

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
FILOZOFICKÁ FAKULTA
ÚSTAV ROMANISTIKY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

KOMPARATIVNÍ ANALÝZA ČESKÉ A ITALSKÉ ÚPRAVY
PRACOVNÍHO POMĚRU A PŘÍSLUŠNÉ PRÁVNÍ TERMINOLOGIE

Vedoucí práce: **JUDr. Mgr. Ivo Petruš, Ph.D.**

Autor práce: **Gabriela Vlčková**

Studijní obor: Italský jazyk

Ročník: 4.

2013

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

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

České Budějovice 11. ledna 2013

.....

Gabriela Vlčková

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat JUDr. Mgr. Ivovi Petřů, Ph.D. za cenné rady a připomínky, které mi poskytoval při psaní této práce, a za jeho čas, který mi věnoval při konzultacích, a dále děkuji PhDr. Marcele Novákové a Dott. Fabiu Ripamontimu za jejich pomoc s odborným překladem.

Anotace

Hlavním cílem této bakalářské práce je porovnat českou a italskou úpravu pracovního poměru a na základě toho zjistit, do jaké míry jsou tyto dvě úpravy podobné nebo rozdílné.

Práce je rozdělená do pěti větších kapitol, které jsou následně rozdělené na menší podkapitoly. V první kapitole se zabývám historií pracovního práva a jeho právním základem v obou zemích. Ve druhé kapitole se detailněji zaměřuji na jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů v České republice a následně v Itálii. Ve třetí kapitole přibližuji pravidla týkající se pracovních smluv, vzniku a zániku pracovního poměru v těchto dvou státech. Ve čtvrté kapitole, která je stěžejní částí práce, provádím na základě zjištěných skutečností komparaci s důrazem na odlišnosti či podobnosti obou úprav. V poslední, páté, kapitole rozebírám příslušnou právní terminologie, na jejímž základě je následně vytvořen italsko-český glosář. Práci uzavírá resumé v italštině.

Annotation

The aim of this bachelor thesis is to compare the Czech and Italian regulation of employment relationship and on the basis of this comparison determine to what extent they are similar or different.

The thesis is divided into five major chapters, which are consequently divided into a number of smaller subchapters. In the first chapter I deal with the history of labor law and with its legal basis in both countries. The second chapter focuses in detail on individual types of labor relations in the Czech Republic and then in Italy. The third chapter explains the rules related to employment contracts, establishment and termination of employment relationship in these two states. In the fourth chapter, which is the main part of this work, I make a comparison on the basis of the findings with an emphasis on the differences and similarities between both regulations. In the final, fifth, chapter I make an analysis of terminology and then create an Italian-Czech glossary. The thesis is concluded with a summary in Italian language.

Obsah:

Úvod.....	8
1. Historický vývoj a prameny pracovního práva.....	10
1.1 Historický vývoj pracovního práva v ČR.....	11
1.2 Historický vývoj pracovního práva v Itálii.....	11
1.3 Prameny pracovního práva v ČR.....	12
1.4 Prameny pracovního práva v Itálii.....	14
2. Druhy pracovněprávních vztahů.....	16
2.1 Druhy pracovněprávních vztahů v ČR.....	16
2.1.1 Pracovní poměr.....	17
a) Pracovní poměr na dobu neurčitou.....	19
b) Pracovní poměr na dobu určitou.....	19
2.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	20
a) Dohoda o provedení práce.....	21
b) Dohoda o pracovní činnosti.....	21
2.1.3 Agenturní zaměstnávání.....	22
2.2 Druhy pracovněprávních vztahů v Itálii.....	23
2.2.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou.....	23
2.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou.....	24
2.3 Druhy pracovních smluv v Itálii.....	24
2.3.1 Učňovská smlouva.....	25
2.3.2 Pracovní smlouva na zadaný projekt.....	26
2.3.3 Pracovní dodavatelská smlouva.....	27
2.3.4 Pracovní smlouva občasná (na zavolání).....	29
3. Pracovní smlouva, vznik a zánik pracovního poměru.....	30
3.1 Pracovní smlouva, vznik a zánik pracovního poměru v ČR.....	30
3.1.1 Pracovní smlouva.....	30
3.1.2 Vznik pracovního poměru.....	31
3.1.4 Zánik pracovního poměru.....	32
a) Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	33
b) Výpověď.....	34
c) Okamžité zrušení pracovního poměru.....	36
d) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	37

e) Smrt zaměstnance.....	37
f) Smrt zaměstnavatele.....	37
g) Uplynutí doby.....	38
3.2 Pracovní smlouva, vznik a zánik pracovního poměru v Itálii.....	39
3.2.1 Pracovní smlouva.....	39
3.2.2 Vznik pracovního poměru.....	39
3.2.4 Zánik pracovního poměru.....	40
a) Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	40
b) Výpověď.....	40
c) Smrt zaměstnance.....	42
d) Uplynutí doby.....	42
4. Komparativní analýza.....	43
4.1. Základní prameny.....	43
4.2 Druhy pracovních poměrů.....	43
4.2.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou.....	43
4.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou.....	43
4.3 Dohoda o provedení práce a Pracovní smlouva na zadaný projekt.....	44
4.4 Pracovní dodavatelská smlouva a Agenturní zaměstnávání.....	44
4.5 Vznik pracovního poměru.....	45
4.6 Zánik pracovního poměru.....	46
4.6.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	46
4.6.2 Výpověď.....	46
4.6.3 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	46
4.6.4 Smrt zaměstnance.....	47
4.6.5 Smrt zaměstnavatele.....	47
4.6.6 Uplynutí doby.....	47
5. Rozbor příslušné právní terminologie.....	48
5.1. Právní jazyk, terminologie v oblasti práva.....	48
5.2 Rozbor konkrétních termínů a spojení.....	49
Glosář.....	52
Závěr.....	53
Résumé.....	55
Použité zdroje a literatura.....	57

Úvod

Tématem této bakalářské práce je komparativní analýza české a italské úpravy pracovního poměru. Toto téma jsem si zvolila, protože mi připadá zajímavé a aktuální z důvodu členství obou států v Evropské unii, a zároveň má i praktické využití, neboť dosud ještě v češtině nebylo komplexně zpracováno.

