

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta

Katedra práva

Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodní podnikání



**Pracovní smlouva jako základní dokument mezi zaměstnavatelem a
zaměstnancem**

Vedoucí bakalářské práce:
JUDr. Rudolf Hrubý

Autor:
Lada Procházková

2011

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Pracovní smlouva jako základní dokument mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vypracovala samostatně s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b Zákona č. 111/1998 Sb. v plném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě archivovaných ekonomickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách. Dostupné na internetu: http://www.jcu.cz/education/zverej_kvalif_praci. Opatření rektora o zveřejňování disertačních, diplomových, bakalářských a rigorózních prací studentů JU (R 83 z 20.4.2007)

V Českých Budějovicích 11.4.2011

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce JUDr. Rudolfu Hrubému, za vynikající vedení a cenné rady. Současně bych chtěla poděkovat personální ředitelce České podnikatelské pojišťovny, a.s. Bc. Marcele Novotné za pomoc při shromažďování materiálů pro tuto bakalářskou práci.

OBSAH

1. ÚVOD.....	3
2. CÍL, HYPOTÉZY A METODIKA PRÁCE.....	6
2.1. CÍL PRÁCE	6
2.2. PRACOVNÍ HYPOTÉZY	6
2.3. METODIKA PRÁCE	6
3. TEORETICKÁ ČÁST.....	8
3.1. PRACOVNÍ PRÁVO	8
3.1.1. <i>Pracovní právo v České republice</i>	9
3.1.2. <i>Pracovní právo v Rakouské republice</i>	13
3.1.3. <i>Komparace českého a rakouského pracovního práva</i>	16
3.1.4. <i>Evropské pracovní právo</i>	18
3.2. PRACOVNÍ SMLOUVA.....	21
3.2.1. <i>Zákonem stanovené náležitosti pracovní smlouvy v ČR</i>	22
3.2.1.1. Druh práce.....	22
3.2.1.2. Místo výkonu práce	23
3.2.1.3. Den nástupu	23
3.2.2. <i>Doplňkové náležitosti pracovní smlouvy v ČR</i>	24
3.2.2.1. Zkušební doba.....	24
3.2.2.2. Délka pracovního poměru.....	25
3.2.2.3. Mzda	25
3.2.3. <i>Zákonem stanovené náležitosti pracovní smlouvy (Dienstzettel) v Rakousku</i>	26
3.3. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	27
3.3.1. <i>Dohoda o provedení práce</i>	28
3.3.2. <i>Dohoda o pracovní činnosti</i>	29
4. PRAKTICKÁ ČÁST	30
4.1. ORGANIZACE	30

4.1.1. Česká podnikatelská pojišťovna, a.s. VIG	30
4.1.2. Ing. Jiří Böhm	30
4.1.3. VIENNA INSURANCE GROUP	31
4.2. OBSAH VZOROVÉ PRACOVNÍ SMLOUVY - ČESKÁ PODNIKATELSKÁ POJIŠŤOVNA, A.S. VIG	31
4.3. OBSAH VZOROVÉ PRACOVNÍ SMLOUVY – ING. JIŘÍ BÖHM	34
4.4. OBSAH VZOROVÉ PRACOVNÍ SMLOUVY - VIENNA INSURANCE GROUP.....	36
4.3. KOMPARACE VZOROVÝCH PRACOVNÍCH SMLUV	39
4.4. KOMPARACE PRACOVNÍ SMLOUVY K DOHODÁM O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR V ČESKÉ ORGANIZACI.....	41
4.5. NÁVRH OPTIMÁLNÍ STRUKTURY OBSAHU PRACOVNÍ SMLOUVY.....	43
5. ZÁVĚR	45
6. SUMARRY	47
7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	49
8. SEZNAM PŘÍLOH.....	51

1. Úvod

Pracovní poměr, pracovní smlouva, zaměstnavatel, zaměstnanec, mzda... Tyto a další jiné termíny všechny spojuje jediné slovo: práce. Ta je součástí života každého z nás. Lidé ji potřebují, aby mohli získávat peníze a za vydělané peníze mohli nakupovat, aby měl práci zase někdo jiný. Tento koloběh je pro každou ekonomiku velice důležitý, ale aby mohl správně fungovat, je třeba nastavit všem zúčastněným pravidla. Soubor pravidel, kterými se musí řídit všichni zaměstnanci i zaměstnavatelé, se nazývá pracovní právo.

Tato bakalářská práce si klade za cíl, seznámit čtenáře s pracovním právem v České republice, Rakousku a okrajově i Evropské unii. Současně je účelem této práce zanalyzovat dostupné vzorové pracovní smlouvy rakouské i české organizace a na základě získaných poznatků navrhnout optimální koncept pracovní smlouvy, který by byl na území České republiky využitelný.

Okrajovým cílem, přesto neméně důležitým, je komparace pracovní smlouvy s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou na území České republiky využívány.

Pracovní právo upravuje obecně vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Plní tak dvě funkce, jimiž jsou organizace a ochrana. Současně pak upravuje veškerá práva a povinnosti vznikající při výkonu závislé práce. Pokud chce zaměstnanec vstoupit do pracovněprávního vztahu s určitým zaměstnavatelem, musí tyto dva uzavřít smluvní vztah. Ten se nazývá „pracovní smlouva“ a má pak jisté náležitosti, které zaměstnavatel nesmí opomenout a zaměstnanec je svým souhlasem akceptuje. Jakou formu by měla pracovní smlouva mít, a co všechno by měla obsahovat, stanovuje v příslušné zemi legislativa, která se vztahuje k pracovněprávním vztahům. Každá země má tuto legislativu odlišnou.

Současně platný český zákoník práce byl Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky přijat 23. května roku 2006. Před tím, než zákoník vešel v platnost, byl úzce spojován s termínem „liberalizace“. Ještě v roce 2007 však musela být připravena novela tohoto zákoníku, kterážto je dodnes považována za jednu z nejdůležitějších.

Pracovní právo v Rakousku je definováno podstatně starším zákoníkem práce, než je tomu v České republice. Zákon 22/1974 Sb., zákoník práce (Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG) byl schválen 14. prosince 1973 a v platnost vstoupil 16. ledna 1974. Těžištěm pro pracovní legislativu kolektivního rázu je pak Zákon č. 626/1991, zákon o pracovních komorách. Nejdůležitějším zákonem pro posouzení pracovních smluv je Zákon č. 459/1993 (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz AVRAG). V České republice je jeho obsah zakomponován do zákoníku práce, ale v Rakousku má svou vlastní čtrnáctistránkovou podobu. V těchto právních kodexech jsou k nalezení veškeré informace o pracovních právních vztazích na území všech devíti spolkových zemí Rakouska, veškerá práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů vyplývajících právě z uzavřených pracovních smluv a současně i problematika pracovních komor.

Třetí částí teoretického celku této práce je legislativa Evropské unie. Evropská unie byla založena smlouvou o Evropské unii dne 7. února 1992 v Maastrichtu (Maastrichtská smlouva). V platnost vešla 1. listopadu 1993. První myšlenka evropské integrace ale byla uvedena v praxi již v roce 1951 v Paříži. Zde byla podepsána Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli. Její platnost však vypršela dne 23. července 2002. Další velice významnou smlouvou v historii evropské integrace byla Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství z 25. března 1952. V té době proběhly určité změny, které později přinesly Amsterodamská a Niceská smlouva. ¹

Pro praktickou část této práce je základním cílem analýza pracovních smluv. Je tedy nutné blíže analyzovat zákonné náležitosti, které pracovní smlouva dle platných zákonů

¹ PALÁČEK, Milan . *Základní dokumenty Evropské unie*. Český Těšín : PORADCE, s.r.o., 2005. Orgány a instituce Evropské unie, s. 14 - 15. ISBN 80-7365-071-1.

musí mít a jaké další smluvní náležitosti může obsahovat a to jak v České republice, tak v Rakousku. Pro tyto potřeby nám budou k dispozici tři vzory pracovních smluv. Prvním vzor pracovní smlouvy byl poskytnut Českou podnikatelskou pojišťovnou, a.s. VIG. Druhá pracovní smlouva je z malé výrobní firmy Ing. Jiřího Böhma. Rakouskou pracovní smlouvu v této práci zastoupí pracovní smlouva ze společnosti VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe, která je pojišťovacím koncernem, jejíž součástí Česká podnikatelská pojišťovna, a.s. VIG je. Tyto smlouvy budou v rámci praktické části představeny a následně i porovnány.

V předposlední kapitole bude tato práce zaměřena na odlišnou formu pracovněprávního vztahu, než je pracovní smlouva, a to na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Bude tak možno blíže se seznámit s dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Obě jsou definovány zákoníkem práce, obě mají současně svá specifika. Jak stanoví zákon, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měly být využívány pouze v případě, že pro práci, na kterou jsou sjednávány, nelze použít klasickou pracovní smlouvu. V ostatních případech zákon přímo nařizuje, přednostně využívat pracovních smluv. To se ale nezdaří vždy, proto je tu možnost právě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Poslední část této bakalářské práce bude zaměřena na snahu o návrh ideálního konceptu pracovní smlouvy. Autorka se pokusí vyvarovat omylům z historie a zkusí si vzít ponaučení z návrhů expertů na pracovní právo, případně využije vzoru pracovních smluv od našich rakouských sousedů. Vždyť správně ucelený koncept pracovní smlouvy chrání jak zájmy zaměstnavatele, tak zájmy zaměstnance.

2. Cíl, hypotézy a metodika práce

2.1. Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je objektivně zhodnotit zkoumané prameny pracovního práva v obou pozorovaných zemích (Česká republika, Rakousko) a zároveň porovnat zákonné i smluvní ujednání v pracovních smlouvách. Druhým cílem bakalářské práce je pak srovnání pracovní smlouvy ku dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. V závěru bakalářské práce bude navržen optimální koncept pracovní smlouvy, dle získaných informací.

2.2. Pracovní hypotézy

- Počátek pracovního poměru vzniká dnem nástupu.
- K úplnosti pracovní smlouvy nestačí pouze zákonné náležitosti.
- Rakouské pracovní právo lépe stanovuje podstatné náležitosti pracovních smluv.
- V pracovní smlouvě by měly být jasně vymezeny informace o pracovním poměru.
- Kde není možno uzavřít pracovní smlouvu, lze uzavřít jednu z variant dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.3. Metodika práce

- Studium odborné literatury.
- Analýza pramenů pracovního práva a podstatných náležitostí pracovní smlouvy.
- Srovnání pracovně-právní legislativy ve vybraných zemích.

- Komparace pracovní smlouvy k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- Porovnání pracovních smluv ve vybraných subjektech
- Navržení optimálního konceptu pracovní smlouvy.

3. Teoretická část

3.1. Pracovní právo

System pracovního práva zahrnuje jak prvky práva soukromého, tak i práva veřejného. Upravuje vztah mezi dvěma stranami, a to mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při vzniku výkonu závislé práce. Pojem závislá práce je pak definován zákonem takto:

„Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“²

Především definuje práva a povinnosti obou stran, pakliže vstupují do pracovněprávního vztahu. Důležitým prvkem v pracovním právu je především ochrana zaměstnanců.

Historie pracovního práva sahá až do dob známé Mezopotámie. Již v Chammurapiho zákoníku, přibližně 1686 př. n. l., bylo nadefinováno najímání pracovních sil. Později, v římském právu, bychom se mohli setkat s termínem *locatio conductio operarum*, česky „námezdní smlouva“.³ Středověk pak pracovním právem poznamenal i území, na němž se dnes nachází Česká republika. Ale o tom více v další kapitole.

Pracovní právo by se dalo rozdělit do třech oblastí. Jednou z nich je individuální pracovní právo. To se zabývá především pracovním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Další oblastí je pak kolektivní pracovní právo. To už je ale směřováno

² Ustanovení § 2 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³ SCHELLE, Karel, *Právní dějiny*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2007. str. 75. ISBN 978-80-7380-043-7.

na zaměstnavatele ve vztahu k odborovým organizacím, což není předmětem této bakalářské práce.

Poslední oblastí je zaměstnanost. Už jen sám jeho název napovídá, kam tato oblast práva směřuje. Zaměstnanost je velice sledovaným ekonomickým ukazatelem každé země a často mnoho o ní vypovídá.

