoviště považovat jen jedno místo výkonu práce, aby nedocházelo k obcházení zákonných ustanovení.<sup>113</sup> Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště, tak pro účely cestovních náhrad je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Je-li místo výkonu práce sjednané širěji, považuje jej zákoník práce za právní fikci, v níž se považuje za pravidelné pracoviště taková obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.<sup>114</sup> Mimo sjednané místo výkonu práce je zaměstnanec povinen konat práci jen v případě pracovní cesty podle § 42 a za náhradu cestovních výdajů podle § 152 zákoníku práce.

#### **4.1.3 Den nástupu do práce**

Den nástupu do práce je den, kterým vzniká pracovní poměr, jenž byl sjednán v pracovní smlouvě.<sup>115</sup> Pracovní poměr v tento den vzniká i tehdy, pokud zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce. Z toho vyplývá, že den nástupu do práce nemusí být shodný se dnem uzavření pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec fakticky nenastoupí do práce například z důvodu nemoci, musí zaměstnavatele uvědomit o této překážce nejpozději do týdne. Pakliže tak neučiní nebo do práce nenastoupí, aniž by mu v tom bránila některá ze zákonem uznaných překážek, může zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy.

Dnem nástupu nemusí být sjednáno přesné kalendářní datum, může být určen i jiným časovým údajem, např. druhým dnem po ukončení učebního poměru. Stejně jako u prvních dvou zákonných náležitostí, i u dne nástupu do práce

---

<sup>111</sup> rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1715/2007 ze dne 26. 8. 2008

<sup>112</sup> rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2680/2015 ze dne 19. 7. 2016

<sup>113</sup> tomu se věnuje § 34a ZPr

<sup>114</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>115</sup> § 36 ZPr

nestanovuje zákoník práce, jakým způsobem si jej smluvní strany mají stanovit. To může být riskantní v případě nejednoznačného údaje, kdy není jasné, o který den se jedná. Důležitá je tedy naprostá určitost, která nevzbuzuje pochybnosti, kterým dnem pracovní poměr vznikne.<sup>116</sup>

Den nástupu do práce si smluvní strany mohou stanovit tedy odlišně ode dne uzavření pracovní smlouvy, nikoliv však zpětně, neboť pracovní poměr nemůže vzniknout před uzavřením pracovní smlouvy.

Jelikož v této kapitole bylo zmíněno odstoupení od pracovní smlouvy, chtěla by jej autorka okrajově rozvést v této části práce.

Odstoupení od pracovní smlouvy je právem, nikoliv povinností smluvní strany, kterému se věnuje ustanovení § 34 odst. 3 a 4 zákoníku práce, jenž dává možnost pouze zaměstnavateli odstoupit od pracovní smlouvy, a to v případě, kdy zaměstnanec nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila zákonem stanovená překážka. Občanský zákoník rovněž v § 2001 až § 2005 nevyklučuje možnost smluvního odstoupení od pracovní smlouvy, a to pouze za sjednaných konkrétních důvodů, za nichž k odstoupení může dojít (např. včasné nedokončení studia).<sup>117</sup> Tyto důvody však musí být výslovně a předem sjednány v pracovní smlouvě, a umožňují tak nejen zaměstnavateli, ale i zaměstnanci odstoupit od pracovní smlouvy.<sup>118</sup> Praktický význam těchto podmínek je v podstatě pouze tehdy, je-li pracovní smlouva uzavírána podstatně dluho dopředu.

Odstoupení od pracovní smlouvy je možné za dvou podmínek, nenastoupí-li zaměstnanec do práce z důvodů výše zmíněných a za podmínky písemného sepsání, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupením od pracovní smlouvy se smlouva ruší extunc.<sup>119</sup>

#### **4.2 Smluvní náležitosti pracovní smlouvy**

Tato kapitola se bude věnovat vedlejším náležitostem pracovní smlouvy, které si smluvní strany mohou a nemusí sjednat v pracovní smlouvě. Pokud

---

<sup>116</sup> viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 811/2002 ze dne 13. 11. 2002

<sup>117</sup> HLOUŠKOVÁ, a kol. Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. 13. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-252-6.

<sup>118</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. : Smluvní odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>119</sup> pohlíží se na ni, jako kdyby nebyla nikdy uzavřena

pracovní smlouva obsahuje pouze zákonné náležitosti (druh, místo výkonu práce a den nástupu do práce)<sup>120</sup>, je zaměstnavatel podle § 37 zákoníku práce povinen písemně informovat zaměstnance o dalších právech a povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.

V praxi se obvykle pracovní smlouva neomezuje pouze na zákonné náležitosti. Nejčastěji se objevují například ujednání o zkušební době, o mzdě nebo o pracovní době. Ani tato ustanovení nesmí ale obcházet zákon, jinak jsou neplatná. Neplatné ustanovení vedlejší náležitosti, narozdíl od zákonných náležitostí, nezpůsobí neplatnost celé pracovní smlouvy, nýbrž pouze tohoto konkrétního ustanovení.

#### **4.2.1 Doba trvání pracovního poměru**

Pracovní poměr můžeme z hlediska jeho trvání rozdělit na pracovní poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou, a je zcela na smluvních stranách, pro který pracovní poměr se rozhodnou. Hned z prvního odstavce § 39 ZPr je zřejmé, že zákoník práce preferuje pracovní poměr na dobu neurčitou, neboť tvrdí, že „*pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.*“ Z čehož plyne, protože ujednání o době trvání pracovního poměru není zákonnou náležitostí, že jakmile není tato skutečnost výslovně uvedena v pracovní smlouvě nebo je uvedena neplatně, platí nevyvratitelná domněnka podle § 39 odst. 1 ZPr.

Pracovní poměr na dobu určitou může být dohodnut přímým časovým údajem, ale také časovým obdobím podle týdnů, měsíců a let, nebo dobou trvání určitých prací, ale také na základě jiných skutečností, o jejichž délce si smluvní strany při uzavírání pracovní smlouvy nemusí být jisté, kdy takový pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby (např. rodičovská dovolená).<sup>121</sup> Nejčastěji se můžeme setkat s ujednáním doby trvání pracovního poměru na jeden rok, či

---

<sup>120</sup> zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce Slovenské republiky stanovuje zákonné náležitosti podle § 43 stejné, jako zákon č. 262/2006 Sb., ale s přidanou čtvrtou podstatnou náležitostí pracovní smlouvy - mzdové ujednání

<sup>121</sup> rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 ze dne 5. 9. 2001

konkrétním dnem. Pracovní poměr na dobu určitou je oblíbenější u zaměstnavatele pro jeho menší ochranu zaměstnance při skončení pracovního poměru, neboť pracovní poměr po uplynutí sjednané doby skončí bez ohledu na jeho osobní situaci.