Cílem této práce je prozkoumat druhy pracovních poměrů a jejich vznik a zánik v obou úpravách, a na základě toho zjistit, do jaké míry jsou tyto dvě úpravy podobné nebo rozdílné. Důležitou částí této práce bude také provedení rozboru příslušné právní terminologie. V práci se kromě pracovního poměru zmíním také o jiných druzích pracovněprávních vztahů a typech pracovních smluv.

Největší rozdíly mezi českou a italskou úpravou pracovního poměru vidím v odlišné úpravě základních pramenů, neboť české pracovní právo je upraveno v zákoníku práce, avšak italské pracovní právo je upraveno v zákoníku občanském. Domnívám se také, že podrobněji a přehledněji je zpracována česká úprava pracovního práva.

Pro snadnější orientaci v dané problematice práci rozdělím do pěti základních kapitol, které budou následně rozděleny na menší podkapitoly.

V první kapitole stručně přiblížím vývoj českého a italského pracovního práva a zároveň představím základní prameny a strukturu obou právních řádů.

Ve druhé kapitole uvedu typologii pracovněprávních vztahů v České republice a v Itálii, a poté se detailněji zaměřím na jednotlivé druhy. Mezi ty patří v ČR kromě pracovního poměru také dohody konané mimo pracovní poměr. Do italské části zařadím vedle pracovního poměru i různé typy pracovních smluv.

Ve třetí kapitole přiblížím základní pravidla týkající se pracovních smluv, vzniku, změn a zániku pracovního poměru v těchto dvou státech.

Ve čtvrté kapitole, která bude stěžejní částí práce, provedu na základě zjištěných skutečností komparaci základních pramenů, jednotlivých typů smluv a vzniku a zániku pracovního poměru s důrazem na odlišnosti či podobnosti obou úprav.

V poslední, páté, kapitole se budu zabývat vybranými pojmy z příslušné právní terminologie, které budou použity v této práci. Na jejich základě následně vytvořím dvojjazyčný glosář, který bude obsahovat hlavní pojmy v italském jazyce a jejich ekvivalenty v českém jazyce.

V závěru práce shrnu všechny poznatky o podobnostech a rozdílnostech, které získám při psaní této práce, a zároveň zhodnotím svou domněnku, kterou jsem uvedla výše, a to, že největší rozdíly mezi oběma úpravami budou spočívat v základních pramenech a podrobnostech ve zpracování zákoníků. Celou práci bude uzavírat résumé v italštině.

Co se týče českého pracovního práva, vycházela jsem především ze zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce* a dále z internetových a knižních zdrojů. Z těch mohu jmenovat např. publikaci Miroslava Běliny *Pracovní právo* nebo *Základy pracovního práva* od Milana Galvase.

Informace týkající se italského pracovního práva jsem čerpala převážně z italského *občanského zákoníku (Codice Civile)* knihy páté pátého titulu a dále z *nařízení vlády č. 276 z roku 2003 a č. 368 z roku 2001*.

Překlady pro tuto práci jsou mé vlastní. Při překládání jsem využila překladové i výkladové slovníky.

V rámci této práce bude uplatněna především metoda deskriptivní a komparativní.

1. Historický vývoj a právní základ

V první kapitole se budu zabývat vývojem českého a italského pracovního práva, protože alespoň stručné přiblížení historie považuji za nezbytné pro lepší pochopení současné situace, a dále bych chtěla představit základní prameny a strukturu obou právních řádů.

1.1 Historický vývoj pracovního práva v ČR

Pracovní právo jako takové je považováno za novodobé právní odvětví, které na našem území začalo vznikat ve druhé polovině 19. století. S určitou úpravou výkonu práce se ale můžeme setkat již ve středověku, například v horním právu, cechovních předpisech a čeledních rádech,¹ i když pracovní zákonodárství je spojováno především s rozvojem kapitalismu.

Výrazné zlepšení podmínek, které umožňovaly vývoj zákonodárství o práci, nastalo až na přelomu 18. a 19. století v souvislosti se zrušením nevolnictví v roce 1781.²

V roce 1811 byl vydán *Všeobecný rakouský občanský zákoník*, který upravoval moderní pracovní vztahy. Zejména upravil *námezdní smlouvu*, která obsahovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Roku 1842 byl vydán Dvorský dekret, který upravil podmínky pro zaměstnávání dětí.

I v období Československé republiky byla za základní formu pracovních podmínek pokládána služební smlouva,³ přičemž nově vytvořený stát přejal i dřívější pracovní zákonodárství, které doplnil a upravil. Ve dvacátých letech ale pracovní zákonodárství dospělo do všeobecné stagnace a až velká hospodářská krize, ve které se republika po roce 1929 po poválečném rozvratu nacházela, ovlivnila jeho rozvoj.

Za nacistické okupace v letech 1939 – 1945 stále platily dřívější pracovněprávní předpisy, které byly doplněny o některé úpravy. Mimo jiné tyto předpisy obsahovaly i nacistická opatření, jako např. nucená práce nebo diskriminace v zaměstnání, a tato opatření dále nahradila svobodné odborové organizace tzv. Národní odborovou ústřednou zaměstnaneckou.⁴

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 25 – 26

² Tamtéž, s. 26

³ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň 2009, s. 33

⁴ BĚLINA, Miroslav, *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 30 – 31

Na konci 50. let bylo pracovní právo roztržštěným a téměř nepoužitelným komplexem právních norem, který tvořily zejména zákony vydané po roce 1945. Proto bylo nutné vytvořit ucelenou soustavu pracovního práva, a tak se roku 1960 rozhodlo o přípravě zákoníku práce. Ten nahradil všechny předpisy upravující pracovněprávní vztahy, které až do té doby platily. Jednotně upravil povinnosti a práva pro všechny zaměstnance v pracovním poměru. Vyřešením všech otázek, které souvisely s pracovněprávními vztahy, se pracovní právo stalo zcela samostatným odvětvím práva. Po roce 1989 prošel zákoník práce několika úpravami, které byly nutné po přechodu státu k tržní ekonomice. Bylo třeba upravit oblasti týkající se faktu, že zaměstnavateli se již mohli stát i soukromí podnikatelé.

Na základě evropské dohody, která vstoupila v platnost 1. 2. 1995, začal proces harmonizace českého práva s právem EU. Do českého práva se promítla většina požadavků evropských pracovněprávních norem, které zavedla novela zákoníku práce z roku 2000. V roce 2006 byl ale s účinností od 1. 1. 2007 schválen nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který byl o rok později kvůli řadě věcných chyb k 1. 1. 2008 opět změněn další rozsáhlou novelou.

