

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

Ekonomická fakulta  
Katedra práva

Studijní program: 6208 B Ekonomika a management  
Studijní obor: Obchodní podnikání

**Vznik, změna a zánik pracovního poměru  
– problematika s tím spojená**

Vedoucí bakalářské práce  
JUDr. PaedDr. Věra Švejdová

Autor  
Dagmar Valentová

2011

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Ekonomická fakulta  
Akademický rok: 2009/2010

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Dagmar VALENTOVÁ**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Obchodní podnikání**  
Název tématu: **Vznik, změna a zánik pracovního poměru - problematika s tím spojená.**  
Zadávací katedra: **Katedra práva**

### Zásady pro vypracování:

V rámci zadání a předložené osnovy vyjděte ze zákonů a prozkoumejte teoretickou problematiku a následně převedte na praxi, popřípadě popište konkrétní případy a porovnejte teorii a praxi. Porovnání by mělo vyústit v návrhy a doporučení na řešení otázek, kde se teorie a praxe rozchází.

### Osnova:

1. Úvod - úprava a vymezení pracovněprávních vztahů, krátký historický exkurz
2. Pracovní poměr
3. Změny pracovního poměru
4. Skončení pracovního poměru
5. Závěr, návrhy, doporučení
6. Přehled použité literatury a případné přílohy


Rozsah grafických prací: dle potřeby  
Rozsah pracovní zprávy: 50-60 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

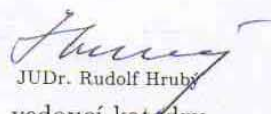
Jakubka, J. a kol.: Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. ANAG, 2009.  
d'Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Stýblo, J., Šenk, Z., Tryčl, Z., Valenta, J.: Abeceda personalisty. ANAG 2009.  
Periodika zabývající se tématem.

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Věra Švejdová  
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: 11. ledna 2010  
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2010

  
prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.  
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (25)  
370 05 České Budějovice

  
JUDr. Rudolf Hruby  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 13. ledna 2010

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Vznik, změna a zánik pracovního poměru – problematika s tím spojená“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu i ostatní zdroje, které jsem použila.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 b 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, 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 školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Milenovicích 28.4.2011

.....

Dagmar Valentová

## Poděkování

Děkuji vedoucí práce JUDr. PaedDr. Věře Švejdové za odborné vedení a pomoc při zpracování mé bakalářské práce.

# Obsah

1	Úvod .....	7
1.1	Úprava a vymezení pracovněprávních vztahů .....	9
1.1.1	Pracovněprávní vztahy a jejich právní úprava .....	9
1.1.2	Základní principy pracovněprávních vztahů .....	11
1.2	Vývoj právní úpravy pracovněprávních vztahů .....	12
1.2.1	Pracovněprávní vztahy po roce 1918 .....	12
1.2.2	Pracovněprávní vztahy do roku 1965 .....	13
1.2.3	Pracovněprávní vztahy v letech 1965 až 2006 .....	14
1.2.4	Novodobá historie pracovního práva .....	16
2	Pracovní poměr .....	18
2.2	Postup před vznikem pracovního poměru .....	18
2.3	Vznik pracovního poměru .....	22
2.3.1	Pracovní smlouva .....	23
2.3.2	Zkušební doba .....	26
3	Změna pracovního poměru .....	29
3.1	Změna subjektu .....	29
3.2	Převedení na jinou práci .....	30
3.2.1	Mzda nebo plat při výkonu jiné práce .....	33
3.3	Pracovní cesta .....	33
3.4	Přeložení .....	34
4	Skončení pracovního poměru .....	35
4.1	Dohoda .....	36
4.2	Výpověď .....	37
4.2.1	Výpověď daná zaměstnancem .....	38
4.2.2	Výpověď daná zaměstnavatelem .....	38
4.2.3	Zákaz výpovědi .....	41
4.3	Okamžité zrušení .....	43
4.3.1	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem .....	43
4.3.2	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	44
4.4	Zrušení ve zkušební době .....	45
4.5	Uplynutí doby .....	46
4.6	Smrt zaměstnance .....	47
4.7	Odstupné .....	47
5	Závěr, návrhy a doporučení .....	49
6	Summary .....	52
7	Přehled použité literatury .....	53

# 1 Úvod

Tématem této bakalářské práce je popsání vzniku, změny a zániku pracovního poměru a problematiky s tím spojené.

V bakalářské práci budu vycházet především z dostupné literatury a zdrojů, dále svých pracovních zkušeností v oblasti pracovněprávních vztahů a ze zkušeností svých kolegů personalistů z pohledu zaměstnavatelů. Proti tomu mohu postavit své zkušenosti a zkušenosti lidí ze svého okolí z pohledu zaměstnanců.

Cílem bakalářské práce je zmapování problematiky spojené s pracovním poměrem, porovnání teorie s praxí a návrhy změn, které by v dané problematice usnadnily vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. S ohledem na rozsah tématu nebude možné projít do hloubky všechny náležitosti s touto problematikou spojené, ale pouze vyzdvihnout nejzajímavější problémy. I přesto by měla být práce průřezem několika hlavních kapitol zákoníku práce.

Vzhledem k danému tématu, kdy se teorie a praxe prolínají, jsem zvolila pro vypracování práce formát, kdy na sebe budou teoretické části s praktickými příklady vzájemně navazovat. Jsem přesvědčena, že tato forma bude pro čtenáře přehlednější a praktičtější.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – s touto právní normou se dříve či později setká každý ekonomicky aktivní obyvatel České republiky, ať už je to v roli zaměstnance nebo zaměstnavatele. Jedná se o nejdůležitější dokument upravující pracovněprávní vztahy. Dalšími předpisy, o které se opírá tato problematika, jsou především zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a mnohé další.

Pracovní právo se řadí mezi právo soukromoprávní, jehož hlavním znakem je rovnost účastníků. Ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele přesto nikdy nemůže jít o rovnocenné partnerství, i když je to tak často prezentováno a obě strany by si to jistě

mnohokrát přály. Zákoník práce v § 2 odst. 4 říká, že závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

Pokud však zaměstnanec na otázku týkající se benefitů, odpoví, že jeho zaměstnavatel považuje za bonus už to, když dodržuje zákoník práce, jde o vztah nadřízenosti k zaměstnancům přinejmenším rozporuplný.

Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli dochází k nedorozumění především z důvodu neznalosti nebo špatného výkladu pracovněprávních vztahů.

V zaměstnání tráví člověk minimálně třetinu produktivního života, proto by mělo být při přípravě na budoucí povolání, této oblasti věnováno daleko více pozornosti. Lepší znalost a pochopení pracovního práva by jistě přispělo k bezkonfliktnějším vzájemným vztahům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.



## **1.1 Úprava a vymezení pracovněprávních vztahů**

Pracovněprávní vztahy jsou jednak individuální (vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, popř. vztahy mezi zaměstnavateli a pozůstalými po zaměstnanci, který zemřel), jednak kolektivní (vztahy mezi zástupci zaměstnanců, kteří reprezentují kolektiv zaměstnanců, a zaměstnavateli, popř. mezi jejich sdruženími).

### **1.1.1 Pracovněprávní vztahy a jejich právní úprava**

Novou zákonnou úpravou pracovněprávních vztahů je úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007. Novelizován byl zákonem č. 585/2006 Sb., zákonem č. 181/2007 Sb., zákonem č. 261/2007 Sb., zákonem č. 296/2007 Sb., zákonem č. 362/2007 Sb., Nálezem Ústavního soudu vyhlášeném pod č. 116/2008 Sb., zákonem č. 121/2008 Sb., zákonem č. 126/2008 Sb., zákonem č. 294/2008 Sb., zákonem č. 305/2008 Sb., zákonem č. 382/2008 Sb., zákonem č. 320/2009 Sb., zákonem č. 326/2009 Sb., zákonem č. 286/2009 Sb., zákonem č. 306/2008 Sb., zákonem č. 347/2010 a zákonem č. 427/2010.

V § 1 zákon vymezuje věcnou působnost této zákonné úpravy. Zákoník práce se podle této úpravy vztahuje na konkrétně vymezené vztahy

- vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
- kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce
- vznikající před vznikem pracovněprávního vztahu.

Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

Nová úprava pracovněprávních vztahů nepoužívá rozlišování na zaměstnavatele, kteří provozují podnikatelskou činnost a na zaměstnavatele, kteří takovou činnost neprovozují. Vychází se z předpokladu, že všichni zaměstnavatelé bez ohledu na charakter jejich činnosti mohou používat dispozitivní právní normy. Zaměstnavatelé, jimiž jsou

- stát
- územní samosprávné celky
- státní fondy
- příspěvkové organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečeny z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů
- školská právnická osoba zřízená podle § 124 školského zákona

budou však moci zakládat práva jen v mezích prostředků, které jim byly stanoveny, pokud v zákoníku práce není stanoveno jinak.

Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od zákoníku práce, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchylení není dále možné od ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropského společenství s výjimkou odchýlení ve prospěch zaměstnance (§ 363 odst. 1).

K odchylné úpravě práv nebo povinností může dojít smlouvou a za podmínek stanovených zákoníkem práce i vnitřním předpisem.

Jiná úprava práv týkajících se platových, popř. mzdových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví zákoník práce, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Nový zákoník práce upouští od striktního rozdělení pracovněprávní a občanskoprávní úpravy. Zákoník práce odkazuje vždy na příslušná ustanovení občanského zákoníku, která mají být aplikována v pracovněprávních vztazích.

### 1.1.2 Základní principy pracovněprávních vztahů

V § 13 zákoníku práce jsou charakterizovány základní principy pracovněprávních vztahů, které jsou určující pro aplikaci pracovněprávních předpisů. Jedná se o principy pracovněprávních vztahů, které mají normativní obsah a při používání pracovněprávních předpisů k nim musí být přihlíženo.

