

JIHO ČESKÁ UNIVERZITA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
ÚSTAV ROMANISTIKY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

KOMPARATIVNÍ ANALÝZA ČESKÉ A NĚMECKÉ ÚPRAVY PRACOVNÍHO  
POMĚRU A ROZBOR PŘÍSLUŠNÉ NĚMECKÉ PRÁVNÍ TERMINOLOGIE  
S GLOSÁŘEM

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Ivo Petr, Ph.D.

Autor práce: Nicole Šťábová

Studijní obor: SJEMO

Ročník: 3.

2019

Prohláuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně a pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohláuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky kolektivu a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

České Budějovice 1. květen 2019

í í í í í í í í í í í

Nicole <sup>TM</sup>Šťábová

**Pod kování**

Tímto bych chtěla podkovat JUDr. Mgr. Ivo Petrá, Ph.D. za pomoc a rady, které mi poskytl při psaní této práce.

## **Anotace**

Cílem této bakalářské práce je porovnání právní úpravy vzniku a zániku pracovního poměru v České republice a ve Španělsku. V úvodu se práce zaměřuje na historický vývoj pracovního práva jak v České republice, tak ve Španělsku. Po stručném historickém vývoji jsou zmíněny prameny pracovního práva obou zemí. Dále je práce rozdělena do několika kapitol a podkapitol, které blíže popisují vznik a zánik pracovního poměru, po kterých následuje komparativní analýza. Práce je uzavřena terminologickým glosářem s jazykovým rozbořem, což je i sekundární cíl této práce.

## **Abstract**

The aim of this bachelor thesis is a comparison of law regulations of a formation and termination of employment in Czech republic and Spain. After brief introduction of historical development there are also mentioned sources of labour law in both countries. Furthermore, this thesis is divided in few chapters and sections, which closely describe formation and termination of employment, after which there follows comparative analysis. The thesis is finished with terminological glosary with language analysis what is secondary aim of this thesis.

## Obsah

Úvod .....	8
1. Historie pracovního práva.....	9
1. 1. Historie pracovního práva v české republice.....	9
1. 1. 1 Vznik zákoníku práce .....	10
1. 1. 2 Obsah zákoníku práce.....	13
1. 2. Historie pracovního práva ve Třanlsku.....	14
2. Prameny pracovního práva .....	16
2.1 Prameny pracovního práva v české republice .....	16
2.2 Prameny pracovního práva ve Třanlsku.....	16
3. Ústnící pracovn právních vztah .....	17
3. 1 Ústnící pracovn právních vztah v české republice.....	17
3. 1. 1 Zam stnanec.....	17
3. 1. 2 Zam stnavatel.....	18
3. 2. Ústnící pracovn právních vztah ve Třanlsku.....	20
3. 2. 1 Zam stnanec.....	20
3. 2. 2 Zam stnavatel.....	21
4. Pracovní pom r .....	23
4. 1. Pracovní pom r v české republice .....	23
4. 1. 1. Postup p ed vznikem pracovního pom ru.....	23
4. 1. 2. Vznik pracovního pom ru.....	25
4. 1. 3 Skon ení pracovního pom ru.....	29
4. 2. Pracovní pom r ve Třanlsku.....	35
4. 2. 1. Postup p ed vznikem pracovního pom ru.....	35
4. 2. 2. Vznik pracovního pom ru.....	35
4. 2. 3. Skon ení pracovního pom ru.....	40

5. Dohody konané mimo pracovní pom r .....	44
5.1. Dohody konané mimo pracovní pom r v eské republice .....	44
5.1.1. Dohoda o provedení práce .....	44
5.1.2. Dohoda o pracovní innosti .....	44
5.2. Dohody konané mimo pracovní pom r ve TMpan lsku .....	46
6. Komparace eské a -pan lské právní úpravy pracovního pom ru.....	47
7. TMpan lská právní terminologie s glosá em .....	51
7.1 Rozbor vybraných problematických termín .....	51
7.2 Terminologický glosá .....	53
Záv r.....	56
Resumé .....	57
Citovaná literatura.....	59

## Úvod

Tématem této bakalářské práce je komparativní analýza české a španělské úpravy pracovního poměru. Práce je konkrétně zaměřena na vznik a zánik pracovního poměru. Úpravu pracovního poměru jsem zvolila jako téma této práce z toho důvodu, že v dnešní době je populární cestovat a poznávat nové země. Spousta lidí se dokonce rozhodne v zahraničí žít a hledají si zde práci. V tomto případě je pro člověka důležité vědět, jestli je úprava pracovního práva dané země rozdílná od úpravy rodné země. Tato myšlenka se zasloužila o vznik bakalářské práce.

Cílem práce je potvrdit nebo vyvrátit hypotézu, že v české a španělské právní úpravě vzniku a zániku pracovního poměru není rozdíl. Tato hypotéza vychází z faktu, že obě země jsou součástí integrované Evropy a jsou členy Evropské Unie. Španělsko se stalo členem Evropské Unie v roce 1986 a česká republika v roce 2004. Proces příprav na vstup do Evropské Unie trvá několik let, a aby mohly země do Unie vstoupit, musí do svého právního systému aplikovat předpisy EU. Proto se domnívám, že v úpravě pracovního poměru nebude rozdíl.

Sekundárním cílem je sestavení terminologického glossáře s termíny z pracovních právních vztahů spolu s rozбором vybraných problematických termínů.

Celá práce je rozdělena do 7 kapitol, které se dále dělí na podkapitoly a oddíly. První kapitoly seznamují s pracovním právem. Jsou zaměřené na historii pracovního práva a jeho prameny. Další kapitoly popisují ústníky pracovního poměru a jeho jednotlivé fáze, mezi které patří postup před vznikem, vznik a zánik pracovního poměru. Následuje kapitola, ve které je pracovní právo obou zemí porovnáno, a na závěr je uvedena kapitola s terminologickým glossářem.



## 1. Historie pracovního práva

V následujících podkapitolách bude popsána historie pracovního práva v České republice a ve Španělsku. Zajímavou informací je nabytí účinnosti hlavního pramene pracovního práva České republiky a Španělska, tedy zákoníku práce. V České republice aktuální zákoník práce nabytí účinnosti v roce 2006, ve Španělsku nabytí účinnosti v roce 1980.

### 1. 1. Historie pracovního práva v České republice

V této podkapitole bude popsána historie českého pracovního práva, tak jak ji uvádí autoři Horka Petr a Jakubka Jaroslav ve svých publikacích.

Prvním dokumentem na území České republiky, který upravoval výkon práce, byl v letech 1300 až 1305 *Ius regale montanorum*, neboli horní zákoník. Avšak na unifikaci pracovního práva a jeho profilaci bylo nutno ještě pár století po katolické renesanci a to konkrétně do 17. století. V tomto století, za vlády Josefa II., vychází první patenty a nařízení, které ochraňují pracovníka. Dalším pokrokem pro pracovní právní vztahy je rakouský obecný občanský zákoník z 19. století a později v 90. letech téhož století přijetí dleňnické novely říšského úřadu. *Novela zakázala práci dětí v zemědělských podnikcích do 12 let a v továrnách do 14 let (...). Stanovila ochranu dětí a výplatu mzdy, zavedla nedělní klid (...). Současně také stanovila nejdelší pracovní dobu v továrnách na 11 hodin.* (21:2017, Bělina)

Po první světové válce byla vysoká nezaměstnanost, a proto byl přijat Gentský systém<sup>1</sup>. Česká republika se stala kuriózní ve světovém měřítku z toho důvodu, že jako první zavedla osmihodinovou pracovní dobu. Za Protektorátu Čechy a Morava byla zavedena nacistická opatření, jako například nucené práce, nucené sjednocení odborových organizací v Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou a rasové zákonodárství, což znamenalo, že osoby, na které se vztahovaly rasové předpisy, nemohly vykonávat určité profese.

---

<sup>1</sup> Odborové organizace měly na starosti nezaměstnané osoby a získání podpory záviselo na členství v odborové organizaci a jejich stanovách

### 1. 1. 1 Vznik zákoníku práce

Po konci druhé světové války byly zrušeny protektorátní předpisy a v 60. letech se začalo pracovat na sjednocení pracovního práva. Výsledkem byl Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., který nabyl účinnosti 1. 1. 1966 a byl účinný celkem 41 let, dokud jej nenahradil současný Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. V pokračování své práce budu namísto celého názvu používat pouze zkratku ZP.

V době, kdy předcházející zákoník práce vznikl, v 60. letech 20. století, vyhovoval tehdejšímu poměru, kladl důraz na ochranu zaměstnance, jednotné odborové hnutí mělo důležitou roli a mluvilo za všechny zaměstnance. Navíc se uplatňovalo formálního kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy, role státu byla splývající s rolí zaměstnavatele. Na rozdíl od současného ZP byla úprava pracovních právních vztahů oddělena od občanského práva.

Byl se předcházející zákoník práce mnohokrát novelizoval, tyto změny nebyly dostatečné v porovnání se změnami, které nastaly ve společensko-politických poměrech v roce 1989.<sup>2</sup> Mezi změny zákona, které proběhly v roce 1989, patří jednotná právní úprava pro různé formy zaměstnavatelů a příslušné pracovní právní úpravy dle požadavků Evropského společenství, do kterého Slovenská republika chtěla vstoupit. Základní myšlenka tohoto zákona, že není dovoleno, je zakázáno, se uplatňovala i po roce 1989. Tato myšlenka byla značně omezující a nevyhovující nově nastaveným poměrům v republice. 1. 1. 1993 vstoupila v účinnost Ústava České republiky, ve které je v odst. 4, čl. 2 psáno: *Škafldý ob an m fle inít, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen inít, co zákon neukládá.* Základní myšlenka zákoníku práce byla tedy v rozporu s Ústavou. Ke změně došlo až na přelomu letopočetí, kdy uplynulo se po změně volalo několik let.

---

<sup>2</sup> Rok 1989 byl rokem revolucí proti komunistickému režimu a směřování ke svobodě. V lednu proběhly demonstrace na výročí Palachovy smrti, což byl student, který se upálil na Václavském náměstí na protest proti komunistickému režimu. Další demonstrace pokračují i v listopadu, na 50. výročí uzavření kolonacisty, zakládá se Občanské fórum. Lidé volají po svobodě, vláda svolává Národní shromáždění a o měsíc později je jmenována nová vláda. Prezidentem Slovenské republiky byl zvolen Václav Havel, který přivedl zemi ke svobodným volbám, ve kterých vyhrálo Občanské fórum a Verejný proti násilí, šel za cílem cesta demokracie.

Na p elomu letopo tu se rovn fl hovo ilo o novém ob anském zákoníku, dále jen OZ, a proto první otázka, která nastala, byla, zda vznikne nový ZP, nebo budou pracovn právní vztahy obsařeny v OZ. Nakonec, se rozhodlo, ře vznikne nový OZ a rovn fl nový ZP.

Základní rozdíl, který m l být mezi starým zákoníkem práce a nov vznikajícím ZP, byla zm na základní my-lenky ó co není zakázáno, je dovoleno, ímfl m la být posílana smluvní volnost ú astník pracovn právních vztah . Sou asn m l ZP stále ochra ovat slab-í stranu, tedy zam stnance a být v souladu s mezinárodními dokumenty, ke kterým se eská republika zavázala. Toto zadání bylo t řké dodrřet, nebo aby se udržela ochrana zam stnance, je zapot ebí zákonné úpravy, ímfl se ale zároveň sníří smluvní volnost.

*ř Návrh zákoníku posoudil poradní orgán vlády (Legislativní rada vlády), která m la výřky ke zvolenému vztahu mezi zákoníkem práce a ob anským zákoníkem a upozornila na nerovné postavení zam stnavatel podle toho, zda u nich p sobí i nep sobí odborová organizace, rovn fl doporu il p ehodnotit úpravu týkající se postavení odborových organizací v individuálních i kolektivních vztazích.ř (18:2009, Jakubka).*

ZP byl schválen 23. 5. 2006, vyhlá-en byl ve Sbírce zákon v ástce 84 dne 7. 6. 2006 a ú innosti nabył dne 1. 1. 2007. V období mezi platností a ú inností ZP prob hly volby do Poslanecké sn movny. Noví poslanci nejd íve pouze hodnotili nový ZP, ale nakonec jej zkritizovali a odmítli. D vodem jejich kritiky bylo, ře je v rozporu s Ústavou eské republiky. Jak uvádí ve své publikaci autor Jakubka: *řNový zákoník práce byl ozna ován za nepoda enou právní normu, která obsahuje řadu legislativních i v cných chyb, která je v rozporu s ústavním po ádkem eské republiky a která v praxi zp sobí zna né problémy.ř (19:2009, Jakubka).* Dále autor uvádí vý et chyb v zákoníku práce. Pat í mezi n úprava uzavírání kolektivních smluv za v-echny zam stnance, uzavírání kolektivní smlouvy s nejt-í odborovou organizací u zam stnavatele, oprávn ní odbor p i kontrole bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci, nemoflnost sou asné existence odbor , rad zam stnanc a zástupc pro oblast bezpe nosti a ochrany zdraví p i práci vedle sebe. Dále nep íjetí n kterých zákon , s nimiř nový ZP po ítal,

například neschválení tzv. antidiskriminačního zákona, neschválení zákona o zdravotní péči, který má upravit pracovní lékařskou péči<sup>3</sup>.