Důležité je vědět, že pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán maximálně na 3 roky a ode dne jeho vzniku může být maximálně dvakrát opakován<sup>122</sup> (za opakování se považuje i jeho prodloužení).<sup>123</sup> Poté musí být pracovní poměr buď změněn na dobu neurčitou nebo musí být pracovní poměr skončen. Po skončení pracovního poměru musí uplynout 3 roky od jeho skončení, aby se mohl ten samý cyklus znovu opakovat, tedy aby mohl být sjednán další pracovní poměr (po 3 letech se k předchozímu pracovnímu poměru již nepřihlíží). Porušením těchto podmínek nastane právní fikce, na jejímž základě se jedná již o pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>124</sup> I zde ale existují výjimky a to podle odstavce 3 a 4 téhož paragrafu. Ke třetímu odstavci se vztahují výjimky ohledně cizinců, pro které je dána specifická právní úprava. Čtvrtý odstavec hovoří o výjimkách, kde jsou specifické podmínky v určitých odvětvích<sup>125</sup>, které umožňují výkon práce po určitou část roku. V takových případech lze uzavírat pracovní poměr i na delší dobu, stejně tak se může i vícekrát opakovat, a to i bez přerušení tří let mezi původním a dalším pracovním poměrem, než jak je dáno v obecné úpravě odstavce 2).<sup>126</sup>

Pokud zaměstnanec začne vykonávat práci následující den po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru a s vědomím zaměstnavatele, popřípadě nejbližšího nadřízeného, změní se ze zákona pracovní poměr na dobu neurčitou. To znamená, že není třeba uzavřít novou pracovní smlouvu, smluvní strany tak nemusí činit žádné další úkony.

Pro budoucího zaměstnance, s ohledem na výše zmíněné, je tedy lepší uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, a to pro jeho vyšší míru právní jistoty a stability pracovního života, jelikož se v podstatě nemusí obávat do budoucna, co přijde. Zaměstnavatel snadněji skončí pracovní poměr na dobu určitou, než by

---

<sup>122</sup> novelou č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012; do 31. 12. 2011 bylo možné sjednat pracovní poměr nejvýše na 2 roky

<sup>123</sup> celkem tedy nejvýše na 9 let

<sup>124</sup> tato ustanovení, která omezují dobu trvání pracovního poměru byla přijata s ohledem na směrnici Rady 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi odborovými organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

<sup>125</sup> vážné provozní důvody či zvláštní povaha práce (např. stavebnictví a sezónní práce)

<sup>126</sup> zároveň je dána povinnost zaměstnavatele uzavřít písemnou dohodu s odborovou organizací



ukončil pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu neurčitou má další výhodu například v poskytnutí hypoték.

#### 4.2.2 Zkušební doba

Institut zkušební doby si autorka dovolí definovat jako práce na zkoušku, nikoliv však ve smyslu zastírání nelegální práce, jak jej nazval Nejvyšší správní soud.<sup>127</sup> Přesto, že institut práce na zkoušku český zákoník práce nezná<sup>128</sup>, ve smyslu definovat zkušební dobu se autorce hodí nejvíce. Autorka tím chápe časový úsek na počátku pracovního poměru, díky kterému smluvní strany zváží, zda chtějí pokračovat v tomto pracovněprávním vztahu, vyzkouší si vzájemnou kompatibilitu. To znamená, že pracovní poměr vznikne a zaměstnanec za mzdu vykonává sjednanou práci.

Výhodou platně sjednané zkušební doby je, že v době jejího trvání se může jednoduše rozvázat pracovní poměr podle § 66 ZPr. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době se věnovala kapitola 2.6.4 *Zrušení ve zkušební době*.

Zkušební doba umožňuje smluvním stranám po určitou dobu ověřit si nově uzavřený pracovní vztah. Zaměstnanec si ověřuje pracovní podmínky u zaměstnavatele a zda mu vyhovuje sjednaný druh práce, na druhé straně zaměstnavatel si ověřuje pracovní schopnosti zaměstnance, jeho zapojení do kolektivu. Pokud by stranám pracovní poměr nevyhovoval, mají možnost jej zrušit pouze v době zkušební doby a navíc bez udání konkrétního důvodu. Maximální trvání zkušební doby jasně stanovuje § 35 zákoníku práce na 3 po sobě jdoucí měsíce, v případě vedoucích zaměstnanců může být sjednaná až na 6 po sobě jdoucích měsíců.

Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den nástupu do práce<sup>129</sup>, nikoliv tedy zpětně po vzniku pracovního poměru, což by zapříčinilo neplatnost takového

---

<sup>127</sup> rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13. 2. 2014 bere „práci na zkoušku“ za zastírání nelegální práce

<sup>128</sup> s tímto institutem pracuje například německý zákoník práce - zaměstnanec se dočasně zaváže vykonávat bezplatně práci u zaměstnavatele, a ten se na základě „práce na zkoušku“ rozhodne, zda se zaměstnancem uzavře pracovní poměr či nikoliv

<sup>129</sup> popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na vedoucího zaměstnance

ujednání, a zároveň nesmí být sjednána na delší dobu, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru<sup>130</sup>, což by mělo zajistit větší ochranu zaměstnanci. Zkušební dobu není možné sjednat ve chvíli, jestliže již pracovní poměr vznikl. Důležité je také vědět, že zkušební doba může být sjednána pouze jednou, z čehož vyplývá, že i v případě přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele, by bylo protiprávní sjednat pro téhož zaměstnance další zkušební dobu.

V případě, že by byla sjednána zkušební doba, ale nebyla sjednána její délka, nejedná se o ujednání neplatné, bude se vycházet z § 35 ZPr a zkušební doba tak bude činit 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru.<sup>131</sup>

Zákoník práce v § 35 odst. 4 hovoří o nemožnosti prodloužení zkušební doby, a to i v případě oboustranné dohody. *„Výjimkou je pouze prodloužení zkušební doby ze zákona, o dobu celodenních překážek v práci (srov. § 35 odst. 2 zák. práce), které je v těchto případech logické, neboť pokud zaměstnanec nekoná práci z důvodů překážek v práci, nedochází k naplnění účelu zkušební doby, tj. k oboustrannému ověření, zda výkon práce ve sjednaném pracovním poměru stranám vyhovuje.“*<sup>132</sup> Naopak ji lze dodatečně zkrátit oboustrannou dohodou, neboť účelem ujednání o zkušební době je to, aby zaměstnavatel a zaměstnanec získali potřebné poznatky k rozhodnutí, zda budou chtít v pracovním poměru dále pokračovat nebo jej ukončí. Není ovšem vyloučeno, aby je získaly obě strany dříve a rozhodly se, že pracovní poměr splňuje jejich očekávání. Není důvod tedy bránit účastníkům pracovního poměru v tom, aby smluvně dodatečně zkrátily sjednanou zkušební dobu.