3.1.1. Pracovní právo v České republice

Vznik pracovního práva na našem území je spojen s rozvojem prvních pracovních vztahů, které bylo za těch dob třeba regulovat určitými pravidly. S touto první podobou pracovního práva je často spojováno až moderní pojetí pracovního práva v období kapitalismu, ale první kodex, který obsahoval pracovněprávní ustanovení, je již ze 14. století našeho letopočtu. Horní zákoník, jak je tento dokument nazýván, byl rozdělen do čtyř knih. Nejvíce pracovněprávních ustanovení je v knize první. Tento zákoník byl základní normou až do 16. století. V průběhu 16 století pozbyla některá jeho ustanovení platnosti a celkově zanikl až v roce 1854. Velice významnou změnou bylo v roce 1781 zrušení nevolnictví Josefem II. Mimo to se zde objevují první počátky ochranného zákonodárství a to především u ochrany zaměstnaných dětí.⁴ Důležitým mezníkem českého zákonodárství byla šedesátá léta dvacátého století. Tehdy bylo vytvořeno naprosto nesourodé, těžko přehledné a do budoucna těžko použitelné pracovní právo. Onen komplex právních norem přinesl především rozdílná práva u pracovních poměrů různých skupin zaměstnanců. V tomto období musela být započata nová práce na jiném kodexu, která vyvrcholila schválením zákoníku práce č. 65/1965 Sb.⁵ Po listopadových událostech roku 1989 bylo více než zřejmé, že starý zákoník práce opět nevyhovuje společenskoekonomickým podmínkám. Ačkolí příprava nového zákoníku práce, který měl nahradit ten starý z roku 1965, započala již v devadesátých letech minulého století, byl tento kodex přijat až teprve v roce 2006, jako jeden z prvních kodexů platných po vstupu České republiky do Evropské unie. V účinnost pak vešel dne 1.1. 2007. Do

⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo : 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno : DOPLNĚK, 2004., s. 29 - 39. ISBN 1081-284-2004

⁵ „tamtéž“

dnešního dne prošel zákoník několika novelami, z nichž nejvýznamnější byla tzv. technická novela zákoníku práce (zákon č. 362/2007 Sb.), která nabyla účinnosti dne 1.1.2008.⁶

Práce na novém zákoníku již od počátku přitahovala značnou pozornost odborného tisku a stala se předmětem mnoha debat. Vzhledem k tomu, že se jednalo o pracovněprávní kodex, není velká pozornost odborné veřejnosti ničím neobvyklým a to nejen u nás, ale po celém světě. Značná míra zpolitizování diskuzí však způsobila to, že diskuze odborná byla zatlačena do pozadí, což v konečném důsledku způsobilo jisté nenaplnění legitimních očekávání, které nový zákoník práce původně sliboval. Jedno z těchto očekávání odborné veřejnosti byl předpoklad, že nová právní úprava bude konformní s ústavním pořádkem.⁷ Hlavním znakem nového zákoníku měla být liberalizace a flexibilita, kterou se měl, narozdíl od svého předchůdce, vyznačovat. Je to především tím, že starý zákoník práce byl zpracováván ještě v době, kdy tento stát existoval v socialistických podmínkách s direktivně řízenou ekonomikou. Nový zákoník práce měl být tedy koncipován pro jiné společenské a ekonomické podmínky. Jedním z dalších podnětů pro inovaci pracovního práva byla i globalizace, především snaha ČR vytvořit „přátelské“ podnikatelské klima pro současné i budoucí investory. Dalším podnětem pak byla i synchronizace s evropským pracovním právem. Ta například svou úpravou omezuje smluvní volnost stran pracovněprávního vztahu. Důležité je uvědomit si rozdíl mezi „starými“ členskými státy EU a např. Českou republikou. V těch „starých“ je uplatňována liberální úprava pracovního trhu a do nichž pak později EU zasahovala svými směrnici. Naopak Česká republika, toho času s antiliberální úpravou pracovněprávního kodexu, byla v tomto ohledu transpozicí evropských směrnic ještě posílena.⁸

V loňském roce už to vypadalo, že by zákoník práce mohl projít další významnou novelou. Koncepční novela zákoníku byla ale po červnovém jednání tripartity odložena.

⁶ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce : komentář*. 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. V. ISBN 978-80-7400-317-2.

⁷ SVITÁKOVÁ, Věra; BĚLINA, Miroslav. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?. *Právní rozhledy*. 25.ledna 2007, 2/2007, s. 43 - 50. ISSN 1210-6410.

⁸ „tamtéž“

Podnět pro novelu vznikl po uveřejnění „katalogu doporučené ke změnám zákoníku práce“ Ministerstvem práce a sociálních věcí na svých webových stránkách. Ten byl výsledkem práce externího panelu složeného z odborníků na pracovní právo. Takový podnět zapříčinil pozitivní ohlas u větší části představitelů teorie pracovního práva. Na podzim roku 2008 na konferenci „Pracovní právo 2008“ v Třešti bylo zřejmé, že zatímco zaměstnavatelé byli k novelizaci optimističtí, zástupci odborů právě naopak. I přesto byly Ministerstvem práce a sociálních věcí v březnu roku 2009 rozeslány návrhy novely zákoníku práce do mezirezortního připomínkového řízení. Události na české politické scéně prokázaly pouze to, že z novely nakonec nebylo vůbec nic. Jiskra naděje, alespoň pro „úzkou“ novelu, byla „úřednická vláda“. Nakonec nebyla realizována ani ta.⁹

Rok 2010 se nám opět snažil přinést určitou novelizaci zákoníku práce. Účinnosti měla nabýt 1.1. 2011. Dle informací Ministerstva práce a sociálních věcí, které byly zveřejněny dne 13.10.2010 měla novela zákoníku práce předcházet tzv. „zaměstnávání na černo“. Měla se týkat změn ve výši odstupného, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a některé změny se měly odrazit i v oblasti pracovního poměru na dobu určitou. Aby tato novela vešla v účinnost, jak bylo původně předpokládáno, bylo třeba, aby prošla schválením Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, a to již v prvním čtení. To se nakonec nestalo.

Všem konkrétním pramenům pracovního práva se přímo věnovat nebudeme, ale alespoň si je představíme:

- Normativní právní akty – mezi tyto patří Ústava České republiky a ústavní zákony, zákony jako takové, nařízení vlády a vyhlášky, směrnice a výnosy ministerstev.

⁹ PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?. *Právní rozhledy*. 2009, 16/2009, s. 586-591. ISSN 1210-6410.

- Kolektivní smlouvy – u nás rozeznáváme dva typy kolektivních smluv. Jednou z nich je podniková kolektivní smlouva tou druhou pak kolektivní smlouva vyššího stupně.
- Vnitropodnikové právní normy – jsou občas označovány jako „lokální prameny pracovního práva“. Je to proto, že normativní právní akty vycházejí z rozhodnutí orgánů státu, vnitropodnikové právní normy pouze z rozhodnutí zaměstnavatele. Například pracovní řád nebo vnitřní předpisy v dané organizaci.
- Technické normy – mají pouze doporučující charakter.
- Dobré mravy – jedná se morální normy.
- Mezinárodní smlouvy – jedná se zvláštní pramen českého pracovního práva. Příkladem může být novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb., která začlenila do právního řádu úpravy ve směrnicích EU.
- Nálezy ústavního soudu – Ústavní soud České republiky netvoří právo jako takové, ale svými nálezy tvoří tzv. objektivní právo. Tím mohou být například rušeny zákony nebo jejich jednotlivá ustanovení.¹⁰

Toto byly v krátkosti základní prameny českého pracovního práva. Samozřejmě, jedním z nejdůležitějších pramenů je součást Ústavy České republiky a tím je Listina základních práv a svobod. Zde jsou nadefinovány takové zásady spojené s pracovním právem jakými jsou například:

- zákaz nucené práce
- zákaz diskriminace
- právo na svobodnou volbu povolání
- právo na zaměstnání
- zvláštní ochrana žen, mladistvých a osob se změněnou pracovní schopností

¹⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo : 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno : DOPLNĚK, 2004., s. 40 - 51. ISBN 1081-284-2004

Listinu základních práv a svobod musí na území České republiky respektovat každý zaměstnavatel a každá organizace přednostně.¹¹

Je tedy více než jasné, že při uzavírání pracovních smluv v České republice musí zaměstnavatel i zaměstnanec akceptovat jistá pravidla, která stanovují tyto kodexy: Ústava České republiky, zákon 262/2006 Sb., zákoník práce a nikdy nesmí být opomenuty ani dobré mravy, kterými by se každý měl řídit nejen v pracovních vztazích.

3.1.2. Pracovní právo v Rakouské republice

Pracovní právo v Republice Rakousko je v základních bodech velice podobné tomu německému. Pro účely této bakalářské práce je ale nutné zabývat se pouze tím rakouským.

Důležitou institucí v Rakousku jsou Pracovní komory. Jedná se o zástupce přibližně 3 milionů zaměstnanců na území Rakouska. Komory spolupracují s ostatními partnery, kteří fungují v sociálních kruzích a společně publikují práce, které se pak stávají určitým politickým směrem v Rakousku. Komory se současně podílejí na legislativním procesu tím, že předkládají své návrhy přímo senátu Republiky Rakousko a dále pak nabízejí širokou škálu služeb všem svým členům. Příkladem toho mohou být daňová poradenství, sociální politika, rodinná politika apod. Další významnou službou je zastupování zaměstnanců v pracovněprávních sporech. Rakouské pracovní komory jsou reprezentovány na evropské úrovni. Každá spolková země má svou komoru práce a vídeňská komora pak funguje v této struktuře jako správní orgán. Členy komory jsou všichni zaměstnanci, učni, osoby na mateřské (otcovské) dovolené a současně komora zastupuje i ty, kteří jsou již v důchodu. V každé spolkové zemi má komora svou valnou hromadu. Volby do této valné hromady probíhají každých pět let a hlasovací právo náleží všem členům komory.¹² Každá komora má, co se struktury týče, svého

¹¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo : 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno : DOPLNĚK, 2004., s. 40 - 51. ISBN 1081-284-2004

¹² Hlasování v roce 2009 se zúčastnilo méně jak 50% voličů.

prezidenta, pod ním vice-prezidenta a výkonnou radu společně s odborníky v oboru. Finance komor jsou získávány přímo od jednotlivých členů a to příspěvkem 0,5% z hrubého platu každého člena.

Další důležitou institucí, která zastupuje zájmy zaměstnanců jsou tzv. „*Pracovní rady*“ (Betriebsrat). Každá rada musí mít minimálně 5 zaměstnanců a má velký vliv na chod podniků v celém Rakousku. Rady musejí být ze strany podniků informovány o každých změnách chodu v organizaci.

Pracovní právo v Rakousku lze rozdělit do několika oblastí. Jednou z nich je individuální pracovní právo. To je zaměřeno na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se především o otázky vzniku pracovního poměru a práva a povinnosti související s pracovní smlouvou jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance. Další jsou předpisy upravující dobu odpočinku (např. svátky), popřípadě zaměstnávání státních zaměstnanců. Třetí oblast pracovního práva v Rakousku je zaměřena na ochranu práv zaměstnanců, bezpečnost a současně i hygienické podmínky. Příkladem jsou veřejné hygienické normy. Poslední oblastí je kolektivní pracovní právo. Zde se jedná o právní základ pro kolektivní smlouvy.

Základním pilířem rakouského pracovního práva je Zákon 22/1974 Sb., zákoník práce (Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG). Do současnosti byl 45 x novelizován a pokud se na novely posledních let blížeji podíváme, bude zřejmé, že novely probíhaly v souvislosti s prováděním směrnic a nařízení EU. Po vstupu Rakouska do EU tvoří více jak polovina novel tzv. „euronovely“. Základní principy ArbVG jdou dnes ruku v ruce s moderním pracovním právem. Zde je členění rakouského zákoníku:

- Ustanovení o kolektivní smlouvě (§§ 2-21)
- Minimální mzdový tarif (§§ 22-25)
- Učňovský plat (§§ 26-28)
- Podnikové ujednání (§§ 29-32)
- Podniková dohoda (§§ 33-39)

- Sdružovací právo zaměstnanců (§§ 40-49)
- Pracovní rady v závodech, podnicích a koncernech (§§ 50-122)
- Zastupování mládeže (§§ 123-131)
- Ustanovení o jednotlivých druzích podniků (§§ 132-140)
- Spolkový dohodovací úřad a smírčí místa (§§ 141-159)
- Evropská podniková ústava a evropská podniková rada (§§ 171-203)
- Právní postavení zástupce zaměstnance (§§ 204-205)
- Ustanovení přechodná a závěrečná (§§ 160-170, §§ 206-208)

Dalším stěžejním zákonem, souvisejícím s pracovním právem, je Zákon č. 626/1991, zákon o pracovních komorách (Arbeiterkammergesetz - AKG). Tento zákon vstoupil v platnost v roce 1992. Čítá 103 paragrafů a za implementaci tohoto zákona nese odpovědnost spolkový ministr práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele.¹³ Jeho hlavním cílem je stanovit veškerá práva a povinnosti spjatá s komorami práce v jednotlivých spolkových zemích. Definuje podmínky voleb zástupců komor a práva a povinnosti i jejich členů.

Pro naši potřebu je třeba blíže se seznámit se Zákonem č. 459/1993, zákon o pracovní smlouvě (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG). Tento zákon čítá 19 paragrafů a jasně stanoví, že zaměstnavatel má povinnost při počátku pracovního poměru předat zaměstnanci písemnou pracovní smlouvu, případně Dienstzettel (pracovní kartu). AVRAG dále popisuje podmínky konkurenční doložky, školení a výcviku zaměstnanců, převodu podniků, bezpečnost zaměstnanců a současně i kontrolu bezpečnosti práce. Některá ustanovení sociálního charakteru nalezneme v pokročilejších stranách čtrnáctistránkového zákona. Ku příkladu práva a povinnosti spjatá se studijním volnem, péčí o nemocné nebo péčí o těžce nemocné dítě.

¹³ Současným spolkovým ministrem práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele je Rudolf Hundstorfer.

3.1.3. Komparace českého a rakouského pracovního práva

České pracovní právo je stejně jako rakouské začleňováno dle systematiky právního řádu mezi tzv. soukromoprávní disciplíny. Toto právní odvětví je specifické tím, že případné negativní právní, ekonomické a sociální dopady plynoucí z nerovnovážného vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, jsou v předmětném právním odvětví tlumeny zesílenou přítomností prvků, které mají veřejnoprávní charakter.¹⁴ V době, kdy se již pracovalo na novém zákoníku práce v České republice, patřil již tehdejší zákoník práce z Rakouska do souboru těch, z kterých si měl budoucí český zákoník práce vzít příklad. U obou zákoníků je notně znát vliv směrnic a nařízení EU a zároveň jsou za významný pramen považovány kolektivní dohody, ustanovení sjednaná v pracovní smlouvě, popř. vnitropodnikové instrukce.

Přestože zákoník práce v Rakousku je považován za moderní pracovní právo, ve kterém je zakomponována i řada důležitých evropských ustanovení, jakými jsou například rovné nakládání s pracovníky podle pohlaví, nepřípustnost pracovní diskriminace a to v jakémkoli ohledu, zvyšování bezpečnosti práce, spravedlivé odměňování za odvedenou práci nebo vytváření pracovních míst po tělesně postižené či jinak handicapované osoby, je až neskutečné, že se v něm projevují ještě známky členění na „vyšší“ a „nižší“ třídy. Rakouské pracovní právo totiž dělí zaměstnance na úředníky, obchodníky a manažery (Angestellte) a na dělníky (Arbeiter). Tyto dvě skupiny mají mírně odlišné pracovní podmínky jakými jsou například nároky na dovolenou, odstupné při propouštění pro nadbytečnost, nebo náhrady v době nemoci.

Dalším rozdílem mezi českým a rakouským pracovním právem je minimální mzda. V Rakousku není oficiálně stanovena, ale je součástí kolektivního vyjednávání mezi podnikem a odbory.

¹⁴ KNOT, Jaroslav. *Stručné informace o rakouském a českém zákoníku práce*. Vídeň, 2010. 3 s. Memorandum. ZU Vídeň.