Byly též podány dvě ústavní žaloby. Jednu z nich podala skupina senátorů, a poté i skupina poslanců v roce 2006 a v roce 2008 Ústavní soud rozhodl o návrhu poslanců a senátorů na zrušení některých ustanovení ZP. Jak uvádí autor Jakubka, senátorům a poslancům se nelíbila zejména základní myšlenka. Dle jejich názoru je komplikovaná a nesrozumitelná. Dále nesouhlasili s propojením s OZ metodou delegace<sup>4</sup> a s několika paragrafy. Ústavní soud souhlasil se základní myšlenkou, o co není zakázáno, je dovoleno – avšak nesouhlasil s principem delegace a zrušil ustanovení § 4, kde je uveden právě tento princip, a to z důvodu, že občanské právo je soukromým právem, které je subsidiárně<sup>5</sup> platné vzhledem k ostatním soukromoprávním předpisům. Tyto předpisy mají přednost, a v případě, že neupravují určitou skutečnost, přijde na řadu obecná občanskoprávní úprava. Vztah ZP a OZ bude tím pádem fungovat na principu subsidiarity, což znamená, že v případech, kdy ZP nebude mít na danou situaci odpověď, bude použito OZ. Žaloba k Ústavnímu soudu byla tedy zčásti úspěšná a účinnost Nálezu<sup>6</sup> byla stanovena na den vyhlášení ve Sbírce zákonů, takže zákoník byl ihned aplikovatelný spolu s úpravami podle Nálezu.

Na druhou stranu tímto rozhodnutím nedal Ústavní soud zákonodárci žádnou možnost ZP upravit. Proto vláda předložila 13. 11. 2006 Poslanecké sněmovně návrh zákona, kterým má být účinnost ZP *(a s ním rovněž doprovodného zákona a zákona, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovních právních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo poskytování služeb mimo pracovní právní vztahy, dále zákona o nemocenském pojištění a doprovodného zákona k němu a též zákona o úrazovém pojištění a doprovodného zákona k němu* (20:2009, Jakubka)) odložena o jeden rok. Během této doby by došlo k nápravě závažných chyb. K předložení tohoto návrhu došlo ke konci roku 2006, a proto vláda

---

<sup>3</sup> Došlo k výše zmíněným chybám a omylům bylo vyloučeno poskytování vyrovnávacího příspěvku v tísňové pomoci a mateřství

<sup>4</sup> Metoda, ve které je možno použít ustanovení občanského zákoníku pouze v případech, kdy na něj zákoník práce přímo odkazuje

<sup>5</sup> Podpřímo, dostatečně

<sup>6</sup> Typ rozhodnutí Ústavního soudu České republiky

navrhla, aby byl zákon projednán ve zkrácené procedu e, a to pouze v jednom tení. Tento návrh se vláda nepodařilo prosadit, z toho důvodu se zákon projednával ve standardní procedu e, tedy ve třech teních. Přes veškerou snahu se návrh do konce roku nestihl projednat, a tak od 1. 1. 2007 se pracovn právní vztahy řídí novým ZP.

## 1. 1. 2 Obsah zákoníku práce

Nový ZP se řídí myšlenkou o co není zakázáno, je dovoleno. Byl vázán na OZ na principu delegace, který vyjmenovává ustanovení OZ, která lze použít v pracovn právních vztazích. Zm na principu delegace na princip subsidiarity byla vyjádřena afl novelou . 365/2011 Sb. Další charakteristikou ZP je smluvní volnost, která umožní subjekt m upravit vztahy odchýln od zákona. K tomu jim slouží individuální a kolektivní smlouvy a vnit ní p edpis zam stnavatele. Mezi individuální smlouvy pat í pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní innosti, smlouva o smlouv budoucí a nepojmenovaná smlouva. Mezi kolektivní smlouvy pat í podnikové kolektivní smlouvy<sup>7</sup> a kolektivní smlouvy vyřho stupn<sup>8</sup>. Hned v úvodu ZP vymezuje, od kterých norem je možné se odchýlit a vymezuje práci, kterou naopak lze vykonávat pouze ve vztazích podle ZP.

---

<sup>7</sup> Uzav ené mezi zam stnancem a odborovou organizací u zam stnavatele

<sup>8</sup> Uzav ené mezi odborovou organizací a organizací zam stnavatel

## 1. 2. Historie pracovního práva ve Španělsku

V této kapitole budu vycházet z publikace *Derecho del Trabajo* autora García Ninet J. Ignacio a publikace *Legislación laboral y de seguridad social* autor Galiana Moreno Jesús M. a Sempere Navarro Antonio V.

Historie pracovního práva ve Španělsku začíná s ekonomickým liberalismem, kdy stát nezasahoval žádným způsobem do pracovních vztahů a ty se řídily smluvní autonomií. Nicméně tato smluvní autonomie přinesla negativní výsledky, a proto stát začal zasahovat do pracovních vztahů hned ve třech směrech – zákonodárném, výkonném a soudním<sup>9</sup>. Stát začal úpravou minimálního věku zaměstnání a vymezením pracovní doby. V 70. letech 19. století byl vydán zákon *Ley de Benot*, který zakazoval práci dětem mladším 10 let a rovněž stanovil pracovní dobu u dětí do 15 let. Další zákony zaváděly sankce pro zaměstnavatele, kteří dávali dětem nebezpečnou práci, mezi kterou se řadilo například provazochodectví nebo kročení –elem. Dále vznikaly zákony pro bezpečnost práce v dolech anebo práce řek.

Na konci 19. století vznikla Komise pro sociální reformy, která zkoumala podmínky života a práce zaměstnaných, a Zvláštní úřad statistiky práce. V roce 1906 byla založena Inspekce práce, která centrálně, regionálně a provinčně kontrolovala, informovala a dávala sankce. O pár let později, v roce 1920, bylo založeno Ministerstvo práce.

Během období diktatury Primo de Rivery, 1923 až 1931, dochází ke kodifikaci pracovního práva, jehož výsledkem je v roce 1926 zákoník práce, *Codigo del Trabajo*.

Po diktatuře Primo de Rivery je vyhlášena Druhá republika. Pokračuje se v zákonné úpravě pracovního práva, Ústava z roku 1931 stanovila právo občana na svobodnou volbu povolání a další práva, která mohou souviset s pracovním poměrem. Mezi tyto práva patří například právo svobodného pohybu po celém území Španělska a volby místa pobytu, právo odborového sdružení anebo ochrana mateřství a dětí. Rovněž je vydán zákon o pracovní smlouvě, *Ley de contrato de Trabajo*.

---

<sup>9</sup> Vznikly *Tribunales Industriales*, které řešily konflikty mezi zaměstnavateli a dělníky. U soudu rozhodoval soudce první instance a tříčlenná porota. Za druhé republiky vznikají vedle *Tribunales Industriales* smíšené soudy

Historicky se z období Druhé republiky přesouváme do období diktatury Franciska Franca. Za jeho diktatury vznikl pracovní kodex *Fuero del Trabajo*, který stanovil státu povinnost zasahovat do pracovních vztahů, a tudíž znemožnil veškeré snahy upravit pracovní právo tak, aby bylo více demokratické. Kodex měl povahu ústavního zákona a byl zrušen až roku 1978 <sup>1</sup>španělskou ústavou, *Constitución Española*. Po ukončení jeho diktatury nabyl účinnosti zákon o pracovních vztazích, *Ley de Relaciones Laborales*, který můžeme považovat za předchůdce současného zákoníku práce. Současný zákoník práce byl publikován v úředním věstníku, *Boletín Oficial del Estado* 14. 3. 1980. Od tohoto roku prošel několika novelami a aktuálně je platný podle královského dekretu *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Dále bude v bakalářské práci namísto celého názvu španělského zákoníku práce použita zkratka ET.

## 2. Prameny pracovního práva

V této kapitole bych ráda zmínila prameny práva, které upravují pracovní poměr jak v České republice, tak ve Španělsku.

Jak uvádí ve své rigorózní práci Daňková, obě země se nacházejí v Evropě, řídí se tedy kontinentálním právním systémem, který vznikl vlivem římské právní tradice v západní Evropě a z ní se dále rozvíjel. Pro tento právní systém je typické, že soudce právo nalézá, nikoliv ho vytváří.

### 2.1 Prameny pracovního práva v České republice

Prameny pracovního práva v České republice bychom mohli rozdělit do dvou skupin. Jedna skupina jsou normativní právní akty, patří sem například ústavní zákony<sup>10</sup>, zákony a nařízení vlády. Druhou skupinou jsou normativní smlouvy, mezi které se řadí mezinárodní smlouvy o sociálních právech, a kolektivní smlouvy. Do mezinárodních smluv patří Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských právech, Úmluva o ochranné lidských práv a základních svobod.

V české právní úpravě pracovní právo upravuje především zákoník práce č. 262/2006 Sb., zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání a zákon č. 35/2004 Sb. o zaměstnanosti.

### 2.2 Prameny pracovního práva ve Španělsku

Ve Španělsku patří mezi hlavní prameny pracovního práva *Constitución Española* neboli španělská Ústava, právní předpis *Estatuto de los Trabajadores*, který máme v našem právořectví jako zákoník práce, a *Ley de la Jurisdicción Social*, neboli pracovní a sociální soudní řád.

---

<sup>10</sup> Například ústavní zákon č. 1/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., 515/2002 Sb., 319/2009 Sb., 71/2012 Sb. a 98/2013 Sb., neboli Ústava České republiky a Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb, jinými slovy Listina základních práv a svobod.



### 3. Ústní pracovní právních vztah

#### 3.1 Ústní pracovní právních vztah v České republice

Ústní pracovní právních vztah v České republice jsou popsáni v ZP. Mezi ústníky patří zaměstnanec a zaměstnavatel.

##### 3.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnanec je vysvětlen v § 6 ZP. Podle § 6, odst. 1 ZP je fyzická osoba způsobilá být zaměstnancem a mít v pracovních právních vztazích práva a povinnosti, pokud není v ZP stanoveno jinak, dnem, kdy dosáhne 15 let. Práce fyzické osoby mladší 15 let, nebo starší 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tato fyzická osoba může vykonávat jen uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

Podle § 106 ZP mezi práva zaměstnance patří

- právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, informace o rizicích jeho práce a na ochranu před jejich působením,
- odmítnout výkon práce, o němž se domnívá, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance,
- podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.

Zaměstnanec je povinen

- ústnit se kolektivním zaměstnancům na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, dodržovat právní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti
- podrobit se pracovní lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo ošetřováním stanoveným zvláštními právními předpisy<sup>11</sup>,
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy,

---

<sup>11</sup> § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště<sup>12</sup>. Spolu s touto povinností souvisí další povinnost, a tou je podrobení se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno,
- oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců i práci,
- oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance.

### 3. 1. 2 Zaměstnavatel

Podle § 7 ZP je zaměstnavatelem právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovním právním vztahu. Vystupuje pod svým jménem a má odpovědnost z těchto vztahů. Dále § 10 vysvětluje práva a povinnosti zaměstnavatele. Fyzická osoba jako zaměstnavatel je způsobilá mít práva a povinnosti v pracovních právních vztazích již od narození. Avšak její způsobilost činit právní úkony a brát na sebe povinnosti vzniká dosažením 18 let.