Závěrem je nutné říci, že zkušební doba je dvoustrannou dohodou, která musí být sepsána v písemné formě, jinak je neplatná, a může i nemusí být součástí pracovní smlouvy.

---

<sup>130</sup> neboť nemá nahrazovat pracovní poměr

<sup>131</sup> rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 127/2001 ze dne 27. 11. 2001

<sup>132</sup> rozsudek NS sp. Zn. 21 Cdo 1755/2016 ze dne 3. 4. 2017

### 4.2.3 Délka pracovní doby

Pracovní době se věnuje zákoník práce v části čtvrté § 78-100<sup>133</sup> a patří k nejvíce sporným oblastem právní úpravy pracovního práva. Projevuje se zde funkce ochranná<sup>134</sup> a organizační, a to zejména ve stanovených pravidlech a limitů pracovní doby, přestávek v práci a doby odpočinku.

Pracovní doba je časový úsek dne, ve kterém je zaměstnanec povinen vykonávat práci a být na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.<sup>135</sup> Z toho vyplývá, že i když na pracovišti zaměstnanec zrovna nevykonává práci, jelikož mu nebyla přidělena zaměstnavatelem, jedná se o pracovní dobu, neboť byl připraven ji vykonávat. Takovou „novost“ přinesl Nový zákoník práce díky vlivu rozsudku Soudního dvora Evropské unie. Starý zákoník práce definoval pracovní dobu pouze jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

K pracovní době neodmyslitelně patří institut doby odpočinku, který jej střídá, a institut přestávky v práci. Doba odpočinku je zákoníkem práce vymezena negativně jako doba, která není pracovní dobou. Do doby odpočinku nemá zaměstnavatel právo zasahovat, přesto má v době svého volna zaměstnanec určité povinnosti vůči zaměstnavateli. Mezi takové povinnosti patří například ochrana dobrého jména a pověsti, ale také povinnost chránit majetek, který mu byl svěřen zaměstnavatelem.

Pracovní doba, narozdíl od ostatních institutů pracovního práva<sup>136</sup>, je z větší části tvořena normami evropského práva a evropskou judikaturou. Plně se do nového občanského zákoníku transportovaly právní předpisy evropského práva v oblasti pracovní doby od 1. ledna 2007. Úprava pracovní doby začíná již v § 78 ZPr, který rovněž obsahuje mnoho pojmových definic, ze kterých je nutno vycházet

---

<sup>133</sup> to zmiňuje i čl. 28 LZPS „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“ - k takovým pracovním podmínkám patří i úprava pracovní doby a doby odpočinku

<sup>134</sup> ochranná funkce se uskutečňuje prostřednictvím kogentních ustanovení zákoníku práce, například formou omezené doby maximálního možného výkonu práce zaměstnance nebo uložením povinností zaměstnavatelů, aby zajistili zaměstnanci dostatečný odpočinek mezi směnami

<sup>135</sup> čl. 2 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, ze dne 4. listopadu 2003

<sup>136</sup> většina institutů individuálního pracovního práva je tvořena zpravidla vnitrostátní právní úpravou

k porozumění institutů pracovní doby a doby odpočinku. V této práci se především zaměříme na sjednání kratší pracovní doby a práce přesčas.

Obecně stanovená délka týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně, v případech vícesměnných provozů je to i méně. Takto stanovená délka je v zákoníku práce relativně kogentním ustanovením, čímž dává účastníkům možnost odchýlit se od stanovené týdenní pracovní doby dvoustranným konsensem. Odchýlením od stanovené týdenní pracovní doby chápeme jak směrem dolů, kdy je stanovena kratší pracovní doba, ale také směrem nahoru, čímž myslíme práci přesčas.

**Kratší pracovní doba** může být sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na základě § 80 ZPr. V praxi se můžeme často setkat s názvem „práce na částečný úvazek“<sup>137</sup>. S takovým ujednáním, ať už v pracovní smlouvě či v jejím dodatku, se pojí zkrácení mzdy nebo platu (např. o polovinu zkrácená týdenní pracovní doba, o polovinu snížená běžná mzda nebo plat). Nyní by autorka chtěla upozornit na dva naprosto rozdílné instituty - „kratší pracovní doba“ a „zkrácená pracovní doba“, které by se mohly plést. V případě kratší pracovní doby, jak bylo zmíněno výše, dochází k úměrnému snížení mzdy nebo platu. Naproti tomu zkrácená pracovní doba nemá vliv na mzdu zaměstnance a zákon ji umožňuje realizovat pouze v podnikatelské sféře, která není vázána na veřejné rozpočty.<sup>138</sup> Zkrácená pracovní doba lze sjednat pouze kolektivní smlouvou nebo interním předpisem, kratší pracovní doba je čistě dvoustrannou dohodou zaměstnavatele a zaměstnance.

Ujednání o kratší pracovní době je v praxi časté například u zaměstnankyň, které se vrací po mateřské a následné rodičovské dovolené do práce. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu zaměstnankyně či zaměstnance, který pečuje o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyni podle § 241 odst. 2 ZPr. Zamítnout takovou žádost smí pouze v případě, pokud má zaměstnavatel vážné provozní důvody.<sup>139</sup> Obvykle se kratší pracovní doba sjednává již v pracovní

---

<sup>137</sup> „poloviční úvazek“ v případě sjednané kratší pracovní doby na 20 hodin týdně

<sup>138</sup> HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

<sup>139</sup> definici vážných provozních důvodů zaměstnavatele zákoník práce neuvádí, ale dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Kdo 1561/2003 ze dne 17. 12. 2003 rozhoduje srovnání vyhovění

smlouvě. Nikdy nemůže zaměstnavatel určit kratší pracovní dobu bez souhlasu zaměstnance a tím tak krátit mzdu, ani v případě, kdy pro zaměstnance nemá práci, neboť zákoník práce stanoví, že kratší pracovní doba musí být „sjednána“ mezi oběma stranami.