Nejnovější úpravy, které byly v zákoníku zavedeny, jsou formulovány ve znění účinném od 1. 1. 2012 na základě novely č. 365/2011 Sb. ze dne 6. 11. 2011. Aktuální znění zákoníku práce (dále jen ZPr) nalezneme pod zákonem č. 262/2006 Sb.

1.2 Historický vývoj pracovního práva v Itálii⁵

V Itálii, tradičně zemědělské zemi, se začalo pracovní právo vyvíjet ve srovnání s ostatními zeměmi v západní Evropě s určitým zpožděním.

Jako výchozí bod pro vývoj pracovního práva je obvykle považován přechod z nedokonalé úpravy italského občanského zákoníku Codice Civile (dále jen c. c.) z roku 1865, který ještě neupravoval pracovní vztah, ale dle čl. 1570 c. c a následujících pouze zařazení děl a služeb, na úpravu pracovního vztahu ve všech jeho aspektech.

Se vstupem v platnost nového a aktuálního občanského zákoníku z roku 1942 vzniklo přehledné uspořádání oblasti pracovního práva, které do té doby nebylo vyčleněno od práva občanského, a začalo docházet k odlišování soukromoprávních vztahů. Pracovní právo je upraveno v knize V, zejména první čtyři kapitoly (čl. 2060 - 2246):

⁵ http://www.simone.it/catalogo/v4_7.pdf

- Obor odborných činností (čl. 2060 - 2081),
- Práce v podniku (čl. 2082 - 2221),
- Nezávislá činnost (čl. 2222 - 2238),
- Závislá činnost ve zvláštních vztazích (čl. 2239-2246).

Jeden z nejdůležitějších okamžiků je spjat s přijetím nové Ústavy republiky, která byla schválena dne 22. 12. 1947 a vstoupila v platnost dne 1. 1. 1948, a která nahrazuje korporativistickou vizi fašistického státu (jíž byl inspirován občanský zákoník z roku 1942) demokratickou a sociální vizí tím, že zakládá republiku na práci (čl. 1 Ústavy).

Tak začíná nové období pracovního práva, zaměřující se na ústavní principy, které označují limity a nařízení, v rámci kterých je nutné najít řešení případných konfliktů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

1.3 Prameny pracovního práva v ČR

Pramen práva představuje zdroj, v němž nacházíme pravidla chování určená subjektům, je bezprostředním zdrojem poznání práva. Jsou to pravidla chování vydávaná nebo uznávaná státem, jejichž dodržování je garantováno donucovací mocí státu.

Za formální prameny pracovního práva považujeme:

- normativní právní akty,
- kolektivní smlouvy,
- vnitropodnikové právní normy,
- technické normy,
- pravidla slušnosti a občanského soužití,
- mezinárodní smlouvy,
- nálezy Ústavního soudu ČR.

Normativní právní akty jsou výsledkem normativní činnosti orgánů státu a obsahují obecná pravidla chování, tj. vztahují se vždy na celou skupinu případů stejného druhu a neurčitého počtu. Tyto akty mohou mít různou právní sílu, která závisí na tom, kdo určitý normativní právní akt přijal. Mezi normativní právní akty řadíme ústavu a ústavní zákony, zákony, nařízení vlády, vyhlášky, směrnice, výnosy ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy.

Nejdůležitějším normativním pramenem českého pracovního práva je Ústava České republiky (č. 1/1993 Sb.), a také Listina základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb.) jako součást ústavního pořádku České republiky. V Listině základních práv a svobod jsou vyjádřeny základní zásady, jako zákaz diskriminace, zákaz nucené práce, právo na svobodnou volbu povolání, právo na zaměstnání, právo na spravedlivou odměnu za práci a na pracovní podmínky, právo na stávku atd. Základními normativními prameny českého pracovního práva jsou:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Kolektivní smlouvy představují druhou nejvýznamnější skupinu pramenů pracovního práva. Kolektivní smlouva jako normativní smlouva se od normativního právního aktu liší především subjekty, kterými jsou fyzické a právnické osoby (odborníky, jejich organizace a zaměstnavatelé a jejich organizace), a způsobem vzniku. Na rozdíl od normativních právních aktů má i rysy právního úkonu, to znamená, že může být postížena neplatností právního úkonu.

Vnitropodnikové právní normy mají omezenou místní působnost. Od normativních právních aktů se liší v orgánech, které mají pravomoc je přijímat. Jsou vydávány zaměstnavateli na základě zmocnění obsaženém v normativním právním aktu. Můžeme mezi ně zařadit pracovní řád, vnitřní předpis, vnitřní mzdový předpis a vnitropodnikové normy spotřeby práce.

Technické normy jsou České státní normy vydávané na základě zákona o technické normalizaci a nejsou pramenem pracovního práva jako celek. Jejich účelem je úprava technických, technologických a podobných otázek. Pokud však upravují otázky týkající se bezpečnosti práce a ochrany života a zdraví při práci, tak jsou v tomto smyslu považovány za pramen českého pracovního práva.

Pravidla slušnosti a občanského soužití jsou normami morálními a nemají povahu norem právních. Mají normativní sílu pouze ve spojení s právní normou, která jejich aplikaci stanoví, a jen v rozsahu, jenž právní norma dovoluje. Jedná se např. o ustanovení § 73 odst. 1 a) ZPr (zaměstnanec je povinen dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci).

Mezinárodní smlouvy jsou zvláštní prameny českého pracovního práva, jelikož se sjednávají mezi státy jako subjekty mezinárodního práva nebo mohou být výsledkem činnosti mezinárodních organizací. Mezinárodní smlouvy mohou obsahovat i pravidla chování, která určují povinnosti a práva konkrétním vnitrostátním subjektům. Proto, aby tato normativní pravidla mohla být aplikovatelná pro vnitrostátní pracovní právo, se musí transformovat do vnitrostátního pracovního řádu, což znamená, že stát musí svůj závazek vyplývající z mezinárodní smlouvy realizovat ve svém vnitrostátním právním řádu. V českém pracovním právu se setkáváme s bilaterálními⁶ a multilaterálními⁷ mezinárodními smlouvami. Nejširší bilaterální smlouvou je smlouva mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů, publikovaná pod č. 227/1993 Sb. V případě multilaterálních smluv se jedná zejména o úmluvy Mezinárodní organizace práce.