#### Zaměstnavatel

- nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance
- musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců
- musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, popř. odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty
- musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním
- musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy
- nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něj požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá
- nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu s výjimkou konkurenční doložky podle § 308 a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu
- může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen jako agentura práce (§ 2 odst. 5). Jinak může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen v případě prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.

Zaměstnanec v pracovním poměru má dále právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby nebo konta pracovní doby, jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Zaměstnanec v dalším

pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.<sup>1</sup>

## **1.2 Vývoj právní úpravy pracovněprávních vztahů**

Pracovní právo se na území dnešní ČR rozvíjí od konce 18. století v souvislosti s rozvojem průmyslu a zrušením nevolnictví.

V druhé polovině 19. století se rozvíjí ochranné zákonodárství, které se vzhledem k špatné sociální situaci a nevyhovujícímu postavení zaměstnanců v práci, vedoucím k jejich radikalizaci, snaží garantovat lepší pracovní a mzdové podmínky. V rámci demokratických změn z roku 1867 je možné v rámci tzv. koaliční svobody vytvářet a rozvíjet odborové organizace zaměstnanců i sdružení zaměstnavatelů. Rozvíjí se kolektivní vyjednávání, další složka pracovního práva, která na základě sociálního dialogu byla výrazným regulátorem pracovních podmínek zaměstnanců.<sup>2</sup>

### **1.2.1 Pracovněprávní vztahy po roce 1918**

V oblasti pracovního práva došlo k některým změnám oproti dřívějšímu stavu. Byly zrušeny pracovní a čelední knížky a zaveden osmihodinový pracovní den. Stalo se tak zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n. Tento zákon stanovil pro všechny námezdně pracující osmihodinovou pracovní dobu. Do té doby museli zaměstnanci pracovat v závodech s více než 20 zaměstnanci 11 hodin a horníci 9 hodin, pracovní doba ostatních kategorií zaměstnanců nebyla vůbec upravena. V letech 1918-1921 byly vydány předpisy o práci žen a dětí, o ochraně mezd, i placené dovolené, o kolektivních smlouvách atd.

---

<sup>1</sup> MPSV, *webové stránky ministerstva*, [online] 2011 [cit 22.3.2011] . Dostupný na <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB001>

<sup>2</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy*. Olomouc: ANAG, 2006. 176 s. ISBN 80-7263-347-3, str. 13

Zákon z 20.12.1919 upravoval vztahy mezi podnikateli, zprostředkovateli a domácími dělníky. Byly tu stanoveny minimální mzdy a zavedly se mzdové úřady se smířčí a rozhodčí funkcí ve mzdových sporech.

Zákonem č. 131/1931 Sb. z. a n. byly zřízeny pracovní soudy, které řešily pracovní spory, projednávané do té doby obecnými soudy a správními úřady.<sup>3</sup>

V právní úpravě je patrný trend určitých minimálních standardů garantovaných zaměstnanci při výkonu práce, které se začínají utvářet i v mezinárodním měřítku, zejména Mezinárodní organizací práce založenou v roce 1919.

Za 1. čs. republiky nabývá na významu kolektivní vyjednávání. V roce 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými při úpravě otázek legislativně neupravených, případně ke sjednání výhodnějších podmínek pro zaměstnance. Individuální pracovní smlouvy se směly odchýlit od úpravy v kolektivní smlouvě při sjednání výhodnějších podmínek pro zaměstnance.

### **1.2.2 Pracovněprávní vztahy do roku 1965**

Po roce 1945 pokračoval dříve nastoupený trend rozvoje pracovního zákonodárství, byl však násilně přerušen po únoru 1948. Vlivem politické situace se na základě socialistických principů mění charakter pracovního práva. Pracující jsou vlastníky výrobních prostředků a v pozici zaměstnavatele je socialistická organizace hospodařící se státním majetkem. Soukromé vlastnictví, a s ním spojené uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany, je zakázáno. V nově vzniklých právních předpisech je patrné sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> MALÝ, Karel. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2003. 673 s. ISBN 80-7201-433-1, str. 409-410

<sup>4</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy*. Olomouc: ANAG, 2006. 176 s. ISBN 80-7263-347-3, str. 13-

### 1.2.3 Pracovněprávní vztahy v letech 1965 až 2006

Právní úprava pracovněprávních vztahů provedená zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce s účinností od ledna 1966, představovala vyvrcholení procesu kodifikace pracovního práva. Zákoník práce odstranil přetrvávající diferenciaci právní úpravy zaměstnanců vykonávajících odlišnou práci a vytvořil jednotnou právní úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Zákoníkem práce byly upraveny téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Ustanovení zákoníku práce byla především kogentní povahy, nedovolovala smluvní odchýlení na základě vůle subjektů. Zákoník práce byl oproti předchozí více než stopadesátileté tradici koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Právní úprava byla na tehdejší dobu na relativně vysoké úrovni, měla ucelenou koncepci, garantovala zaměstnancům odpovídající pracovní podmínky a zároveň jim poskytovala dostatečnou ochranu. Je možné říci, že po formální stránce odpovídala mezinárodním požadavkům například minimálním standardům Mezinárodní organizace práce.

Od vydání zákoníku práce do roku 1989 byly vydány některé dílčí novely, které přinášely určité změny v oblasti zlepšování pracovních podmínek, koncepce zákoníku práce však zůstala nezměněna. Například novela provedená zákonem č. 153/1969 Sb., kromě vytvoření prostoru pro propouštění osob z politických důvodů přinesla některé pozitivní změny zejména v oblasti pracovní doby, doby odpočinku a náhrady škody. Novela provedená zákonem č. 20/1975 Sb., uvedla do souladu právní úpravu skončení pracovního poměru s mezinárodními dokumenty a zvýšila tak ochranu zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru a zlepšila náhradu škody. Novela provedená zákonem č. 188/1988 Sb., přinesla zejména podstatnější změny, které reagovaly na tehdejší ekonomický vývoj, pracovní kázeň a některé další právní otázky, a zlepšila postavení zaměstnance v oblasti škody.

Po roce 1989 dochází vlivem politické a společenské situace k postupnému přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství a soukromého podnikání, a tím i ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů, zejména fyzických osob a obchodních společností.

Dochází k omezení ingerencí státu do pracovněprávních vztahů a odstranění rozdílů v právní úpravě mezi různými formami zaměstnavatelů (zaměstnavateli právníckými a fyzickými osobami).

Postupně se rozvíjí tři základní složky pracovního práva – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

S účinností od 1. ledna 2001 se takzvanou harmonizační novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. promítají směrnice Evropského společenství do právního řádu ČR za účelem dosažení plné slučitelnosti pracovního práva s právem Evropského společenství. Dochází k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (zakotvuje se především zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace, prohlubuje se právo zaměstnanců na informace a projednávání, vytváří se určitý prostor pro zastupování zaměstnanců odbory a radami zaměstnanců, popřípadě zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a klade se zvýšený důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a garanci doby odpočinku zaměstnance).<sup>5</sup>

Zákoník práce č. 65/1965 Sb., byl účinný od 1. ledna 1966 do 31.12.2006, tj. celkem 41 let. Přestože byl zrušený zákoník práce v průběhu své účinnosti mnohokrát novelizován, byl to stále původní právní předpis z 60. let 20. století. Jeho základní filozofie, co není dovoleno, je zakázáno, přežívala i po změně společenskopolitických poměrů v roce 1989.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> JAKUBKA, Jaroslav. *Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy*. Olomouc: ANAG, 2006. 176 s. ISBN 80-7263-347-3, str. 14-16

<sup>6</sup> JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 1195 s. ISBN 978-80-7263-496-5, str. 17

#### 1.2.4 Novodobá historie pracovního práva

K 1. lednu 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb. Tento zákoník práce je postaven na principu, který je pro pracovněprávní vztah nový – co není zakázáno je dovoleno. Není to již relativně samostatný právní předpis – je vázán na občanský zákoník. Normy občanského zákoníku jsou použitelné pro pracovněprávní vztahy na principu delegace – zákoník práce vyjmenovává ta ustanovení občanského zákoníku, která lze použít v pracovněprávních vztazích. Princip smluvní volnosti umožňuje účastníkům pracovněprávních vztahů, aby si upravovali vzájemné vztahy odchýlně od zákona; zákoník práce jim k tomu poskytuje nástroje – individuální smlouvy (pracovní smlouvu, nepojmenovanou smlouvu), kolektivní smlouvu a vnitřní předpis zaměstnavatele. Zákoník práce obsahuje v úvodních ustanoveních interpretační pravidlo pro rozlišení, od kterých jeho norem se lze či nelze odchýlit, obsahuje rovněž základní zásady pracovněprávních vztahů a vymezuje závislou práci, kterou lze vykonávat pouze podle zákoníku práce.<sup>7</sup>

K provázání pracovního a občanského práva došlo zejména proto, aby se odstranila zbytečná duplicita některých občanskoprávních a pracovněprávních pravidel, popř. z ní plynoucí neopodstatněné rozdíly v úpravě stejných otázek (např. způsobilost k právním úkonům, zastoupení, právní úkony, bezdůvodné obohacení, závazky, promlčení a zánik práva aj.).

Poněkud nejasná je otázka, jakým způsobem má být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován. Původní koncepcí vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku byla tzv. delegace, kdy zákoník práce odkazoval na některá vybraná ustanovení občanského zákoníku, která se tímto měla použít pro úpravu pracovněprávních vztahů. V jednotlivých ustanoveních zákoníku práce je tak na základě této metody dosud odkazováno na příslušná ustanovení občanského zákoníku, která mají být aplikována v pracovněprávních vztazích.