Dovolená je dalším bodem, ve kterém se mezi sebou oba státy liší. Zatímco v České republice mají ze zákona všichni zaměstnanci nárok na 20 dnů dovolené na zotavenou, v Rakousku si pracovníci díky zákonu mohou odpočinout 25 dní a ti, kteří odpracovali již 25 let, mají nárok na 6 týdnů dovolené.

Pracovní doba je jak v ČR tak v Rakousku stanovena na 8 hodin denně, 40 hodin týdně. Ovšem v Rakousku bývá často kolektivním vyjednáváním dohodnuta pracovní doba v rozsahu 38 hodin týdně. Na přestávku pak má zaměstnanec jak v ČR tak v Rakousku nárok po 6 hodinách. Pracovní doba v Rakousku nesmí přesáhnout 10 hodin denně.

Významnou novinkou v Rakouském zákoníku práce přinesl rok 2002. Od tohoto roku smějí pracovat ženy v noci. Dodržování jejich pracovních podmínek je ostře sledováno Inspekcí práce.

Velice zajímavou položkou na seznamů porovnávaných bodů rakouského a českého pracovního práva je ukončení pracovních poměrů a s tím spjaté odstupné (v Rakousku nazýváno „odchodné“). V České republice nemají nárok na odstupné všichni zaměstnanci, kteří opouštějí svého zaměstnavatele. Jinak je tomu ale v Rakousku, kdy na odchodné má nárok úplně každý zaměstnanec, který u zaměstnavatele strávil alespoň tři nepřerušené roky pracovního poměru. Odchodné je vypláceno dokonce i při odchodu do důchodu. Pro tyto případy je od roku 2002 odváděno z každé hrubé mzdy 1,53% do fondu pro výplatu odchodného. Výjimkou je pouze první měsíc po nástupu.

Právní systémy obou zemí jsou na jednu stranu velice rozdílné a na druhou jsou si zase velice podobné. Oba mají ale jako svou prioritu ochranu zájmů svých občanů. Tomu je tak i v pracovním právu obou zemí. Jedním ze zásadních rozdílů při vzniku pracovního poměru je to, že rakouské pracovní právo umožňuje uzavřít pracovní smlouvu i ústně. Je však pravdou, že pokud tato situace nastane, je zaměstnavatel povinen vystavit zaměstnanci tzv. Dienstzettel – pracovní kartu. Ta pak slouží jako doklad o zaměstnání.

Posledním porovnávaným rozdílem je zastupování zaměstnanců. Zatímco zaměstnanci v České republice se obracejí na své odbory, pokud je v podniku mají, nebo za své úspory na právnické kanceláře, které se zabývají pracovním právem, v Rakousku se mohou zaměstnanci obracet na pracovní komory. Každý zaměstnanec je automaticky jejím členem. Jak již bylo zmíněno, členství není zdarma. Měsíčně každý člen odvede 0,5% své hrubé mzdy. Platby tedy probíhají pravidelně, ať už dotyčný služby komory využije, či ne. V České republice jsou ekvivalentem pracovních komor odborové svazy. Sdružují se pod Českomoravskou konfederaci odborových svazů (dále jen ČMKOS). členství v takovýchto svazech není pro pracující v České republice povinné a co se týče příspěvků, členové přispívají do komor 1% ze své hrubé mzdy.

3.1.4. Evropské pracovní právo

Evropské pracovní právo stojí v dnešní době na dvou pilířích právního odvětví. Jedním z nich je pracovní právo a druhým je pak právo sociální. Tyto pojmy ale nejsou ve Smlouvě o založení Evropských společenství¹⁵ používány. Ve všech dokumentech Evropské unie je svorně využíváno označení „sociální politika“. Tato sociální politika má v rámci Evropské unie jasnou ekonomickou funkci, která se zakládá na nekonfliktnosti a efektivní produkci zboží a poskytování služeb. Slouží tím k uspokojivému hospodářskému růstu každé země a díky tomuto dospěly členské státy k závěru, že pokud jsou pracovněprávní vztahy v jednotlivých státech nastaveny různě, působí na budování společného trhu negativním způsobem. Toto se společně s rozhodnutími Evropského soudu z let 1975 – 1981 stalo podnětem k harmonizaci právních předpisů uvnitř Evropského společenství, které současně přispívá i k vyrovnávání životní úrovně a sociálních podmínek uvnitř společenství. Avšak k tomu se různé státy staví odlišným způsobem. Příkladem je Francie, která tuto harmonizaci

¹⁵ Oficiální název Treaty establishing the European Community. Původně název zněl Smlouva o Evropském hospodářském společenství. Maastrichtská smlouva však název změnila na Smlouva o založení Evropského společenství a tím došlo také ke změně názvu samotného společenství. Řadu úprav a změn Smlouvy provedla Amsterodamská smlouva z roku 1997, která také (vzhledem k řadě změn) přečíslovala její hlavy a články.

považovala za jeden z hlavních cílů. Naproti tomu Německo se k problému harmonizace postavila spíše jako k sociálně politickému problému.¹⁶

Pracovní právo každé země v rámci EU se zaměřuje především na vymezení práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů, zatímco pracovní právo EU konkrétně, je postaveno na dvou základních cílech:

- vymezení pracovních podmínek (především pracovní doby, práce na zkrácený pracovní úvazek, pracovní poměr na dobu určitou a vysílání pracovníků)
- informování pracovníků a konzultace s nimi hlavně v případech hromadného propouštění nebo převodu podniků¹⁷

Původním účelem evropského pracovního práva bylo zamezení možnosti zhoršení pracovních podmínek, případně narušení hospodářské soutěže ve vytvořeném jednotném trhu. Dalším je pak samozřejmě globální zlepšení pracovních podmínek osob v EU, bez pochyby i v posílení práv zaměstnanců. V současné době je dalším krokem zlepšení životních podmínek, sociálního postavení a zároveň i udržení jisté míry zaměstnanosti ruku v ruce s hospodářským růstem celé EU.

V Turinu 18.10.1961 byla podepsána Evropská sociální charta. V platnost vešla 26.2. 1965 a v roce 1988 k ní byl přidán tzv. Dodatkový protokol. Novelizace Evropské sociální charty proběhla opět v Turinu v roce 1991. Součástí dokumentu je 19 článků, které se členské státy podpisem zavázaly dodržovat. Některé poznáváme ze Základní listiny práv a svobod zakotvené v Ústavě České republiky:

- Právo na práci
- Právo na spravedlivé podmínky
- Právo na bezpečné a zdraví neškodící pracovní podmínky

¹⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo : 2. aktualizované a doplněné vydání*. Brno : DOPLNĚK, 2004., s. 75 - 76. ISBN 1081-284-2004

¹⁷ *Ec.europa.eu* [online]. 2010 [cit. 2010-11-07]. Pracovní právo. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=cs>>.

- Právo na spravedlivou odměnu za práci
- Právo organizovat se
- Právo kolektivního vyjednávání
- Právo dětí a mladých na ochranu
- Právo zaměstnaných žen na ochranu
- Právo na poradenství v povolání
- Právo na odborný výcvik
- Právo na ochranu zdraví
- Právo na sociální zabezpečení
- Právo na sociální a zdravotní pomoc
- Právo na využívání sociálních služeb
- Práva tělesně nebo mentálně postižených osob na odborný výcvik, rehabilitaci a začlenění do společnosti
- Právo rodiny na sociální, zákonnou a ekonomickou ochranu
- Právo matek a dětí na sociální a ekonomickou ochranu
- Právo na výdělečnou činnost na území jiné smluvní strany
- Právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc

Všechny smluvní strany se toto zavazují dodržovat. Cílem Charty je v oblasti Evropské unie zajistit minimální sociální standard ve všech členských zemích v oblasti sociální politiky.¹⁸

Důležitým pramenem sociální politiky, a to především pro pracovní právo, jsou rozsudky Evropského soudního dvora. Jedním z nich je například rozsudek ze dne 5.10. 2004 – ve spojených věcech (C-397/01 až C-403/01) - Německo. Žalobci v této kauze byli současní i bývalý zaměstnanci Německého červeného kříže, oblastního sdružení Wladsbut. Tito zaměstnanci se původně sedmkrát obrátili na německý pracovní soud. Zaměstnanci se domáhali svého nároku na odměnu za práci přesčas, kterou odvedli nad

¹⁸ BRDEK, Miroslav; JÍROVÁ, Hana . *Sociální politika v zemích EU*. 1. Praha : Codex Bohemia, 1998. Základní pilíře sociální politiky v zemích EU, s. 29 - 48. ISBN 80-85963-71-X.

rámec 48 hodin týdně. Německá judikatura stanovuje několik situací, které se vztahují k plnění pracovních povinností. Arbeitsbereitschaft je pohotovost vykonávána v normální pracovní době, Rufbereitschaft a Bereitschaftsdienst jsou pohotovosti nezasahující do pracovní doby, nýbrž do doby odpočinku. Zaměstnanec v těchto případech musí být v pohotovosti a k dispozici zaměstnavateli, ale nikoli v místě pracoviště. Tomuto je podobno i několik dalších rozsudků Evropského soudu zaměřených na překročení průměrné délky pracovní doby. V rozsudku C-303/98 bylo určeno, že pohotovostní služba zdravotníků primární péče je započítávána do pracovní doby, případně jako přesčas pouze v těch případech, kdy je zaměstnanec ve zdravotnickém zařízení, nikoli pokud je doma a je zaměstnavateli k dispozici na telefonu.¹⁹

3.2. Pracovní smlouva

Ještě před účinností zákona 262/2006 Sb. měla pracovní smlouva co do obsahu, spousty hrubých vad. Jednou z nich byl bod, který zaměstnanci formuloval požadavek zaměstnavatele, že neprozradí zaměstnanec výši své odměny za práci a že ani sám nebude zjišťovat mzdy ostatních zaměstnanců. Porušení této podmínky by pak bylo důvodem k rozvázání pracovního poměru. Je jisté, že záměrem zaměstnavatele bylo docílit toho, aby si zaměstnanci navzájem nesdělovali výši své mzdy, avšak toto ujednání bylo v rozporu s Listinou základních práv a svobod.²⁰ Od této doby se mnoho změnilo a s účinností zákoníku práce z roku 2006 se podstatně změnil i obsah pracovní smlouvy.

Zákoník práce stanovuje dvě možné varianty uzavření pracovního poměru. Jedním z nich je právě pracovní smlouvou. Druhé pak jmenováním. Vzhledem k tomu, že v praxi převládá první varianta, je tato práce zaměřena spíše na formu pracovní smlouvy.

¹⁹ POMAHAČ, Richard. Evropské soudní instituce : Evropský soudní dvůr: K zákazu překročení průměrné délky pracovní doby. *Právní rozhledy*. 2005, 4/2005, s. 147 - 149. ISSN 1210-6410.

²⁰ ŠUBRT, Bořivoj. K některým otázkám obsahu pracovní smlouvy. *Práce a mzda*. 1994, 3/94, s. 27 - 29. ISSN 0032-6208.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Platnosti nabývá dnem podpisu obou stran, z čehož také vyplývá, že forma pracovní smlouvy je tedy vždy podle zákona písemná. Jedno vyhotovení je předáno zaměstnanci a jedno si nechává zaměstnavatel. Písemná forma je využívána proto, aby později nevznikl zbytečné spory o obsahu pracovní smlouvy. Z ustanovení §34 zákoníku práce vyplývá, že i pracovní smlouvy na kratší úvazek, ku příkladu pracovní poměr na dobu určitou jednoho roku, musí mít písemnou formu. Naopak zákoník práce nestanoví, že při uzavření pracovní smlouvy ústně, bude postihem neplatnost tohoto závazku. Svým způsobem zákon tedy sice stanoví, že pracovní smlouva musí být písemnou formou, ale nic se vlastně neděje, pokud nebude. V těchto případech pak vzniká pracovní poměr na základě „projevů vůle učiněných způsobem nezbuzujícím pochybnost o to, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit“

3.2.1. Zákonem stanovené náležitosti pracovní smlouvy v ČR

U pracovních smluv rozlišujeme zákonné náležitosti a smluvní náležitosti. První zákonnou náležitostí je druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Druhou náležitostí je místo, případně místa výkonu práce a tím třetím je den nástupu do práce. Pokud by se na některé s těchto podmínek obě strany pracovní smlouvy nedohodly, nelze smlouva uzavřít. Pokud bude naopak smlouva obsahovat více náležitostí, je to jen ku prospěchu obou zúčastněných. Je však velice důležité, aby se obě strany dohodli na úplně celém obsahu.²¹

3.2.1.1. Druh práce

Druh práce uvedený v pracovní smlouvě jasně vymezuje okruh pracovních úkolů, které bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Zaměstnanec se podpisem smlouvy zavazuje, že tomu tak bude. Samozřejmě se tím ale nezavazuje, že bude vykonávat

²¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 150. ISBN 978-80-7400-317-2

práce jiné, tedy v pracovní smlouvě nesjednané. Druh práce může být definován úzce či širší formou. Zákon nestanoví, jak by měl být druh práce vymezen, avšak nesmí to být tak široce, že by zaměstnavatel mohl zaměstnanci přidělovat jakoukoliv práci. Pak by se dalo říci, že taková smlouva je neplatně uzavřena. Samozřejmě, že čím širší formou je popis druhu práce vymezen, tím lepší to pro zaměstnavatele je. Bližší popis sjednaného druhu práce může být upřesněn v pracovní náplni. Ta už není dvoustranným právním aktem, nýbrž jednostranným příkazem, který může zaměstnavatel kdykoliv změnit. Pokud je ale již v pracovní smlouvě zakotveno, že je pracovní náplň jeho součástí, musí ke všem změnám v této náplni dojít po oboustranné dohodě.²²

3.2.1.2. Místo výkonu práce

Místo nebo místa výkonu práce jsou druhou zákonnou náležitostí pracovní smlouvy. Je nutné, aby bylo v pracovní smlouvě uvedeno, kde bude zaměstnanec vykonávat svou budoucí práci. Jedná se především o to, určit dispoziční rozsah oprávnění zaměstnavatele v hlediska místa výkonu práce. Pakliže není v pracovní smlouvě uvedeno pravidelným pracovištěm místo výkonu práce, pak pro účely pracovních náhrad je pracovištěm místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě. Pokud je místo výkonu práce sjednáno tak široce, že zaujímá více obcí, je místem výkonu práce ta obec, ze které zaměstnanec vyjíždí na pracovní cesty nejčastěji. Ze zákona je nutné, aby místo výkonu práce bylo pouze jedno. A tím je to, které je uvedeno v pracovní smlouvě. Pokud to charakter práce vyžaduje, je možné uvést místo výkonu práce více ze široka, např. jihočeský kraj. S tím se setkáváme například u obchodních zástupců.²³

3.2.1.3. Den nástupu

Poslední a neméně důležitou náležitostí pracovní smlouvy je den nástupu. Tímto dnem oficiálně vzniká pracovní poměr. Nikoli tedy podepsáním smlouvy. Dnem nástupu

²² JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce : stručný komentář*. 6. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2010. Komentář k §30 až §39, s. 20 - 21. ISBN 978-80-7263-567-2.