Nálezy Ústavního soudu ČR. Ústavní soud může nálezy zrušit zákony nebo jejich jednotlivá ustanovení, jsou-li v rozporu s ústavním zákonem, nebo mezinárodní smlouvou.

Mezi další prameny pracovního práva patří i významné evropské předpisy, jako např.:

- Směrnice Rady ES č. 93/104 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se některých otázek úpravy pracovní doby,
- Směrnice Rady ES č. 2000/43 EEC, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ,
- Směrnice Rady ES č. 2000/78 EEC, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

1.4 Prameny pracovního práva v Itálii⁸

Za formální prameny italského pracovního práva jsou považovány:

- Prameny práva na státní úrovni,
- Prameny práva mezinárodního a komunitárního,
- Regionální prameny práva,
- Prameny odborového práva (kolektivních smluv) a

⁶ Těmito smlouvami se zajišťuje cizím státním příslušníkům, že jim po dobu pracovní činnosti v republice vznikají práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích za stejných podmínek jako občanům ČR.

⁷ Tyto smlouvy jsou výsledkem činnosti mezinárodních organizací.

⁸ http://www.simone.it/catalogo/v4_7.pdf

- Zvyklosti.

Prameny práva na státní úrovni. Mezi tyto prameny řadíme italskou ústavu (Costituzione della Repubblica Italiana), ve které se vedle základních zásad (čl. 1, 3, 4) nachází také ekonomické vztahy, kterým je věnována celá třetí kapitola části jedna a dále především:

- čl. 35 – ochrana práce, vzdělávání a profesní postup zaměstnanců,
- čl. 36 – určení mzdy, pracovní doba, doba odpočinku, dny volna,
- čl. 37 – zajišťuje zaměstnankyni ženě stejná práva jako zaměstnanci muži,
- čl. 38 – formy sociální péče a sociálního zabezpečení,
- čl. 39 - 40 – odborové organizace a právo na stávku,

a italský občanský zákoník (c. c.), kde je pracovní právo upraveno v knize V, zejména v prvních čtyřech kapitolách (čl. 2060 – 2246)

- čl. 2060 – 2081 – Právní úprava živností,
- čl. 2082 – 2221 – Práce v podniku,
- čl. 2222 – 2238 – Nezávislá činnost,
- čl. 2239 – 2246 – Závislá činnost ve zvláštních vztazích.

Prameny práva mezinárodního a komunitárního. Patří sem mezinárodní smlouvy (trattati internazionali), úmluvy Mezinárodní organizace práce (l'Organizzazione Internazionale del lavoro) a normy Evropského společenství (norme dell'Unione Europea). První dva prameny jsou považovány za nepřímé, neboť musí být ratifikovány státem, aby mohly být součástí italského právního řádu, tedy účinné a závazné.

Regionální prameny práva. Legislativní kompetence regionů byla v oblasti práva po dlouhou dobu omezena, vztahovala se na odborné vzdělávání a zdravotní asistenci. S nabytím platnosti nařízení vlády č. 469 z 23. 12. 1997, se kompetence regionů zvýšily, hlavně v oblasti politiky práce.

Prameny odborového práva (kolektivních smluv) jsou smlouvy národního charakteru uzavřené mezi národními organizacemi reprezentujícími zaměstnance a asociacemi zaměstnavatelů, které společně rozhodují o pracovních vztazích.

Zvyklosti jsou v pracovním právu upraveny čl. 2078 c. c. a použije se jich pouze v případě neexistence smlouvy nebo zákona.

2. Druhy pracovněprávních vztahů

V této kapitole bych ráda uvedla typologii pracovněprávních vztahů v ČR a v Itálii a poté se budu detailněji zabývat jednotlivými druhy.

2.1 Druhy pracovněprávních vztahů v ČR

Pracovněprávními vztahy jsou ve smyslu zákoníku práce právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Z hlediska předmětu pracovního práva lze pracovněprávní vztahy rozdělit na individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy.

Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je vykonávání práce zaměstnancem za odměnu. Tyto pracovněprávní vztahy vznikají mezi jejich subjekty, to znamená zaměstnancem, kterým může být pouze fyzická osoba, a zaměstnavatelem, kterým je osoba fyzická nebo právnická. Individuální pracovněprávní vztahy Galvas dále rozděluje do dvou skupin na:

- a) základní pracovněprávní vztahy, jimiž se přímo realizuje pracovní proces, a které je možno z důvodu existence různých druhů účasti v pracovním procesu dále dělit na:
 - pracovní poměr,
 - právní vztah založený dohodou o provedení práce,
 - právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti a
 - služební poměr,
- b) odvozené pracovněprávní vztahy, které se základními vztahy úzce souvisejí, předchází je nebo je chrání před jejich porušením. Tyto pracovněprávní vztahy dále rozděluje na:
 - právní vztahy na úseku zaměstnanosti,
 - kontrolní pracovněprávní vztahy,
 - odpovědnostní pracovněprávní vztahy a
 - předmluvní pracovněprávní vztahy.⁹

Druhý typ pracovněprávních vztahů, kterým jsou kolektivní pracovní vztahy, je vymezen takto: „*Kolektivními pracovními vztahy rozumíme vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů,*

⁹ GALVAS, Milan a kol., *Základy pracovního práva*, Plzeň 2010, s. 32 – 33

popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.“¹⁰

Předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu, jehož subjektem není individuální zaměstnanec, jsou především podmínky výkonu práce a způsob výkonu práce.

2.1.1. Pracovní poměr

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů, jehož prostřednictvím je realizována účast fyzické osoby v pracovním procesu. Jeho prostřednictvím je zaměstnavateli zajišťována pracovní síla, která je potřebná k plnění jeho aktivit, jež jsou předmětem jeho činnosti. Pracovní poměr je ze všech základních pracovněprávních vztahů vztahem nejčastějším a nejtypičtějším.

Nejzákladnějším charakteristickým rysem pracovního poměru je to, že se jedná o vztah závazkový.¹¹ To znamená, že obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků, jejichž základem je pracovní závazek. V tom jsou zahrnuty vzájemná práva a povinnosti, které jsou stejné pro všechny druhy pracovních poměrů, což znamená, že musí být obsažen v každém pracovním poměru.