---

<sup>7</sup>JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 1195 s. ISBN 978-80-7263-496-5, str. 17-20



Způsob aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích byl nicméně podroben přezkumu ústavnosti před Ústavním soudem ČR. Ústavní soud tuto koncepci shledal rozpornou s principy vyplývajícími z ústavního pořádku ČR a zrušil ustanovení § 4 zákoníku práce, které stanovilo, že občanský zákoník může být v pracovněprávních vztazích aplikován pouze tehdy, pokud na jeho ustanovení zákoník práce výslovně odkazuje. Podle názoru Ústavního soudu vyjádřeného v odůvodnění tohoto nálezu má být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích používán na základě tzv. principu subsidiarity. To znamená, že pravidla občanského zákoníku mohou a mají být bez nutnosti odkazování v pracovněprávních vztazích automaticky aplikována vždy tehdy, pokud zákoník práce neobsahuje zvláštní úpravu, jež by před obecnou občanskoprávní úpravou měla přednost.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, STRÁNSKÝ, Miroslav. *Základy teorie práva a pracovní právo*. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského Praha, 2009. 160 s. ISBN 978-80-86723-83-9, str. 73-74

## 2 Pracovní poměr

Základním znakem pracovního poměru je osobní a nezastupitelný výkon závislé práce, která je konána v rámci dohodnutého druhu a místa podle pokynů zaměstnavatele za mzdu nebo plat.<sup>9</sup>

Pracovní poměr je nejen základním a nejfrekventovanějším pracovním vztahem, ale je stále i nejčastějším způsobem zabezpečení obživy v naší republice. Většina lidí, kteří se zapojí během svého života do práce, se stane zaměstnanci v pracovním poměru.

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemně odpovídající práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Jinak řečeno právu zaměstnavatele odpovídá povinnost zaměstnance a naopak.<sup>10</sup>

Pracovní poměr ani jiný druh základního pracovněprávního vztahu nemůže být mezi manžely.<sup>11</sup>

### 2.2 Postup před vznikem pracovního poměru

Právní úprava postupu zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru, která se přiměřeně vztahuje rovněž na jeho postup před uzavřením jiného pracovněprávního vztahu (dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti), se omezuje pouze na

- obecné pravidlo pro výběr fyzických osob – budoucích zaměstnanců - zaměstnavatelem
- okruh údajů, které může zaměstnavatel po uchazeči vyžadovat

---

<sup>9</sup> JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1195 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str. 87

<sup>10</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana, ČORNEJOVÁ, Helena, LEŠTINOVÁ, Vlasta, PELECH, Petr, STÝBLO, Jiří, ŠENK, Zdeněk, TRYLČ, Jaroslav, VALENTA, Jiří. *Abeceda personalistiky*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-441-5, str. 240

<sup>11</sup> DANĚK, Antonín, DORČÁKOVÁ, Jana, LEIBLOVÁ, Zdeňka, LUKEŠOVÁ, Dana, MIKYSKA, Martin, PŘÍHODOVÁ, Věra, PŘIKRYLOVÁ, Helena, SKOUMALOVÁ, Alena, ŠUBRT, Bořivoj, ŽILINSKÁ, Iva. *Abeceda mzdové účetní*. 21. vydání. Olomouc. ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8, str. 40

- informační povinnost zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy
- povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku.

Zákoník práce tak neřeší vlastní proceduru získávání nových zaměstnanců, a to ani co do formy (například inzercí, zprostředkováním agenturní práce, nábořem zajišťovaným vlastními silami), ani co do způsobu provádění vlastního výběru (například konkurzem, výběrovým řízením, pohovorem, testy, výběrem provedeným zprostředkovatelem).

Zákoník práce ale samostatně neupravuje ani takové instituty, jakými je například příslib zaměstnání zaměstnavatelem konkrétnímu uchazeči před uzavřením smlouvy. Zatímco v prvním případě jsou pravidla získávání a výběru budoucích zaměstnanců určena buď právním předpisem, nebo samotným zaměstnavatelem, popřípadě jen zřizovatelem, ve druhém případě lze postupovat za použití občanského zákoníku a použít smlouvu o smlouvě budoucí uzavřenou podle § 50a OZ s případným využitím odkladací nebo rozvazovací podmínky podle § 36 OZ. Nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup, přiznává zákoník práce zaměstnavateli právo samostatně rozhodovat o výběru fyzických osob, které se u něho ucházejí o zaměstnání, a to z hlediska jejich kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností k výkonu konkrétní práce. Přitom však vždy musí přihlížet k předpokladům stanoveným pro fyzickou osobu – budoucího zaměstnance – právními předpisy (např. pokud jde o odbornou nebo zvláštní odbornou způsobilost, bezúhonnost).<sup>12</sup>

Zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nebo před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání, nebo od jiných osob jen ty údaje, které bezprostředně souvisí s přijetím do zaměstnání.

Výběrové řízení, v němž se „hledá“ vhodný zaměstnanec, musí zaměstnavatel vést neutrálně a nesmí odrazovat fyzické osoby z hlediska pohlaví, rasy, víry, věku apod. a rovněž výběr zaměstnanců musí provádět tak, aby nedocházelo k diskriminaci

---

<sup>12</sup> HŮRKA, Petr, , SCHMIED, Zdeněk, ŠUBEROVÁ, Zuzana, TRYLČ, Ladislav, BEZOUŠKA, Petr: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 944 s. ISBN 978-80-7263-481-1, str. 151

zaměstnanců. Je proto zakázán takový postup zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců, podle něhož by zjišťovali i další a jiné údaje, které nesouvisejí s pracovním uplatněním. Výjimka platí pouze pro případy, kdy vyžadování těchto údajů je odůvodněno podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon zaměstnání, které má občan vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný, je spojen s hmotnou zainteresovaností a vyžadují se k němu určité bezúhonnostní předpoklady. Zde je zřejmě správným požadavkem zaměstnavatele předložení výpisu z rejstříku trestů budoucího zaměstnance.<sup>13</sup>

Zákaz diskriminace v některých svých bodech v praxi často komplikuje život jak zaměstnavatelům, tak uchazečům o práci, aniž by komukoli pomohl. Pokud se například jedná o práci, která je svou povahou vhodná spíše pro ženy a zaměstnavatel i přes to, že tuto skutečnost zná, nechce ani nemůže při výběru zaměstnanců diskriminovat muže. Ve skutečnosti pak situace vypadá tak, že uchazeč muž v lepším případě práci odmítne a ztratí pouze čas, který investoval do návštěvy zaměstnavatele. V horším případě práci přijme, ale posléze zjistí, že mu práce nevyhovuje. Pro zaměstnavatele to znamená zbytečnou administrativu se vznikem a skončením pracovního poměru a pro nyní již bývalého zaměstnance ztrátu času při hledání skutečně vhodného zaměstnání.

Pokud by bylo možné při nabízení volného místa uvádět například „práce vhodná pro ženy“ nebo „práce vhodná pro muže“, ušetřilo by to zaměstnavatelům i uchazečům o místo spoustu času a zklamání.

Před uzavřením pracovní smlouvy, nebo před jmenováním na pracovní místo, musí být fyzická osoba, která se uchází o konkrétní zaměstnání, zaměstnavatelem seznámena s právy a povinnostmi, které pro ni z tohoto právního úkonu vyplývají a pracovními podmínkami, podmínkami odměňování a specifickými povinnostmi, které z uzavřeného právního vztahu vyplývají ze zvláštních právních předpisů ve vztahu k vykonávané práci.

---

<sup>13</sup> Pracovní rádce, *webové stránky*, [online] 2011 [cit 27.3.2011]. Dostupný na <http://www.pracovniradce.cz/zakony/zakonik-prace/136-hlava-i-s-30-s-32-postup-ped-vznikem-pracovniho-pomru>

Mezi nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele patří zajistit pro všechny své zaměstnance závodní preventivní péči, jejíž součástí jsou i lékařské preventivní prohlídky za účelem zjišťování zdravotní způsobilosti k práci. Tato povinnost je stanovena zákonem 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.

Závodní preventivní péče - povinnost zajistit pro zaměstnance závodní preventivní péči může zaměstnavatel splnit dvojím způsobem: smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zdravotnickým zařízením nebo v pracovněprávním vztahu s lékařem, který preventivní péči vykonává v prostorách zaměstnavatele.<sup>14</sup>

V případech stanovených právními předpisy je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. V případě vstupních prohlídek však zákon výslovně nestanovuje, kdo vstupní prohlídky hraří. Z toho lze jednoduše vyvodit, že náklady může nést uchazeč o zaměstnání i budoucí zaměstnavatel.

V praxi existuje několik způsobů úhrady vstupních prohlídek. Pro zaměstnavatele je jistě nejjednodušší nechat celé náklady za vstupní prohlídku na budoucím zaměstnanci, protože náklady vznikly ještě před vznikem pracovního poměru. Z hlediska administrativy by bylo nejjednodušší, aby lékař závodní preventivní péče vystavil za určité období fakturu a zaměstnavatel ji proplatil, bohužel v praxi se často stává, že uchazeč o zaměstnání se sice podrobí vstupní lékařské prohlídce, ale do zaměstnání nenastoupí. V takovém případě by náklady zaměstnavatel vynaložil zbytečně. Proto většina zaměstnavatelů přistupuje k systému, kdy proplácí zaměstnancům tyto náklady až po určitém čase, např. po uplynutí zkušební doby. Jedná se sice o způsob administrativně nejnáročnější, ale v konečném důsledku sloužící k oboustranné spokojenosti.