²³ „tamtéž“

může být sjednán i den pracovního klidu. Nemusí být stanoven přesným datem, ale i jiným způsobem, ku příkladu splněním podmínky úspěšného ukončení studia. Toto vymezení dne nástupu musí být natolik konkrétní, aby v žádném případě nevzbuzovalo jakoukoliv pochybnost.²⁴

3.2.2. Doplnkové náležitosti pracovní smlouvy v ČR

V této kapitole si popíšeme několik případů doplnkových náležitostí, které se nejčastěji v pracovních smlouvách vyskytují. Některé více, některé méně. Vzhledem k tomu, že pro zákonnou úplnost pracovní smlouvy postačí v České republice pouze tři základní náležitosti, využívají často zaměstnavatelé možnosti, doplnit do pracovní smlouvy další údaje, které za určitých předpokladů chrání zaměstnavatele před možnými zbytečnými spory. I přesto, že se jedná pouze o doplnkové náležitosti, je třeba, aby před podpisem smlouvy se vším obě strany souhlasily.

3.2.2.1. Zkušební doba

Zkušební doba je ze zákona stanovena na 3 měsíce. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl, že tomu tak nebude, může pro potřeby pracovní smlouvy zkušební dobu změnit, ale pouze ve prospěch zaměstnance. z toho vyplývá, že zkušební dobu lze maximálně zkrátit, nikoliv prodloužit. Také nelze zkušební dobu dodatečně prodlužovat. Dle §35 odstavec 1 lze zkušební dobu sjednat nejpozději v den nástupu do zaměstnání a současně je třeba se řídit podmínkou, že nelze zkušební dobu sjednávat až po vzniku pracovního poměru. Pakliže měl zaměstnanec v průběhu zkušební doby jisté překážky v práci, nelze o tento časový úsek zkušební dobu prodlužovat. Stanovení zkušební doby je platné pouze za předpokladu, že byla sjednána písemnou formou.²⁵

²⁴ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce : stručný komentář*. 6. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2010. Komentář k §30 až §39, s. 20 - 21. ISBN 978-80-7263-567-2.

²⁵ „tamtéž“

3.2.2.2. Délka pracovního poměru

Rozlišujeme dvě možné varianty délky pracovního poměru. Jednou z nich je pracovní poměr na dobu neurčitou, druhým pak pracovní poměr na dobu určitou. Pakliže není výslovně sjednán poměr na dobu určitou, je automaticky počítáno s poměrem na dobu neurčitou.

Nyní se zaměříme na pracovní poměr na dobu určitou. Takto omezený pracovní poměr lze ze zákona sjednat na dobu maximálně dvou let od vzniku pracovního poměru. Toto se nevztahuje pouze na pracovní poměry sjednané na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu, nebo jedná-li se o dočasnou náhradu za nepřítomného pracovníka. Často tak tomu bývá u zastupování zaměstnanců na mateřské a následné rodičovské dovolené.

3.2.2.3. Mzda

Mzda může být nadefinována již v pracovní smlouvě, nebo může být v příloze tzv. „mzdovém výměru“. Mzda je zpravidla vyplácena měsíčně, což do smlouvy často zakomponováno není. Ve mzdové výměru je pak uváděno, z jakých složek se mzda skládá.

Mzda byla do roku 2007, tedy do dne, kdy vstoupil v platnost nový zákoník práce, definována v zákoně o mzdě. Tento zákon č. 1/1992 Sb., zákon o mzdě, odměněn za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků se sestává z pěti částí a následujících 24 paragrafech:

- Působnost zákona (§§ 1 – 3)
- Obecná ustanovení (§§ 4)
- Mzda a náhradní volno za práci přesčas (§§ 5)
- Mzda a náhrady mzdy za svátek (§§ 6)

- Mzda za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci (§§ 7)
- Mzda při výkonu jiné práce (§§ 8)
- Mzda při vadné práci (§§ 9)
- Splatnost mzdy (§§ 10)
- Výplata mzdy (§§ 11)
- Srážky ze mzdy (§§ 12)
- Naturální mzda (§§ 13)
- Minimální mzdové tarify (§§ 14)
- Odměna za pracovní pohotovost (§§ 15)
- Normování práce (§§ 16)
- Průměrný výdělek (§§ 17)
- Společná a přechodná ustanovení (§§ 18 – 24)

3.2.3. Zákonem stanovené náležitosti pracovní smlouvy (Dienstzettel) v Rakousku

Nyní se blížeji podíváme na zákonné náležitosti, které musí obsahovat pracovní smlouva, popř. Dienstzettel v Rakousku.

- Jméno a adresa zaměstnavatele – je vcelku jasným bodem.
- Jméno a adresa zaměstnance – další společný bod české a rakouské pracovní smlouvy.
- Počátek pracovního poměru – je obdobou dne nástupu zaměstnance v české pracovní smlouvě.
- Délka pracovního poměru – zde je určeno, zda se jedná o pracovní poměru na dobu neurčitou, nebo určitou. Pokud se jedná o smlouvu na dobu určitou, musí být uveden časový úsek (datum do kdy) je smlouva sjednávána.
- Výpovědní lhůta (datum ukončení) – povětšinou jsou výpovědní lhůty stanoveny zákonem. Mírně se liší u zaměstnanců Angestellte a Arbeiter, jak již bylo v této práci zmíněno.

- Místo výkonu práce – stejně jako u české pracovní smlouvy, je třeba určit u zaměstnance stálé místo výkonu práce.
- Pracovní zařazení – obdoba druhu výkonu práce v české pracovní smlouvě.
- Zařazení do obecného systému podniku.
- Odměna – zde musí být zapsána základní mzda, další složky mzdy, odměny a také splatnost mzdy.
- Dovolená – zde je zapsán rozsah roční dovolené.
- Pracovní doba – zaměstnavatel uvádí dohodnutou denní nebo týdenní pracovní dobu.
- Popis dalších norem, kterými se pracovní smlouva řídí, například kolektivní smlouva (zde je určena minimální mzda, peněžní náhrady, statut podniku apod.).
- Jméno a adresa fondu odstupného zaměstnance, nebo zaměstnanců.²⁶

3.3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dle zákoníku práce, by měl každý zaměstnavatel zajišťovat svůj provoz především za pomoci klasických pracovních poměrů. V krajních případech lze využít dohod. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou specifické smlouvy pro případ, kdy určitá činnost není vhodná pro vykonání v rozsahu pracovního poměru, nebo pokud vznikla zaměstnavateli potřeba výkonu pracovní činnosti menšího rozsahu, a současně vykazuje znaky závislé práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr máme dvě formy:

- dohoda o provedení práce
- dohoda o pracovní činnosti

²⁶ *Arbeitsrecht Griffbereit : Wichtige Bestimmungen aus dem Arbeits- und Sozialrecht.* Vídeň : TDS Sares, 2010. Dienstzettel, s. 68. ISBN 02Z034648M.

Každá je jistým způsobem specifická, ale více se jimi budeme zabývat později. Co mají obě společného je právní úprava. U dohod je stejná jako u klasického pracovního poměru až na pár výjimek, kterým jsou:

- odstupné – zaměstnanci, který má sjednanu dohodu nenáleží.
- pracovní doba a doba odpočinku – zaměstnavatel není v tomto případě povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu jako je tomu u klasického pracovního poměru. Rozsahem pracovní doby se budeme zabývat podrobněji později.
- překážky v práci na straně zaměstnance
- skončení pracovního poměru – lze zrušení dohody o pracovní činnosti nebo skončení dohody o provedení práce
- odměna – u dohod hovoříme o odměně, nikoli o mzdě a její výše je součástí dohody. Je tedy pouze na smluvních stranách, jaká výše odměny za odvedenou práci bude.²⁷

3.3.1. Dohoda o provedení práce

Základním parametrem pro volbu dohody o provedení práce pro jakoukoliv činnost je fakt, že rozsah práce, pro kterou bychom dohodu uzavírali, nesmí přesáhnout v jednom kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele 150 hodin. Do tohoto se započítávají i hodiny, které zaměstnanec pro jednoho zaměstnavatele odpracuje i na základě jiné dohody, uzavřené v témže kalendářním roce. U dohody o provedení práce není stanovena zkušební lhůta a lze ji ukončit kdykoliv bez udání důvodu. Jednou z výhod pro zaměstnance je, že zde není povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění z vyplácené odměny. Zákon nestanoví pro tuto dohodu písemnou formu.²⁸

²⁷ Česká republika. Zákon č. 262/2006 : zákoník práce. In *Sbírka zákonů Česká republika*. 2006

²⁸ „tamtéž“

3.3.2. Dohoda o pracovní činnosti

Se základním rysem podobná dohodě o provedení práce, a to omezením rozsahu pracovní doby. Zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti nesmí týdně odpracovat více jak polovinu zákonem stanovené pracovní doby, což je v současnosti 40 hodin, z čehož vyplývá, že na základě dohody o pracovní činnosti zaměstnanec odpracuje týdně maximálně 20 hodin a to je dle zákona posuzováno za maximální dobu 52 týdnů.

Dohoda o pracovní činnosti musí být vždy v písemné formě a tištěna ve dvou vyhotoveních. Jedno si nechává zaměstnavatel a druhé obdrží zaměstnanec. Dalšími zákonnými náležitostmi této dohody jsou údaje jako například druh sjednané práce, rozsah pracovní doby a v neposlední řadě i doba, na kterou je dohoda uzavřena. Pokud obě smluvní strany do dohody neuvedou způsob zrušení dohody, lze ji ukončit jednostranně s 15denní výpovědní lhůtou bez udání důvodu. Výpovědní lhůta začíná běžet dnem doručení výpovědi druhé straně.²⁹

²⁹ Česká republika. Zákon č. 262/2006 : zákoník práce. In *Sbírka zákonů Česká republika*. 2006

4. Praktická část

Vzory pracovních smluv budou pro tuto práci použity 3 a to z důvodu poukázání na vliv obsahu pracovní smlouvy koncernu VIENNA INSURANCE GROUP na zpracovanost pracovní smlouvy v České podnikatelské pojišťovně, a.s. VIG. Tato pracovní smlouva pak bude následně porovnána se vzorovou pracovní smlouvou malé výrobní firmy, kterou vlastní Ing. Jiří Böhm. V následující kapitole budou představeny všechny tři organizace, aby si čtenář mohl udělat celkový obrázek o možnostech sledovaných organizací.

4.1. Organizace

4.1.1. Česká podnikatelská pojišťovna, a.s. VIG

Česká podnikatelská pojišťovna, a.s. VIG je univerzální pojišťovna, která na českém pojistném trhu působí již od roku 1995. Je součástí jedné z největších evropských pojišťovacích skupin Vienna Insurance Group, která získala od prestižní agentury Standard & Poor's rating A+.

4.1.2. Ing. Jiří Böhm

Ing. Jiří Böhm vlastní malou výrobní firmu se sídlem v obci Dubičné u Českých Budějovic. Firma byla založena v roce 1998 a v současnosti se zabývá především vývojem a výrobou automatických montážních a zkušebních strojů pro průmyslovou výrobu. Mimo majitele čítá firma Ing. Böhma 5 stálých zaměstnanců a pro všechny zaměstnance využívá stejnou standardní smlouvu.

4.1.3. VIENNA INSURANCE GROUP

Vienna Insurance Group je s objemem pojistného vedoucím rakouským pojišťovacím koncernem v oblasti střední a východní Evropy. V mezinárodním srovnání patří koncern v této oblasti k lídrům trhu. Mimo kmenového trhu v Rakousku působí Vienna Insurance Group prostřednictvím svých majetkových účastí v České republice, v Albánii, Bělorusku, Bulharsku, Estonsku, Gruzii, Chorvatsku, Lichtenštejnsku, Litvě, Lotyšsku, Maďarsku, Makedonii, Německu, Polsku, Rumunsku, Rusku, na Slovensku, v Srbsku, Turecku a na Ukrajině.

4.2. Obsah vzorové pracovní smlouvy - Česká podnikatelská pojišťovna, a.s. VIG

Česká pracovní smlouva má ihned na začátku identifikaci zaměstnavatele a aby byla tato informace úplná, není zde uvedeno pouze obchodní jméno, ale současně i náležitosti zápisu v obchodním rejstříku, včetně osoby oprávněné k zastupování společnosti na základě plné moci a určení, že dále ve smlouvě se bude hovořit už pouze jen o „zaměstnavateli“.

Druhým bodem je identifikace zaměstnance. Zde je nutné uvádět jméno, příjmení, rodné číslo a trvalé bydliště zaměstnance. Po tomto je uvedeno, že dále bude ve smlouvě udáváno místo jména slovo „zaměstnanec“.

Pod touto identifikací je věta, že tato smlouva je uzavřena v souladu s platným zákoníkem práce a dalšími právními předpisy.

Dále je smlouva dělena do článků. Článek první v řadě hovoří o vzniku a trvání pracovního poměru. Zde je třeba určit přesně den nástupu, jakožto zákonnou náležitost pracovní smlouvy. Tímto dnem začíná pracovní poměr a současně i zkušební doba. Druhým bodem článku jedna je určení doby, na kterou je pracovní smlouva sjednávána. Pracovní smlouva může být sjednána v tomto případě na dobu určitou i na dobu

neurčitou. Pokud bude smlouva na dobu určitou, je třeba uvést datum, do kterého bude smlouva platná. bod tři článku 1 určuje týdenní pracovní dobu, která činí v případě sledovaného zaměstnavatele 40 hodin týdně.