Do pracovního závazku Bělina zahrnuje následující práva a povinnosti subjektů:

- a) *„povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli od sjednané doby umožnění výkonu sjednané práce,*
- b) *povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli výplatu mzdy či platu za vykonanou práci,*
- c) *povinnost zaměstnance konat osobně pro zaměstnavatele práci dle jeho pokynů a právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce“.*¹²

Subjekty pracovního poměru jsou:

- zaměstnanec, což je vždy fyzická osoba, která se zavazuje, že bude v pracovním poměru konat práci, a
- zaměstnavatel, kterým je fyzická nebo právnická osoba, pro niž je práce vykonávána.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav, *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 427

¹¹ GALVAS, Milan a kol., *Základy pracovního práva*, Plzeň 2010, s. 53

¹² BĚLINA, Miroslav, *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 162 – 163

Subjekt pracovního poměru musí mít pracovněprávní subjektivitu, což znamená mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a vlastním jménem je zakládat, měnit nebo rušit a nést z nich vlastní zodpovědnost.

Objektem pracovního poměru je opakující se osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu. Práce konaná v pracovním poměru je určena druhově, to znamená, že objektem je opakující se pracovní činnost a ne jednotlivé pracovní úkony nebo výsledek činnosti. Zaměstnanec se v pracovním poměru řídí pokyny zaměstnavatele, takže se jedná o výkon práce v podřízenosti k zaměstnavateli. Proto se práce v pracovním poměru označuje jako práce závislá.¹³

Podle § 2 odst. 1 a 2 ZPr se závislou prací rozumí ta práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

Pracovní poměr můžeme rozlišovat na jednotlivé druhy, a to i přes to, že právní úprava pracovního poměru je jednotná. Díky tomu, že je pracovní poměr nejčastějším druhem základních pracovněprávních vztahů, je ho používáno za různých okolností a podmínek podle toho, jakého cíle má být dosaženo.

Druhy pracovních poměrů Galvas rozděluje podle následujících hledisek.

Podle kritéria doby trvání pracovního poměru:

- pracovní poměr na dobu neurčitou, při jehož vzniku není do budoucna omezena doba jeho trvání a
- pracovní poměr na dobu určitou. Jde o takový pracovní poměr, kdy se strany při jeho vzniku dohodly na jeho době trvání do budoucna.

Podle kritéria místa výkonu práce:

- pracovní poměr, kdy místem výkonu práce je pracoviště zaměstnavatele a
- pracovní poměr, v němž zaměstnanec nekoná práci v zařízeních zaměstnavatele

Podle kritéria počtu pracovních poměrů u zaměstnance a jejich vzájemného vztahu:

- souběžné pracovní poměry u téhož zaměstnavatele
- souběžné pracovní poměry u různých zaměstnavatelů

Podle kritéria zaměstnavatele:

^{13 13} BĚLINA, Miroslav, *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 160 – 161

- pracovní poměr, kde zaměstnavatelem je fyzická osoba,
- pracovní poměr, kde zaměstnavatelem je právnická osoba,
- pracovní poměr, kde zaměstnavatelem je podnikatelský subjekt,
- pracovní poměr, kde zaměstnavatelem je nepodnikatelský subjekt.

Podle kritéria právní skutečnosti zakládající pracovní poměr:

- pracovní poměry založené pracovní smlouvou,
- pracovní poměry založené jmenováním.

Podle kritéria délky pracovní doby:

- pracovní poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou,
- pracovní poměry s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou.¹⁴

a) Pracovní poměr na dobu neurčitou

Z ustanovení § 38 odst. 1 ZPr ale vyplývá, že přednost se dává pracovnímu poměru na dobu neurčitou. Toto ustanovení nám říká, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, pokud nebyla do budoucna výslovně stanovena doba jeho trvání.

Toho, že je preferován pracovní poměr na dobu neurčitou, si můžeme všimnout i v ustanovení § 65 odst. 1 ZPr, ve kterém je napsáno, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby dále v práci, pracovní poměr se mění z doby určité na dobu neurčitou.

Podle Galvase vyplývá preference pracovního poměru na dobu neurčitou hlavně z toho, že při pracovním poměru na dobu určitou je sociální jistota zaměstnance o trvání jeho zaměstnání poměrně nízká a navíc časové omezení pracovního poměru může vést i k některým újmám na dalších sociálních právech, např. na právech, která jsou podmíněná nepřetržitostí trvání pracovního poměru.¹⁵

b) Pracovní poměr na dobu určitou

Jedná se o takový pracovní poměr, ve kterém je již při jeho vzniku do budoucnosti sjednávána doba jeho trvání, což je pro tento typ pracovního poměru typické.

¹⁴ GALVAS, Milan a kol., *Základy pracovního práva*, Plzeň 2010, s. 57 – 58

¹⁵ GALVAS, Milan, *Pracovní právo*, Brno 2004, s. 225

Podle § 39 odst. 2 ZPr doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou je rovněž považováno i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

2.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou vedle pracovního poměru dalším způsobem účasti v pracovním procesu. Spolu s pracovním poměrem jsou považovány za základní pracovněprávní vztahy. Podle ustanovení § 74 odst. 1 ZPr má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, z čehož vyplývá, že zákoník práce jednoznačně upřednostňuje formu pracovního poměru. Z toho lze odvodit, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou vždy pouze charakteru doplňkového. Podle ustanovení § 74 odst. 2 ZPr se na dohody konané mimo pracovní poměr neaplikuje povinnost zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, což také potvrzuje volnější a doplňkový charakter těchto pracovněprávních vztahů.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se tedy uzavírají v případech, kdy se jedná o činnost malého rozsahu nebo ojedinělé pracovní úkony, jejichž běžné řízení a kontrola by pro zaměstnavatele znamenaly neúměrnou administrativní zátěž. Dohody zaměstnavatelům zajišťují drobné práce a činnosti, pro které nezaměstnávají odborníky z toho důvodu, že by to nebylo účelné. Zaměstnancům, kteří chtějí vykonávat práci menšího rozsahu, umožňují další výdělečnou činnost, kterou lze časově skloubit s primárním pracovněprávním vztahem, a také umožňují přivýdělek zájemcům o příležitostnou práci.