---

<sup>14</sup> Pracovní rádce, *webové stránky*, [online] 2011 [cit 27.3.2011]. Dostupný na <http://www.pracovniradce.cz/zakony/zakonik-prace/136-hlava-i-s-30-s-32-postup-ped-vznikem-pracovniho-pomru>

### Příklad:

*Zaměstnavatel A hradil vstupní lékařské prohlídky přímo lékaři závodní preventivní péče. Při vyhodnocování nákladů na vstupní prohlídky bylo zjištěno, že roční náklady vynaložené na prohlídky uchazečů o zaměstnání, kteří do pracovního poměru vůbec nenastoupili, a zaměstnanců, kteří skončili ve zkušební době, činily 20.000,- Kč. Zaměstnavatel přistoupil po dohodě s odborovou organizací ke změně kolektivní smlouvy a definoval úhradu vstupních zdravotních prohlídek takto:*

*Zaměstnavatel ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče zajistí vstupní prohlídky všech zaměstnanců. Náklady spojené s provedením těchto prohlídek hradí zaměstnanec a po uplynutí zkušební doby jsou mu zaměstnavatelem proplaceny.*

*Zaměstnavatel B nechává celou úhradu nákladů za vstupní lékařské prohlídky na budoucích zaměstnancích.*

*Náklady za vstupní lékařskou prohlídku se mohou v případě nutnosti specializovaného vyšetření (např. vyšetření sluchu) pohybovat v rozmezí minimálně 300-900 Kč. Ne každý uchazeč o zaměstnání, který je delší dobu bez práce, si ale může dovolit takovou částku zaplatit.*

## **2.3 Vznik pracovního poměru**

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou a výjimečně jmenováním. Současný zákoník práce již neupravuje vznik pracovního poměru volbou. Eventuální zvolení považuje jen za předpoklad pro sjednání pracovního poměru (je-li pracovní místo vykonáváno v pracovním poměru podle zvláštního předpisu nebo stanov např. občanského sdružení nebo družstva).

### 2.3.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru. Je to dvoustranný právní úkon, jehož formální a obsahové náležitosti stanoví zákon. Musí být uzavřena v písemné formě (avšak zákon nestanoví sankci neplatnosti pro případ, že tato podmínka není splněna), a to minimálně ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec, druhé zaměstnavatel.<sup>15</sup>

Pracovní smlouva musí obsahovat

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

Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, a který musí být povinně dohodnut v pracovní smlouvě, vymezuje okruh pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje. Druh práce může být dohodnut úzce nebo širěji. Širší či užší vymezení druhu práce má vliv na dispoziční pravomoci zaměstnavatele při určování pracovních úkolů.

Zákonem není blíže stanoveno, jak by měl být druh práce vymezen. Pokud by však byl druh práce vymezen tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat jakoukoliv práci, šlo by o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu. Druh práce může být v pracovní smlouvě sjednán i alternativně, pokud zaměstnanec ovládá více prací. Sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů pro jednotlivé zaměstnance, které se nazývají pracovní náplní.

Pracovní náplň je jednostranný příkaz zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci práce sjednané v pracovní smlouvě. Takovou pracovní náplň může zaměstnavatel jednostranně měnit. Pokud je však v pracovní smlouvě uvedeno, že

---

<sup>15</sup> DANĚK, Antonín, DORČÁKOVÁ, Jana, LEIBLOVÁ, Zdeňka, LUKEŠOVÁ, Dana, MIKYSKA, Martin, PŘÍHODOVÁ, Věra, PŘIKRYLOVÁ, Helena, SKOUMALOVÁ, Alena, ŠUBRT, Bořivoj, ŽILINSKÁ, Iva. *Abeceda mzdové účetní*. 21. vydání. Olomouc. ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8, str. 40

pracovní náplň je součástí pracovní smlouvy, musí být při každé změně dosaženo dohody.<sup>16</sup>

Většina zaměstnavatelů v pracovní náplni používá kouzelnou větu „a další úkoly dle pokynů zaměstnavatele“. Pokud bude zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci úkoly, které jednoznačně neodporují druhu práce uvedenému v pracovní smlouvě, a zaměstnanec bude pokyny plnit, je vše v pořádku. Problém nastane až v okamžiku, kdy zaměstnanec odmítne splnění úkolu s poukazem na to, že činnost není specifikována v pracovní náplni a odporuje sjednanému druhu práce.

Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být sjednaný druh práce vykonáván. Obdobně lze sjednat místo (místa) výkonu práce úzce (například adresou pracoviště, provozovny, sídla zaměstnavatele), nebo široce (například názvem části obce, obcí, několika obcemi nebo i větším územním celkem), neboť případům, kdy co nejširším vymezením místa výkonu práce by bylo sledováno obcházení ustanovení o vysílání zaměstnance na pracovní cesty a o poskytování cestovních náhrad, brání zákoník práce. S možností širšího vymezení místa výkonu práce než jedna obec zákoník práce nepřímou počítá, když v souvislosti s úpravou pravidelného pracoviště takovou možnost sám předvídá. Aby účelovým vymezením místa (míst) výkonu práce v pracovní smlouvě nedocházelo k obcházení plnění povinností zaměstnavatele při vysílání zaměstnanců na pracovní cesty a při poskytování cestovních náhrad, nebylo-li v pracovní smlouvě sjednáno také pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Je-li však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1195 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str. 86-87

<sup>17</sup> HŮRKA, Petr, , SCHMIED, Zdeněk, ŠUBEROVÁ, Zuzana, TRYLČ, Ladislav, BEZOUŠKA, Petr: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 944 s. ISBN 978-80-7263-481-1, str 161



Sjednaným dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr, a to i když zaměstnanec v tento den do práce nenastoupí (v takovém případě však může zaměstnavatel za určitých podmínek od pracovní smlouvy odstoupit). I když nový zákoník práce neobsahuje dřívější pravidlo, že od pracovní smlouvy lze odstoupit pouze pokud pracovní poměr nevznikl, nelze připustit, že by bylo možné v pracovní smlouvě dohodnout odstoupení od ní za trvání pracovního poměru, jestliže již zaměstnanec začal konat práci. Takový postup by odporoval základním zásadám pracovněprávních vztahů zvláště proto, že by se tím zásadně právní vztah od samého začátku rušil, (tj. zpětně) čímž by se obcházel ustanovení o rozvázání pracovního poměru, jestliže již zaměstnanec začal konat práci.<sup>18</sup>

Asi nejrozšířenější chybou, která se v pracovních smlouvách objevuje, je snaha zaměstnavatelů o co nejdelší a nejobsáhlejší dokument. Taková smlouva potom většinou zbytečně opisuje zákoník práce a stává se naprosto nesmyslně dlouhou a nepřehlednou. Navíc v případě, že dojde ke změně podmínek stanovených zákonem, by zaměstnavatel měl vytvořit ke smlouvě dodatek, ve kterém by změnil údaje z pracovní smlouvy, které již neplatí.

Je otázkou zda toto zdlouhavé podrobné popisování skutečností, které by měl obsahovat např. vnitřní předpis, neslouží ze strany zaměstnavatele ke zmatení zaměstnance. Zaměstnanec, který nastupuje do pracovního poměru a je mu předložen dokument, obsahující někdy i 10 stran, není při nejlepší vůli schopen vše přečíst tak, aby nepřehlédl nějakou důležitou skutečnost, kterou mu zaměstnavatel úmyslně neřekl, ale umně ji zakamufloval do pracovní smlouvy.

Na druhou stranu je největším pochybením ze strany zaměstnanců právě to, že si nepřečtou důkladně pracovní smlouvu a pouze podepíší vše, co jim zaměstnavatel předloží.

---

<sup>18</sup> DANĚK, Antonín, DORČÁKOVÁ, Jana, LEIBLOVÁ, Zdeňka, LUKEŠOVÁ, Dana, MIKYSKA, Martin, PŘÍHODOVÁ, Věra, PŘIKRYLOVÁ, Helena, SKOUMALOVÁ, Alena, ŠUBRT, Bořivoj, ŽILINSKÁ, Iva. *Abeceda mzdové účetní*. 21. vydání. Olomouc. ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8, str. 42

V dnešní složité ekonomické situaci je jedním z bodů, který může zaměstnance velice překvapit, sjednání pracovního poměru na dobu určitou. K pracovním poměrům na dobu určitou zaměstnavatelé přistupují čím dál častěji.

*Příklad:*

*Se zaměstnancem byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou na 6 měsíců. Na tuto skutečnost byl před podpisem pracovní smlouvy důrazně upozorňován. Před vypršením doby určité byl zaměstnanci předložen dodatek k pracovní smlouvě, kde byl pracovní poměr znovu prodloužen o 6 měsíců. Zaměstnanec odmítl tento dodatek podepsat s tím, že má smlouvu na dobu neurčitou, protože jinou smlouvu by přece nikdy nepodepsal. Poté co si zaměstnanec doma pracovní smlouvu překontroloval, přišel dodatek o prodloužení pracovního poměru podepsat.*

*Na tomto příkladu je zřejmé, že si zaměstnanec pracovní smlouvu vůbec nepřečetl.*

### **2.3.2 Zkušební doba**

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru.

Zkušební doba je již tradičním institutem pracovního práva a jejím účelem je umožnit oběma účastníkům pracovního poměru, aby bezprostředně ode dne jeho vzniku měli možnost vzájemně ověřit, zda z pohledu zaměstnavatele se zaměstnanec v pracovním poměru zejména úspěšně zapracuje a osvědčí při výkonu sjednané práce, z pohledu zaměstnance pak především, zda mu vyhovují charakter sjednané práce a pracovní a ostatní podmínky zaměstnavatele. Význam zkušební doby dále spočívá v tom, že v jejím průběhu lze z rozhodnutí kteréhokoliv účastníka pracovního poměru tento pracovní poměr jednostranným právním úkonem zrušit i bez uvedení důvodu a bez výpovědní doby.

Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Je ji tedy možné sjednat v pracovní smlouvě nebo i jiné písemné smlouvě (dohodě).<sup>19</sup>

Zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru, a to i v souvislosti s jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, případně v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Zkušební doba nemůže být platně sjednána poté, co již vznikl pracovní poměr, nelze ji proto dohodnout se zpětnou platností, nýbrž nejpozději toho dne, který byl sjednán jako den nástupu do práce, před započítáním výkonu práce.

Pokud by byla zkušební doba sjednána ústně a písemná pracovní smlouva byla vyhotovena například až následující den po sjednaném dni nástupu do práce, bylo by ujednání o zkušební době neplatné. Pokud by zkušební doba byla sjednána delší, než umožňuje zákon, nemá to za následek neplatnost ujednání o zkušební době. Neplatné bude pouze ujednání o té části zkušební doby, která překračuje maximální hranici 3 měsíců. Pokud by došlo k pozdějšímu prodloužení zkušební doby, bylo by toto ujednání neplatné.<sup>20</sup>

O dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se zkušební doba prodlužuje. Překážky v práci nastávají v pracovní době, konkrétně ve směnách stanovených jejich rozvrhem. Tyto směny bude muset zaměstnanec odpracovat po uplynutí původně určeného času zkušební doby. Za neodpracovanou dobu se v praxi považuje celá směna, a to bez ohledu na její plánovanou délku, po kterou není z uvedeného důvodu práce konána (nebere se však v úvahu dovolená a neomluvená absence – ty se do zkušební doby započítávají). Zákon

---

<sup>19</sup> HŮRKA, Petr, , SCHMIED, Zdeněk, ŠUBEROVÁ, Zuzana, TRYLČ, Ladislav, BEZOUŠKA, Petr: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 944 s. ISBN 978-80-7263-481-1, str 165

<sup>20</sup> JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1198 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str. 89-90

ale nezakazuje, aby se doba překážek v práci kratších než jedna směna po hodinách nesčítala, i když to zaměstnavatelé neuplatňují. Od právní úpravy prodlužování zkušební doby o překážky v práci se lze odchýlit (logicky ve prospěch zaměstnance).

Současný zákoník práce významně změnil počítání běhu zkušební doby, pokud jde o její konec, a to v důsledku počítání času podle občanského zákoníku. Poslední den zkušební doby sjednaný v měsících (typicky např. 3 měsíce) připadá na den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná (touto událostí není vznik pracovního poměru, ale vznik práva zrušit pracovní poměr ve zkušební době). Půjde tedy o stejně číselně označený den jako první den běhu zkušební doby. Pokud by poslední den zkušební doby připadal na sobotu, neděli nebo svátek, bude jím nejbližší následující pracovní den.<sup>21</sup>

### Příklad:

*Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem v pracovní smlouvě zkušební dobu v délce tří měsíců. Po dvou měsících požádal zaměstnanec zaměstnavatele o zkrácení zkušební doby z důvodu žádosti o bankovní úvěr. Zaměstnavatel zaměstnanci vyhověl a dodatkem k pracovní smlouvě zkrátil zkušební dobu ze tří na dva měsíce.*

---

<sup>21</sup> DANĚK, Antonín, DORČÁKOVÁ, Jana, LEIBLOVÁ, Zdeňka, LUKEŠOVÁ, Dana, MIKYSKA, Martin, PŘÍHODOVÁ, Věra, PŘIKRYLOVÁ, Helena, SKOUMALOVÁ, Alena, ŠUBRT, Bořivoj, ŽILINSKÁ, Iva. *Abeceda mzdové účetní*. 21. vydání. Olomouc. ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8, str. 42

### 3 Změna pracovního poměru

Podmínky sjednané v pracovním poměru je možné změnit po dohodě zaměstnance a zaměstnavatele a tato změna musí být provedena písemně.

#### 3.1 Změna subjektu

O změnu pracovního poměru se jedná v případech, kdy za jeho trvání dojde ke změně některého prvku pracovního poměru (s výjimkou zaměstnance), přičemž pracovní poměr trvá dál a ostatní prvky zůstávají beze změny

Změna subjektu, tj. zaměstnavatele, přichází v úvahu při převodu zaměstnavatele nebo jeho části, tj. organizační jednotky (fúze), nebo činnosti zaměstnavatele nebo jeho části jeho činnosti k jinému zaměstnavateli (prodej podniku).

V těchto případech vstupuje do všech úprav práv a povinností místo zaměstnavatele původního zaměstnavatel nový (přejímající). Rozhodující je, že nabyvatel je způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v dosavadní nebo obdobné činnosti bývalého zaměstnavatele. Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu přecházejí v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli je zaměstnavatel dosavadní i přejímající povinen informovat o této skutečnosti odborový orgán, radu zaměstnanců nebo přímo zaměstnance a projednat ji s nimi. Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na dědice zaměstnavatele.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> JANKŮ, Martin, a kol. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult*. Praha: C.H.Beck.2004. 502 s. ISBN 80-7179-883-5

### Příklad:

*U zaměstnavatele A došlo k převzetí podniku jinou firmou. Vzhledem k tomu, že zde nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, informoval zaměstnavatel zaměstnance o přechodu práv a povinností osobním dopisem ředitele každému zaměstnanci.*

*Zaměstnavatel B při prodeji části podniku rozvázal se zaměstnanci pracovní poměry dohodou s tím, že nová firma uzavře se všemi zaměstnanci nové pracovní smlouvy. V pracovních smlouvách byla sjednána se všemi zaměstnanci zkušební doba a horší mzdové podmínky. S několika zaměstnanci byl poté ve zkušební době zrušen pracovní poměr. Se zaměstnanci v tomto případě nebylo jednáno správně, pokud by totiž docházelo ke zrušení původního zaměstnavatele, měli při skončení pracovního poměru zaměstnanci nárok na odstupné. Pokud došlo k převzetí podniku, měly být zaměstnancům zachovány stávající podmínky bez uzavírání nových smluv.*

## **3.2 Převedení na jinou práci**

Zákoník práce rozlišuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci, a případy, kdy tak může učinit.

Zákoník práce v § 41 stanoví okruh výjimek, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci na základě svého rozhodnutí i bez dohody se zaměstnancem, případně bez jeho souhlasu.

Jedním z hlavních důvodů pro převedení jsou důvody zdravotní, kdy zaměstnanec nesmí vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat dosavadní práci. Pro převedení je v tomto případě nezbytný lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče, nebo rozhodnutí správního úřadu, které lékařský posudek přezkoumalo.

Převedení na jinou práci je z hlediska zákoníku práce opatřením zaměstnavatele, kterým dochází ke změně vykonávané práce. Tato změna může spočívat jednak ve výkonu jiné práce v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, kdy nedochází ke změně sjednaného obsahu pracovní smlouvy a taková změna je prováděna v rámci dispozičního oprávnění zaměstnavatele, k níž nepotřebuje souhlas zaměstnance, nebo jde o převedení na práci i jiného druhu, než který byl sjednán v pracovní smlouvě, při kterém dochází ke změně obsahu pracovní smlouvy. Ke změně vykonávané práce mimo rámec druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě musí zaměstnavatel mít souhlas zaměstnance, pokud nejde o výslovně stanovené případy, kdy je tak oprávněn učinit i proti vůli zaměstnance; pro tyto případy je také stanovena působnost odborových orgánů při převádění. Podle důvodů, pro které zaměstnanec nemůže konat dosavadní práci, může jít o povinné převedení na jinou práci nebo o fakultativní převedení na jinou práci, popřípadě může dojít také k převedení a přeložení na žádost zaměstnance. Z provozních důvodů je převedení na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, možné zásadně jen se souhlasem zaměstnance, za podmínek stanovených pro změnu pracovní smlouvy (sjednaných pracovních podmínek).

Při převedení na jinou práci, při kterém dochází ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen až na stanovené výjimky vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení a vždy je povinen dbát na to, aby práce, na kterou zaměstnanec převádí, byla práce pro něj vhodná. Po odpadnutí důvodů pro toto opatření zaměstnavatele dochází k převedení zaměstnance na původní pracovní místo.