Článek druhý je nazýván zkušební dobou. Jak tedy již název napovídá, je zde určena zkušební doba, která u všech zaměstnanců činí 3 měsíce.

Článek tři je druhou zákonnou náležitostí, která musí být uvedena ve smlouvě. Je jím druh. Zde zaměstnavatel udává ten druh práce, na který je zaměstnanec přijat.

Následně hned článek 4 objasňuje poslední zákonem stanovenou náležitost pracovní smlouvy – „místo výkonu práce“.

Článek 5 už je podstatně obsáhlejším článkem. Jedná se další dohodnuté podmínky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V bodě prvním tohoto článku zaměstnanec souhlasí s vysíláním na pracovní cesty. Tyto cesty se v rámci dohodnuté práce mohou uskutečňovat podle potřeb zaměstnavatele. V bodě druhém článku pátého je dohoda o povinnosti mlčenlivosti ze strany zaměstnance. Jedná se prvek starého zákoníku práce z roku 1965. Zaměstnanec se zavazuje nesdělovat veřejně výši své mzdy a současně také o skutečnostech technické i obchodní povahy, která souvisí se zaměstnavatelem.

Bod třetí zavazuje zaměstnance vést pravidelnou evidenci docházky, bod čtvrtý pak ohlašování změn v osobních poměrech. V bodě 5 je specifikován způsob vyplácení mzdy zaměstnanci. V tomto případě se prakticky vždy jedná o odesílání mzdy v termínu na osobní účet zaměstnance, kterýžto uvedl zaměstnanec při nástupu do pracovního poměru a v případě změny, jak bylo řečeno v bodě 4 článku 5, byl a bude zaměstnancem nahlašován. Posledním bodem pátého článku je definování práce přesčas a pracovní pohotovosti. Tento bod je prakticky upraven aktuálním zákoníkem práce, kolektivní smlouvou a mzdovým řádem společnosti.

Posledním článkem pracovní smlouvy je článek s číslem 6. Název tohoto článku je dosti obecný, proto se ani zde nevyhneme podrobnému popisu jednotlivých bodů. Všeobecná a závěrečná ustanovení pracovní smlouvy čítají 4 body. První bod hovoří o změnách

v obsahu pracovní smlouvy. Tyto lze provést pouze písemně po dohodě obou smluvních stran. Po přečtení bodu 2 a podpisu smlouvy zaměstnanec potvrzuje, že se před uzavřením smlouvy seznámil s veškerými svými právy a povinnostmi a současně s předpisy, které bude muset při vykonávání práce dodržovat. Bod 3 pak určuje, že co nevyplývá ze smlouvy, je stanoveno zákonem. Poslední bod článku 6, tedy čtvrtý bod informuje o tom, že smlouva byla vyhotovena ve dvou výtiscích z nichž jeden náleží zaměstnanci a druhý zaměstnavateli.

Po tomto článku již následují pouze informace zaměstnavatele s upozorněním, že se již nejedná o smluvní ujednání této smlouvy. Zde s odkazem na § 37 zákoníku práce informuje zaměstnavatele zaměstnance o následujících důležitých faktech.

- Délce dovolené na zotavenou – zde je odkaz na §211 zákoníku práce současně na aktuální kolektivní smlouvy. Zákonem stanovená doba dovolené jsou 4 týdny. V kolektivní smlouvě je pak týdnů 5.
- Výpovědní době – zde pouze odkaz na aktuální znění zákoníku práce. Toto se od něj neliší.
- Mzdových podmínkách – mzda je krácena zaměstnanci o neodpracovanou dobu, je vyplácena k 15. dni v měsíci, práce přesčas s rozsahem 150 hodin ročně a vyplácena zaměstnanci vždy následující kalendářní měsíc po vzniku nároku na mzdu.
- Délce a rozvržení pracovní doby – zde je rozvrženo 40 hodin do pěti pracovních dnů, vyjma soboty a neděle. Pevná pracovní doba je pak stanovena od 8:00 do 16:30 a pružná pracovní doba od 8:30 do 15:00. Každý zaměstnanec musí v pracovní dny odpracovat 8 hodin, ale v případě pružné pracovní doby má možnost si pracovní den rozvrhnout tak, aby do práce přišel nejpozději v 8:30 a odcházel nejdříve v 15:00.
- Přestávce na jídlo – jak stanoví zákon, přestávka je nejdéle po 6 hodinách práce v minimální délce trvání 30 minut. V případě mladistvých je pak doba práce do přestávky stanovena na 4 hodiny.

- Práce přesčas a napracovávání zmeškané doby – zaměstnanec má v těchto případech nárok na 30 minut přestávky po čtyřech a půl hodinách, pakliže po této době nemá konec pracovní doby.

Posledními položkami v pracovní smlouvě datum a místo podpisu pracovní smlouvy a v neposlední řadě také samotné podpisy obou zúčastněných stran.

Nedílnou součástí každé vystavované smlouvy je i mzdový výměr. V pracovní smlouvě je sice definována podmínka výplaty mzdy, ale mzdový výměr slouží spíše ke specifikaci výše a složení mzdy zaměstnance. Mzdový výměr je opět vyhotovován písemně dvakrát, jednou pro zaměstnance a jednou pro potřeby zaměstnavatele. Ve výměru je uvedeno již jen jméno, datum narození trvalé bydliště a osobní číslo, pod kterým je veden zaměstnanec u zaměstnavatele. Dále pak zařazení zaměstnance do tarifní třídy, případně do mimotarifního stupně, dle mzdového řádu organizace. Mzdový výměr má sice svou dobu platnosti, ale ta se vždy kryje s dobou pracovního poměru. Ve výměru je stanovena celková výše měsíční mzdy při určité výši úvazku. Zde je prostor pro uvedení výše úvazku zaměstnance, jedná-li se například o částečný úvazek. Mzda má zpravidla dvě složky: základní mzdu a osobní ohodnocení. Na konci mzdového výměru je opět položka datum a místo k podpisu.

4.3. Obsah vzorové pracovní smlouvy – Ing. Jiří Böhm

Vzorová pracovní smlouva (příloha 2) poskytnutá Ing. Böhmem má zjednodušenou formu a zaujímá tak pouze jednu stranu formátu A4.

V záhlaví smlouvy je jasné označení, že se jedná o pracovní smlouvu a pod ním identifikace zaměstnavatele a zaměstnance. Údaje zaměstnance jsou uváděny v následujícím rozsahu:

- jméno a příjmení

- bydliště
- datum narození
- místo narození
- rodné číslo
- stav

Další položkou je den vzniku pracovního poměru, po ní následuje popis sjednaného druhu práce a následně místo výkonu.

Zkušební doba je ve smlouvě v této firmě nastavena na 3 měsíce, což zákon umožňuje. Následující položka v pracovní smlouvě definuje mzdu. Tímto se eliminuje nutnost vystavování mzdového výměru. Mzda se skládá pouze z pevné části a je odesílána každý měsíc bezhotovostně na účet zaměstnance v takovém termínu, aby nejpozději 10. den v měsíci byla připsána na účtu zaměstnance.

Nároky na dovolenou jsou ve firmě Ing. Böhma nastaveny dle zákona na 4 týdny ročně. Tento rozsah ale není přímo ve smlouvě stanoven, jelikož zde zaměstnavatel pouze uvádí odkaz na příslušný zákon, tedy zákoník práce.

Pracovní doba je zaměstnavatelem rozvržena do 5ti pracovních dnů v rozsahu 40 hodin týdně. Současně firma Ing. Böhm rovnou v pracovní smlouvě stanovuje pracovní dobu, kterou jsou zaměstnanci povinni bezvýtku dodržovat.

Podpisem smlouvy zaměstnanec souhlasí s případným vysláním na pracovní cestu, což je dalším bodem pracovní smlouvy.

Předposlední tři body pracovní smlouvy se zabývají podmínkami pracovního poměru tohoto charakteru:

- svědomité vykonávání svěřené práce
- mlčenlivost

- dodržování bezpečnosti práce
- povinnost oznámit zaměstnavateli sjednání vedlejších pracovních poměrů, případně zahájení vlastní podnikatelské činnosti

Smlouva je vždy vystavována písemně a to ve dvou vyhotoveních. Každá strana pak svým podpisem souhlasí s obsahem pracovní smlouvy.

4.4. Obsah vzorové pracovní smlouvy - VIENNA INSURANCE GROUP

Vzor získané pracovní smlouvy, příloha 3 této bakalářské práce, je obecným vzorem rakouské pracovní smlouvy v koncernu. Pro lepší orientaci je přiložena jak v anglickém tak v českém jazyce (příloha 6). Smlouva je uzavírána mezi firmou, která je dále označována pouze jako zaměstnavatel, a zaměstnancem. U tohoto je uvedeno jméno a adresa.

Smlouva je rozdělena do šestnácti bodů. První bod pracovní smlouvy určuje den nástupu zaměstnance do zaměstnání. Druhý určuje pracovní zařazení zaměstnance a jeho náplň. Je zde přímo uveden název pracovní pozice s tím, že je dále popsána pracovní náplň této pozice. Pod tímto popisem je však dále uvedeno, že si zaměstnavatel též vyhrazuje právo, kdykoliv v průběhu zaměstnání změnit úkoly zaměstnance dle svých potřeb. Dále pak podpisem smlouvy zaměstnanec souhlasí s tím, že ho v průběhu pracovního poměru může zaměstnavatel přemístit, změnit mu pozici či ho převést na jiné oddělení tak, jak bude potřebovat.

Bod třetí definuje zkušební dobu a dobu trvání pracovního poměru. V tomto bodě je stanovena zkušební doba na jeden měsíc s odkazem na § 19 (2) rakouského zákoníku práce. V průběhu této zkušební doby může být pracovní smlouva ukončena ze strany zaměstnance, případně i zaměstnavatele, kterýkoliv den bez udání důvodu. Třetí bod je

pak zakončen tím, že po skončení zkušební doby je již pracovní smlouva na dobu neurčitou.

V bodě s číslem 4 určuje zaměstnanec zaměstnanci místo práce. Zde je uvedeno hlavní místo výkonu práce s tím, že zaměstnavatel může zaměstnance požádat o práci v jiných zařízeních zaměstnavatele, dokonce i v zahraničí.

V bodě číslo 5 je stanovena základní mzda v EUR. Splatnost této mzdy je každý následující měsíc po vzniku nároku. Ke dni 30. června a 30. listopadu získává pak zaměstnanec ještě speciální bonusy. V létě se jedná o bonus na dovolenou a v listopadu o předvánoční bonusy. Oba bonusy jsou vypláceny ve stejné výši a stejným způsobem, jak je uvedeno výše v bodě 5. Jedná se tedy o období 13. a 14. platu v České republice.

Šestý bod definuje pracovní dobu. Zpravidla je tato doba, jako v České republice, 40 hodin týdně, ale občas je díky kolektivnímu vyjednávání zkrácena na 38,5 nebo 38 hodin. Dále pak je zde určeno 30 minut na oběd.

V sedmém bodě jsou ustanovení o přesčasech. Tyto vznikají po vzájemné dohodě.

Bod 8 specifikuje nároky na dovolenou. Tyto nároky jsou ale často odlišné, proto odkazuje tento bod na příslušnou legislativu a podmínky nároku čerpání dovolené na zotavenou.

Bod 9 stanoví, že pokud je zaměstnanec nemocen, případně vznikla-li jeho absence z jiného důvodu, je povinen toto neodkladně nahlásit a v případě nemoci do třech dnů předat potvrzení od lékaře. V případě nedodržení tohoto termínu, čeká zaměstnance postih za dobu prodlení.

Desátý bod zavazuje zaměstnance k mlčenlivosti, svědomitému výkonu svěřené práce a současně i svěřené pravomoci. Podpisem smlouvy se zaměstnanec zavazuje, že

v průběhu trvání pracovní smlouvy a i po skončení nebude sdělovat jakékoliv informace o zaměstnavateli, především z interního prostředí.

Bod 11 jasně stanovuje, že zaměstnanec musí využívat pracovní dobu pouze pro pracovní účely. V této době se musí plně věnovat pouze své práci na svém pracovním místě. Jinak tomu může být pouze se souhlasem zaměstnavatele.

Bod 12 se zabývá výpověďmi a skončením pracovního poměru. Toto stanovuje příslušný zákon a zaměstnanec i zaměstnavatel jsou zavázáni jej dodržet. Výpověď musí být druhé straně předána vždy písemnou formou.

Třináctý bod stanoví, že tato pracovní smlouva se řídí zákonem a příslušnou kolektivní smlouvou.

Bodem čtrnáctým se zaměstnanec zavazuje ohlašovat osobní změny (ku příkladu změna adresy) zaměstnavateli včas.

V bodě 15 je upřesněn fond odstupného a v bodě 16 je stanoveno, že touto smlouva nahrazuje veškeré pracovní smlouvy a kontakty, které měl zaměstnanec předtím. Smlouva zůstává v této podobě do té doby, pokud nebude sepsán písemný záznam o změně. Pokud by se stalo, že některé články pozbudou v průběhu pracovního poměru platnosti, například novelizací současně platného zákona, ostatní články zůstanou platné, tak jak jsou sepsány.

Podpisem zaměstnanec stvrzuje, že se seznámil s celou pracovní smlouvou a souhlasí se všemi dojednanými body.

4.3. Komparace vzorových pracovních smluv

Prvním poznatkem je, že pracovní smlouvy z České podnikatelské pojišťovny, a.s. zaznamenávají velký vliv svého rakouského majitele a současně také vliv již mnoha let zkušeností v oblasti personalistiky. Smlouva je velice důkladně propracována a mimo zákonné náležitosti čítá i mnoho dalších, velice důležitých informací. Oproti tomu, rakouská pracovní smlouva z Vienna Insurance Group má co do obsahu převážně zákonné náležitosti, ale díky propracovanosti již v legislativě si toto rakouští sousedé mohou dovolit. Pokud by byla sepsána v České republice pracovní smlouva, obsahující pouze zákonná ujednání, byla by nejen velice krátká, ale samozřejmě by velice špatně plnila svůj účel. V takovém případě by jistě brzy docházelo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kteří podepsali takovou smlouvu, k častým neshodám a současně by se těžko stanovovalo, na čí straně je pravda, nebylaby-li zakotvena v legislativě.