Přesto, že zákoník práce neuvádí formu takovéto dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, autorka by doporučila její písemnou formu pro případ sporu. Kratší pracovní dobu mohou strany sjednat na dobu určitou i neurčitou. U doby určité, stanovené například do určitého věku dítěte, je možné po odpadnutí důvodu (po dosažení stanoveného věku dítěte) domáhat se po zaměstnavateli, aby zaměstnanci opět přidělil práci ve stanovené týdenní pracovní době.<sup>140</sup>

**Práce přesčas**, jak sám o něm pojednává zákoník práce, je výjimečným institutem. Je to práce, kterou koná zaměstnanec na základě nařízení zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo předem stanovený rozvrh pracovních směn.<sup>141</sup> Výjimečnost tohoto institutu tkví v jeho nemožnosti být pravidelnou součástí plánovaného rozvrhu. Zaměstnavatel může nařídit zaměstnanci nejvýše 8 hodin práce přesčas v jednom týdnu, celkem tedy s pracovní dobou maximálně 48 hodin týdně.<sup>142</sup> Odlišně se počítá práce přesčas u kratší pracovní doby. Pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednal „kratší úvazek“, výkon práce přesčas nastává až tehdy, kdy práci zaměstnanec koná nad rámec zákonem stanovené týdenní pracovní doby.

Jelikož se jedná o zásah do osobního života, má zaměstnanec nárok na odměnu připočtenou k obvyklé mzdě.<sup>143</sup> O práci přesčas se ale nejedná, pokud bylo zaměstnanci poskytnuto pracovní volno, kdy by mělo dojít k jeho napravení, a proto za takovýto výkon práce nenáleží žádná odměna. O práci přesčas se nejedná

---

takové žádosti o kratší pracovní dobu (jak velký by to byl zásah do provozu zaměstnavatele) a stav, kdy zaměstnanec pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu

<sup>140</sup> RANDLOVÁ, a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 6. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. *ISBN 978-80-7598-910-9*.

<sup>141</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. *ISBN 978-80-7598-356-5*.

<sup>142</sup> čl. 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

<sup>143</sup> zaměstnanec se může také se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, které by mělo být vyčerpáno zpravidla do tří kalendářních měsíců od vykonání práce přesčas

ani v takovém případě, kdy se zaměstnanec svévolně zdrží déle na pracovišti, než je jeho stanovená pracovní doba. Vždy je třeba nařízení zaměstnavatele, nebo vyslovení jeho souhlasu. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit práci přesčas pouze výjimečně, pokud je to nezbytné z vážných provozních důvodů. Nařídit práci přesčas lze pouze za zákonem stanovených limitů, které nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad tyto stanovené limity lze konat práci pouze na základě dohody obou stran, přesto nesmí přesáhnout 416 hodin za celý rok.<sup>144</sup>

Práce přesčas se nesmí nařizovat některým zaměstnancům. Jedná se o mladistvé a těhotné zaměstnankyně, kterým nemůže být práce přesčas nařízena, ale ani s nimi dohodnuta, a zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, se kterými může být pouze dohodnuta.

Stejně jako u ujednání o kratší pracovní době, ani zde není zákoníkem práce stanovena forma takové dohody či nařízení. To znamená, že práce přesčas může být nařízena písemně, ústně, ale i mlčky. Přesto autorka doporučuje vždy vyžadovat po zaměstnavateli písemnou formu, neboť věří, že existují i tací zaměstnavatelé, kteří by mohli tvrdit, že práce přesčas nebyla zaměstnanci nařízena ani s ním dohodnuta, a proto zaměstnanci nenáleží odměna za práci přesčas.

#### 4.2.4 Mzdové ujednání

Již v § 2 zákoníku práce se pojednává o základním principu pracovního práva „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat či odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, ...*“ a stejně tak v § 109 „*Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat či odměna z dohody ...*“.<sup>145</sup> Zároveň nám tento paragraf dává definice institutů odměňování za práci. Jak z názvu této podkapitoly vyplývá, my se zaměříme na mzdová ujednání.

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci, není-li zákonem stanoveno jinak. Z čehož plyne, že zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnanci mzdu, pokud právní předpis neurčí, že za práci bude poskytován plat či odměna. Rozdíl mezi

---

<sup>144</sup> § 93 odst. 4 ZPr

<sup>145</sup> právo na spravedlivou odměnu stanovuje čl. 28 Listiny základních práv a svobod, ale také čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966

mzdou a platem spočívá v povaze zaměstnavatele. V podnikatelském sektoru odměňuje zaměstnavatel zaměstnance mzdou, kdežto ve veřejném sektoru se odměňuje platem, který pochází z veřejného rozpočtu. Odměny z dohod, narozdíl od prvních dvou založených na základě pracovní smlouvy, je poskytována zaměstnanci na základě uzavření dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Zákoník práce se v § 113 věnuje způsobům sjednání mzdy. Stanovuje základní limity, ale z větší části nechává mzdové ujednání na smluvní volnosti stran, a to především v soukromém sektoru, kde se omezuje pouze na ustanovení o minimální mzdě. Nicméně zákoník práce počítá ještě, kromě peněžité odměny, s naturální mzdou podle § 119 ZPr. Se souhlasem zaměstnance mu mohou být poskytnuty například výrobky, které jsou vyjádřeny v peněžité formě a zároveň odpovídají ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za stejné výrobky.

Sjednat mzdu je možné v pracovní smlouvě, může být také stanovena vnitřním předpisem nebo určena mzdovým výměrem. Ujednání v pracovní smlouvě je jako jediné dvoustrannou dohodou. Vnitřní předpis nebo mzdový výměr je jednostranným právním rozhodnutím, či přímo nařízením, kdy dle autorčina názoru se jedná o přílišnou nadřízenost zaměstnavatele nad zaměstnancem, což si odporuje s rovností subjektů soukromého práva.

Nejsou-li uvedeny údaje o mzdě v pracovní smlouvě, neboť se nejedná o její zákonnou náležitost, je podle § 37 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru o těchto údajích.

Ujednání o výši mzdy je charakteristickou pro svou smluvní volnost. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na jakékoliv výši mzdy, a to s jedinou podmínkou, nesmí klesnout pod zákonem stanovenou minimální mzdou. Minimální mzdou je podle zákoníku práce nejnižší přípustná výše odměny za práci, která zaručuje ochrannou funkci mezd. Výši základní sazby minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Výše hrubé minimální mzdy od 1. 1. 2022 činí 16 200 Kč za měsíc nebo 96,40 Kč za hodinu.<sup>146</sup> Pokud by mzda zaměstnance

---

<sup>146</sup> [mpsv.cz](http://mpsv.cz)

nedosáhla stanovené výše minimální mzdy, například v případě úkolové mzdy a tedy nízkého pracovního výkonu, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu. Co není součástí mzdy, ale je jejím povinným příplatkem je příplatek za práci přesčas, ve svátek, v noci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Součástí mzdy, například mzdového výměru, mohou být také prémie či jiné odměny.