V případě převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů se vyžaduje před převedením na jinou práci posouzení zdravotní způsobilosti příslušným lékařem, který po vyšetření zdravotního stavu zaměstnance ve vztahu k povaze práce a pracovnímu prostředí vydá posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance. Pro zaměstnance, kteří jsou úředníky územních samosprávných celků, vedle obecné úpravy převedení na jinou práci podle zákoníku práce platí též úprava stanovená zvláštním zákonem, týkající se převedení na

jinou práci v souvislosti s trestním stíháním a v případě neprokázání zvláštní odborné způsobilosti; v těchto případech se jedná o povinné převedení na jinou práci.<sup>23</sup>

Zaměstnavatel je při převedení zaměstnance na jinou práci povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Podle § 40 zákoníku práce lze sjednaný obsah pracovní smlouvy změnit jen vzájemnou dohodou. Závěrem lze shrnout, že ke změně sjednané pracovní smlouvy, respektive podmínek sjednaných v pracovní smlouvě může dojít nejen písemně, ale i ústně nebo konkludentně, čili každým způsobem, kdy souhlas druhého účastníka je dostatečně určitě vyjádřen i jiným způsobem, například když zaměstnanec, aniž by vyslovil nesouhlas s převedením na jinou práci, začne tuto práci vykonávat a proti změně „neprotestuje“. Přitom je nerozhodné, zda původní pracovní smlouva byla uzavřena písemně či nikoliv.<sup>24</sup>

#### Příklad:

*Zaměstnankyně ve strojírenské výrobě odmítala vykonávat u zaměstnavatele jinou pracovní operaci, než na jakou byla zvyklá, a přinesla si od lékaře potvrzení o alergii na určitý kovový prvek s tím, že na jejím původním pracovišti žádné subjektivní problémy nemá a může na něm dále pracovat. Zaměstnavatel po důkladné analýze všech zpracovávaných materiálů a materiálů použitých ve výrobních zařízeních zjistil, že v jeho provozech neexistuje žádné pracoviště, kde by se tento prvek nevyskytoval. Upozornil proto zaměstnankyni, že ani po místním šetření s lékařem závodní preventivní péče nebylo nalezeno žádné odpovídající pracoviště kam by bylo možné zaměstnankyni převést. Zaměstnavatel musel dát zaměstnankyni výpověď dle § 52 odst e) zákoníku*

---

<sup>23</sup> Sagit, *webové stránky*, [online] 2011 [cit 10.4.2011] . Dostupný na [http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr\\_256.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_256.htm)

<sup>24</sup> JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1198 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str.103



*práce. Ve dvouměsíční výpovědní době byla zaměstnankyně doma, protože nebylo možné převedení a byla jí hrazena náhrada mzdy.*

### **3.2.1 Mzda nebo plat při výkonu jiné práce**

S převedením na jinou práci je spojena i otázka odměňování v době, kdy zaměstnanec vykonává práci, za niž mu náleží nižší mzda.

Zákoník práce stanovuje případy, v nichž zaměstnanci přísluší za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Účelem úpravy je zachování příjmů zaměstnance, ale zároveň je vyloučeno, aby doplatek byl vyšší.

Doplatek podle § 139 přísluší zaměstnanci, jestliže byl převeden na jinou práci z důvodu

- ohrožení nemocí z povolání
- ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním
- odvrácení mimořádné události a živelní události
- pro prostoj nebo přerušení práce způsobené povětrnostními vlivy.

### **3.3 Pracovní cesta**

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Business center.cz, *webové stránky*, [online] 2011 [cit 1.4.2011] . Dostupný na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h3.aspx>

Zaměstnavatelé často sjednávají souhlas s vysláním zaměstnance k pracovní cestě již v pracovních smlouvách při uzavírání pracovního poměru a vyhnu se tak zbytečným diskusím se zaměstnanci, pokud by tato potřeba v budoucnu vznikla.

### Příklad:

*Zaměstnankyně pečující o dítě ve věku 3 roky se vrátila z rodičovské dovolené. V pracovní smlouvě uzavřené před 5 roky sjednala se zaměstnavatelem souhlas s vysláním na pracovní cesty*

*Péče o dítě do 8 let věku je považována za nově nastalou skutečnost, s níž předpisy pracovního práva spojují vyšší míru právní ochrany. Zaměstnankyně sice původně v pracovní smlouvě souhlasila s vysláním na pracovní cesty, vznikem této nové právní skutečnosti Péče o dítě do věku 8 let), je však zaměstnavatel povinen mít souhlas ženy s vysláním na každou pracovní cestu (postačí konkludentní). Ve chvíli, kdy dítě dosáhne věku 8 let, obnoví se účinnost předchozího ujednání.<sup>26</sup>*

## **3.4 Přeložení**

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.<sup>27</sup>

Jde fakticky o změnu místa výkonu práce a tím pádem o změnu pracovní smlouvy. Je otázkou, jestli není toto ustanovení zákoníku práce zbytečné.

---

<sup>26</sup> HŮRKA, Petr. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2, str.32

<sup>27</sup> Business center.cz, *webové stránky*, [online] 2011 [cit 1.4.2011] . Dostupný na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h3.aspx>

## 4 Skončení pracovního poměru

Zákoník práce jasně definuje způsoby a důvody skončení pracovního poměru, ať už se jedná o jednostranné právní úkony nebo úkony učiněné oběma účastníky.

Pracovní poměr může být rozvázáán

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době
- uplynutím sjednané doby
- u cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti zrušením povolení k pobytu, vyhoštěním, uplynutím doby, na kterou byla vydána zelená karta
- smrtí zaměstnance

V souvislosti se změnou zákona o zaměstnanosti a v návaznosti na některá jeho ustanovení může docházet při skončení pracovního poměru k situacím, které byly dříve jen těžko myslitelné.

Pro zaměstnance může být při rozvázáání pracovního poměru například výhodnější rozvázáání pracovního poměru výpovědí z důvodu porušování povinností vyplývajících z právních předpisů než rozvázáání pracovního poměru bez uvedení důvodu.

V případě rozvázáání pracovního poměru dohodou bez vážného důvodu obdrží totiž bývalý zaměstnanec, v tomto případě již uchazeč o zaměstnání, pouze podporu v nezaměstnanosti na nejnižší úrovni.

## 4.1 Dohoda

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, k němuž může dojít na základě návrhu zaměstnance i zaměstnavatele. Dohoda musí být sjednána písemně, jinak je neplatná, jedno její vyhotovení obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel. Pracovní poměr končí dnem sjednaným v dohodě o rozvázání pracovního poměru. Požaduje-li to zaměstnanec, musí být v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru.

K rozvázání pracovního poměru dohodou bez uvedení důvodu dojde za předpokladu, že ani jedna strana netrvá na dalším trvání pracovního vztahu. Je to nejčastější a nejjednodušší způsobem skončení pracovního poměru.

K dohodě často dochází, i pokud jsou dány jiné důvody k rozvázání pracovního poměru. Vzhledem k platnosti nového zákona o zaměstnanosti, kdy je na způsob skončení pracovního poměru vázána výše podpory v nezaměstnanosti, budou zaměstnanci při ukončování pracovního poměru dohodou bez uvedení důvodu pravděpodobně opatrnější.

Jednou z chyb, která se poměrně často vyskytuje převážně ze strany zaměstnanců je používání pojmu „výpověď“ pro všechny způsoby i důvody skončení pracovního poměru.

### Příklad:

*Zaměstnanec doručil zaměstnavateli dokument, kde je uvedeno „dávám výpověď dohodou“. Právní úkon musí být podle § 37 občanského zákoníku učiněn určitě a srozumitelně, jinak je neplatný. „Výpověď dohodou“ je tedy z logického i právního hlediska nesmysl, zaměstnavatel na něj reagoval a pracovní poměr stále trvá.*

I když jde v případě rozvázání pracovního poměru dohodou o svobodnou vůli obou účastníků, může se stát, že jeden z účastníků má pocit, že z jeho strany byla dohoda uzavřena za nápadně nevýhodných podmínek a v tísní.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodu může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

#### Příklad:

*Zaměstnavatel podrobil zaměstnance pracujícího jako skladník, řidič vysokozdvizného vozíku orientační zkoušce na alkohol. Při dechové zkoušce bylo zjištěno 1,2 promile alkoholu v dechu, o této zkoušce byl proveden zápis. Zaměstnavatel navrhl zaměstnanci rozvázání pracovního poměru dohodou a zaměstnanec souhlasil.*

*Vzhledem k povaze vykonávané práce a závažnosti porušení povinností vyplývajících z právních předpisů měl zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 55 zákoníku práce.*

## **4.2 Výpověď**

Na rozdíl od dohody je výpověď jednostranným právním úkonem. Výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel. Výpověď musí být písemná a musí být doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

Pracovní poměr končí po uplynutí výpovědní doby, která musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a musí činit nejméně 2 měsíce, maximální délka není stanovena. Výpovědní doba neběží od podání výpovědi, ale počítá se od prvního dne měsíce následujícího po podání výpovědi.

Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhého účastníka a toto odvolání musí být provedeno písemnou formou

I v případě podání výpovědi může pracovní poměr skončit jiným způsobem např. dohodou, nebo okamžitým zrušením. Pracovní poměr pak končí tím právním úkonem, jehož doba uplyne dříve.

#### 4.2.1 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpověď musí být zaměstnavateli doručena prokazatelně.

Pokud zaměstnanec pod vlivem nových okolností chce vzít výpověď zpět, potřebuje k tomu souhlas druhého účastníka. Není povinností zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o anulování již doručené výpovědi. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeny písemně. Zákon však nestanoví sankci neplatnosti, pokud k písemné formě tohoto právního úkonu nedojde. Je-li již výpověď dána a doručena druhému účastníku, může rozhodnout o její neplatnosti pouze soud, nikoliv úřad práce, inspektorát práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí či jiné státní orgány.<sup>28</sup>

#### 4.2.2 Výpověď daná zaměstnavatelem

Výpovědní důvody stanovuje zákoník práce pro zaměstnavatele nezaměnitelně. Zaměstnavatel musí výpovědní důvod ve výpovědi jasně skutkově vymezit a nemůže ho dodatečně měnit.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů organizačních

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách

---

<sup>28</sup> JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1198 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str.117

### Příklad:

*U zaměstnavatele, státní organizace, bylo vnitřním předpisem zrušeno tabulkové místo k 30.4. Bylo rozhodnuto, že zaměstnanec obdrží výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti k 28.2. Zaměstnanec byl v době od 1.2. do 13.4 v pracovní neschopnosti a výpověď obdržel až 14.4. Pracovní poměr zaměstnance skončil po uplynutí výpovědní doby 30.6. V době od 1.5. do 30.6. byl ještě zaměstnanec v pracovním poměru, ale na straně zaměstnavatele vznikly překážky v práci, pro které nemohl zaměstnanci přidělovat práci, a musel mu platit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.*

### zdravotních nebo nespĺňování kvalifikace

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci
- nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování 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 přiměřené době neodstranil