Práva a povinnosti zaměstnavatele jsou upravena hned v několika paragrafech zákoníku práce. Mezi povinnosti zaměstnavatele lze zařadit § 13 ZP, který upravuje zásady pracovních právních vztahů. Podle tohoto paragrafu zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu práce na zaměstnance, musí zacházet se zaměstnanci stejným způsobem a nijak je nediskriminovat<sup>13</sup>, poskytovat všem zaměstnancům stejnou mzdu za stejnou práci, seznámit je s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. V neposlední řadě je zaměstnavatel povinen pečovat a rozvíjet pracovní právní vztahy v souladu

<sup>12</sup> Zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změnách dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>13</sup> Tuto povinnost doplňuje i § 16 ZP, o rovném zacházení v pracovních podmínkách, odměňování, odborné přípravě a přiležitosti k postupu v zaměstnání. Jakákoliv diskriminace je zakázána a upravena antidiskriminačním zákonem.

s příslušnými právními předpisy. Povinnosti zaměstnavatele dále pokračují v § 103, § 279 a § 280 ZP. § 279 ZP upravuje skutečnosti, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance. Mezi tyto skutečnosti patří ekonomická a finanční situace zaměstnavatele a její pravděpodobný vývoj, jeho činnost a právní postavení. Dále základní otázky pracovních podmínek a jejich změny a nabídka volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou. Podle § 280 ZP je zaměstnavatel povinen se zaměstnanci projednat například pravděpodobný hospodářský vývoj, zamýšlené strukturální změny, nejnovější stav a strukturu zaměstnance .

§ 5 upravuje vztahy, na které se zákoník práce nevztahuje. Vztahy vyplývající z výkonu ve stejné funkci se řídí tímto zákonem, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy. Jestliže je ve stejné funkci vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

### 3. 2. Ú astníci pracovn právních vztah ve Třpan lsku

O ú astnících pracovn právního vztahu ve Třpan lsku pojednává odst. 1 ET.

#### 3. 2. 1 Zam stnanec

V § 6, odst. 1 ET je psáno, že zam stnancem m že být osoba starší 16 let. Tento ro ní rozdíl oproti eské republice je dán jiným vzd lávacím systémem. Ve Třpan lsku je povinná školní docházka do 16 let. Stejn jako v eské republice platí výjimka, ve které m že být dítě zam stnáno před dovr-ením 16 let, a tou je vystupování na veřejných představeních. Pokud je zam stnána osoba mladší 18 let, je zakázáno aby vykonávala no ní práce, práce přesčas, nebo jakékoliv jiné práce podle zákona o prevenci pracovních rizik, *31/1995 Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.

Zam stnancem je osoba, která dobrovolně propůjčuje své služby zam stnanci na základě finanční odměny.

Práva a povinnosti zam stnanců jsou upravena v právních předpisech, kolektivních smlouvách, pracovní smlouvě a přihlíží se i k místním a profesním zvyklostem. Mezi práva zam stnanců podle § 4 ET, patří

- svobodná volba povolání,
- možnost svobodného vytvoření odborů, případně připojení se k již existujícímu,
- kolektivní vyjednávání,
- přijetí opatření v případě pracovního sporu mezi zam stnancem a zam stnavatelem,
- stávka,
- shromáždění<sup>14</sup>,
- informace, poradenství a spoluú ast ve firmě<sup>15</sup>.

Výše uvedená práva jsou obecného charakteru, níže vypíší práva v rámci pracovního vztahu

- právo na skutečné zam stnání; mít určenou pracovní náplň a úkoly souvisejících s pracovním místem a nutné prostředky k jejich plnění,

---

<sup>14</sup> Probíhá mezi zam stnanci za účelem vzájemného informování

<sup>15</sup> Spoluú ast ve firmě probíhá díky zástupcům zam stnanců anebo výborům

- –kolení a profesní vzdání, v etn oznámení zm n týkajících se daného pracovního místa,
- nebýt diskriminován za barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, víru, náboženství, politické smý–lení, národnost, etnický nebo sociální p vod, majetek, rod, zdravotní stav, v k anebo jazyk,
- opat ení proti rizik m vyplývajících z povolání,
- dostat ádn a v as mzdu,
- svobodn vykonávat svou práci.

Povinnosti zaměstnanc jsou popsány v § 5 ET a adí se sem

- plnit s dobrou vírou a pracovitostí povinnosti související s jejich povoláním,
- dodržovat opat ení p ed riziky vyplývající z povolání a prost edky bezpe nosti a hygieny,
- plnit úkoly a pokyny zaměstnavatele,
- p ísp t ke zvý–ení produktivity,
- cokoliv, co je ustanoveno v pracovní smlouv .

### 3. 2. 2 Zam stnavatel

Zam stnavatelem m fle být jak fyzická tak právnická osoba a stejn tak sdružení bez právní subjektivity<sup>16</sup>, které si zaplatí slufbu zaměstnance. Práva a povinnosti zaměstnavatel jsou upravena v právních p edpisech, kolektivních smlouvách, pracovní smlouv a p íhlíí se i k místním a profesním zvyklostem. Mezi povinnosti zaměstnavatele pat í dodržovat zákon a respektovat práva zaměstnanc .

§ 1, odst. 3 ET nás informuje o oblastech, kterých se pracovn právní vztahy upravené tímto zákonem netýkají. Jedná se o

- státní zaměstnance, jejichfl pracovn právní vztah se ídí p íslu–nými právními normami. Jen pro p íblílení, jedná se o slufební personál ve ejn správě, osoby, orgány a subjekty ve ejného sektoru.,
- pracovní povinnost; je vy ata ze zákoníku, nebo jí chybí doloflka dobrovolnosti. Pracovní povinnosti se uflívá v p ípad ochrany obecného zájmu, nebo výkonu společensky prosp –né slufby. Proto m fle být ud lena pouze

---

<sup>16</sup> Comunidad de bienes

orgánem ve veřejné moci. V současných dobách již zanikla základní i náhradní vojenská služba a vyřízení pracovní povinnosti je limitováno na případy závažného sociálního rizika, veřejné kalamity anebo katastrofy.,

- poradce nebo člen správní rady společnosti, pokud je poradenství jeho jedinou pracovní náplní ve firmě. Tato funkce není upravena zákoníkem práce, nebo postrádá důvodů závislosti.,
- práce konané dobrovolně, například na základě přátelství. Chybí zde finanční odměna.,
- práce konané v rámci rodiny, kdy zaměstnanec i zaměstnavatel jsou pokrevní nebo ze zákona příbuzní až do druhého stupně<sup>17</sup>, týká se i adopte. Rodinná práce je vyřazena ze zákoníku za předpokladu, že za ni zaměstnanec neobdrží finanční odměnu.,
- obchodní zástupce nebo představitel, který se podílí na obchodních operacích vícero zaměstnanců a přebírá riziko operací na svůj účet,
- dopravní služby s povolením správních orgánů, která je vykonávána s dopravními prostředky ve veřejné službě pro jednoho dopravce.

Dále § 2, odst. 1 ET upravuje zvláštní pracovní vztahy, které splňují všechny podmínky pro to, aby byly pracovními vztahy, avšak mají jistá specifika. Mají své vlastní normy a ET se užívá pouze pokud daná skutečnost není uvedena v příslušné normě. Jedná se například o

- funkce vedoucího,
- služby ve společné domácnosti,
- osoby odsouzené do vězení,
- profesionální sportovce,
- umělce na veřejných představeních,
- obchodní zástupce nebo představitele, který se podílí na obchodních operacích vícero zaměstnanců, ale nepřebírá riziko operací,
- zdravotní postižení zaměstnanci, kteří pracují ve zvláštních pracovních centrech,
- veřejně prospěšné práce,
- advokáti, kteří pracují v advokátních kancelářích.

---

<sup>17</sup> Prarodič, vnoučata

## 4. Pracovní poměr

V následujících podkapitolách se budu zabývat jednotlivými fázemi pracovního poměru, konkrétně postupem před jeho vznikem, samotným vznikem a na závěr zánikem pracovního poměru.

### 4. 1. Pracovní poměr v České republice

Tato podkapitola je dále rozdělena do několika oddílů. V každém z oddílů bude popsána jedna z fází pracovního poměru a s ní související skutečnosti.

#### 4. 1. 1. Postup před vznikem pracovního poměru

Postup před vznikem pracovního poměru upravují § 30 až 32 ZP.

Zaměstnavatel nemá ze zákona danou nezbytnou kvalifikaci, požadavky nebo zvláštní schopnosti, které by musela fyzická osoba ucházející se o zaměstnání splňovat. Jinými slovy, požadavky na zaměstnance jsou v režii zaměstnavatele, zákoník práce upravuje pouze základní pravidla pro výběr osob, které se ucházejí o konkrétní zaměstnání. Avšak pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích se uflívá zvláštního právního předpisu, který stanoví některé další předpoklady pro výkon této funkce, konkrétně zákon č. 451/1991 Sb. Zákon, kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky.

Rovněž je v ZP upraveno, že zaměstnavatel smí od fyzické osoby, která se uchází o práci, vyžadovat pouze ty údaje, které souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Jedná se o údaje, které zaměstnavatel potřebuje pro personální řízení<sup>18</sup>.

Zaměstnavatel může vybírat zaměstnance bu to vlastním výběrem nebo za pomoci Úřadu práce. O organizační struktuře zaměstnanců rozhoduje zaměstnavatel bez jakýchkoliv právních úprav. Zaměstnavatel může zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců.

*ŠIP esto, že ZP n jak neomezuje postup zaměstnavatele před pracovním poměrem, musí zaměstnavatel respektovat zásadu stejného zacházení pro muže a ženy, která je*

---

<sup>18</sup> Jméno, příjmení, rodné číslo, číslo pojištění, datum a místo narození, trvalý pobyt

obsažená ve směrnicí Rady 76/207/EHS, o realizaci zásad stejného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání a pracovní podmínky. (71:2009, Jakubka). Stejně tak v návaznosti na Listinu základních práv a svobod, zaměstnavatel nesmí odepřít fyzické osobě zaměstnání z důvodu barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry, náboženství, politického smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, vč. Výjimkou jsou případy, ve kterých to zákon stanoví, nebo to vyplývá z předpokladů a požadavků zaměstnání, které by měla fyzická osoba vykonávat.

Pro potenciální budoucí zaměstnanec je nejdříve část před vznikem pracovního poměru seznámení s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy, i ze jmenování na pracovní místo vyplývají, a s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních předpisů, které se vztahují k práci, která je předmetem smlouvy. Stejně tak seznámí s pracovními a mzdovými podmínkami.

§ 32 ZP pojednává o případech, ve kterých je fyzická osoba povinna se před uzavřením pracovní smlouvy podrobit lékařské prohlídce. Tyto případy jsou stanovené orgány státní zdravotní správy. *Prohlídka se vztahuje například na fyzické osoby, které vykonávají činnosti epidemiologicky závažné, nebo které mohou ohrozit zdraví spolupracovníků nebo obyvatelstva a na zaměstnance vykonávající činnosti, pro které je vyžadována zvláštní zdravotní způsobilost.* (75:2009, Jakubka). Pokud zaměstnanec tuto prohlídku nesplní, neznamena to, že je pracovní smlouva neplatná, ale může to být důvodem k odmítnutí tohoto zájemce o pracovní místo. Poplatek za vstupní lékařskou prohlídku pojistovny nehradí, zaměstnanec si je musí platit sám. Teoreticky by měl platit zaměstnavatel, s ohledem na zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu, ale jelikož fyzická osoba podstoupí prohlídku ještě před podepsáním pracovní smlouvy, není ještě jeho zaměstnancem. Rozhodnutí o zaplacení tedy závisí na zaměstnavateli. Zaměstnavatel má buďto vlastní závodní zdravotnické zařízení anebo podepíše smlouvu s lékařem.



#### 4. 1. 2. Vznik pracovního poměru

V tomto oddílu bude popsána pracovní smlouva, pracovní poměr, jeho vznik a povinnosti z něj vyplývající. Všechny výše zmíněné informace jsou popsány v § 33 až 39 ZP.

##### a) Pracovní smlouva

Jak je uvedeno v § 33, odst. 1 ZP, pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl uveden jako den nástupu do práce, případně dnem jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Pokud zaměstnanec v den vzniku pracovního poměru nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila předávková léčiva, nebo pokud do týdne neinformuje o této předávkové léčivě zaměstnavatele, může zaměstnavatel odstoupit od smlouvy.

Podle § 34 odst. 1 ZP, pracovní smlouva musí obsahovat

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Pracovní smlouva se uzavírá písemně a každá strana obdrží jedno vyhotovení. Pracovní smlouva se může uzavřít i ústně. Takto uzavřená smlouva je platná a vznikne díky ní pracovní poměr. Pokud dojde k nedodržení písemné formy, která je uvedena v ZP, jedná se tedy o přešestupek a oblastní inspektorát může uložit pokutu.