Právní vztahy, které jsou založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, vznikají na základě dvou právních skutečností:

- dohody o provedení práce,
- dohody o pracovní činnosti.

a) Dohoda o provedení práce

„Základním charakteristickým rysem dohody o provedení práce je, že předmět činnosti zaměstnance je určen individuálně, dohoda směřuje k výsledku práce, předem kvalitativně i kvantitativně vymezenému, nikoliv k pracovní činnosti samotné.“¹⁶

Této dohody se většinou využívá při sjednávání výkonu práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která je krátkodobá, občasná a která začíná a končí. Dohoda o provedení práce je stručně upravena ustanovením § 75 ZPr. Současná právní úprava vymezuje tuto dohodu pouze stanoveným maximálním rozsahem, a to 300 hodin v kalendářním roce, jak nově upravila novela č. 365/2011 Sb. ze dne 6.11.2011 ZPr, ale v dohodě musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Právní úprava výslovně stanovuje formu dohody o provedení práce, a to písemnou.

Z hlediska právní úpravy tento právní vztah končí splněním sjednaného pracovního úkolu, nebo vzájemnou dohodou. Ostatní způsoby skončení (např. výpověď, odstoupení od smlouvy, okamžité zrušení)¹⁷ musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednány.

b) Dohoda o pracovní činnosti

Právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti se svou povahou podobá pracovnímu poměru, protože i zde se jedná o činnost, která se opakuje. Od pracovního poměru se ale liší zejména v malém rozsahu práce - ustanovení § 76 omezuje výkon práce v rozsahu, který by překračoval v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dohoda o pracovní činnosti se většinou uzavírá na opakující se a nekončící činnosti, které má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Tuto dohodu lze uzavřít i v případě, že rozsah práce nepřesáhne v témže kalendářním roce 300 hodin. Stejně jako dohodu o provedení práce, je zaměstnavatel povinen dohodu o pracovní činnosti uzavřít písemně, jinak je neplatná.

Právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti může podle ustanovení § 76 odst. 4 zákoníku práce zaniknout:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením

¹⁶ GALVAS, Milan, *Pracovní právo*, Brno 2004, s. 596 - 597

¹⁷ BĚLINA, Miroslav, *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 423

Pokud nebyl sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možná ji zrušit vzájemnou dohodou smluvních stran ke dni v ní sjednanému. V případě skončení pracovního vztahu jednostranně – výpovědí – může být dohoda zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou. Okamžité zrušení dohody může být sjednáno jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

2.1.3 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání sice není typem pracovněprávního vztahu, protože se realizuje na základě právních vztahů, které se vznikají mezi agenturou práce a uživatelem a mezi agenturou práce a příslušným zaměstnancem, nicméně jsem se rozhodla zmínit ho z toho důvodu, že v italské právní úpravě existuje typ pracovní smlouvy, který je přirovnatelný právě k českému agenturnímu zaměstnávání.

Podle § 307a zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Tímto ujednáním se agentura práce zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zavazuje tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat:

- jméno, příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat,
- určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele,

- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno,
- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně. Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá uživatel zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.

Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno.

2.2 Druhy pracovněprávních vztahů v Itálii

V této podkapitole bych ráda podotkla, že 28. 6. 2012 proběhla v Itálii reforma zákoníku práce. Ta přinesla řadu změn, které se týkají např. pracovních smluv na dobu určitou nebo učňovských smluv.

2.2.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou (il contratto a tempo indeterminato)

Tento typ pracovního poměru je upraven nařízením vlády č. 368 z roku 2001, dále čl. 2096, 2118, 2119 a 2152 c. c. a je založen pracovní smlouvou na dobu neurčitou, kterou se zaměstnanec zavazuje po dobu neurčitou za odměnu k poskytování vlastní pracovní činnosti ve prospěch zaměstnavatele. Tento druh smlouvy je nejčastější formou pracovního poměru, které se zpravidla užívá pro přijímání zaměstnanců.

Vzhledem k tomu, že tato smlouva nemá stanovenou dobu trvání, s výjimkou případu odchodu do penze, smluvní vztah končí písemným rozvázáním pracovního poměru na žádost jedné ze smluvních stran.

2.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou (Il contratto di lavoro a tempo determinato)

Pracovní poměr na dobu určitou se zakládá pracovní smlouvou, která má předem stanovenou dobu trvání a je upraven nařízením vlády č. 368 z roku 2001.

V pracovní smlouvě musí být písemně sjednáno, že se jedná o pracovní smlouvu na dobu určitou, v opačném případě je smlouva považována za pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Pracovní smlouva na dobu určitou může být prodloužena pouze jednou, a to pokud původní smlouva byla uzavřena na dobu kratší než tři roky a se souhlasem zaměstnance. Prodloužení smlouvy může být povoleno, pokud existují objektivní důvody a pokud se jedná o stejnou pracovní činnost, pro kterou byla původní pracovní smlouva uzavřena. V takovém případě celková délka pracovního poměru (původní délka + prodloužení) nesmí přesáhnout tři roky. První pracovní smlouva na dobu určitou nepřesahující délku 12 měsíců, uzavřená z jiných, než technických, výrobních a organizačních důvodů, nemůže být prodloužena.

Pokud pracovní poměr trvá déle než 36 měsíců včetně prodloužení platnosti, bez ohledu na přerušení pracovního poměru, které uplynulo mezi dvěma pracovními smlouvami, pracovní poměr je považován za uzavřený na dobu neurčitou počínaje uplynutím posledního termínu. Toto však neplatí, pokud se jedná o sezónní pracovní činnosti.

2.3 Druhy pracovních smluv v Itálii

V této podkapitole představím čtyři druhy italských pracovních smluv. V Itálii samozřejmě existuje víc druhů, ale pro tuto práci jsem vybrala ty, které považuji za nejdůležitější. Jen zmíním, že mezi další typy smluv patří například Pracovní smlouva na částečný úvazek (Il contratto a tempo parziale) nebo Příležitostná pracovní smlouva (Il contratto di lavoro occasionale).

2.3.1 Učňovská smlouva¹⁸ (Contratto di apprendistato)

Dle nařízení vlády č. 167 ze 14. 9. 2011, čl. 47 – 53, je učňovská smlouva je typem pracovní smlouvy, který se vyznačuje školicím obsahem: zaměstnavatel je povinen kromě vyplácení mzdy za vykonanou práci učni také zajistit vyučení nezbytné k získání profesních kompetencí nutných pro výkon funkcí a úkolů, pro které byl přijat. Učeň má naopak povinnost řídit se školicím průběhem, který může být vykonáván jak uvnitř podniku, tak i mimo něj.