Pracovní smlouva nemusí bezpodmínečně svým obsahem zaplnit několik stran, aby byla plně funkční smlouvou se všemi podstatnými náležitostmi. Pracovní smlouva z firmy Ing. Jiří Böhm je toho dobrým důkazem. Smlouva zaplňuje jednu stranu klasického formátu A4 a obsahuje vše důležité, co by správná smlouva měla mít. Současně je smlouva alespoň pěkně přehledná. V podstatě obě vzorové české pracovní smlouvy obsahují prakticky tytéž informace, s tím rozdílem, že v pracovní smlouvě České podnikatelské pojišťovny, a.s. jsou prakticky všechny body detailněji popsány. Toto se odráží například u mzdy. Mzda je v pracovní smlouvě firmy Ing. Jiřího Böhma definována následovně:

„Zaměstnavatel sjednává s pracovníkem měsíční mzdu, která je tvořena základní pevnou částkou ve výši

_____ Kč.

Zúčtovanou měsíční mzdu zaměstnavatel odešle bezhotovostním převodem na bankovní účet zaměstnance tak, aby byla na tento účet připsána nejpozději 10. den následujícího měsíce.“

Zatímco ve smlouvě České podnikatelské pojišťovny, a.s. identifikace mzdy a její výplaty vypadá následovně:

„Mzdové podmínky

a) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda dohodnutá ve smlouvě o odměňování. Tato mzda bude krácena za neodpracovanou dobu.

b) Mzda je stanovena již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin ročně.

c) Mzda je splatná po vykonání práce v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku.

d) Pravidelný termín výplaty mzdy je 15. den v měsíci. Případně-li tento den na den pracovního klidu, je termínem výplaty den tomuto dni předcházející. „

V své podstatě je v obou úryvcích pracovních smluv řečeno prakticky to samé. Mimo zmínky o práci přesčas. U firmy Ing. Jiřího Böhma je tudíž počítáno s tím, že práce přesčas se řídí příslušnými předpisy. Současně pak ke každé smlouvě České podnikatelské pojišťovny, a.s. přísluší mzdový výměr. Tento má vlastní dobu platnosti s tím, že jeho platnost končí skončením zařazení zaměstnance na smlouvené pozici. Ve mzdovém výměru je mzda rozložena do dvou složek:

- základní mzda
- osobní ohodnocení

Toto byl příklad mírného odlišení českých pracovních smluv. Je tedy velice zřejmé, že Česká podnikatelská pojišťovna, a. s. neponechává v pracovních smlouvách nic náhodě.

Pracovní smlouva z Vienna Insurance Group se zas až tak příliš svým obsahem neliší. Rozdílem je pouze to, že většina bodů v rakouské pracovní smlouvě je zákonnými náležitostmi.

Možnými rozdíly v české a rakouské pracovní smlouvě, které byly vyzorovány ve vzorových smlouvách jsou následující:

- rakouský zaměstnavatel si vyhrazuje právo změnit zaměstnanci pracovní povinnosti
- zakotvení prémiových odměn do pracovní smlouvy Vienna Insurance Group
- v rakouské smlouvě jsou nadefinovány povinnosti vyplývající z pracovní neschopnosti zaměstnance a jiných absencí
- rakouský zaměstnavatel si vyhrazuje právo být předem informován od zaměstnance v případě jeho zájmu o vedlejší zaměstnání
- zaměstnanecké preventivní pojištění – rakouské odchodné

Jak je vidět, rakouská pracovní smlouva se liší pouze v pár bodech, ale i těchto pár bodů navíc může být prospěšných.

4.4. Komparace pracovní smlouvy k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr v české organizaci

Český zákoník práce jasně stanovuje, že přednostně se k uzavírání pracovněprávního vztahu musí používat pracovní smlouva. Vzhledem k tomu, že ta se v některých případech nedá uzavřít, je třeba sáhnout po možnosti uzavřít jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Občas tomu ale není vyhnutí. Proč tedy? Nejčastěji je tomu u studentů, brigádníků. Pro zaměstnavatele dohoda představuje určitou volnost a hlavně zde nevzniká povinnost odvádět za takového pracovníka zdravotní a sociální pojištění. Pro zaměstnance pak dohoda znamená určitou nejistotu, avšak v případě krátkodobých brigád se s ní setkáváme snad zřídka.

Uvedme si nyní konkrétní případ za všechny, kdy je tedy vhodné využít dohody. Kdy tomu není vyhnutí. Toto je využíváno ve sledované české organizaci. Zaměstnavatel má již s určitým zaměstnancem pracovní smlouvu. Pracovní smlouva je stanovena druhem výkonu práce na odchod. Zaměstnanci je k tomuto nabídnuta možnost přivýdělků úklidem kanceláře. V tomto případě pak sáhne zaměstnavatel po uzavření dohody. Rozvržení pracovní doby postačí na 20 hodin týdně. Kanceláře jsou malé, často o jedné, maximálně dvou místnostech se zázemím. V tomto případě je varianta dohody přímo nutná. Zaměstnanec pracovní smlouvu již má, ale na jiný druh práce.

Náležitosti pracovních dohod jsou trochu jiné. Porovnejme tedy pracovní smlouvu, příloha 1 této bakalářské práce, s dohodou o pracovní činnosti, která je přílohou 4. Samozřejmostí je identifikace zaměstnavatele včetně zastoupení organizace na základě plné moci. Poté je třeba to samé uvést i u zaměstnance. Dohoda je uzavírána na základě § 76 zákoníku práce. Náležitosti dohod o pracovní činnosti čítají 11 bodů. Popsán je zde den nástupu do práce, určení druhu práce, dobu trvání pracovního poměru, místo výkonu práce, výše odměny za odvedenou práci, maximální odpracovanou dobu za týden, datum splatnosti odměny, odpovědnou osobu za dohled nad pracovníkem a současně i seznámení s předpisy souvisejícími s výkonem práce a poslední ustanovení zavazuje zaměstnance k mlčenlivosti o interním fungování společnosti, případně o používaných technologiích práce a zpracovávaných datech. Posledním bodem dohody jsou podpisy a datum a místo uzavření dohody. Některé tyto náležitosti jsou sice podobné jako u pracovní smlouvy, ale dohoda je spíše takovou zkrácenou verzí. Tak je tomu vlastně i v praxi. Dohody jsou administrativně daleko jednodušší. Zaměstnanec nedokládá tolik náležitostí před nástupem jako při uzavírání pracovní smlouvy. Pracovní doba je u dohody stanovena na maximum, tedy zaměstnanec není povinen odpracovat celých dvacet hodin týdně, jak je například v dohodě uvedeno. O odpracované době je na konci každého odpracovaného měsíce vyplňován pověřeným pracovníkem výkaz odpracovaných hodin. Na základě toho je pak zaměstnanci následující kalendářní měsíc vyplacena odměna na bankovní účet uvedený též v dohodě.

4.5. Návrh optimální struktury obsahu pracovní smlouvy

Navrhnout optimální strukturu pracovní smlouvy je nelehkým úkolem pro každého personalistu i ve spolupráci s odborníkem na pracovní právo. tohoto úkolu se nyní pokusím zhostit a za pomoci již prozkoumané české i rakouské pracovní smlouvy sestavím optimální strukturu pracovní smlouvy, jejíž vzor připojuji jako přílohu této bakalářské práce. Pracovní smlouva by měla být pro zaměstnance přehledná a srozumitelná. Mělo by v ní být uvedeno vše, co zaměstnance zajímá.

Samozřejmým základním bodem pracovní smlouvy je identifikace zaměstnavatele a následně i zaměstnance. Smlouva musí prokazatelně splňovat podmínky zákoníku práce, tudíž tato informace zde musí být uvedena. Dělení pracovní smlouvy do článků je dobrou variantou, proto bych tohoto využila i pro svou pracovní smlouvu.

V prvním článku je třeba stanovit počátek a dobu trvání pracovního poměru a délku zkušební doby. Tedy zpravidla zde bude uvedena doba třech měsíců jak je stanoveno zákonem.

Ve druhém článku je dobré uvést druh práce i s popisem pracovního místa. Tímto bych se vyhnula dalšímu zbytečnému formuláři ve formě náplně práce.

Článek třetí by pak určoval místo výkonu práce. Mzda by byla popsána v článku číslo 4 i s popisem splatnosti, výší mzdy včetně měny, ve které bude mzda vyplácena. V návaznosti na ujednání o mzdě je dobré zařadit jako článek 5 práci přesčas. Článek 6 určí rozvržení pracovní doby a článek 7 pak výpovědní doby. Další dohodnutá ujednání jsou zařazena do článku 8. Sem lze zahrnout požadavek zaměstnavatele o mlčenlivosti zaměstnance, ohlašovací povinnost zaměstnance nebo podmínky pracovních cest.

Do článku 9 s názvem „všeobecná a závěrečná ustanovení“ lze zahrnout následující:

- změny v obsahu pracovní smlouvy
- ostatní práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele
- počet vyhotovení pracovní smlouvy
- podmínky nároku na dovolenou.

Na konci pracovní smlouvy uvádím, že zaměstnanec si pozorně přečetl celou smlouvu a seznámil se s jejím obsahem a podpisem stvrzuje, že se všemi dohodnutými podmínkami souhlasí. Dále je uvedeno místo a datum sepsání pracovní smlouvy a podpis obou zúčastněných stran. Přehledný vzor pracovní smlouvy je přílohou číslo 5 této bakalářské práce.

5. Závěr

Pracovněprávní vztahy jsou aktuální každý den nikdy tomu ani jinak nebude, dokud bude svět potřebovat lidský faktor. Veškerá práva a povinnosti s tím spjatá tedy budou definována v legislativě a ta se vzhledem k neustálé globalizaci a zvyšování nároků bude měnit, jako tomu bylo doposud. Tato bakalářská práce se zabývala pracovním právem a dokumentem pracovní smlouvy, který písemně pojí zaměstnavatele a zaměstnance a současně stanovuje jejich práva a povinnosti, či v neposlední řadě i jejich ochranou. Zaměstnanecké podmínky v rámci Evropské unie nejsou všude stejné, ačkoli sociální politika, která v tomto celku byla a je velice tlačena kupředu, stále více zasahuje do sociálních politik jednotlivých členských států.

Pokud bychom se zaměřili čistě na koncepty pracovních smluv v České republice a Rakousku zjistíme, že rakouské zákonodárství v rámci pracovněprávních vztahů dává zaměstnavatelům menší možnost sestavit pracovní smlouvu, která by neobsahovala veškeré podstatné náležitosti. V jejich větším množství zákonem stanovených podmínkách je tedy menší prostor pro chyby nebo případné nedostatky v samotné pracovní smlouvě. Také je tímto eliminována možnost opomenutí určitých, pro jednotlivé strany více či méně důležitých, pracovních podmínek.

České pracovní právo se po značné úpravě v roce 2006 mělo vyznačovat větší liberálností, ale dle většiny odborníků pouze nastavil pravidlo „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Nový zákoník práce, na nějž se velice dlouho čekalo, nebyl přesně tím, co by experti považovali za pozitivní změnu. Je pravdou, že do úpravy nového zákoníku se značně promítly i události roku 1989, ale přesto bylo nutné hned rok po vstoupení zákoníku v platnost zapracovat na významnější novele.

Zákoník práce v Rakousku je tedy značně starší, než zákoník český. Do současné doby tak prošel mnoha novelami, ačkoliv v poměru k jeho stáří je počet novel menší, než český zákoník. Považte, zapojíme-li matematiku zjistíme, že rakouský zákoník platný

37 let byl 45x novelizován, kdežto český zákoník platný pouze 4 roky byl novelizován 18x. Rakušané se s největší pravděpodobností snaží pracovat precizně, což by zákonodárci určitě měli. To se právě odráží i na konceptech pracovních smluv. Rakouské pracovní smlouvy jsou ze zákona velice propracované, jejich zákonné náležitosti jsou daleko obsáhlejší a je jich podstatně více. V českých organizacích se k této preciznosti pracovních smluv musí propracovat sami, za pomoci svých právních oddělení. Než-li je dokonalý koncept pracovní smlouvy důkladně propracován, je zde mnoho příležitostí k značným chybám a v důsledku těchto chyb mohly být často vedeny i zbytečné a zdlouhavé spory. Pro menší zaměstnavatele, popřípadě i živnostníky, kteří nechtějí zbytečně utrácet za sestavení pracovní smlouvy pro své zaměstnance, by bylo lepší, pokud by český zákoník stanovil rovnou více zákonných náležitostí, které by byly pro všechny stručným návodem, jak sestavit správný koncept pracovní smlouvy.

Pro přiložený vzor návrhu konceptu ideální pracovní smlouvy byla dobrým vzorem právě pracovní smlouva z české organizace, která ale již v určitém směru kopíruje pracovní smlouvu svého koncernového majitele. Rakouská pracovní smlouva v podstatě nepotřebuje žádná doplnění. Vše je dáno zákonem.

Poslední velice zajímavou informací může být, že dne 8.3.2011 převzal generální ředitel rakouského koncernu z rukou prezidenta rakouské hospodářské komory prestižní ocenění za příkladný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům v obtížné ekonomicky nejisté době. Ocenění je pojmenováno po hornorakouském průmyslníkovi Karlu Leitlovi, kterýžto byl průkopníkem partnerských vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Při předání ocenění byl vyzdvižen výrazným smysl společnosti pro zodpovědnost a velice dobrý partnerský přístup k zaměstnancům celého koncernu. Významnou roli při ocenění hrálo i příkladné zajištění diverzity a rovného přístupu, což je současně i celoevropský trend.

6. Summary

The Czech Labour Code, which applied since 1965, needed to be fully upgraded after the formation of the Czech Republic in 1993. We have to consider the fact, that the Labour Code was originally created at a time that was far-off from a new democracy. Some ideas could no longer be practiced and the events of 1989 certainly have had an impact on the future of today's Labour Code. Thus, this new emerging code had to wait for many years to be put into practice. The Labour Code, which had not been approved until 2006, came into force in 2007. A technical amendment to the code followed almost immediately after it had been approved and another fifteen amendments, though minor ones, were effected since then.