V některých případech mohou zvláštní právní předpisy i stanovy vyžadovat, aby bylo pracovní místo obsazeno volbou příslušným orgánem. V takovém případě se tato volba považuje za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

##### b) Jmenování na vedoucí místo

Další možností vzniku pracovního poměru je jmenování na vedoucí místo, což se děje pouze v případech stanovených zvláštním právním předpisem. Pokud není zvláštními právními předpisy stanoveno jinak, pracovní poměr vzniká jmenováním pouze u vedoucího

- Organizační složky státu<sup>19</sup>,
- Organizačního útvaru organizační složky státu<sup>20</sup>,
- Organizačního útvaru státního podniku<sup>21</sup>,
- Organizačního útvaru státního fondu<sup>22</sup>,
- Písprávkové organizace<sup>23</sup>,
- Organizačního útvaru píspvkové organizace,
- Organizačního útvaru v Policii eské republiky.

Jmenování na vedoucího pracovní místo je náplní osoby, která je k tomu píslu-ná dle zvlá-tního právního píedpisu. V pípad , fe zvlá-tní právní píedpis neuvádí, kdo má jmenování vykonat, provede je u vedoucího

- organizační složky státu vedoucí nad ízené organizační složky státu,

---

<sup>19</sup> § 3 zákona . 219/2000 Sb., *ministerstva a správní úady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úad, Kancelá prezidenta republiky, Úad vlády eské republiky, Kancelá Ve ejného ochránce práv, Akademie v d eské republiky, Grantová agentura eské republiky a jiná za ízení o kterých to stanoví zvlá-tní právní píedpis anebo tento zákon (§ 51); obdobné postavení jako organizační složka státu má Kancelá Poslanecké sn movny a Kancelá Senátu.*

§ 51 zákona . 219/2000 Sb., *státní rozpo tové organizace z ízené zvlá-tním právním píedpisem nebo z ízené, pop ípad ízené podle dosavadních píedpis úst edními orgány, okresními úady a -kolskými úady, jakož i Úad pro ochranu osobních údaj , Úad pro zahrani ní styky a informace a státní organizace Správa úlofi- radioaktivních odpad , které ve vztahu k majetku (majetek státu, který stát vyuffívá k pln ní svých funkcí a zaji- ování ve ejn prosp -ných inností anebo pro ú ely podnikání) dosud vykonávaly právo hospoda ení, pop ípad právo spole ného hospoda ení nebo prozatímní správu podle dosavadních píedpis , jsou po ínaje dnem nabytí ú innosti tohoto zákona organiza ními složkami.*

<sup>20</sup> Organizační útvar je každý vnit ní celek, který byl vytvo en podle organiza ního ádu vydaného zam stnavatelem

<sup>21</sup> Státní podnik je například eská Po-ta, Lesy eské republiky, LOM Praha, Povodí Labe, Moravy, Odry.

<sup>22</sup> Státní fond je například Státní fond ílivotního prost edí eské republiky, kultury eské republiky, dopravní infrastruktury, rozvoje bydlení, zeměd lský interven ní fond a státní fond kinematografie

<sup>23</sup> Písprávkové organizace Ministerstva dopravy eské republiky, Ministerstva kultury eské republiky, Ministerstva obrany eské republiky, Ministerstva pr mysly a obchodu eské republiky, Ministerstva -kolství, mládeže a t lovýchovy eské republiky, Ministerstva zahrani ních v cí eské republiky, Ministerstva zdravotnictví eské republiky, Ministerstva zeměd lství eské republiky, Ministerstva ílivotního prost edí eské republiky

- organiza ního útvaru organiza ní slofkky státu vedoucí této organiza ní slofkky státu,
- organiza ního útvaru státního podniku editel státního podniku,
- organiza ního útvaru státního fondu, v jeho fl ele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu,
- p ísp vkové organizace z izovatel,
- organiza ního útvaru p ísp vkové organizace vedoucí této p ísp vkové organizace,
- organiza ního útvaru v Policii eské republiky policejní prezident.

U vzniku a zániku pracovního pom ru jmenováním je jedna zajímavost. Zam stnanec nejprve vysloví souhlas se jmenováním a poté je jednostrann jmenován, není tedy podepsána pracovní smlouva. Av-ak pokud se chce zam stnanec odvolat nebo vzdát jmenovaného pracovního místa, musí tak u init písemn , na rozdíl od jmenování, které probíhá ústn , p ípadn konkludentn <sup>24</sup>.

### c) Zku-ební doba

Zku-ební doba musí být sjednána písemn , a to nejpozd ji v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, p ípadn den jmenování na pracovní místo vedoucího zam stnance. Zárove zku-ební dobu nelze sjednat, pokud ufl pracovní pom r vznikl. Zku-ební doba nesmí být del-í nefl 3 po sob jdoucí m síce ode dne vzniku pracovního pom ru. U vedoucích zam stnanc je doba prodlouflena na 6 m síc . Pokud kv li p ekáflkám zam stnanec nekoná ve zku-ební dob práci, je o tuto dobu zku-ební doba prodlouflena. B hem zku-ební doby je možné pracovní pom r zru-ít z jakéhokoliv dvodu nebo také bez uvedení dvodu. Pracovní pom r kon í dnem rozhodnutí o zru-ení pracovního pom ru ve zku-ební dob , ne dnem doru ení tohoto rozhodnutí.

### d) Pracovní pom r na dobu neur itou

Pokud nebyla sjednána doba trvání pracovního pom ru, je vfldy pracovní pom r sjednán na dobu neur itou.

---

<sup>24</sup> Nevýslovn u in ý právní úkon

### e) Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je upraven v § 39 ZP.

Mezi týmiž účastníky pracovního poměru je možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nejvýše na dobu 2 let. Tato doba se týká všech pracovních poměrů, které mezi sebou tyto účastníci uzavřeli. Pokud mezi jednotlivými pracovními poměry těchto účastníků uběhlo více jak 6 měsíců, k předcházejícímu pracovnímu poměru se již nepřihlíží. Toto ustanovení neplatí v případech, kdy je pracovní poměr na dobu určitou uzavřen podle zvláštních právních předpisů, nebo jedná-li se o náhradu dočasného zaměstnance.

### f) Práce na ústečný úvazek

Práci na ústečný úvazek ZP explicitně neupravuje. O možnostech kratší pracovní doby nebo jejího zkrácení se zmínuje v § 79 a § 80 ZP. Podle § 79, odst. 3 ZP může dojít ke zkrácení týdenní pracovní doby pod rozsah stanovený v odstavcích 1<sup>25</sup> a 2<sup>26</sup> a to bez snížení mzdy jen na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu<sup>27</sup>.

§ 80 ZP stanovuje kratší pracovní dobu, kdy je pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 ZP. Taková pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci píšou mzdu<sup>28</sup> nebo plat<sup>29</sup>, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Avšak jak bude zmíněno v podkapitole 5.1. Dohody konané mimo pracovní poměr v České republice, je možné považovat Dohodu o pracovní činnosti za jistou formu práce na ústečný úvazek, nebo pracovní doba této dohody nesmí přesáhnout 20 hodin za týden, což se rovná polovině stanovené týdenní pracovní doby.

---

<sup>25</sup> Stanovená pracovní doba je 40 hodin týdně

<sup>26</sup> Stanovená pracovní doba je 37,5 hodin týdně u zaměstnanců pracujících v podzemí, státním a nepřetržitým pracovním režimem. U dvousměnného pracovního režimu se jedná o 38,75 hodin týdně.

<sup>27</sup> Zkrácení nesmí provést zaměstnavatel podle § 109 odstavce 3, pokud je: stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, kolektivní právní osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle kolektivního zákona a regionální rada regionu soudržnosti

<sup>28</sup> Peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanců soukromých zaměstnavatelů

<sup>29</sup> Peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanců státu, obce nebo příspěvkové organizace.

#### 4. 1. 3 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je upraveno v § 48 až 73 ZP. Pracovní poměr může být rozváznán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo hromadným propouštěním. Všechny tyto způsoby skončení pracovního poměru budou detailněji popsány v následujících kapitolách.

Pracovní poměr rovněž zaniká smrtí zaměstnance. V případě smrti zaměstnavatele pracovní poměr také zaniká, výjimkou je pokračování v činnosti podle § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., Zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). Pokud pracovní poměr zanikne smrtí zaměstnavatele, Úřad práce příslušný podle místa činnosti zaměstnavatele vystaví zaměstnanci na jeho žádost potvrzení o zaměstnání na základě dokladů, které zaměstnanec Úřadu předloží.

Pracovní poměr cizinců i fyzických osob bez státní příslušnosti, pokud již nedoloží ukončení pracovního poměru jiným způsobem, zaniká dnem, kterým končí jejich pobyt v České republice, dnem vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecká karta<sup>30</sup>.

Pracovní poměr na dobu určitou může být ukončen i uplynutím doby sjednané v pracovní smlouvě.

##### **a) Dohoda**

Podle § 49 ZP je dohoda dvoustranný právní úkon, při kterém se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na rozváznání pracovního poměru. Pracovní poměr poté končí sjednaným dnem. Dohoda musí být sjednána písemně a požaduje-li to zaměstnanec, musí v ní být uvedeny důvody rozváznání pracovního poměru. Obě smluvní strany obdrží jedno vyhotovení této dohody.

##### **b) Výpověď**

Výpověď je upravena v § 50 ZP, musí být vyhotovena písemně, doručena druhé straně a může ji podat zaměstnanec i zaměstnavatel. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu a zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 ZP. Tyto důvody jsou uvedeny níže, v pododdílu *Výpověď daná*

---

<sup>30</sup> Povolení pro cizince k dlouhodobému pobytu (delší jak 3 měsíce) za účelem vykonávání pracovní pozice, na kterou byla tato karta vydána. Dříve se jí říkalo zelená karta

*zam stnavatelem*. Prvním dnem m síce, který následuje po m síci, kdy byla doručena výpověď, začíná výpovědní lhůta. Výpovědní lhůta trvá nejméně 2 m síce a končí posledním dnem příslušného m síce. Výjimky jsou uvedené v § 53 odst. 2<sup>31</sup>, § 54 písm. b)<sup>32</sup> a § 63<sup>33</sup> ZP.

#### *Výpověď daná zam stnavatelem*

Z důvodu ochrany slabší strany, zam stnanec, ZP stanovil jasný seznam důvodů, pro které může zam stnavatel dát zam stnanci výpověď. Tyto důvody jsou uvedeny v § 52 ZP

- ruší-li se zam stnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zam stnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zam stnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zam stnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů a technického vybavení. O snížení stavu zam stnanec za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.,
- nesmí-li zam stnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovním určení rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- pozbyl-li zam stnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních služeb nebo rozhodnutí

---

<sup>31</sup> Pokud zam stnanec dostane výpověď před ochrannou dobou (doba, kdy je zam stnanec dočasně neschopným, vykonává vojenské cvičení, je plně uvolněn pro výkon veřejné funkce anebo je zam stnankyn t hotná i na mateřské dovolené), ochranná doba se nezapočítá do výpovědní lhůty. V případě, kdy by ochranná doba končila až po uplynutí výpovědní lhůty, pracovní poměr zaniká uplynutím této ochranné doby

<sup>32</sup> Pokud je zam stnankyn na mateřské i rodičovské dovolené, nemůže dostat výpověď ani z důvodu pro okamžitě zrušení pracovního poměru. Pokud z tohoto důvodu obdrží výpověď před mateřskou i rodičovskou dovolenou, a výpovědní doba by končila před koncem mateřské dovolené, končí výpovědní doba spolu s koncem mateřské dovolené

<sup>33</sup> Pokud se jedná o hromadné propuštění, pracovní poměr končí nejpozději 30 dní od doručení písemné zprávy zam stnavatele příslušnému úřadu práce

příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobé zdravotní způsobilost,

- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez závažnosti zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spoívá-li nesplnění těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v předimované době neodstranil,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a<sup>34</sup>.

Ve výše uvedených důvodech není zmíněna možnost dát zaměstnanci výpověď z důvodu neuspokojivých výsledků odvedené práce. Zaměstnavatelé se snažili tento důvod prosadit, a to i za cenu, že by zaplatili zaměstnanci, jehož pracovní poměr by skončil z tohoto důvodu, vysokou odměnu. Avšak tento důvod neprosadili.