Ujednání o mzdě musí vždy předcházet výkonu práce, tedy musí být sjednáno před vznikem pracovního poměru, aby nevznikly pochybnosti o základních otázkách týkajících se mzdy.

#### **4.2.5 Ujednání o pracovních cestách**

Pracovní cestou rozumíme časově omezené vysílání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Obecně platí, že je zaměstnanec povinen vykonávat práci pouze ve sjednaném místě výkonu práce. Jinou práci smí zaměstnanec vykonávat pouze pokud tak stanoví zákoník práce podle § 40 odst. 2 a mezi takovéto „výjimky“ řadíme i pracovní cesty. Abychom mohli naplnit institut pracovní cesty, je nutná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zákoník práce opět nestanovuje formu takové dohody<sup>147</sup>, a jelikož není zákonnou náležitostí pracovní smlouvy, může se uzavřít i v samostatné dohodě a to kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru. Pro zaměstnavatele je výhodné sjednat dohodu obecně na předem neurčitý počet pracovních cest po dobu trvání pracovního poměru. Ale může se sjednat i na konkrétní pracovní cestu, v určitém čase či období. Ze zmíněného vyplývá, že zákon nestanovuje ani dobu trvání pracovní cesty, stanoví pouze, že jde o dobu nezbytně nutnou.

Zaměstnavatel je povinen určit podmínky pracovní cesty před jejím začátkem, které budou zpravidla ovlivňovat poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu, ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování. Od těchto údajů se posléze mohou odvíjet výše

---

<sup>147</sup> starý zákoník práce vyžadoval sjednat ujednání o pracovní cestě písemně do pracovní smlouvy



náhrady jízdních výdajů, výdajů za ubytování, stravné či náhrada nutných vedlejších výdajů.

#### 4.2.6 Konkurenční doložka

Možnost sjednat ujednání o konkurenční doložce je upravena v § 310 zákoníku práce. Tato dohoda je často součástí pracovní smlouvy, ale může být sjednána i kdykoliv po vzniku pracovního poměru.

Konkurenční doložkou je dohoda o zdržení se výkonu výdělečné činnosti po dobu nejdéle jednoho roku po skončení pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, který by měl shodný předmět činnosti nebo který by měl vůči němu soutěžní povahu.<sup>148</sup> Podstatou takové doložky je závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřenou peněžitou kompenzaci z důvodu budoucího omezení pracovního uplatnění zaměstnance. Kromě závazné maximální doby trvání (1 rok), stanovuje zákoník práce také minimální výši tohoto peněžitého vyrovnání, která činí polovinu průměrného měsíčního výdělku. Tuto kompenzaci je povinen zaměstnavatel zaměstnanci vyplácet po dobu plnění konkurenční doložky každý měsíc, maximálně tedy po dobu 12 měsíců. Je-li takováto dohoda sjednána, zpravidla obsahuje také smluvní pokutu v přiměřené výši, kterou je povinen zaměstnanec zaplatit, pakliže závazek konkurenční doložky poruší. Splacením pokuty závazek zaniká.

Odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele je možné pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Takové odstoupení musí být písemné, jinak by mělo za následek neplatnost odstoupení. K odstoupení od konkurenční doložky se ale odlišně staví soudní judikatura, která se odvolává na občanskoprávní úpravu „Podle ustanovení § 48 odst. 1 občanského zákoníku, který je třeba subsidiárně použít pro právní úpravu konkurenční doložky, může od smlouvy účastník odstoupit, jen jestliže je to stanoveno v zákoně nebo účastníky dohodnuto. ... Od konkurenční doložky mohou odstoupit zaměstnavatel i zaměstnanec, a to z důvodu, který stanoví zákon nebo který byl účastníky dohodnut. Byl-li naplněn stanovený nebo sjednaný důvod, může zaměstnanec od

---

<sup>148</sup> HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.

*konkurenční doložky odstoupit kdykoliv. Pro odstoupení od konkurenční doložky provedené zaměstnavatelem je v ustanovení § 310 odst. 4 zákoníku práce předepsáno časové omezení; odstoupení je účinné, jen jestliže k němu došlo ještě v době trvání pracovního poměru účastníků (před skončením pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele).<sup>149</sup> Z uvedené judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že by bylo možné odstoupit od konkurenční doložky pouze tehdy, obsahuje-li ujednání o možnosti odstoupení od této dohody a vymezuje-li tak důvody k jejímu odstoupení.<sup>150</sup>*

Zaměstnanec může od konkurenční doložky odstoupit v případě nevyplacení peněžité kompenzaci zaměstnavatelem za příslušný měsíc do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti. I zde platí nutnost písemné formy odstoupení a po jeho doručení zaniká tato dohoda prvním dnem následujícího kalendářního měsíce.

## 5. JUDIKATURA

Pro orientaci v pracovním právu je velmi důležité orientovat se v soudní judikatuře. Judikatura je potřebná jak v interpretační, tak v aplikační praxi soudů, ale také pro normotvorbu.

Protože jsem celou práci pracoval s judikaturou, dovoluji si v této kapitole zmínit pouze tu nejnovější a dle mého názoru nejpodstatnější judikaturu s ohledem na hlavní téma této bakalářské práce, a sice „Pracovní smlouva a její obsah“.

**Konkurenční doložka** (viz podkapitola „4.2.6. Konkurenční doložka“) jako vzájemný závazek dvou stran, jenž byly účastníky pracovního poměru. Nyní již bývalý zaměstnanec se zavázal k omezení rozsahu své odborné kvalifikace, z čehož plyne kompenzační závazek zaměstnavateli za způsobené omezení.

Poprvé byl institut konkurenční doložky zmíněn v zákonu č. 227/1859 ř. z., živnostenský řád a v zákoně č. 1/1863 ř. z., obchodní zákoník. Ustanovení těchto dvou zákonů se věnovala zákazu konkurenčního jednání pouze u služebních poměrů obchodních pomocníků. Pokrokovým byl rok 1910, jenž dal vzniknout

---

<sup>149</sup> rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. 9. 2010

<sup>150</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 145-146. ISBN 978-80-7380-507-4.

zákonu č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících. Do dalších let se tento zákon stal inspirativním, neboť vycházel ze smluvní volnosti, ale zároveň dokázal chránit zaměstnance.<sup>151</sup> Do vydání zákoníku práce upravovalo pracovní právo a institut konkurenční doložky několik zákonů.<sup>152153</sup> Od vydání (starého) zákoníku práce v roce 1965<sup>154</sup> muselo uplynout 35 let, aby se novelou dostalo ujednání o konkurenční doložce do § 29 zákoníku práce. Z této úpravy konkurenční doložky z roku 2000 vychází i úprava nového zákoníku práce z roku 2006.