### Příklad:

*Zaměstnanec byl přijat do pracovního poměru na pozici nákupčího. Mezi požadavky zaměstnavatele na tuto pozici patřil i řidičský průkaz sk. B, který zaměstnanec vlastnil. V pracovní smlouvě byl sjednán souhlas s vysíláním na pracovní cesty. Po 4 měsících byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu služebním automobilem zaměstnavatele. Zaměstnanec odmítl cestu s tím, že nemá dostatečnou praxi v řízení. Zaměstnavatel upozornil písemně zaměstnance na nesplňování požadavků pro výkon sjednané práce a stanovil lhůtu 2 měsíců pro nápravu. Zaměstnavatel dále nabídl a uhradil zaměstnanci kondiční jízdy v autoškole. I přes tyto vstřícné kroky zaměstnanec odmítl řídit služební automobil a vyjždět na pracovní cesty. Zaměstnavatel musel dát zaměstnanci výpověď dle § 52 odst. f) bez nároku na odstupné.*

### závažného porušování předpisů a povinností

- 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 porušování 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

### Příklad:

*Zaměstnanec opakovaně nedodržel pracovní dobu a přes neustálé ústní upozorňování nadřízeného odcházel z pracoviště 10 minut před koncem směny. Zaměstnavatel proto předal zaměstnanci písemné upozornění na nedodržování pracovní doby, a když ani po týdnu nedošlo k nápravě, dal zaměstnanci výpověď dle § 52 odst. g). Zaměstnanec v tomto případě nemá nárok na odstupné.*



### 4.2.3 Zákaz výpovědi

Zákoník práce vymezuje v § 53 určité kategorie zaměstnanců, kterým není možné dát v ochranné době výpověď.

Výpověď není možné dát zaměstnanci v době

- kdy je uznán dočasně práce neschopným
- od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení
- výkonu vojenského cvičení
- dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce
- kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou
- kdy je zaměstnanec pracující v noci, uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci

V běžné praxi dochází často k tomu, že situace uvedené v § 53 nastanou až poté, co začne běžet výpovědní doba. V takovém případě platí, že byla li dána výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pokud ochranná doba trvá například několik dnů a nedotkne se výpovědní doby, nemá tato doba vliv na skončení pracovního poměru.

Pokud zaměstnanec nemá zájem na ochranné době, může zaměstnavateli závazně sdělit, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.<sup>29</sup>

Odchýlení od zákazu výpovědi je možné pouze v případech vymezených zákoníkem práce v § 54.

---

<sup>29</sup> JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1198 s. ISBN 978-80-7263-637-2, str.125

Přehled omezení výpovědi dané zaměstnavatelem<sup>30</sup>

Výpovědní důvod		Chránění zaměstnanci, jimž nelze dát výpověď dle §53 ZP
Ustanovení ZP	Věcný důvod	
§ 52 písm a)	rušení zaměstnavatele nebo jeho části	-
§ 52 písm b)	přemístění zaměstnavatele nebo jeho části	-
§ 52 písm c)	nadbytečnost zaměstnance	všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm d)	zdravotní nezpůsobilost vzniklá pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm e)	ostatní zdravotní nezpůsobilost	všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm f)	nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce, špatné pracovní výsledky	všichni zaměstnanci uvedení v § 53
§ 52 písm g)	důvod pro okamžité zrušení	žena na mateřské dovolené a muž na rodičovské dovolené po dobu, po níž je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou
§ 52 písm g)	soustavné méně závažné nebo závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů	těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanec nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené

Příklad:

*Zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou, vznikl za dobu před nástupem na mateřskou dovolenou a dobu čerpání mateřské dovolené nárok na řádnou dovolenou v délce 43 dnů. Po skončení mateřské dovolené dal zaměstnavatel zaměstnankyni výpověď pro nadbytečnost. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel doručil výpověď osobně první den čerpání řádné dovolené a poslední den výpovědní doby uplynul ještě v době*

<sup>30</sup> HŮRKA, Petr. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2, str.42

*čerpání řádné dovolené, pracovní poměr skončil před nástupem na rodičovskou dovolenou.*

*Doba čerpání řádné dovolené v období mezi skončením mateřské dovolené a nástupem na rodičovskou dovolenou je obdobím, ve kterém není možné uplatnit zákaz výpovědi.*

*Zaměstnanec dostal od zaměstnavatele výpověď z organizačních důvodů. Následující den přinesl doklad o pracovní neschopnosti s tím, že pracovní neschopnost bude trvat 2 měsíce. Zaměstnavatel upozornil zaměstnance na ustanovení § 53 a sdělil mu, že jeho výpovědní doba v ochranné době neběží. Zaměstnanec sdělil zaměstnavateli písemně, že na prodloužení výpovědní doby netrvá a pracovní poměr skončil po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby.*

### **4.3 Okamžité zrušení**

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečný a krajní způsob ukončení pracovního poměru, který může využít jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

Podstatnými náležitostmi okamžitého zrušení pracovního poměru jsou písemná forma a vymezení důvodu okamžitého zrušení tak, aby jej nebylo možné zaměnit, a doručení druhému účastníkovi nejpozději dne, kdy má pracovní poměr skončit.

#### **4.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**

Zaměstnavatel může pracovní poměr zrušit okamžitým zrušením v případě, že byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok. Pokud došlo k pravomocnému odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, je možné okamžitě zrušit pracovní poměr v případě nepodmíněného odsouzení na dobu nejméně 6 měsíců.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je možné i v případě, poruší-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Okamžitě zrušit pracovní poměr nelze s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Pracovní poměr musí být zrušen co nejdříve od doby, kdy se zaměstnavatel o důvodech k okamžitému zrušení dověděl.

*Příklad:*

*Zaměstnavatel přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru poté, co zaměstnanec neomluveně zameškal 10 pracovních směn. Oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru bylo zasláno zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Pokud by došlo k převzetí písemnosti, skončil by pracovní poměr dnem doručení. Uloženou písemnost si zaměstnanec nevyzvedl ani po 10 dnech uložení, vrátila se zpět zaměstnavateli a pracovní poměr skončil posledním dnem úložní doby.*

#### **4.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil nejpozději do 15 dnů přeřazení na jiné vhodné místo.

Dalším důvodem je pokud zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoli část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

### Příklad:

*Zaměstnavatel nevyplatil v měsíci prosinci z důvodu pochybení mzdové účetní příplatek za odpolední směnu. Zaměstnanec, který dlouhodobě uvažoval o ukončení pracovního poměru, využil této chyby k okamžitému zrušení pracovního poměru. Dne 16. 1., tj. 16. den po uplynutí termínu splatnosti, doručil zaměstnanec zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení části mzdy. Zaměstnanec má v tomto případě nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.*

## **4.4 Zrušení ve zkušební době**

Ve zkušební době může pracovní poměr zrušit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a to z jakéhokoli důvodu i bez uvedení důvodu.

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době má být doručeno druhému účastníku zpravidla 3 dny předem.

Pokud bude oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručeno později, či vůbec, nemá tento nedostatek písemné formy žádný vliv na platnost zrušení pracovního poměru.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je nejrychlejší a nejjednodušší způsob skončení pracovního poměru pro zaměstnance i zaměstnavatele

Zaměstnavatel nemůže zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Nemožnost zrušit pracovní poměr v době prvních 14 respektive 21 dnů pracovní neschopnosti v souvislosti s oznámením zrušení pracovního poměru 3 dny předem, by mohla teoreticky znemožnit propuštění zaměstnance ve zkušební době.

### Příklad:

*Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru dne 19.1., odpracoval 1 směnu a 20.1 doručil zaměstnavateli doklad o dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel nemohl v prvních 21 dnech ukončit pracovní poměr ve zkušební době a musel zaměstnanci platit náhradu mzdy po dobu 3 týdnů. Pracovní poměr ukončil zaměstnavatel se zaměstnancem ve zkušební době 22. den pracovní neschopnosti.*

*Zaměstnanec oznámil zaměstnavateli zrušení pracovního poměru ve zkušební době telefonicky po odpracování celé směny. Pracovní poměr skončil i přes nedostatek písemné formy.*

## **4.5 Uplynutí doby**

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou je možné ukončit i dalšími způsoby. Nebyla-li vymezena doba trvání pracovního poměru přesným datem, ale např. na dobu určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na ukončení pracovního poměru zpravidla alespoň 3 dny předem.

Koná-li zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele práce i po uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, jedná se automaticky o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní poměr lze sjednat například na dobu zástupu za mateřskou nebo rodičovskou dovolenou konkrétního zaměstnance nebo zaměstnankyně. V případě, kdy bude zaměstnankyně za kterou se zástup provádí, čerpat několik navazujících mateřských a rodičovských dovolených, může pracovní poměr na dobu určitou trvat i déle než jsou 2 roky.

### Příklad:

*Doba, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, uplynula v době pracovní neschopnosti zaměstnance. Zaměstnanec se po ukončení dočasné pracovní neschopnosti dožadoval zaměstnání s tím, že v době pracovní neschopnosti nemůže pracovní poměr skončit. V tomto případě šlo pouze o neznalost zaměstnance a pracovní poměr skončil uplynutím doby.*

## **4.6 Smrt zaměstnance**

Pracovní poměr zanikne též smrtí zaměstnance.

Peněžité práva smrtí zaměstnance nezanikají, ale přecházejí. Mzdová a platová práva z pracovního poměru přecházejí na manžela, děti a rodiče, jestliže žili v době smrti ve společné domácnosti.

Peněžité práva zaměstnavatele smrtí zaměstnance zanikají s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

## **4.7 Odstupné**

Odstupné je peněžité plnění, které poskytuje zaměstnavatel jako kompenzaci při skončení pracovního poměru zaměstnancům. Odstupné se vyplácí v nejbližším výplatním termínu po ukončení pracovního poměru

### Zákonné odstupné

Zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů dle § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku.