Navíc zaměstnavatel nesmí dát podle § 53 zaměstnanci výpověď v ochranné době (uvedeno v poznámce pod čarou . 12), nebo je třeba před ní tak, že by výpověďní lhůta skončila je třeba před ukončením ochranné doby. V takovém případě pracovní poměr končí až po vyprání této ochranné doby. Dále v § 54 máme najít případy, pro které zákaz výpovědi neplatí.

---

<sup>34</sup> Zaměstnanci jsou během pracovní neschopnosti povinni zdržovat se v místě svého pobytu a dodržovat vycházky

### c) Okamflité zru-ení

Okamflité zru-ení pracovního pom ru m fle nastat ze strany zam stnavatele i zam stnance.

Ze strany zam stnavatele m fle dojít k okamflitému zru-ení, pokud byl zam stnanec odsouzen pro úmyslný trestný in k nepodmín nému trestu odn tí svobody na minimáln 1 rok, anebo pokud poru-il povinnosti, které vyplývají z právních p edpis souvisejících s jeho prací zvlá-t hrubým zp sobem.

Zam stnanec m fle okamflit zru-it pracovní pom r, pouze pokud léka ur í, fle nem fle dále vykonávat práci bez váflného ohroflení na zdraví a zam stnavatel mu do 15 dní nenabídne p emíst ní na pracovní místo, jehofl pracovní nápl by byla úm rná jeho zdravotnímu stavu. Pokud zam stnavatel nedal zam stnanci výplatu do 15 dní od uplynutí termínu splatnosti, jedná se o dal-í d vod okamflitého zru-ení.

### d) Zru-ení ve zku-ební dob

Ve zku-ební dob mohou ob smluvní strany zru-it pom r bez uvedení d vo du, av-ak zam stnavatel nesmí ukon it pom r b hem prvních 14 dní zam stnancovy neschopnosti. Oznámení o zru-ení pracovního pom ru musí být písemn p edáno druhé stran minimáln 3 dny p ed dnem, kdy má pracovní pom r skon it.

### e) Hromadné propu-t ní

Podle § 62 ZP se jedná o hromadné propu-t ní v p ípadech, ve kterých skon í pracovní pom r výpov dí ze strany zam stnavatele, a to v období 30 kalendá ních dn a jedná se o

- výpov nejmén 10 zam stnanc u zam stnavatele, který zam stnává 20 ó 100 zam stnanc ,
- 10 % zam stnanc u zam stnavatele, který zam stnává 101 ó 300 zam stnanc ,
- 30 % zam stnanc u zam stnavatele, který zam stnává více jak 300 zam stnanc .

O hromadném propu-t ní musí zam stnavatel informovat odborové organizace, kterým uvede d vod propu-t ní, po et propu-t ných zam stnanc a po et v-ech zam stnanc , které zam stnavatel zam stnává, dále kdy se má propu-t ní uskute nit, jaká byla hlediska výb ru propu-t ných zam stnanc a vý-e jejich odsturného. Zam stnavatel



informuje odbory o propuštění, aby došlo k dosažení co nejlepších podmínek pro propuštění zaměstnance. Tyto informace předá zaměstnavatel i Úřadu práce a informuje je o jednání s odborovou organizací.

#### **f) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance**

Jak je uvedeno výše v oddílu 4.1.2 Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru, odvolat může zaměstnance z vedoucího pracovního místa pouze ten, kdo jej jmenoval. Pokud se jedná o jmenování do jiných institucí, není jsou uvedené v této kapitole, může zaměstnance odvolat u právnických osob statutární orgán a u fyzických osob sám zaměstnavatel.

Odvolání, stejně jako vzdání se tohoto místa, musí být písemné a doručené druhé smluvní straně. Den po doručení výkon práce vedoucího zaměstnance končí, avšak nekončí jeho pracovní poměr. Zaměstnavatel je povinen dát zaměstnanci návrh na jeho pracovní podmínky tak, aby nové pracovní místo odpovídalo jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud mu zaměstnavatel takové pracovní místo nemůže nabídnout, nebo naopak toto místo zaměstnanec odmítne, jedná se o pékáfku v práci na straně zaměstnavatele a jako důvod výpovědi se uvede, že je zaměstnanec nadbytečný vzhledem ke změně jeho úkolu nebo snížení stavu zaměstnance, jak je uvedeno v § 52, c).

Na odstupné má zaměstnanec nárok v případě odvolání v důsledku organizační změny.

#### **g) Odstupné**

Pokud byl pracovní poměr ukončen výpovědí danou zaměstnavatelem, nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) a c)<sup>35</sup> ZP, zaměstnanec má podle § 67 ZP nárok na odstupné ve výši nejméně

- jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

---

<sup>35</sup> Zaměstnavatel se ruší, nebo přemísťuje, zaměstnanec se stane nadbytečným

- trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- sou tu trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku a částek uvedených v předcházejících bodech, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Pokud byl pracovní poměr ukončen výpovědí danou zaměstnavatelem, nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d)<sup>36</sup>, zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného měsíčního výdělku. Jestliže se zaměstnavatel zproští své povinnosti vyplatit odstupné z důvodu uvedených v § 270<sup>37</sup>, zaměstnanec nemá nárok na odstupné.

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem písemně dohodnout na vyplacení odstupného i v jiném termínu.

---

<sup>36</sup> Výpověď dána zaměstnavatelem z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

<sup>37</sup> Prokáže-li se, že zaměstnanec si způsobil pracovní úraz nebo nemoc z povolání svým vlastním zaviněním, například porušením předpisů nebo lehkovážlivým chováním

## 4. 2. Pracovní poměr ve Španělsku

V následujících podkapitolách budou popsány jednotlivé fáze pracovního poměru, mezi které patří postup před vznikem pracovního poměru, jeho vznik a zánik. V podkapitole o vzniku pracovního poměru budou uvedeny druhy pracovních smluv a její formy. Pracovní smlouvu jsem rozdělila na druhy a formy podle příručky o smlouvách Veřejné služby zaměstnanců. Dle mého názoru je tento způsob členění přehlednější, nežli způsob uvedený v ET, kde jsou smlouvy rozděleny do různých oddílů.

### 4. 2. 1. Postup před vznikem pracovního poměru

Španělský zákon ET neupravuje postup před vznikem pracovního poměru, na rozdíl od českého ZP, ve kterém je tomuto procesu věnován několik paragrafů. Můžeme ale považovat za jistý postup před vznikem pracovního poměru předpoklady pro jeho uzavření, které jsou uvedeny v § 1, odst. 1 ET. Tyto předpoklady jsou dobrovolné rozhodnutí zaměstnance vstoupit do pracovního poměru, obdržení finanční odměny za vykonanou práci, která je prováděna na cizí účet.

### 4. 2. 2. Vznik pracovního poměru

#### a) Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je upravena v § 8 ET. Na rozdíl od pracovní smlouvy v české republice může být smlouva dle ET uzavřena ústně. Význam pracovního vztahu je stejný, jedna strana vykonává práci pro druhou stranu a za tuto práci obdrží mzdu.

Pokud to právní norma vyžaduje, musí být pracovní smlouva uzavřena písemně u následujících smluv: *contrato en practicas*; *contrato para la formación y el aprendizaje*; *contrato a tiempo parcial*; *contrato fijo-discontinuo*; *contrato de relevo*; *contrato para la realización de una obra o servicio determinado*; *contrato de trabajo a distancia*. Všechny zmíněné smlouvy budou popsány v této kapitole, jejich předkladu se budu věnovat v kapitole 7. Španělská právní terminologie s glosám. Dalším typem smlouvy, která musí být uzavřena písemně, je smlouva na dobu určitou v případě, že se jedná o dobu delší než tři týdny. Pokud smlouva nebude uzavřena písemně, má se za to, že se jedná o smlouvu na dobu neurčitou. Kdykoliv během trvání pracovního poměru může jedna ze stran požadovat o písemné uzavření smlouvy.

Zaměstnavatel je povinen informovat Úřad práce ve lhůt 10 dní od uzavření smlouvy o jejím obsahu a předat odborům kopii všech smluv, které uzavřel. Výjimkou při předávání kopií odborům je smlouva pro vedoucí pozice, nebo tato smlouva je oznámená odborům s předstihem. V kopii jsou uvedeny všechny informace, aby bylo dokázáno, že smlouva byla skutečně uzavřena. Osobní údaje nejsou z důvodu ochrany uváděny. Odbory kopie podepíší a předají je Úřadu práce.

Podle hlavy II ET pracovní smlouva obsahuje:

- údaje o zaměstnanci a zaměstnavateli,
- den nástupu do práce a dobu trvání zkušební doby, pracovního poměru a dovolené,
- druh práce,
- podmínky, za kterých bude zaměstnanec vykonávat svou práci,
- způsob odměňování.

#### **b) Zkušební doba**

Podle § 14 ET závisí délka zkušební doby na ustanovení v kolektivních smlouvách. V případě, že kolektivní smlouvy její délku neurčí, je stanovena maximálně šestiměsíční zkušební doba pro titulované zaměstnance a maximálně dvouměsíční zkušební doba pro ostatní zaměstnance. I přesto, že ET uvádí delší zkušební dobu pro titulované zaměstnance, titul jako takový pro délku zkušební doby není důležitý. Delší zkušební doba souvisí s pracovní pozicí, pokud má být zaměstnanec zaměstnán na vedoucí místo, jeho zkušební doba činí 6 měsíců. U firem o méně než 25 zaměstnancích je zkušební doba tříměsíční pro ostatní zaměstnance.

Pokud se zaměstnavatel během zkušební doby ocitne v dočasné neschopnosti, rizikovémt hotenství, mateřství anebo má zájem o adopci, je o tuto dobu zkušební doba prodloužena.

Zajímavou reformou byl §4 zákona o opatření reformy pracovního trhu, *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral*. Tento paragraf stanovil nový typ pracovní smlouvy na dobu neurčitou pro podporu podnikatelů, *Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*. Zkušební doba u této smlouvy trvala 12 měsíců a mohl ji uzavřít zaměstnavatel, který měl méně než 50 zaměstnanců. Cílem bylo zvýšit počet pracovních míst a podpořit zaměstnávání

na dobu neurčitou. Vzhledem k poklesu nezaměstnanosti pod 15 % byl tento typ smlouvy s platností od 1. 1. 2019 zrušen královským dekretem pro valorizaci státního důchodu a jiných opatření v sociálních a pracovních otázkách, *Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*.

Španělský zákon ET rozlišuje několik modifikací pracovní smlouvy. Níže budou včleněny tyto možnosti detailněji popsány dle toho, co je napsáno v oddílu 4 výše zmíněného ET.

### c) **Contrato indefinido**

Pracovní poměr na dobu neurčitou se uzavírá se zaměstnancem, který již podepsal se zaměstnavatelem 2 smlouvy na dobu určitou a byl zaměstnán minimálně 24 měsíců v období 30 měsíců u tohoto zaměstnavatele.

### d) **Contrato temporal**

K uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou může dle § 15 ET dojít v těchto případech

- pokud se jedná o smlouvu o dílo, *contrato para la realización de una obra o servicio determinado*, její délka nemůže překročit dobu 3 let, doba může být prodloužena o 12 měsíců kolektivní smlouvou. Pokud tato doba uplyne, zaměstnanec se stává stálým zaměstnancem firmy.,
- pokud to vyžaduje situace na trhu, může být podepsána smlouva na dobu určitou a to maximálně na dobu 6 měsíců, jako v předcházejícím případě může kolektivní smlouva dobu prodloužit na 18 měsíců,
- v případě, kdy se hledá pouze dočasný náhradník zaměstnance, u kterého se ví, že bude znovu přijat do pracovního poměru.

### e) **Contrato de trabajo en prácticas**

U této smlouvy je důležité znát vzdělávací systém ve Španělsku, nebo se jedná o smlouvu o konání odborné praxe. Podle § 11 ET k uzavření této smlouvy může dojít

pouze s osobou s univerzitním vzdláním, odborným vzdláním<sup>38</sup>, s osvědčením o odbornosti, *certificado de profesionalidad*<sup>39</sup> anebo jakýmkoliv jiným titulem stejného významu. Smlouva se může uzavít maximálně do 5 let od doby, kdy zaměstnanec ukončil svá studia.