Rozlišujeme tři typy učňovských smluv:

- pro odbornou kvalifikaci a získání výučního listu
- odborná nebo řemeslná
- zaměřená na odborné vzdělání a výzkum

Učňovská smlouva pro kvalifikaci a profesionální titul

Pracovní smlouva pro kvalifikaci a profesionální titul je pracovní smlouva, která umožňuje dosáhnout profesionální kvalifikace nebo profesionálního titulu v kombinaci práce a studia. Doba, jež je stanovená s přihlédnutím ke kvalifikaci nebo titulu, kterých má být dosaženo, nesmí být vyšší než tři roky.

Tento typ smlouvy smí být uzavřen pouze s osobami ve věku od 15 do 25 let, které nemají kvalifikaci nebo profesní titul.

Učňovská smlouva odborná nebo řemeslná

Učňovská smlouva odborná nebo řemeslná je typ pracovní smlouvy pro dosažení odborné kvalifikace. Doba trvání smlouvy nesmí být kratší než šest měsíců a delší než tři roky.

Pro tento typ smlouvy smí být přijati osoby ve věku od 18 do 29 let (v případě odborné kvalifikace pak osoby ve věku od 17 let) do všech pracovních oblastí, a to jak veřejných, tak soukromých.

Učňovská smlouva pro vysokoškolské vzdělání a výzkum

Učňovská smlouva pro vysokoškolské vzdělání a výzkum je pracovní smlouvou, která umožňuje dosáhnout různých titulů studia, např. magisterského nebo doktorského. Tato smlouva může sloužit také jako praxe pro získání zaměstnání.

¹⁸ Autorský překlad názvu

Tento typ učňovské smlouvy může být uzavřen s osobami ve věku mezi 18 a 29 lety pro všechny pracovní oblasti, a to jak veřejné, tak soukromé.

Uční dostávají vůči ostatním zaměstnancům, vykonávajícím stejné úkoly, nižší mzdu. Naopak mohou být podle kategorií zařazeni až do dvou nižších úrovní k zaměstnancům vykonávajícím funkce nebo úkoly, prostřednictvím kterých může učeň získat příslušnou kvalifikaci stanovenou v pracovní smlouvě.

2.3.2 Pracovní smlouva na zadaný projekt (Il contratto di lavoro a progetto)

Podle nařízení vlády č. 276 z roku 2003, čl. 61 a násl., se jedná se o takovou smlouvu, jejímž prostřednictvím je činnost vykonávána převážně osobně, aniž by byl vykonavatel podřízen zadavateli. Proto je charakterizována samostatností jednotlivce, který úkol vykonává. Vykonávaná činnost musí být převoditelná na jeden nebo na více konkrétních projektů zadaných zadavatelem a nezávisle řízenými vykonavatelem. Projekt musí být funkčně spojen s určitým konečným výsledkem. Činnost vykonavatele musí být prováděna v souladu s požadavky zákazníka a nezávisle na době nezbytné pro pracovní činnosti.

Pracovní smlouva na zadaný projekt musí být uzavřena písemně a musí obsahovat následující prvky:

- Označení doby trvání zaměstnání
- Popis práce s určením jejího obsahu a konečného výsledku, kterého má být dosaženo
- odměna a kritéria pro její určení, jakož i doba a způsoby platby
- vztah mezi zaměstnancem a zákazníkem s ohledem na plnění pracovní povinnosti, které v žádném případě nemůže být svobodnou vůlí zaměstnance
- případná opatření pro ochranu zdraví a bezpečnost zaměstnance, s výhradou ustanovení článku 66, odst. 4.

Odměna náležející zaměstnanci musí být úměrná množství a kvalitě odvedené práce a nemůže být nižší než minimum stanovené v kolektivních smlouvách.

Těhotenství, nemoc nebo úraz zaměstnance však neznamenají zánik smluvního vztahu. Smluvní vztah zůstává pouze přerušovaný a zaměstnanci není vyplácena odměna. Při přerušování smluvního vztahu obvykle není trvání smlouvy prodlouženo,

s výjimkou těhotenství, kdy je délka pracovního poměru prodloužena o sto osmdesát dní.

Na pracovní smlouvu na zadaný projekt se uplatňují zejména normy týkající se pracovního procesu. To jsou předpisy o bezpečnosti a hygieně při práci, kdy je práce vykonávána na pracovišti zákazníka, a předpisy na ochranu proti pracovním úrazům a nemocem z povolání.

Tato pracovní smlouva skončí v momentě dokončení práce. Před dokončením práce mohou strany odstoupit od smlouvy pouze z oprávněného důvodu. Zákazník může rovněž odstoupit, jestliže se ukázala odborná nezpůsobilost zaměstnance, která znemožňuje výkon práce. Zaměstnanec může odstoupit před uplynutím lhůty podáním výpovědi, pokud je tato pravomoc stanovena v individuální pracovní smlouvě.

Ustanovení týkající se dohody o provedení práce se nevztahují na:

- příležitostnou činnost
- živnostenskou činnost, vykonávanou subjekty, jejichž činnost spadá mezi intelektuální zaměstnání, která musí být zapsána v příslušných seznamech, (např. inženýři, architekti, psychologové, atd.)

2.3.3 Pracovní dodavatelská smlouva (Il contratto di somministrazione di lavoro)

Pracovní dodavatelská smlouva je zvláštním typem smlouvy, která se dle nařízení vlády č. 276 z roku 2003, čl. 20 – 28, týká dle tří subjektů, kterými jsou:

- dodavatelská agentura
- uživatel,
- zaměstnanec.

Zaměstnanec je zaměstnán u dodavatelské agentury, ale vlastní činnost vykonává u uživatele, což se tzv. nazývá vyslání.

Tento typ pracovního vztahu zahrnuje dvě smlouvy, a to:

- obchodní dodavatelskou smlouvou mezi uživatelem a dodavatelskou agenturou
- pracovní smlouvou mezi dodavatelskou agenturou a zaměstnancem.

Dodatelská smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou a může být uzavřena také jako pracovní smlouva na částečný úvazek.