Z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 odst. d) nebo dohodu z těchto důvodů přísluší zaměstnanci odstupné ve výši minimálně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

### Smluvní odstupné

Kolektivní smlouvou, pracovní smlouvou, případně vnitřním předpisem může zaměstnavatel stanovit například výši odstupného přesahující zákonné odstupné, případně okruh jiných zákonných důvodů, při kterých vplatí zaměstnancům odstupné při skončení pracovního poměru.

Odchylná úprava je možná, pokud bude ve prospěch zaměstnance a bude respektovat podmínky rovného zacházení.

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozeny výše odstupného je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

Smysl odstupného spočívá v kompenzaci ztráty na výdělku po dobu prvních měsíců od skončení pracovního poměru, proto pokud zaměstnanec nastoupí v krátké době zpět k témuž zaměstnavateli, je povinen poměnou část této kompenzace vrátit.

V praxi může toto ustanovení komplikovat život jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Zaměstnancům se rozhodně nebude chtít vracet ani část odstupného a pro zaměstnavatele bude výhodnější pokud zaměstnanec o kterého stojí, nastoupí co nejdříve.



## 5 Závěr, návrhy a doporučení

Cílem bakalářské práce bylo popsání problematiky spojené s pracovním poměrem, porovnání teorie s praxí a návrhy změn, které by v dané problematice usnadnily vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

S ohledem na rozsah tématu nebylo možné zmapovat všechny náležitosti spojené s danou problematikou.

Výsledkem bakalářské práce je popsání a zhodnocení hlavních oblastí týkajících se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Dále práce popisuje hlavní problémy nejen samotného zákoníku práce, ale pracovněprávních vztahů obecně. Práce je proto průřezem několika hlavních kapitol zákoníku práce.

Jedním z hlavních problémů, který komplikuje porozumění v pracovněprávních vztazích je jednoznačně neznalost a nejednoznačnost předpisů v této oblasti.

Pracovněprávní předpisy jsou zbytečně komplikované, přesně definují i podmínky, ve kterých by mohla být dána možnost dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Na druhé straně je někdy možné najít podstatné náležitosti pouze ve výkladech zákonů, případně v souvisejících judikaturách.

V souvislosti s tím, že závislou práci mohou vykonávat již osoby starší 15ti let s ukončenou povinnou školní docházkou, měly by být již i tyto osoby ze školy alespoň minimálně připraveny na pracovněprávní vztahy. Ve školních osnovách, a to již na základní škole, by mělo být zařazeno pracovní právo ve větší míře. Příprava na budoucí povolání nespočívá pouze v odborných znalostech týkajících se daného oboru, ale i v tom, jak se absolvent bude umět zapojit do pracovního procesu a své odborné znalosti použít.

Rozvázání pracovního poměru je často pro zaměstnance i zaměstnavatele značně komplikované a nepříjemné. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele byla již

mnohokrát diskutována možnost výpovědi bez uvedení důvodu s odstupným, která by mohla situaci řešit.

Zaměstnanec se tak s možností výpovědi bez uvedení důvodu s dvouměsíční výpovědní dobou dostává vůči zaměstnavateli do nesrovnatelně výhodnější pozice. Ve chvíli kdy zjistí, že mu jiný zaměstnavatel nabízí výhodnější podmínky, může bez jakýchkoli komplikací zaměstnání změnit. Naproti tomu zaměstnavatel pokud zjistí, že na trhu práce je zaměstnanec, který by mohl danou pozici zastávat lépe, nemá možnost zaměstnance propustit, a to ani s odstupným.

Mnohá zákonná ustanovení, která mají za cíl chránit zaměstnance, v praxi paradoxně pozici zaměstnanců a flexibilitu zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích zhoršují.

Zákoník práce dává například zaměstnavatelům možnost řetězení pracovních smluv na dobu určitou až po dobu 2 let. Této možnosti zaměstnavatelé v čím dál tím větší míře využívají. Řetězení pracovních poměrů může být paradoxně pro zaměstnance daleko více stresující než možnost výpovědi bez uvedení důvodu.

Toto se ukázalo v nedávné době, v době ekonomické krize, kdy zaměstnavatelé, kteří se ze dne na den ocitli ve složité situaci a potřebovali urychleně, byť na krátkou dobu snížit počet zaměstnanců, hledali jen těžko řešení. V případě výpovědí pro nadbytečnost, jež bylo možné použít, se jedná o řešení, které vyžaduje minimálně 2 měsíce a nese značné finanční zatížení v podobě odstupného, v době kdy si to zaměstnavatel nemůže dovolit.

V této souvislosti zaniklo mnoho pracovních míst a nová vznikají jen obtížně, zaměstnavatelé dávají přednost přiděleným agenturním zaměstnancům, se kterými mohou kdykoli ukončit spolupráci, případně krátkodobým pracovním poměrům na dobu určitou.

Stále se zvyšující zatížení zaměstnavatelů například v případě vyplácení náhrady mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti jistě povede k tomu, že se zaměstnavatelé budou zbavovat zaměstnanců, kteří jsou často nemocní.

Nemožnost ukončit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 21 dnech dočasné pracovní neschopnosti má sice chránit zaměstnance pro případ nemoci, ale v případě, kdy zaměstnanec odpracuje pouze několik dnů, je pro zaměstnavatele zbytečně administrativně i finančně náročné. Řešením by mohlo být pravidlo, podle kterého by zaměstnavatel hradil pouze tolik dní pracovní neschopnosti, kolik dní u něho zaměstnanec odpracoval.

Snaha státu přenášet náklady v době pracovní neschopnosti na zaměstnavatele je pochopitelná, protože i ze strany zaměstnavatelů docházelo často k situacím, kdy v době omezení výroby doporučovali zaměstnancům zůstat doma v pracovní neschopnosti.

Zákoník práce poskytuje zaměstnancům jednoznačně větší ochranu než zaměstnavatelům. Ne vždy je však toto nerovnoměrné uspořádání potřeba, protože žádný zaměstnavatel si nemůže dovolit přijít o kvalitní zaměstnance, a proto se jim snaží připravit takové podmínky, které mu zajistí konkurenční výhodu na trhu práce.

## **6 Summary**

The aim of this bachelor thesis is to describe problems related to employment relationship, to compare theory with practice and to propose changes that could simplify employee-employer relations.

The thesis describes and evaluates the main fields of start, change and termination of employment. It also describes the main problems not only of the labour code itself, but also labour-law relations in general. Therefore, the work is a cut through several principal labour code chapters.

The relationship between employee and employer can never be an equal partnership, even if both sides would wish so. The labour code defines that dependent work is based on employer superiority and employee subordination.

The misunderstandings between employees and employers usually appear due to ignorance or misinterpretation of the labour-law relations.

The bachelor thesis was elaborated on the basis of available literature and other sources and on personal experience in the area of labour-law relations from both employer and employee point of view.

## 7 Přehled použité literatury

### Použitá literatura a prameny

1. JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 1195 s. ISBN 978-80-7263-496-5
2. JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Pavel, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem k 1.1.2011*. Olomouc: ANAG, 2011. 1198 s. ISBN 978-80-7263-637-2
3. HŮRKA, Petr, , SCHMIED, Zdeněk, ŠUBEROVÁ, Zuzana, TRYLČ, Ladislav, BEZOUŠKA, Petr: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 944 s. ISBN 978-80-7263-481-1
4. D'AMBROSOVÁ, Hana, ČORNEJOVÁ, Helena, LEŠTINOVÁ, Vlasta, PELECH, Petr, STÝBLO, Jiří, ŠENK, Zdeněk, TRYLČ, Jaroslav, VALENTA, Jiří. *Abeceda personalistiky*. 2. vyd. Olomouc:ANAG, 2008. 317 s. ISBN 978-80-7263-441-5
5. JAKUBKA, Jaroslav. *Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy*. Olomouc: ANAG, 2006. 176 s. ISBN 80-7263-347-3
6. DANĚK, Antonín, DORČÁKOVÁ, Jana, LEIBLOVÁ, Zdeňka, LUKEŠOVÁ, Dana, MIKYSKA, Martin, PŘÍHODOVÁ, Věra, PŘIKRYLOVÁ, Helena, SKOUMALOVÁ, Alena, ŠUBRT, Bořivoj, ŽILINSKÁ, Iva. *Abeceda mzdové účetní*. 21. vyd. Olomouc. ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8
7. MALÝ, Karel, a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2003. 673 s. ISBN 80-7201-433

8. KUBÍNKOVÁ, Marcela, STRÁNSKÝ, Miroslav. *Základy teorie práva a pracovní právo*. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského Praha, 2009. 160 s. ISBN 978-80-86723-83-9
9. JANKŮ, Martin, a kol. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult*. Praha: C.H.Beck.2004. 502 s. ISBN 80-7179-883-5
10. HŮRKA, Petr. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2

### **Internetové zdroje**

1. MPSV, *webové stránky ministerstva*, [online] 2011 [cit 22.3.2011] . Dostupný na <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB001>
2. Pracovní rádce, *webové stránky*, [online] 2011 [cit 27.3.2011] . Dostupný na <http://www.pracovniradce.cz/zakony/zakonik-prace/136-hlava-i-s-30-s-32-postup-ped-vznikem-pracovniho-pomru>
3. Sagit, *webové stránky*, [online] 2011 [cit 10.4.2011] . Dostupný na [http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr\\_256.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_256.htm)
4. Business center.cz, *webové stránky*, [online] 2011 [cit 1.4.2011] . Dostupný na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h3.aspx>