Pracovní pozice by měla být v souladu s daným studijním oborem a jeho úrovní. Pracovní smlouva může být uzavřena minimálně na dobu 6 měsíců a maximálně na dobu 2 let. Pro zaměstnance s odborným vzdláním středního stupně anebo s osvědčením o odbornosti prvního a druhého stupně<sup>40</sup> nesmí být zkušební doba delší než 1 měsíc. Pro zaměstnance s odborným vzdláním vyššího stupně anebo osvědčením o odbornosti třetího stupně nemůže zkušební doba přesáhnout 2 měsíce. Jakmile dojde k uplynutí sjednané pracovní doby ustanovené ve smlouvě, zaměstnavatel se zaměstnancem nemůže uzavít další smlouvu.

#### **f) Contrato para la formación y el aprendizaje**

Může být uzavřena s osobou starší 16 a mladší 25 let a nevyžaduje žádné specifické vzdělání. Minimální délka je 1 rok a maximální 3 roky. Na rozdíl od předcházející smlouvy, kdy zaměstnanec po dovršení dvouleté lhůty nesmí uzavít

---

<sup>38</sup> Ve Španělsku je povinná školní docházka rozdělena do dvou etap – primární a sekundární. Po dokončení povinné školní docházky může žák pokračovat dvouletým studiem, jehož ukončením obdrží titul bachiller, v českém vzdělávacím systému se tento titul rovná ukončení studia maturitou. Další možností je odborné vzdělání, která žáká jak teoreticky tak prakticky (žák musí splnit 300-400 hodin praxe pro získání titulu) připraví na plnění určité profese. Odborné vzdělání obsahuje celkem 26 různých oborů a dělí se na střední a vyšší úroveň. Na střední úrovni se může žák vzdělávat po ukončení sekundárního vzdělání (povinné školní docházky) a dovršení 17.v ku. Na vyšší úrovni se může vzdělávat po úspěšném získání titulu bachiller a dosažení 18.v ku

<sup>39</sup> Jedná se o osvědčení získané po úspěšném ukončení španělského Plánu profesní přípravy a zařazení do zaměstnání. Tento plán je součástí profesní přípravy nezaměstnaných (Zpravodaj Odborné vzdělávání v zahraničí .9/2003)

<sup>40</sup> Osvědčení o odbornosti je rozděleno do tří stupňů. V prvním stupni jsou například pracovní pozice jako kuchař nebo řidič. Ve druhém stupni jsou pracovní pozice, které vyžadují ukončené sekundární vzdělání, například řízení na univerzitu. Jsou to například montáž a údržba chladicích zařízení, údržba motoru a pomocných systémů. Poslední, a tedy třetí stupeň, obsahuje pracovní pozice jako jsou marketing, řízení velkoobchodu, IT. Pro obdržení osvědčení je nutná maturita, odborné vzdělání vyššího stupně anebo osvědčení o odbornosti druhého stupně.

se zaměstnavatelem další smlouvu, tato smlouva může být prodloužena dvakrát a to vždy maximálně o 6 měsíců. Po uplynutí doby nesmí zaměstnanec uzavřít se stejným ani s žádným jiným zaměstnavatelem tento typ smlouvy. Výjimkou je uzavření smlouvy pro získání jiných profesních znalostí.

### **g) Formy pracovní smlouvy**

#### *Contrato a tiempo parcial*

§ 12 ET upravuje práci na částečný úvazek. O smlouvu na částečný úvazek se jedná pokud pracovní doba za den, týden, měsíc nebo rok je kratší než standardní pracovní doba smlouvy na plný úvazek. Ve Španělsku je standardní pracovní doba za týden stejná jako v České republice, tedy 40 hodin. Smlouva musí být uzavřena písemně a musí v ní být uveden počet pracovních hodin za den, týden, měsíc nebo rok. Smlouva může být uzavřena jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou.

#### *Contrato fijo-discontinuo*

Podle § 16 ET se tato smlouva uzavírá na p eru-ovaný výkon práce, který nemá pravidelné opakování. Například říčník, který pracuje v hotelu jen určitě roční období, instruktor surfování/ lyžování, který pracuje jen určitě měsíce, instruktor na táborech nebo animátor. Smlouva může být opět uzavřena na dobu neurčitou i určitou.

#### *Contrato de relevo*

Dále § 12, odst. 7 ET upravuje smlouvu, která se uzavírá v případě, kdy zaměstnanec odchází do předátního odchodu<sup>41</sup> a pro zaměstnavatele bude pracovat pouze na částečný úvazek. Pro doplnění zbývajících pracovních dob se zaměstnává nový zaměstnanec, který je nezaměstnaný nebo se kterým firma již uzavřela smlouvu na dobu určitou.

#### *Trabajo a distancia*

Podle § 13 ET může zaměstnanec vykonávat svou práci jak ze svého domu, tak z jakéhokoli jiného místa. Tito zaměstnanci mají stejná práva a povinnosti jako zaměstnanci, kteří pracují v budovách firm.

---

<sup>41</sup> Zaměstnanec má nárok na předátní odchod, pokud je starší 60 let

#### 4. 2. 3. Skončení pracovního poměru

Podle ústavního zákona je možné ukončit pracovní poměr dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením (rozhodnutím zaměstnavatele o ukončení pracovního poměru z důvodu násilí založeném na pohlaví, svobodným rozhodnutím zaměstnavatele) anebo hromadným propuštěním. Všechny zmíněné způsoby budou detailně popsány.

Mezi další způsoby se řadí uplynutí lhůty stanovené pro dokončení díla, smrtí zaměstnavatele nebo zaměstnavatele, neschopností zaměstnavatele vykonávat práci, odchodem zaměstnavatele do důchodu anebo z důvodu *vis major*, který neumožní zaměstnanci nadále vykonávat svou práci. U smluv na dobu určitou se má za to, že pokud nepokryje zákonem stanovenou maximální lhůtu a nebyla výpověz, automaticky se prodlužuje.

Délka výpovědní lhůty se určuje na základě kolektivní smlouvy. Pokud v kolektivní smlouvě není uvedeno jinak, má se za to, že výpovědní lhůta činí 15 dní.

##### a) Výpověď

Výpověď je jednostranné ukončení pracovního poměru. Ukončení pracovního poměru výpovědí může zaměstnanec i zaměstnavatel.

*Výpověď daná zaměstnavatelem*

Pracovní poměr může být ukončen i ze strany zaměstnavatele z důvodu vážného neplnění pracovních povinností, jako jsou například:

- opakovaná nepřítomnost nebo nedochvilnost,
- nezpůsobilost a neposlušnost na pracovišti,
- fyzické i psychické útoky na zaměstnavatele, zaměstnavatele anebo na jejich blízké,
- porušení dobré víry a zneuctění důvěry i výkonu práce,
- trvalý pokles pracovního výkonu,
- opilost a toxikomanie,
- obtěžování z rasistických, etnických, náboženských, věkových důvodů, z důvodu sexuální orientace, anebo sexuální obtěžování zaměstnavatele nebo zaměstnavatele.



Oznámení o propuštění spolu s důvodem musí být doručeno zaměstnanci písemně spolu s datem nabytí účinnosti. Pokud soud shledá, že se jedná o neopodstatněnou výpověď, musí zaměstnavatel zaměstnance znovu přijmout, nabídnout mu odškodnění, a navíc mu uhradit mzdu, kterou by pobíral ode dne výpovědi až po vznesení rozsudku.

Zaměstnavatel může jednostranně ukončit pracovní poměr i z objektivních důvodů. Mezi tyto důvody podle § 52 ET patří

- neschopnost zaměstnance vykonávat úkony související s jeho pozicí ve firmě,
- neschopnost zaměstnance přizpůsobit se technickým změnám, které jsou pro jeho pozici potřebné. V tomto případě by měl zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci kurz, který mu ulehčí jeho adaptaci. K propuštění může dojít až dva měsíce poté, co nastala technická změna, nebo dva měsíce od ukončení kurzu,
- stejné důvody jako u hromadného propouštění, ale o nižším počtu postílených zaměstnanců,
- 25% absence z pracovní doby v období dvou po sobě jdoucích měsíců, pokud celková nepřítomnost za posledních 12 měsíců činila 5 % nebo 25 % během těchto měsíců za posledních dvanáct měsíců. Avšak k tomuto důvodu se nevztahuje absence kvůli stávce, nehodě, mateřství, těhotenství, dovolené, nemocenské.

Rozhodnutí o propuštění zaměstnance z výše uvedených důvodů musí být zaměstnanci sděleno písemně s uvedením důvodu, spolu s odstupným ve výši 20 dnů za každý odpracovaný rok v maximální výši 12 měsících plat. Dále má zaměstnanec nárok na 6 hodinovou dovolenou každý týden, aniž by to ovlivnilo jeho příjem, za účelem nalezení nové práce.

#### *Výpověď daná zaměstnancem*

U tohoto typu ukončení pracovního poměru rozlišíme, zda zaměstnanec uvedl důvod svého rozhodnutí či nikoliv. Pokud zaměstnanec neuvedl důvod ukončení pracovního poměru, jedná se buď o propuštění pracovního místa podle § 49, odst. 1., d), a pracovní poměr tudíž končí okamžitě, anebo o výpověď podanou zaměstnancem bez uvedení důvodu. Zaměstnanec musí o výpovědi informovat zaměstnavatele s předstihem. Kuriozitou je, že ET neupravuje délku výpovědní lhůty. Výpověď může být navíc podána jak písemně, tak ústně.

Zaměstnanec se může rozhodnout ukončit pracovní poměr, pokud zaměstnavatel změnil pracovní podmínky a tato změna způsobila poškození pracovníkovi důstojnosti. Dalším důvodem může být opoždění s vyplacením mzdy a jakékoliv další hrubé neplnění pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele. V takových případech může zaměstnanec podat žalobu na soud pro sociální a pracovní věci a má nárok na odstupné.

### **b) Hromadné propouštění**

Hromadné propouštění upravuje § 51 ET. O hromadném propouštění se mluví, pokud zaměstnavatel během 90 dnů propustí

- 10 zaměstnanců ve firmě s méně než 100 zaměstnanci,
- 10 % z celkového počtu zaměstnanců ve firmách o 100-300 zaměstnancích,
- 30 zaměstnanců ve firmě, která má více jak 300 zaměstnanců.

Hromadné propouštění může nastat z několika důvodů. Pokud firma vykazuje ztráty, pokles příjmů nebo prodej 3 po sobě jdoucí trimestry, jedná se o ekonomické důvody. Technickými důvody jsou změny ve výrobních prostředcích a organizačními důvody změny pracovních metod anebo v organizaci výroby. Posledním důvodem může být produkční důvod, který nastává při změně poptávky po produktech a službách.

Hromadné propouštění by mělo být konzultováno s odbory ve lhůtě 30 dnů za účelem snížení množství propouštěných zaměstnanců. Z této konzultace vzejde dokument, který obsahuje:

- důvod hromadného propouštění,
- počet propouštěných zaměstnanců a jejich pozice,
- počet zaměstnaných zaměstnanců v posledním roce a jejich pozice,
- předpokládaný termín hromadného propouštění,
- kritéria, podle kterých byli vybráni propouštění zaměstnanci,
- kopii oznámení o hromadném propouštění,
- seznam členů odboru, který se účastnil kolektivního vyjednávání.

### c) Odstupné

Další reformou, která nastala v roce 2012, stejně jako stanovení nové roční zkušební doby, bylo snížení odstupného. Pokud dojde k neoprávněnému skončení pracovního poměru má zaměstnanec ze zákona nárok na odstupné ve výši pouze 33 dn<sup>42</sup> za každý odpracovaný rok, s maximální výší 24 měsíců.

Odstupné v případě skončení pracovního poměru z objektivních důvodů zůstalo na stejné výši, a tou je 20 dnů za každý odpracovaný rok, s maximální výší 24 měsíců.

---

<sup>42</sup> Místo dříve 45 dnů za každý odpracovaný rok, s maximální výší 42 měsíců

## 5. Dohody konané mimo pracovní poměr

### 5.1. Dohody konané mimo pracovní poměr v České republice

ZP rozlišuje 2 dohody, které je možno vykonávat mimo pracovní poměr. Patří mezi ně Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti. Obě budou popsány v následujících kapitolách, podle toho co je uvedeno v § 74 a 77 ZP.

#### 5.1.1. Dohoda o provedení práce

U této dohody je rozsah práce omezen na maximální počet 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Pokud má zaměstnanec s tímto zaměstnavatelem v témže roce uzavřeno více dohod o provedení práce, odpracované hodiny ze všech dohod se sčítají a nesmí překročit limit 300 hodin. Nicméně pokud má zaměstnanec uzavřeno vícero dohod u různých zaměstnavatelů, u každého zaměstnavatele může odpracovat 300 hodin a dohody se vzájemně nesčítají.