Nový zákoník práce v § 310 odst. 4 stanovuje, že zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Nejvyšší soud dne 20. září 2011 se vyjádřil proti tomuto ustanovení, že nesouhlasí, aby zaměstnavatel mohl odstoupit od konkurenční doložky v tomto období z jakéhokoliv či dokonce z žádného důvodu. Podle něj je zásadní udání důvodu o odstoupení, stejně jako u všech jiných jednostranných odstoupení od dohody. Rovněž je odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu v rozporu s principem ochrany zaměstnanců.<sup>155</sup> Přes vše zmíněné slouží konkurenční doložka primárně zaměstnavateli k ochraně jeho zájmů. Je tedy na obecných soudech, aby posoudily, zda nedošlo ke zneužití práv zaměstnavatele. Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 21. 5. 2021 II. ÚS 1889/19 stanovil okolnosti, které musí vzít obecné soudy v úvahu při svém rozhodování. „*Ústavní soud dodává, že svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodu (příp. "z kteréhokoliv důvodu"), byla-li tato možnost sjednána, musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky a bez dalšího předpokládány (jak v nyní posuzované věci činily obecné soudy všech tří stupňů). Obecné soudy jsou při rozhodování povinny vzít do úvahy všechny relevantní okolnosti případu:*

*a) dobu, kdy k odstoupení zaměstnavatele došlo,*

---

<sup>151</sup> přesto ale podle § 7 odst. 1 zmíněného zákona nesměl zaměstnanec bez svolení zaměstnavatele vykonávat podnikání v jakémkoliv oboru

<sup>152</sup> zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži nebo zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích;

<sup>153</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století. Časopis pro právní vědu a praxi. 2003, **11**(3), 257-265.

<sup>154</sup> zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce s účinností od 1. ledna 1966 a zrušen k 1. lednu 2007 vydáním nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

<sup>155</sup> usnesení II.ÚS 3296/13 ze dne 1. 4. 2014

*b) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky těsně před skončením pracovního poměru zaměstnance, pak zvážit důvod, proč tak nemohl učinit dřív (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem),*

*c) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, důvod, proč vázanost stran konkurenční doložkou považoval za nežádoucí, nepřiměřenou, neudržitelnou nebo nespravedlivou (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem),*

*d) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou (např. si již našel povolání, které požadavkům plynoucím z konkurenční doložky vyhovuje, nebo naopak odmítl nabídku povolání, které těmto požadavkům nevyhovovalo), nebo*

*e) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil svého práva odstoupit od konkurenční doložky (např. se chtěl zprostit povinnosti poskytovat zaměstnanci peněžité vyrovnání v době, kdy věděl nebo mohl a měl vědět, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou).“*

Institutu **přestávky v práci** se věnuje § 88 zákoníku práce a vysvětluje jej jako povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech minimálně na 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce<sup>156</sup>, u mladistvých zaměstnanců nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržitě práce. I poskytnutá přestávka na jídlo a oddech může být v určitých případech placená doba odpočinku. Jedná-li se o práci, která nemůže být přerušena, doba přestávky se započítává do pracovní doby, jinak se do ní nezapočítává. Nejvyšší soud se ve svém rozsudku ze dne 24. 3. 2020 k tomu vyjadřuje takto „Zaměstnanec má při nepřerušeném průběhu práce

---

<sup>156</sup> implementace čl. 4 směrnice 2003/88/ES

*podle individuálních podmínek a provozních možností právo na přiměřenou dobu na oddech a jídlo, to neznamena, že se tato doba stává dobou odpočinku podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zák. práce. Z uvedeného plyne, že přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu na oddech a jídlo podle § 88 odst. 1 zák. práce nelze navzájem ztotožňovat; poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu na oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.*<sup>157</sup> Naopak neplacenou dobou odpočinku může být pouze taková pracovní doba, se kterou může zaměstnanec nakládat dle svého uvážení, tedy věnovat se oddechu a nebýt během této doby zaměstnavateli k dispozici, nevykonávat pro zaměstnavatele práci.<sup>158</sup>

**Zdánlivosti právního jednání** se věnoval rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.5.2021, sp. zn. 21 ICdo 95/2019. Právní jednání je projevem vůle směřující k právním následkům, tedy ke vzniku, změně, udržení či zániku práv a povinností. Chyběla-li jasně projevená vůle osoby nebo pro neurčitost a nesrozumitelnost nelze zjistit obsah právního jednání ani výkladem, nejedná se o právní jednání.<sup>159</sup> Zdánlivým právním jednáním je simulované právní jednání, v tomto případě: *„úcelové vyvádění peněžních prostředků z majetkové podstaty dlužnice za situace, kdy dlužníci nebyl dán souhlas insolvenčního správce“*. Jedná se o neplatně sjednanou pracovní smlouvu, tedy nebyl založen pracovní poměr mezi žalobcem a dlužníkem, tudíž nemohl vyvolat právní následky, kdy by žalobci mohl vzniknout nárok na mzdu. Jedná se o simulaci právního jednání, kdy strany předstíraly vůli učinit takové právní jednání. Žalobkyně podala žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, která jí byla zaslána žalovanou z důvodu nedocházení žalobkyně na pracoviště a nekonání práce, jenž jí byla stanovena v pracovní smlouvě na pozici „referent“.

Zdánlivost právního jednání nastává přímo ze zákona, odvolací soud k němu musí přihlídnout vždy z úřední povinnosti, tedy i bez návrhu účastníků. V pracovněprávních vztazích je ale třeba zvažovat přípustnost subsidiárního použití občanského zákoníku v jednotlivých konkrétních případech z hlediska souladu se

---

<sup>157</sup> rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3521/2019 ze dne 24. 3. 2020

<sup>158</sup> náleží Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 27. 10. 2021

<sup>159</sup> § 551 - § 554 OZ (Zdánlivé právní jednání)

základními zásadami pracovního práva.<sup>160</sup> Soudy musí posuzovat jak formální stránku projevu vůle stran, tak k čemu směřovala skutečná vůle stran, v tomto případě simulování či fingování uzavření pracovního poměru.