In contrast, the Austrian Labour Code has been in force since 1974. Since then a number of, more or less, important amendments were passed and after Austria's entry into the European Union in 1995, European ideas had to be incorporated into Austrian law. This resulted in many EU amendments, being quite prominent in the Austrian Labour Code.

The Austrian legislation that slightly differs from the Czech, is however quite similar to the German one. This difference is for example reflected in the existence of trade unions, to name just a few. In the Czech Republic only large companies can have trade unions. The employees of small businesses have in fact no one to turn to in case a problem occurs. On the contrary, the Austrian employees can address and search support from the Chamber of Labour in such cases. The employees become in fact mandatory members of these chambers by paying them a small percentage of their wages on a monthly basis. Thus the chambers' objective is to secure the welfare of all employees, and this in cases, for example, when they are on maternity or paternity leave.

Furthermore, the employment contracts present another example which illustrates the difference that exists between the working environment in the Czech Republic and Austria. In particular, legal essentials of contracts show another fundamental difference. The Austrian legislative, namely the Austrian Labour Law, determines the legal essentials many times more than the Czech Labour Code, which only defines three such statutory legal essentials. In Austria, on the other hand, the contract, in order to be valid, must contain at least three times more legal essentials. Such a predefined contract gives employers a smaller margin for an eventual misconduct. This prevents from any future unnecessary disputes that may arise due to the fact described above.

As of May 1, 2011 the transitional arrangements restricting access to the labour market to citizens of the so-called EU-8 countries (Czech Republic, Poland, Hungary, Slovakia, Slovenia, Estonia, Lithuania and Latvia) will end. Thus the labour market in Austria will be accessible to the Czech workers. Those interested in professions in this country will therefore need to focus on the working conditions that await them there.

7. Seznam použité literatury

Knižní publikace:

Arbeitsrecht Griffbereit : *Wichtige Bestimmungen aus dem Arbeits- und Sozial Recht.*

Vídeň : TDS Sares, 2010. Dienstzettel, s. 68. ISBN 02Z034648M

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce : komentář.* 2. vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s.1123. ISBN 978-80-7400-317-2.

BRDEK, Miroslav; JÍROVÁ, Hana . *Sociální politika v zemích EU.* 1. Praha : Codex Bohemia, 1998. Základní pilíře sociální politiky v zemích EU, s.391. ISBN 80-85963-71-X.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo : 2. aktualizované a doplněné vydání.* Brno : DOPLNĚK, 2004., s.671. ISBN 1081-284-2004

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce : stručný komentář.* 6. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2010. Komentář k §30 až §39, s. 143. ISBN 978-80-7263-567-2

PALÁČEK, Milan . *Základní dokumenty Evropské unie.* Český Těšín : PORADCE, s.r.o., 2005. Orgány a instituce Evropské unie, s.766. ISBN 80-7365-071-1.

SCHELLE, Karel, *Právní dějiny.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2007. str.1136. ISBN 978-80-7380-043-7

Periodika:

PICHT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná?. *Právní rozhledy.* 2009, 16/2009, s. 586-591. ISSN 1210-6410.

POMAHAČ, Richard. Evropské soudní instituce : Evropský soudní dvůr: K zákazu překročení průměrné délky pracovní doby. *Právní rozhledy.* 2005, 4/2005, s. 147 - 149. ISSN 1210-6410.

ŠUBRT, Bořivoj. K některým otázkám obsahu pracovní smlouvy. *Práce a mzda.* 1994, 3/94, s. 27 - 29. ISSN 0032-6208

Judikatura:

Zákon. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje:

Ec.europa.eu [online]. 2010 [cit. 2010-11-07]. Pracovní právo. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=cs>>.

www.mpsv.cz, [online]. 2010 [cit. 2010-11-01]. Jaké změny v pracovněprávních předpisech nás čekají po novém roce?. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/9647>>.

Ostatní zdroje:

KNOT, Jaroslav. *Stručné informace o rakouském a českém zákoníku práce.* Vídeň, 2010. 3 s. Memorandum. ZU Vídeň.

8. Seznam příloh

- Příloha 1 Vzor pracovní smlouvy Česká podnikatelská pojišťovna, a.s.
- Příloha 2 Vzor pracovní smlouvy Ing. Jiří Böhm
- Příloha 3 Vzor pracovní smlouvy Vienna Insurance Group
- Příloha 4 Vzor dohody o provedení práce Česká podnikatelská pojišťovna, a.s.
- Příloha 5 Vzor návrhu optimálního obsahu pracovní smlouvy
- Příloha 6 Překlad přílohy 3 (pracovní smlouva Vienna Insurance Group)

Příloha 1

PRACOVNÍ SMLOUVA

Česká podnikatelská pojišťovna, a. s. Vienna Insurance Group se sídlem Budějovická 5,
140 21 Praha 4, IČ:63998530, zapsaná v OR vedeném MS v Praze odd.B, vložka 3433,
zastoupená Bc.Marcelou Novotnou, ředitelkou personálního odboru

dále jen „zaměstnavatel“)

a

.....

rodné číslo:.....

trvalé bydliště:.....

dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto pracovní smlouvu v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb. Zákoník práce,
v platném znění; a dalšími právními předpisy.

Článek 1

Vznik a trvání pracovního poměru

1. Dnem nástupu do práce je Tímto dnem vzniká pracovní poměr.
2. Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou
3. Pracovní doba činí 40 hodin týdně.

Článek 2

Zkušební doba

Zkušební doba činí 3 měsíce.

Článek 3

Druh práce

Druh práce, na který je zaměstnanec přijímán.....

Článek 4

Místo výkonu práce

Místem výkonu práce je:..... .

Článek 5 Další dohodnuté podmínky

1. Pracovní cesty

Zaměstnanec souhlasí s tím, že bude ze strany zaměstnavatele vyslán bez omezení a na dobu nezbytné potřeby na pracovní cesty.

2. Povinnost mlčenlivosti

a) Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech obchodní či technické povahy souvisejících se zaměstnavatelem, které mají skutečnou nebo alespoň potencionální materiální či nemateriální hodnotu a nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, které zaměstnavatel určí nebo již určil k utajení, o nichž se zaměstnanec dozvěděl při výkonu zaměstnání, za předpokladu, že byl seznámen s vůlí zaměstnavatele tyto

skutečnosti utajit, pokud nebyl zaměstnavatelem této povinnosti zproštěn. Tato povinnost trvá i po skončení pracovního poměru.

b) Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o výši své mzdy vyjma případů stanovených obecně závaznými právními předpisy.

3. Evidence pracovní doby

Zaměstnanec je povinen vést řádným a prokazatelným způsobem evidenci své pracovní doby.

4. Ohlašování změn v osobních poměrech

Zaměstnanec je povinen ohlašovat a dokladovat zaměstnavateli

neprodleně všechny změny v osobních poměrech a údajích, jakož i jiné důležité údaje mající vliv na jeho pracovněprávní vztahy a mzdové poměry u zaměstnavatele, hmotné a sociální zabezpečení nebo daňové a ostatní povinnosti zaměstnavatele stanovené obecně závaznými právními předpisy.

5. Způsob vyplácení mzdy

Zaměstnanec žádá o odesílání své mzdy ve výplatním termínu stanoveném zaměstnavatelem na účet, který oznámil zaměstnavateli, u peněžního ústavu v ČR.

6. Práce přesčas a pracovní pohotovost

Zaměstnanec v souladu s ustanovením § 93 odst. 2 zákoníku práce souhlasí s nařizováním práce přesčas nad zákonný limit upravený zákoníkem práce, kolektivní smlouvou a Mzdovým řádem ČPP, a.s., a dále ve smyslu § 95 zákoníku práce souhlasí s pracovní pohotovostí mimo pracoviště.

Článek 6 Všeobecná a závěrečná ustanovení

1. Obsah této pracovní smlouvy lze změnit jen písemnou dohodou smluvních stran.

2. Zaměstnanec prohlašuje, že byl před uzavřením této pracovní smlouvy seznámen s právy a povinnostmi, které pro něj z ní vyplývají, a že byl seznámen s právními a jinými předpisy vztahujícími se k práci jím vykonávané, zejména s právními a ostatními

předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při práci dodržovat.

3. Ostatní práva a povinnosti vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a ostatních pracovněprávních předpisů.

4. Tato pracovní smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnavatel a jedno zaměstnanec.

Informace zaměstnavatele
(Není smluvním ujednáním)

Podle ustanovení § 37 zákoníku práce informuje zaměstnavatel zaměstnance o těchto údajích:

1. Dovolena na zotavenou

Zaměstnanec má nárok na dovolenou na zotavenou v délce stanovené v ustanoveních § 211 a násl. zákoníku práce a v Kolektivní smlouvě.

2. Výpovědní doby

Výpovědní doby jsou stanoveny v ustanovení § 51 zákoníku práce.

3. Mzdové podmínky

a) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda dohodnutá ve smlouvě o odměňování. Tato mzda bude krácena za neodpracovanou dobu.

b) Mzda je stanovena již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin ročně.

c) Mzda je splatná po vykonání práce v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku.

d) Pravidelný termín výplaty mzdy je 15. den v měsíci. Případně-li tento den na den pracovního klidu, je termínem výplaty den tomuto dni předcházející.

4. Délka a rozvržení pracovní doby

a) Délka pracovní doby činí 40 hodin týdně.

b) Pracovní doba je rozvržena do pětidenní

ho pracovního týdne, přičemž nepřetržitý odpočinek v týdnu je stanoven na sobotu a neděli.

c) Začátek pevné pracovní doby je stanoven na 8.00 hodin a její konec na 16.30 hodin, pokud není rozpisem směn stanoveno jinak. Základní pracovní doba pružné pracovní doby je stanovena od 8.30– 15.00 hodin.

d) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyři a půl hodinách nepřetržité práce. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

e) V případě práce přesčas nebo v případě napracování doby zameškané z důvodu důležité osobní překážky v práci, kdy zaměstnanec pracuje po poskytnuté přestávce na jídlo a oddech dále nepřetržitě čtyři a půl hodiny, poskytne mu zaměstnavatel další pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut, pokud tato přestávka nepřípadne na konec směny.

V Praze dne 31.5.2010

.....
podpis zaměstnance

.....
Bc. Marcela Novotná
ředitelka personálního odboru

Příloha 2

PRACOVNÍ SMLOUVA

Ing. Jiří Böhm, Pod Lesem 665/2A, 373 71 Rudolfov

IČO: 46628576

(dále jen zaměstnavatel)

a

Jméno:

bydliště:

narozen:

rodné č.:

místo nar.:

stav:

(dále jen pracovník)

uzavírají tuto smlouvu:

Pracovní poměr na základě této smlouvy vzniká dnem:

S pracovníkem se sjednává druh práce:

Místem výkonu práce je provozovna:

Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou se zkušební dobou 3 měsíce.

Zaměstnavatel sjednává s pracovníkem měsíční mzdu, která je tvořena základní pevnou částkou ve výši _____ Kč.

Zúčtovanou měsíční mzdu zaměstnavatel odešle bezhotovostním převodem na bankovní účet zaměstnance tak, aby byla na tento účet připsána nejpozději 10. den následujícího měsíce.

Ostatní nároky pracovníka, zejména na dovolenou, pracovní volno aj. se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a předpisy zákoník práce provádějící.

Zaměstnavatel sjednává s pracovníkem pětidenní pracovní týden s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v rozsahu 40 hodin týdně. Pracovník bude svěřenou prací vykonávat v takto stanovené pracovní době:

_____ hod.

Zaměstnanec souhlasí s vysíláním na pracovní cesty.

Pracovník je povinen práci vykonávat svědomitě a odborně, řídit se příkazy zaměstnavatele a dbát zájmů svého zaměstnavatele. Při své práci je pracovník povinen dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

Pracovník se zavazuje dodržovat kázeň a zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděl v souvislosti s výkonem práce. Povinnost zachovávat mlčenlivost trvá i po případném rozvázání pracovního poměru.

Pracovník se zavazuje oznámit zaměstnavateli sjednání vedlejších pracovních poměrů, jakož i zahájení vlastní podnikatelské činnosti, a to bezodkladně poté, co tyto skutečnosti nastaly.

Tato smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních. Obě smluvní strany podepisují smlouvu na důkaz souhlasu s jejím obsahem.

Rudolfov, dne

.....
podpis pracovníka

.....
podpis a razítko zaměstnavatele

Příloha 3

Contract of employment

between employer

.....

and employee Mr./Mrs. (adress)

.....

1. EMPLOYMENT

The employment of the employee commences on

2. JOB TITLE AND JOB DESCRIPTION

Your job title is:
and is described as follows:

.....

.....

Your job title does not limit or define what you may be required to do. Because of the changing nature of the business the company reserves the right at any time during your employment to require you to undertake any duties falling within your capabilities and appropriate to your seniority.

You also agree that the company may transfer you to a different job, position or department commensurate with your status should the needs of the business dictate.

3. PROBATIONARY PERIOD AND DURATION OF CONTRACT

The employment is subject to a one month probationary period according to § 19 (2) AngG (=Austrian employee Act) from that date. During the probationary period the contract of employment may be terminated daily by either party. If this agreement is continued without a time limitation after the probationary period this agreement will be a contract of employment for an indefinite period of time.

4. PLACE OF WORK

Your main place of work will be at:

You may be required to work at other premises or abroad as necessary for the proper performance of your duties.

5. REMUNERATION AND CLASSIFICATION TO THE COLLECTIVE-BARGAINING AGREEMENT

Your basic salary shall amount to EUR twelve times a year. You will be paid monthly, on the last day of each calendar month, in arrears to a bank account to which you salary can be transferred automatically.

On the 30th of June you will receive a vacation bonus and on the 30th of November you will receive a Christmas bonus, both in the same amount and the same way mentioned above.

Because of the job title, the job description and the previous years as employee at any other employer given from the employee you will be classified to the collective-bargaining agreement for as follows:

job group: in the job year.

The employer agrees explicitly that the classification above is correct.

6. HOURS OF WORK

You are expected to work hours per week during normal office hours.

Your are entitled to a rest break of half an hour for lunch.

7. ADDITIONAL HOURS

Deviations to these working hours (additionsl hours) may be made by consent.

8. HOLIDAYS

The holiday claims are subject to the Austrian UrlG (= Haliday Act). The consumption of holidays is subject of mutual consent.