ZP dále nestanovuje detaily dohody o provedení práce, proto by měly být uvedeny v její písemné podobě. V dohodě by mělo být uvedeno vymezení práce a místa, kde se bude práce vykonávat, odměna (která nesmí být nižší než minimální mzda<sup>43</sup>), možnost odstoupení a případně předpoklad, jak dlouho bude práce trvat a rozsah pracovní doby.

#### 5.1.2. Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu mezi sebou může zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřít pokud rozsah práce nepřekročí polovinu ze stanovené týdenní pracovní doby<sup>44</sup> a to po celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však na 52 týdnů. U dohody o pracovní činnosti jífl zákon stanoví, co má být v dohodě uvedeno. Patří sem vymezení práce, rozsah pracovní doby a na jak dlouho se dohoda uzavírá. Dále by měla být v dohodě uvedena mzda (která nesmí být nižší než minimální mzda<sup>45</sup>), způsob ukončení dohody, dovolená anebo právo na jiné pékálky v práci. Rovněfl zákon upravuje ukončení dohody o pracovní činnosti. Pokud v dohodě není uvedeno jinak, může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec

---

<sup>43</sup> Aktuálně 73,20 Kč /hod

<sup>44</sup> 40 hodin týdně

<sup>45</sup> Aktuálně 73,20 Kč /hod

podat výpov bez uvedení důvodu, s výpov dní lh touto 15 dní. Jestli je to možné, může být dohoda ukončena okamžitě.

## 5.2. Dohody konané mimo pracovní poměr ve Španělsku

Španělský ET mluví pouze o jediné možnosti vzniku pracovního poměru a tou je pracovní smlouva. Nicméně jak jsme měli možnost vidět v kapitole 4.2.2. Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru, by se jednalo o jedinou možnost vzniku pracovního poměru, má spoustu modifikací.

Hlavním příkladem je smlouva *Contrato en prácticas*, kterou se zaměstnavatelem uzavírají studenti na stáži. V České republice pracují studenti na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. I přesto, že se může jednat o víceméně stejnou náplň práce, nutno podotknout, že mezi smlouvou a dohodou je rozdíl. Tím, že dohoda je konána mimo pracovní poměr, nemá tak detailní úpravu pro výkon práce. Nevztahuje se na ni například odstupné, pracovní doba a doba odpočinku, dovolenou. Rovněž mají i jiný způsob zrušení právního vztahu. Pokud není způsob sjednán, je možné ho zrušit dohodou, výpovědí s 15 denní výpovědní dobou nebo okamžitým zrušením.

## 6. Komparace české a německé právní úpravy pracovního poměru

V této kapitole bude srovnána česká a německá právní úprava vzniku a zániku pracovního poměru.

U obou zemí patří mezi hlavní pramen zákoník práce, v české republice je ZP v platnosti od roku 2006, ve Německu je tomu o pár let víc, ET je v platnosti od roku 1980. Mezi další prameny patří v české republice zákony o zaměstnanosti a kolektivním vyjednávání. Ve Německu je to Ústava a pracovní a sociální řád.

Německý ET neupravuje postup před vznikem pracovního poměru na rozdíl od českého ZP. Podle českého ZP je zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi a ve zvláštních případech je povinen zajistit, aby se dostavila k lékařské prohlídce.

Hlavním rozdílem při vzniku pracovního poměru je způsob uzavření smlouvy. V české republice může být smlouva uzavřena pouze písemně, ve Německu i ústně. Přestože ZP výslovně nezakazuje ústní uzavření smlouvy, dojde tím k nedodržení písemné formy a inspektorát může ústnímu udělit pokutu. Další možností vzniku pracovního poměru v české republice je jmenování na vedoucí místo, tato možnost ve Německu neexistuje. Smlouva může být v české republice uzavřena s osobou starší 15 let, ve Německu s osobou starší 16 let. Jedná se o rovní rozdíl, který je způsoben odlišným vzdělávacím systémem. Zatímco v české republice je běžné ukončit povinnou školní docházku v 15 letech, ve Německu trvá povinná školní docházka 10 let, tudíž je i v ukončení povinné školní docházky vyrovnané.

Co se týká obsahu pracovní smlouvy, německá pracovní smlouva musí obsahovat více informací. Na které informace jsou pro obě země společné, pracovní smlouvy obou zemí musí obsahovat druh práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouva ve Německu musí obsahovat i údaje o době trvání zkušební doby, pracovního poměru a dovolené, způsobu odměňování a podmínek, za kterých bude zaměstnanec práci vykonávat.

V české republice je maximální délka zkušební doby 3 měsíce, u vedoucích zaměstnanců je doba prodloužena na 6 měsíců. Ve Německu se stanoví délka zkušební doby na základě kolektivních smluv. Pokud její délku kolektivní smlouvy nestanoví, její maximální délka je 6 měsíců pro titulované zaměstnance a 2 měsíce pro ostatní. Obě země mají společnou povinnost stanovit zkušební dobu písemnou formou.

Ve španělské úpravě je více typů pracovních smluv na rozdíl od české úpravy, ve které jsou možnosti omezeny na práci na dobu určitou nebo neurčitou, práci na ústečný úvazek a na dvě dohody konané mimo pracovní poměr. Ve Španělsku neexistují dohody konané mimo pracovní poměr, na druhou stranu mají mnoho druhů a forem smluv, ze kterých mohou vybírat. Například *Contrato fijo-discontinuo*, *Contrato de trabajo en prácticas*, *Contrato para la formación y el aprendizaje*.

V obou zemích je možno ukončit pracovní poměr dohodou, uplynutím doby, na kterou byl poměr sjednán, smrtí zaměstnance/ zaměstnavatele a výpovědí. Na rozdíl od českého pracovního práva dává španělské pracovní právo možnost okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu násilí založeného na pohlaví, neschopnosti zaměstnance přizpůsobit se změně, jeho neposlušnosti, psychického i fyzického ublížení zaměstnavateli anebo ostatním zaměstnancem. Stejně tak může být podle španělské úpravy poměr ukončen výslovně kvůli opilosti nebo toxikomanii.

Odstupné je v každé ze zemí rovněž upraveno jinak. V české republice se vypočítá odstupné jako násobek průměrného měsíčního výdělku, pokud trval pracovní poměr méně než rok, jedná se o jednonásobek, pokud trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky jedná se o dvojnásobek a u pracovního poměru delšího než 2 roky se jedná o trojnásobek. Ve Španělsku se výše odstupného vypočítá jako určitý počet dní za každý odpracovaný rok.

V české republice trvá výpovědní lhůta minimálně 2 měsíce. Ve Španělsku nemají stanovenou délku výpovědní lhůty, stanoví se na základě kolektivní smlouvy. Pokud v kolektivní smlouvě není uvedeno jinak, má se za to, že výpovědní lhůta činí 15 dní.

Hromadné propouštění je v české republice i ve Španělsku stejné, nebo obě země vycházejí ze směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.



Následující tabulkou pouze zopakují již popsané srovnání české a španělské právní úpravy

	Česká republika	Španělsko
Hlavní pramen pracovního práva	Zákoník práce	Estatuto de los Trabajadores
Vznik pracovního poměru	Písemným uzavřeným pracovní smlouvou, Jmenováním	Písemným nebo ústním uzavřením pracovní smlouvy
Pracovní smlouva	Pracovní smlouva na dobu určitou, neurčitou	Pracovní smlouva na dobu určitou, neurčitou, Contrato de trabajo en prácticas, Contrato para la formación y el aprendizaje, Contrato de relevo, Contrato fijo-discontinuo, Contrato de trabajo a distancia
Obsah pracovní smlouvy	Druh práce, Den nástupu do práce, Místo výkonu práce	Druh práce, Den nástupu do práce, Délka zkušební doby, pracovního poměru a dovolené, Způsob odměňování, Podmínky
Zkušební doba	Maximálně 3 měsíce, Pro vedoucí zaměstnance 6 měsíců	Na základ kolektivních smluv, pokud není stanoveno jinak 2 měsíce nebo 6 měsíců pro titulované zaměstnance
Dohody konané mimo pracovní poměr	Dohoda o provedení práce, Dohoda o pracovní činnosti	-

<p>Skon ení pracovního pom ru</p>	<p>Dohodou,  Výpov dí,  Uplynutím doby, na kterou byla smlouva sjednána,  Smrtí zam stnance/  zam stnavatele</p>	<p>Dohodou,  Výpov dí, mimo jiné i z d vo du nekázn ,  psychického nebo fyzického napadení,  Uplynutím doby, na kterou byla smlouva sjednána,  Smrtí zam stnance/  zam stnavatele</p>
<p>Výpov dní lh ta</p>	<p>Minimáln 2 m síce</p>	<p>Na základ kolektivních smluv, pokud není stanoveno jinak 15 dní</p>

## 7. ~~Terminologická~~ **Terminologická právní terminologie s glosářem**

V této kapitole bude představen terminologický glosář spolu s rozбором vybraných problematických termínů.

Terminologický glosář je sekundárním cílem této práce a nachází se zde typy pracovních smluv, ústavní pracovní právní vztahy a jiné termíny související s pracovním poměrem. Vzhledem k tomu, že velká část bakalářské práce vznikla předkladem právních předpisů, jsou v glosáři uvedeny i termíny související s jejich implementací. Předkladem termínů jsem použila slovník Jiřího Bryndy, internetový předklad LINGEA, korpus KonText a Evropskou interaktivní terminologii IATE. Předkladem jsem zvolila vícero zdrojů z toho důvodu, že se jedná o specifickou terminologii a ani jeden z předkladatelských zdrojů neobsahoval adekvátní předklad všech termínů. V jednom ze sloupců glosáře bude uveden i dle mého názoru adekvátní předklad termínu.

### 7.1 Rozbor vybraných problematických termínů

K rozboru problematických termínů jsem vycházela z definic z publikace *Diccionario jurídico básico* autora Mónica Ortiz Sánchez, z ET a ze stejných slovníků, které jsou použity pro terminologický glosář. Pro výběr těchto termínů jsem se rozhodla z toho důvodu, že nemají v české úpravě pracovního práva ekvivalent.

*Centro formativo*, jedná se o vzdělávací centra, ve kterých si mohou lidé obohatit své znalosti. Ideální, a také jako jediný předklad poskytl opět internetový předklad LINGEA, který k předkladu použil termín **školní vzdělávací centra**.

*Certificado de profesionalidad* je certifikát o odborném vzdělání, který se dělí na 3 stupně, *Certificado de nivel 1, 2, 3*. Přeloženo do češtiny, **certifikát 1., 2. a 3. stupně**. Předklad opět nabízí pouze internetový předklad LINGEA.

*Contrato de relevo*, tuto smlouvu uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem, kterého zaměstná z důvodu odchodu jiného zaměstnance do předávaného odchodu. Namísto jednoho zaměstnance na plný úvazek firma zaměstná dva zaměstnance. Pracovní doba zaměstnance, který je v předávaném odchodu se zkrátí a zbývající čas odpracuje druhý zaměstnanec. Smlouvu lze přeložit jako **smlouvu o střídání**, jak uvádí internetový předklad LINGEA. S předkladem internetového předkladu je opět souhlasím, ostatní zdroje předklad neuvádí.

*Contrato en prácticas* lze přeložit jako smlouvu o praxi. LINGEA smlouvu přeložila jako šikázku na kolenních, v tomto případě považují předklad za nevhodný. Předklad této smlouvy podle Bryndy je **smlouva s absolventem –kolyš**, s tímto předkladem souhlasím.

*Contrato fijo-discontinuo* se uzavírá v případě, kdy se pracovní doba zaměstnance nepravidelně opakuje. Můžeme ji přeložit jako **smlouvu na plný pracovní úvazek**, jak uvádí LINGEA, jiné zdroje předklad neuvádí.

*Contrato para la formación y el aprendizaje* je smlouva, která je určena pro studenty a lze ji přeložit jako **smlouvu o vzdělávání a učení**, jak uvádí LINGEA. Slovník autora Bryndy nabízí možnost předkladu jako šikovní smlouva, tento předklad se mi nezdá jako vhodný a optikláním se k předkladu předklada e LINGEA.