## 6. NÁVRHY DE LEGE FERENDA

Obsah pracovní smlouvy zajišťuje práva a povinnosti subjektům pracovního poměru. Tato práva a povinnosti tvoří kogentní právní normy, ale také smluvní volnost stran. Základem pracovní smlouvy jsou podstatné náležitosti, bez kterých by bylo takové právní jednání neplatné. Český zákoník práce dává tři hlavní body, které stanovuje v § 34 odst. 1:

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

Slovenský zákoník práce přidává ještě čtvrtý bod, jako podstatnou součást pracovní smlouvy, a tím jsou mzdové podmínky, pakliže nejsou sjednány v kolektivní smlouvě.<sup>161</sup> Ve druhém odstavci §43 stanovuje další čtyři podmínky, které již sice neoznačuje jako podstatné náležitosti, ale my je tak můžeme chápat, neboť musí být uvedené v pracovní smlouvě, popřípadě v kolektivní smlouvě. K základním čtyřem přidává ještě výplatní termín, pracovní dobu, délku dovolené a výpovědní dobu.

První rozdíl mezi českým a slovenským zákoníkem práce je hned u „druhu práce“. Slovenský zákoník práce přidává podmínku charakteristiky druhu práce. V České republice by se sice v rámci informační povinnosti zaměstnavatele měl zaměstnanec dozvědět, co přesně pod daný druh práce spadá podle § 31 zákoníku práce, pakliže má v pracovní smlouvě sjednanou pouze pracovní pozici, ale stručná charakteristika u této podstatné náležitosti by rozhodně nebyla na škodu. Pro ochranu zaměstnance by se měl charakterizovat druh práce co nejpřesněji, aby bylo jasné, jakou práci je a zároveň není povinen pro zaměstnavatele vykonávat v budoucnu. Čím by byl okruh sjednaného druhu práce širší a nejednoznačný, stává

---

<sup>160</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>161</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce

se tak nevýhodou pro zaměstnance, neboť po něm může zaměstnavatel požadovat více úkolů.

Mzdové podmínky v pracovní smlouvě vnímám u slovenského zákoníku práce jako výhodné pro zaměstnance. Dle mého názoru český zákoník práce více „napomáhá“ zaměstnavateli, neboť dle § 113 zákoníku práce nabízí další možnosti sjednání mzdových podmínek kromě pracovní smlouvy, a to vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel může mzdu měnit i bez souhlasu zaměstnance.<sup>162</sup> Pokud by byly mzdové podmínky součástí pracovní smlouvy, tedy její podstatnou náležitostí, mohla by být mzda změněna pouze dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Dohodne-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, vyžaduje se dohoda v písemné formě a poté končí pracovní poměr ve sjednaný den. Zde úprava českého zákoníku práce končí. Nicméně slovenská úprava ještě pokračuje o uvedení důvodu skončení pracovního poměru, pokud si to zaměstnanec přeje nebo pokud je dána výpověď z organizačních změn zaměstnavatele. Český zákoník práce nenařizuje zaměstnavateli uvést důvod, což vede k silnému poškození zaměstnance. Poté je na posouzení úřadu práce, jaká výše dávek na podporu v nezaměstnanosti náleží nyní již bývalému zaměstnanci. Ve Slovenské republice nezáleží na způsobu skončení pracovního poměru, z čehož plyne, že se od toho neodvíjí ani výše ani délka podpůrní doby dávek.<sup>163</sup> I u dohody o skončení pracovního poměru tedy vidím lepší právní úpravu Slovenské republiky pro větší ochranu zaměstnance při udání důvodu na jeho žádost přesto, že na Slovensku není důvod důležitý pro podporu v nezaměstnanosti, jako tomu je v České republice.

---

<sup>162</sup> s ohledem na předpisy o minimální a zaručené mzdě

<sup>163</sup> [upsvr.gov.sk](http://upsvr.gov.sk)

## 7. ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo pomocí platné právní úpravy pojednat o *pracovní smlouvě a jejím obsahu*. Považovala jsem za nezbytné objasnit pojem pracovní poměr, jenž je neodmyslitelně spojen s pracovní smlouvou, neboť pracovní smlouvou se pracovní poměr zakládá. Tato práce převážně čerpala z knižních zdrojů, především ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a z rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky.

První kapitolu jsem věnovala pracovnímu poměru jako pracovněprávnímu vztahu, který staví na smluvní dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Před uzavřením pracovního poměru se obě strany nacházejí v rovném postavení, samy mohou si zvolit na základě principu svobodné vůle, zda chtějí s druhou stranou uzavřít pracovní poměr. Souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele vzniká pracovní poměr.

Nejčastějším způsobem vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva, jako dvoustranným právním jednáním. Kromě písemné formy musí obsahovat tři zákonné náležitosti kogentní povahy. Absence jediného ze tří by zapříčinila neplatnost pracovní smlouvy, jsou jimi druh práce, místo či místa výkonu práce a den nástupu do práce. Kromě zákonných (podstatných) náležitostí si mohou strany smluvit vedlejší náležitosti, jejichž neplatnost způsobí pouze neplatnost konkrétního ustanovení, nikoliv celé pracovní smlouvy.

Kromě písemné formy pracovní smlouvy, může být dále uzavřena ústně, a to za předpokladu, že dojde ke zhojení vady. Smluvní strany dodatečně schválí pracovněprávní jednání, přestože původně neplatné. Právní jistotu vidím pouze v uzavření pracovní smlouvy písemnou formou. Budoucí zaměstnanec si před jejím uzavřením přečte veškerá ujednání, na kterých se obě strany dohodly, zda žádná z nich nechybí. Zaměřit by se měl hlavně na podstatné náležitosti pracovní smlouvy, zejména na druh práce a místo výkonu práce, zda nejsou příliš široce vymezené. V takovém případě by mu zaměstnavatel mohl ukládat více pracovních úkolů a posílat



po celé České republice. V obou těchto institucích spatřuji lepší právní úpravu ve slovenském zákoníku práce. Druh práce musí být charakterizován již v pracovní smlouvě a místem výkonu práce, narozdíl od české právní úpravy, nemůže být území Slovenské republiky.