9. SICKNESS AND ABSENCE

You must inform the employer immediately of any sickness absence or other absence (fex accident, etc) and provide a completed doctor´s certificate after three consecutive days of sickness absence or other absence. The employer is also entitled to require this certificate before three consecutive days of sickness absence or other absence.

If the employee does not come up to his obligation providing the required certificate, he will not be remunerated for the period of default.

10. DUTIES TO THE COMPANY AN SECRECY

At alla times during the continuance of this contract of employment you will use your best endavors to promote and protect the interests of the employer and you will faithfully and diligently perform such duties and exercise such powers as many from

time to time be assigned to or vested in you and you shall not do anything that is harmful to the employer.

During or after this agreement you must not disclose or communicate to any person (other than in the proper performance of your duties under this contract or upon the instructions or with the approval of a director of the employer) or use for own purposes or for purposes others than the employer's any of the confidential information of the employer which you may have received or obtained (whether before or after signing this contract) while in the employment. This dissemination of confidential information entitles the employer to terminate the employment and claim damages.

11. OUTSIDE EMPLOYMENT

You will devote the whole of your time and attention and abilities to the business and affairs of the employer during your normal working hours (as set out above) and at such other times as the employer to your duties may reasonably require. Therefore you are not allowed to work outside except with the prior written consent of the employer.

12. TERMINATION BY EMPLOYER AND EMPLOYEE

This agreement may be terminated only by written notice by the employer with due regards to the legal period of notice at each 15th or last day of a calendar month (§ 20 (3) AngG).

This agreement may be terminated only by written notice by the employee with due regards to the legal notice period of one month commencing from the first day of the new month at each last day of the new month at each last day of a calendar month (§ 20 (4) AngG).

13. APPLICABLE LAW AND COLLECTIVE-BARGAINING AGREEMENT

This agreement has been constructed with and shall be governed by the law of Austria. Furthermore this agreement underlies the regulations of the Austrian Employment Act (= AngG) and the regulations of the collective-bargaining agreement for

.....

14. CHANGES OF RESIDENCE ADDRESS

The employee is obligated to immediately inform the employer about any changes of residence address or personal data. If the employee does not stick to this obligation, the risk of post receipt is taken by the employee.

15. external severance fund

According to §§ 9, 10 Severance Payment Act (BMVG) the appointed severance fund is

.....

16. your contract of employment

This contract sets out and supersedes all prior discussions, representations and previous contacts of employment between us. Modifications and changes of this contract are required to be laid down in written form and signed by us. The contract remains valid if modifications or changes are made without a written statement.

If some of the contractual articles are not effective or impossible, the remaining articles stay valid.

Acknowledgement

I have read trough and accept the terms of employment set out above.

Date.....

.....
Employer

.....
Employee

Příloha 4

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Česká podnikatelská pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group

se sídlem Budějovická 5, 140 21 Praha 4, IČ 63 99 85 30,
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 3433
zastoupená **Bc. Marcelou Novotnou, ředitelkou personálního odboru**
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Příjmení jméno

datum narození:

osobní číslo:

trvale bytem:

číslo účtu:

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají podle ustanovení zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce § 76 tuto:

dohodu o pracovní činnosti:

1. Zaměstnanec nastoupí do práce dne:
2. Zaměstnanec bude vykonávat práci:
3. Pracovní poměr se sjednává na dobu:
4. Pracovní doba je stanovena max. na 20 hod./týdně.
5. Místo výkonu práce:
6. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda ve výši,-Kč na hodinu.
7. Mzda bude zaměstnanci poukázána na shora uvedený bankovní účet a je splatná 15. dne následujícího měsíce.
8. Před uzavřením pracovní smlouvy byl zaměstnanec seznámen s právy a povinnostmi, které pro něj z této smlouvy vyplývají a za nichž má práci konat. Dále byl seznámen s vnitřními předpisy zaměstnavatele a s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat.
9. Zaměstnanec bude podle pokynů zaměstnavatele vykonávat osobně, svědomitě a řádně práce přidělené podle této smlouvy.
10. Práci za zaměstnavatele od zaměstnance převezme:.....
11. Zaměstnanec se zavazuje, že po dobu tohoto poměru určeného touto smlouvou a rovněž po jejím ukončení nebude žádným způsobem zveřejňovat, předávat ani ke svým soukromým účelům využívat individuální data (zejména týkající se klientů zaměstnavatele a spolupracujících subjektů), se kterými přišel do styku při výkonu zaměstnání. Tato data nebude v žádné formě vynášet z objektů kde pracuje, s výjimkou případů, kdy to vyžaduje technologie práce.

V Praze dne

.....

zaměstnanec

.....

zaměstnavatel

Příloha 5

Pracovní smlouva

uzavřená mezi

firmou

.....
(dále jen zaměstnavatel)

a

panem/paní

.....
(dále jen zaměstnanec)

v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, v platném znění; a dalšími právními předpisy.

Článek 1

Vznik a doba trvání pracovního poměru, zkušební doba.

Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce. Tímto dnem je Pracovní poměr je uzavírán do (na dobu neurčitou). Dnem nástupu do práce počíná běžet zkušební doba, která činí měsíce.

Článek 2

Druh a popis práce

Sjednávaným druhem práce je: Popis pracovní pozice:

.....
.....
.....

Článek 3

Místo výkonu práce

Hlavním místem výkonu práce je:

Článek 4

Mzda

Výše dohodnuté mzdy je Kč. Z toho je Kč základní mzda a Kč osobní ohodnocení.

Mzda bude vyplácena ve výplatním termínu na zaměstnancem určený bankovní účet u peněžního ústavu v ČR a je splatná po vykonání práce v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku.

Mzda bude krácena za neodpracovanou dobu.

Článek 5 Práce přesčas

Mzda je stanovena s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin ročně.

Článek 6 Pracovní doba

Pracovní doba činí 40 hodiny týdně.

Článek 7 Výpovědní doby

Výpovědní doby jsou uvedeny v ustanoveních § 51 zákoníku práce.

Článek 8 Další dohodnuté podmínky

1. Pracovní cesty

Zaměstnavatel může vyslat bez omezení zaměstnance na pracovní cesty, po dobu nezbytně nutnou.

2. Povinnost mlčenlivosti

Zaměstnanec je povinen zachovávat v průběhu a i po skončení pracovního poměru mlčenlivost o skutečnostech obchodní či technologické povahy, která souvisí se zaměstnavatelem.

3. Ohlašování změn v osobních poměrech

Zaměstnanec je povinen neprodleně po vzniku jakékoliv změny v osobních poměrech či osobních údajích, nahlásit zaměstnavateli, jakož i jiné důležité údaje, mající vliv na pracovněprávní vztahy a mzdové poměry u zaměstnavatele, hmotné a sociální zabezpečení nebo daňové a ostatní povinnosti zaměstnavatele stanovené obecně závaznými předpisy.

Článek 9 Všeobecná a závěrečná ustanovení

Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních z nichž jedno náleží zaměstnavateli a jedno zaměstnanci.

Ostatní práva a povinnosti vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce a ostatními pracovněprávními předpisy.
Zaměstnanec má nárok na dovolenou na zotavenou v délce stanovené v ustanoveních § 211 a násl. zákoníku práce a v Kolektivní smlouvě.

Zaměstnanec svým podpisem stvrzuje, že se s celou pracovní smlouvou seznámil a souhlasí se všemi dohodnutými podmínkami.

V..... dne.....

.....

zaměstnanec

.....

zaměstnavatel

Příloha 6

ZAMĚSTNANECKÁ SMLOUVA

Mezi zaměstnavatelem

.....

A zaměstnancem

Panem/paní

(adresa)

.....

1. ZAMĚSTNANECKÝ POMĚR

Zaměstnanecký poměr začíná v

.....

2. NÁZEV A POPIS PRÁCE

Název Vaší práce je:-----

a je popsán následujícím způsobem:

.....

.....

.....

Název vaší práce neomezuje ani neurčuje co po vás může být požadováno. Kvůli proměnlivému charakteru podnikání si společnost vyhrazuje právo kdykoliv v průběhu trvání poměru požadovat po vás převzetí jakýchkoliv povinností odpovídajících vašim schopnostem a služebnímu zařazení.

Souhlasíte také s tím, že vás společnost může přeřadit na rozdílnou práci, pozici nebo oddělení odpovídající vašemu postavení, tak jak si to vyžádají potřeby podnikání.

3. ZKUŠEBNÍ OBDOBÍ A TRVÁNÍ SMLOUVY

Zaměstnanecký poměr je předmětem jednoměsíčního zkušební ho období podle §19 (2) AngG (= Rakouský Pracovní Zákoník), během kterého může být zaměstnanecká smlouva vypovězena kdykoliv kteroukoliv ze stran. Jestliže tato smlouva pokračuje bez ukončení i po zkušební lhůtě, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

4. MÍSTO PRÁCE

Hlavní místo výkonu vaší práce bude v.....

Může po vás být vyžadována práce na jiných provozovnách nebo v zahraničí, tak jak to bude nezbytné k řádnému plnění vašich povinností.

5. ODMĚNA A ZAŘAZENÍ PODLE UJEDNÁNÍ O KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ

Váš základní plat dosáhneEUR dvanáctkrát ročně. Budete vyplácen/a měsíčně, poslední den kalendářního měsíce, zpětně na bankovní účet, na který váš plat bude převáděn automaticky.

30. června dostanete prázdninové prémie, 30 listopadu dostanete vánoční prémie. Obojí na stejný účet a stejným způsobem jako předchozí.

Podle názvu zaměstnání, popisu práce a předchozí praxe u jiných zaměstnavatelů budete zařazen(a) do ujednání o kolektivní smlouvě na následujícím způsobem:
Pracovní skupina:.....v.....roce zaměstnání.

Zaměstnavatel výslovně souhlasí, že toto zařazení je správné.

6. PRACOVNÍ DOBA

Očekává se od vás odpracování hodin týdně v době běžných pracovních hodin. Jste oprávněn(a) k půlhodinové přestávce na oběd.

7. PRÁCE PŘESČAS

Odchylka od pracovní doby (práce přesčas) může být upravena oboustrannou dohodou.

8. DOVOLENÁ

Nárok na dovolenou je upraven rakouským UrlG (zákon o dovolené). Výběr dovolené je předmětem oboustranné dohody.

9. NEMOC A NEPŘÍTOMNOST

Jste povinen oznámit zaměstnavateli neprodleně jakoukoliv nepřítomnost způsobenou nemocí i jakoukoli jinou nepřítomnost (například nehodu apod.) a poskytnout vyplněné lékařské potvrzení po třech nepřetržitých dnech absence způsobené nemocí nebo jiné absence. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn požadovat potvrzení dříve než po třech nepřetržitých dnech absence způsobené nemocí nebo jiné absence.

Jestliže zaměstnanec nedodrží povinnost poskytnout požadované potvrzení, nebude po dané období honorován.

10. POVINNOSTI KE SPOLEČNOSTI A MLČENLIVOST

Vždy během trvání této smlouvy o zaměstnání budete využívat své úsilí co nejlépe k prosazování a ochraně zájmů zaměstnavatele a budete svědomitě a pilně vykonávat povinnosti, které vám budou přiděleny a využívat veškeré síly a pravomoci, které vám budou přiděleny, a nebudete dělat nic, čím byste poškodil zaměstnavatele.

Během trvání a po ukončení této smlouvy nesmíte odkrýt nebo prozradit (jinak než při plnění vašich povinností podle této smlouvy nebo podle pokynů nebo se schválením vedoucího zaměstnavatele) nebo využít k vlastním účelům či záměrům jiným než

zaměstnavatelovým jakékoliv důvěrné informace zaměstnavatele které jste mohli obdržet nebo získat (ať už před nebo po podepsání této smlouvy) během zaměstnání. Šíření důvěrných informací opravňuje zaměstnavatele k ukončení zaměstnání a k nárokování náhrady škod.

11. VEDLEJŠÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Budete věnovat veškerý svůj čas a pozornost a schopnosti záležitostem a věcem zaměstnavatele během pracovní doby (jak je stanoveno výše) i jindy jak to budou oprávněně vyžadovat vaše povinnosti nebo zaměstnavatel. Z tohoto důvodu vám není dovoleno pracovat mimo vaše hlavní zaměstnání s výjimkou předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele.

12. UKONČENÍ ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCEM

Tato dohoda smí být ukončena pouze písemnou výpovědí zaměstnavatelem s patřičným ohledem na zákonnou dobu výpovědi, to je každého patnáctého v měsíci nebo poslední kalendářní den v měsíci. (§20 (3) AngG).

Tato dohoda může být ukončena pouze písemnou výpovědí zaměstnance s patřičným ohledem na zákonnou jednoměsíční dobu výpovědi, začínající prvního dne nového měsíce, podanou poslední kalendářní den v měsíci. (§20 (4) AngG).

13. PLATNÉ PRÁVO A UJEDNÁNÍ O KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ

Tato dohoda byla vytvořena a je spravována podle rakouského práva. Tato smlouva rovněž podléhá ustanovením rakouského zákoníku práce (=AngG) a ustanovením kolektivní smlouvy pro.....

14. ZMĚNA ADRESY BYDLIŠTĚ

Zaměstnanec je povinen neprodleně informovat zaměstnavatele o všech změnách adresy bydliště nebo osobních údajů. Jestliže zaměstnanec nedodrží tuto povinnost, přebírá tím odpovědnost za případně vzniklé potíže s doručováním.

15. ZAMĚSTNANECKÉ PREVENTIVNÍ POJIŠTĚNÍ

Podle § 9, §10 BMVG (zákon o preventivním zaměstnaneckém pojištění) je vybranou pojišťovnou

16. VAŠE ZAMĚSTNANECKÁ SMLOUVA

Touto smlouvou zastarávají všechny předchozí rozhovory, vyjádření a kontakty mezi námi. Změny a úpravy této smlouvy musejí být předloženy v písemné formě a námi podepsány. Jestliže úpravy a změny budou udělány bez písemného zakotvení, smlouva zůstává platná.

Jestliže některé články jsou nebo se stanou neúčinnými nebo nemožnými, ostatní články zůstávají platné.

Poučení

Pročetl jsem a přijal podmínky zaměstnání výše předložené.

Datum:.....

.....

Zaměstnavatel

.....

Zaměstnanec