*Trabajo a distancia*, o tomto pracovním poměru mluvíme v případě, kdy zaměstnanec vykonává svou práci buďto z domu, nebo z jakéhokoliv jiného místa. Svou práci nevykonává na pracovišti zaměstnavatele. By se jedná o běžnou situaci i v České republice, ZP tuto formu práce neupravuje. Internetový předklad LINGEA a korpus KonText nabízejí vhodný předklad jako **práci na dálku**.

## 7.2 Terminologický glosář

	Brynda	LINGEA	KonText	IATE	Adekvátní
Artículo	lánek, paragraf	lánek	lánek	lánek	Paragraf
Capítulo	Kapitola, hlava	Kapitola	Kapitola	Kapitola	Hlava
Centro formativo	-	Vzd lávací centrum	-	-	Vzd lávací centrum
Certificado de profesionalidad	-	Osv d ení o odbornosti	-	-	Osv d ení o odbornosti
Concertarse	Dohodnout se, domluvit se	Být ve spojení	Shodnout se, zavázat se	-	Uzav ít smlouvu, dohodnout se
Contrato a tiempo parcial	Smlouva na áste ný úvazek	Smlouva na áste ný pracovní úvazek	áste ný pracovní úvazek	-	Smlouva o práci na áste ný úvazek
Contrato de grupo	Kolektivní smlouva	Smlouva o sdružení	Skupinová smlouva	-	Kolektivní smlouva
Contrato de obra o servicio determinado	Prufná pracovní smlouva na dobu neur itou, eským ekvivalentem je dohoda o provedení práce	Dohoda o provedení práce nebo ur ené služby	Ve ejná zakázka	Smlouva o dílo	Smlouva o dílo
Contrato de relevo	-	Dohoda o st ídání	-	-	Dohoda o st ídání
Contrato de trabajo	Pracovní smlouva	Pracovní smlouva	Pracovní smlouva	Pracovní smlouva	Pracovní smlouva

Contrato en prácticas	Smlouva s absolventem -koly	Zakázka na -kolení, špraktikantiõ	-	-	Smlouva s absolventem -koly
Contrato fijo-discontinuo	-	Pevná smlouva ó p eru-ovaná	-	-	Pevná smlouva ó p eru-ovaná
Contrato para la formación y el aprendizaje	U ební smlouva	Smlouva o vzd lání a celoflivotní m u ení	-	-	Smlouva o vzd lání a celoflivotním u ení
Despido colectivo	Hromadná výpov , hromadné propu-t ní	Hromadné propouští	Hromadné propou-t ní, skupinové propou-t ní	Hromadné propou-t ní	Hromadné propu-t ní
Despido disciplinario	Výpov pro poru-ení pracovní kázn	Disciplinárn í rozvázání pracovního pom ru	Propu-t ní pro poru-ení pracovních povinností	-	Poru-ení pro poru-ení pracovních povinností
Empleador	Zam stnavatel	Zam stnavatel	Zam stnavatel	Zam stnavatel	Zam stnavatel
Empresario	Podnikatel, manafler	Podnikatel	Podnikatel, zam stnavatel	Podnikatel, zam stnavatel	Podnikatel
Periodo de prueba	Zku-ební doba/ lh ta	Pohovor	Zku-ební doba/ lh ta	Zku-ební doba	Zku-ební doba
Salario	Mzda, p íjem, plat	Mzda	Mzda, plat	Mzda	Mzda, plat
Sección	Oddíl, odstavec	Sekce	Oddíl	Okno, sekce, oddíl	Oddíl
Sueldo	Plat, výd lek, slufné, fold	Plat	Plat, mzda	Mzda	Mzda, plat
Título	Hlava	Titul	Hlava	Hlava, titul	Hlava
Trabajador	Pracovník, zam stnanec	Pracující, d lník	Pracovník, zam stnanec	Pracovník	Zam stnanec
Trabajo a distancia	-	Práce na dálku	Práce na dálku	-	Práce na dálku

Všechny termíny z glosáře přeložil jako jediný internetový překladatel LINGEA. Tento překladatel poskytl velmi dobré překlady smluv, mnohokrát byl dokonce jediný, který smlouvu přeložil. Ale i přesto jsou některé z jeho překladů nevhodné. Například překlad *periodo de prueba* jako špohovorů, slovesa *concertarse* jako šbýt ve spojení, smlouvu *contrato en prácticas* přeložil jako šzakázku na školení anebo *contrato de grupo* přeložil jako šsmlouvu o sdružení. K překladu *contrato de grupo* lze použít i tento termín, avšak v českém jazyce se používá termínu hromadné propuštění. Na rozdíl od překladatele LINGEA nabídla Evropská interaktivní terminologie IATE nejméně překlad ze všech zdrojů. Nicméně všechny překlady, které nabídla považují za vhodné. U mnoha termínů nabídly všechny zdroje stejné překlady. Mezi tyto termíny patří *capítulo; contrato de trabajo; despido colectivo; empleador; empresario; salario; sueldo a trabajador*.

## Závěr

Bakalářská práce byla v nově komparaci české a německé právní úpravy vzniku a zániku pracovního poměru a měla dva cíle. Hlavním cílem bylo potvrzení či vyvrácení hypotézy, že mezi úpravou pracovního poměru každé země není rozdíl.

Jak je napsáno již v úvodu práce, k tomuto tématu mě inspirovala možnost práce v zahraničí a myšlenka, jestli je mezi právní úpravou pracovního poměru těchto dvou zemí rozdíl, na který by se měl potenciální zaměstnavatel připravit. Práce pojednává pouze o základních aspektech pracovního poměru, pokud by měl český občan opravdu zájem odjet za prací do Německa, bylo by vhodné znát detailněji úpravu pracovního poměru pro zaměstnance pocházející ze zemí Evropské Unie.

I přesto, že je v této kvalifikační práci zmíněno několik rozlišení, dle mého názoru nejsou natolik zásadní, abychom považovali právní úpravy za rozdílné. Jak již bylo zmíněno, obě země jsou členy Evropské Unie, a proto musely do svého právního systému aplikovat předpisy Evropské Unie. Z výše zmíněného úvodu se domnívám, že byla hypotéza o stejné právní úpravě potvrzena. A to i přesto, že se v některých aspektech úpravy odlišují. Mezi tyto aspekty můžeme zařadit například množství smluv ve Německu, délku výpovědní lhůty, důvody k ukončení pracovního vztahu výpovědí, atd.

Sekundárním cílem bylo vytvoření terminologického glossáře spolu s rozбором vybraných termínů. V terminologickém glossáři se nachází české překlady hned ze čtyř různých zdrojů, díky tomu můžeme ověřit správnost překladu. Terminologický glossář rovněž obsahuje pro zjednodušení a větší přehlednost jeden sloupec s překlady, které jsou dle mého názoru nejvhodnější.



## Resumé

Este trabajo de fin de grado está dedicado a un análisis comparativo del derecho laboral, concretamente a una parte del derecho laboral, al comienzo y la extinción de las relaciones laborales.

El trabajo tiene dos objetivos. El objetivo principal es confirmar o desmentir la hipótesis por la que no hay diferencia en el arreglo legal del derecho laboral entre la República Checa y España. La hipótesis proviene del hecho de que ambos países son miembros de la Unión Europea y para entrar a ella tenían que implementar las normas jurídicas de esta a sus ordenamientos jurídicos. El objetivo secundario es la creación de un glosario terminológico con el análisis de los términos correspondientes.

El trabajo está compuesto por siete capítulos, cada uno de ellos dividido en secciones. Cada capítulo contiene secciones con el arreglo checo y español.

En la introducción se especifica la razón por la cual fue elegido este tema de trabajo y los objetivos del mismo. En primer lugar, se explica el objetivo principal y su origen, luego se explica el objetivo secundario. La introducción termina con una información breve sobre la estructura del trabajo.

En el primer capítulo se explica la historia del derecho laboral en ambos países. Se describe el comienzo del derecho laboral, los primeros arreglos jurídicos y el origen de la fuente principal del derecho laboral, llamada código laboral. En España, se concretiza en el Estatuto de los Trabajadores y en la República Checa en el *Zákoník práce*.

En el segundo capítulo son descritas las fuentes del derecho laboral. Ambos países siguen el derecho continental europeo y son miembros de la Unión Europea, así que tienen algunas fuentes en común. Las fuentes principales en España son el Estatuto de los Trabajadores, la Constitución Española y la Ley de la Jurisdicción Social. En la República Checa las fuentes principales son el código de trabajo (*Zákoník práce*), la ley de la negociación colectiva (*zákon o kolektivním vyjednávání*) y la ley de empleo (*Zákon o zam stnanosti*).

En el tercer capítulo son nombrados los participantes de la relación laboral. Entre los participantes se encuentran el empleador y el trabajador. Además, en este capítulo aparecen descritos sus derechos y obligaciones.

El cuarto capítulo está dedicado a las relaciones laborales y consta de tres partes, cada una de ellas dedicada a una fase de la relación laboral. Las fases son el procedimiento antes del comienzo, el propio comienzo y la extinción. En la parte sobre el comienzo se explica el contrato de trabajo y el periodo de prueba. En la parte referente a la extinción se explican las diferentes posibilidades de terminar la relación laboral. Entre las posibilidades aparece, por ejemplo, el mutuo acuerdo de ambas partes, el despido colectivo, el despido disciplinario o el despido improcedente.

En el quinto capítulo se explican los acuerdos que se conciertan al lado del contrato de trabajo.

En el sexto capítulo está descrito el análisis comparativo de derecho laboral. Es el capítulo más importante del trabajo, dado que une y compara todos los capítulos anteriores. En el capítulo se encuentra la comparación de la historia, de las fuentes, de las fases de la relación laboral y del contrato de trabajo de la República Checa y España. El capítulo concluye con una tabla que resume todas las diferencias e igualdades.

El séptimo capítulo contiene el análisis de los términos problemáticos. La segunda parte del capítulo está dedicada a un glosario terminológico, cuya creación es el segundo objetivo del trabajo. El glosario contiene la traducción de cuatro fuentes diferentes para aclarar la traducción adecuada, también contiene una columna de la traducción que es adecuada según mi opinión.

El trabajo termina con la conclusión, en la cual se confirma o desmiente la hipótesis prevista en la introducción.

## Citovaná literatura

B LINA, Miroslav. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BRYNDA, Jiří. Těpan lsko- esky právnický a ekonomický slovník. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-7201-669-3.

DA KOVÁ, Barbora. Skon ení pracovního pom ru podle ěpan lského pracovního práva ve srovnání s eskou právní úpravou. Olomouc, 2013. Rigorózní práce. Univerzita Palackého v Olomouci.

GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. Legislación laboral y de seguridad social. Navarra: Aranzadi, 2009. ISBN 978-84-9903-283-2.

GARCÍA NINET, J. Ignacio a kol. Derecho del trabajo. Pamplona: Editorial Aranzadi, 2009. ISBN 978-84-9903-254-2.

H RKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení ob anského zákoníku. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-481-1.

JAKUBKA, Jaroslav, HLOU<sup>TM</sup>KOVÁ, Pavla. Zákoník práce, provád ěcí na ízení vlády a dal-í související p edpisy s komentá em. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-496-5.

KOVANDOVÁ, Petra. Komparace vzd lávacích systém v eské republice a ěpan lsku. eské Bud jovice, 2011. Diplomová práce. Jiho eská univerzita v eských Bud jovicích.

ORTIZ SÁNCHEZ, Mónica Diccionario jurídico básico. Madrid: Editorial Tecnos, 2008. ISBN 978-84-309-4806-2.

## Internetové zdroje

*Zpravodaj Odborné vzd lávání v zahrani í* [online]. 2009(9), 16 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vystupy/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>

*Zpravodaj Odborné vzd lávání v zahrani í* [online]. 2009(6), 16 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vystupy/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>

ermák, P. ó Vav ín, M.: *Korpus InterCorp ó -pan l-tina, verze 11 z 19. 10. 2018.* Ústav eského národního korpusu FF UK, Praha 2018. [cit. 2019-03-08]. Dostupný z: <http://www.korpus.cz>

*IAbogado* [online]. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-contrato-de-trabajo-y-sus-tipos>

*Interactive Terminology for Europe* [online]. [cit. 2019-04-13]. Dostupné z: <https://iate.europa.eu/home>

*Guía de contratos* [online]. Madrid, 2019, s. 138 [cit. 2019-04-14]. ISBN 858-19-031-X. Dostupné z: <https://www.sepe.es/contenidos/comunicacion/noticias/guia-de-contratos-110119.html>

### **Právní p edpisy**

Zákoník práce, zákon . 262/2006 Sb.

Constitución de la Segunda República española

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.