V bakalářské práci jsem nepoužila zahraniční zdroje, neboť jsem se zaměřila na analýzu české právní úpravy. V kapitole šesté „*Návrhy de lege ferenda*“ jsem si vzala na pomoc ke komparaci s českou právní úpravou zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce (slovenský zákoník práce) a vytyčila hlavní body, které spatřuji lépe upravené právě slovenským zákoníkem práce. Závěrem bych chtěla uvést, že obě právní úpravy mají své klady i slabiny. Novelizací českého zákoníku práce v roce 2006 jsme získali větší smluvní volnost. V příštích letech nepochybně dojde k dalším novelám zákoníku, které by mohly vést k úpravě pracovní smlouvy například po vzoru Slovenské republiky, neboť zrovna onu část slovenského zákoníku práce vnímám o trochu lépe vypracovanou, a to především v části podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Podle mého názoru by mělo být mzdové ujednání vždy sjednáno dvoustranně, tedy by mělo být čtvrtou podmínkou pro platnost pracovní smlouvy.

## Resumé

The aim of this thesis was to discuss the employment contract and its content using the applicable legislation. I considered it necessary to clarify the concept of an employment relationship, which is inextricably linked to the employment contract, as the employment contract establishes the employment relation. This work mainly drew from book sources, especially from Act No. 262/2006 Sb., zákoník práce, and from the decision of the Supreme Court of the Czech Republic.

The first chapter was devoted to the employment relationship, which is based on the contractual agreement between the employee and the employer. Before concluding an employment relationship, both parties are in an equal position, they can choose on the basis of the principle of free will whether they want to conclude an employment relationship with the other party. With the consent of a natural person and an employer, an employment relationship is created.

The most common way of establishing an employment relationship is an employment contract, as a bilateral legal act. In addition to the written form, it must contain three legal requirements of a mandatory nature. The absence of only one of the three would invalidate the employment contract, they are „the type of work“, „the place or places of work“ and „the day of starting work“. In addition to the legal (essential) requirements, the parties may agree on secondary requirements, the invalidity of which will only cause the invalidity of a specific provision, not the entire employment contract.

In addition to the written form of the employment contract, it can also be concluded orally, provided that the defect heals. The contracting parties shall subsequently approve the labor law conduct, even though it was initially invalid. I see legal certainty only in concluding an employment contract in writing. Before concluding it, the future employee will read all the arrangements that both parties have agreed on whether neither of them is missing. It should focus mainly on the essentials of the employment contract, in particular the type of work and the place of work, whether they are too broadly defined. In such a case, the employer could

impose more work tasks and send him throughout the Czech Republic. In both of these institutions, I see better regulation in the Slovak Labor Code. The type of work must already be characterized in the employment contract and the place of work, unlike the Czech legislation, cannot be the territory of the Slovak Republic.

I did not use foreign sources in my bachelor thesis, because I focused on the analysis of Czech legislation. In the sixth chapter "*Návrhy de lege ferenda*" I took to help to compare with the Czech legislation Act No. 311/2001 Z. z., zákonník práce (Slovak Labor Code) and outlined the main points that I see better regulated by the Slovak Code work. In conclusion, I would like to state that both legal regulations have their pros and cons. With the amendment of the Czech Labor Code in 2006, we gained greater contractual freedom. There will undoubtedly be further amendments to the Code in the coming years, which could lead to an amendment to the employment contract, for example following the example of the Slovak Republic, as I perceive that part of the Slovak Labor Code a little better drafted, especially in part of the essentials of the employment contract. In my opinion, the wage agreement should always be negotiated bilaterally, so it should be the fourth condition for the validity of the employment contract.

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 512 s.  
ISBN: 978-80-7400-667-8

BREZANIOVÁ, Mária. Pracovně-právní slovník. Český Těšín: Poradce, 2020.  
ISBN 978-80-7365-400-9.

HLOUŠKOVÁ, a kol. Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. 13. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-252-6.

HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

HŮRKA, Petr a kolektiv. Pracovní právo v bodech s příklady. 4. aktualizované vydání. Praha 3: Wolters Kluwer ČR, 2014.

HŮRKA, RANDLOVÁ, DOLEŽÍLEK, ROUČKOVÁ, VYSOKAJOVÁ, DOUDOVÁ, KOŠNAR a HORNA. Zákoník práce: Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.

MLÝNKOVÁ, Alice. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem. In: . Příbram: ANAG, 2018, 4. aktualizované vydání.

### **Odborné články, příspěvky**

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Právní úprava zákazu konkurenčního jednání za trvání pracovního poměru a po jeho skončení v 1. polovině 20. století. Časopis pro právní vědu a praxi. 2003, **11**(3), 257-265.

### **Právní předpisy a mezinárodní smlouvy**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník

Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky

Zákon č. 111/1927 Sb. z. a n., o nekalé soutěži

Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Směrnice 1999/70/ES - Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi odborovými organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů)

Směrnice evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5.7.2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

## **Judikatura**

### **Judikatura Ústavního soudu**

Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 27. 10. 2021

Usnesení II.ÚS 3296/13 ze dne 1. 4. 2014

### **Judikatura Nejvyššího soudu**

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 28 Cdo 2716/2008 ze dne 3. 6. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3722/2017 ze dne 20. 2. 2019

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2209/200 ze dne 15. 10. 2001

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1272/2012 ze dne 18. 12. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1821/2008 ze dne 15. 10. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1715/2007 ze dne 26. 8. 2008

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2680/2015 ze dne 19. 7. 2016

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 811/2002 ze dne 13. 11. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1990/2000 ze dne 5. 9. 2001

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 127/2001 ze dne 27. 11. 2001

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1755/2016 ze dne 3. 4. 2017

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4986/2010 ze dne 20. 9. 2010

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3521/2019 ze dne 24. 3. 2020

### **Judikatura Nejvyššího správního soudu**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13. 2. 2014

### **Judikatura ostatních soudů**

Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 12 Co 478/61 ze dne 14. 12. 1961

## **Internetové zdroje**

[www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

[www.bozp.cz](http://www.bozp.cz)

[www.pravniprostor.cz](http://www.pravniprostor.cz)

[www.petrbukovjan.cz](http://www.petrbukovjan.cz)

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

[upsvr.gov.sk](http://upsvr.gov.sk)

[www.uoou.cz](http://www.uoou.cz)

[www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)

## **Odborné práce**

KROPÁČKOVÁ, Karin. Smluvní princip a obsah pracovní smlouvy. Plzeň, 2013. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, Csc.

LEDVINOVÁ, Eva. Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru. Plzeň, 2017. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

FOREJT, Jan. Pracovní smlouva a její náležitosti. Plzeň, 2020. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Mgr. Michal Dittrich.

HALAMČÁKOVÁ, Lenka. Srovnání českého a slovenského pracovního práva. Praha, 2013. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce JUDr. Milena Soušková, Ph.D.