Dodavatelská smlouva na dobu neurčitou

Pracovní dodavatelská smlouva na dobu neurčitou je povolena pro následující činnosti:

- poradenství v průmyslové výpočetní technice
- úklid a dozor
- přepravu osob a přepravu a manipulaci se strojovým vybavením a zbožím
- řízení knihoven, parků, muzeí, archivů, skladů, hospodářského oddělení
- manažerské poradenství
- marketing
- řízení call center
- zahájení a řízení podnikatelských činností
- montáž a demontáž strojového vybavení, konstrukce a stavba lodí
- péče a o jinou osobu a podpora rodiny

Dodavatelská smlouva na dobu určitou

Pracovní dodavatelská smlouva na dobu určitou je povolena výhradně z technických, výrobních a organizačních důvodů, vztahujících se k běžné činnosti uživatele. Uvedení technických, výrobních a organizačních důvodů není vyžadováno:

- pro první pracovní smlouvu na dobu určitou, jejíž doba trvání nepřevyšší dvanáct měsíců
- v případech stanovených zákonem a v dalších případech stanovených na základě kolektivního vyjednávání

I když je zaměstnanec zaměstnán u dodavatelské agentury, vykonává svou činnost pod vedením a kontrolou uživatelského podniku. Proto je zaměstnanec povinen pro výkon práce dodržovat nařízení stanovená samotným podnikem, jako by byl jeho zaměstnancem. Tento zaměstnanec může využívat všech sociálních a pomocných služeb, které mají zaměstnanci uživatelského podniku.

Zaměstnanec má v průběhu mise nárok na stejnou mzdu, která náleží zaměstnanci v uživatelském podniku, který vykonává stejnou činnost.

Dodavatelská agentura musí informovat zaměstnance o rizicích v oblasti bezpečnosti a zdraví spojených s výkonem mise, jakož i vyškolit je v oblasti používání pracovního vybavení, nezbytného pro výkon plánované činnosti.

Zaměstnanec může uplatnit práva na svobodný projev a odborovou činnost v uživatelském podniku a účastnit se shromáždění závislých zaměstnanců. Má také zvláštní shromažďovací právo, které může uplatňovat mimo pracovní dobu v prostorách poskytnutých dodavatelem.

2.3.4 Pracovní smlouva občasná (na zavolání)¹⁹ (Il contratto di lavoro intermittente (a chiamata))

Pracovní smlouva občasná neboli na zavolání je typem pracovní smlouvy, která může být uzavřena i na dobu určitou, kterou se zaměstnanec zavazuje být k dispozici na zavolání zaměstnavatele pro vykonání práce. Tento typ smlouvy je upraven nařízením vlády č. 276 z roku 2003, v čl. 33 – 40.

Pracovní smlouva občasná neboli na zavolání může být uzavřena ve třech případech:

- pro výkon nepravidelných činností podle požadavků stanovených kolektivními smlouvami
- pro předem určená období během týdne, měsíce nebo roku, jako jsou víkendy, období letních prázdnin nebo vánoční a velikonoční svátky
- v případě konání práce osobami nad 55 let věku a mladými ve věku do 24 let

Existují dvě formy občasné pracovní smlouvy. První z těchto forem je pracovní smlouva **S povinností odpovědět na zavolání**: zaměstnanec je povinen být k dispozici zaměstnavateli pro výkon práce, když to zaměstnavatel vyžaduje. V takovém případě je zaměstnanci přiznán měsíční příspěvek za dostupnost v období, ve kterém očekával zavolání. Během období, ve kterém zůstává k dispozici, ať už je dostupný, nebo ne, ať už v případě, že byla sjednána povinnost dostupnosti či nikoliv, nepřísluší mu žádné právo, přiznané zaměstnancům, nevzniká mu proto žádné právo na odměnu či jiné právo ze zákona, kromě eventuální náhrady za dostupnost. Druhou formou je pracovní smlouva **Bez povinnosti odpovědět na zavolání**: zaměstnanec může odmítnout poskytnout vlastní činnost, pokud ji zaměstnavatel vyžaduje. V takovém případě má zaměstnanec nárok na odměnu odpovídající pouze skutečně odpracovaným hodinám.

¹⁹ Autorský překlad názvu

3. Pracovní smlouva, vznik a zánik pracovního poměru

V této kapitole přiblížím základní pravidla týkající se pracovních smluv, vzniku, změn a zániku pracovního poměru v ČR a v Itálii a zároveň se mezi těmito pravidly pokusím zachytit rozdíly.

3.1 Pracovní smlouva, vznik a zánik pracovního poměru v ČR

3.1.1 Pracovní smlouva

„Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru. Je dvoustranným právním úkonem, spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.“²⁰

Pracovní smlouva se zakládá na rovnosti smluvních stran, tj. zaměstnavatele a zaměstnance a umožňuje respektovat vůli obou subjektů. Zaměstnanci umožňuje vybrat si zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce tak, aby odpovídalo jeho schopnostem a zájmům. Zaměstnavateli umožňuje vytvářet takový pracovní kolektiv, jaký potřebuje k zajištění své činnosti a tak, jak to odpovídá jejich potřebám. Smluvní princip rovněž umožňuje smluvním stranám, aby si sjednaly takové podmínky, které jim budou nejlépe vyhovovat, což ovšem neznamená, že smluvní strany mohou formovat základ pracovního poměru podle vlastní vůle. Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, to znamená, že představuje kompromis, který je přijatelný pro obě strany.

Dříve, než je pracovní smlouva uzavřena, má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy vyplývají, a se mzdovými a pracovními podmínkami, za nichž má práci vykonávat.

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou podle ustanovení § 34 odst. 1 ZPr:

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

Pokud by se účastníci na některé z těchto náležitostí nedohodli, nemůže být pracovní smlouva náležitě uzavřena. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

²⁰ BĚLINA, Miroslav, *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 199

Od pracovní smlouvy lze odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pokud zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den do práce, přestože mu v tom žádná překážka v práci nebránila, nebo pokud nějakou překážku v práci měl, ale do týdne od sjednaného dne nástupu do práce o ní zaměstnavatele neinformoval, má zaměstnavatel právo od pracovní smlouvy odstoupit.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, stejně tak jako změny pracovní smlouvy nebo odstoupení od ní. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

3.1.2 Vznik pracovního poměru

Zákoník práce rozlišuje pouze dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo dle § 33 odst. 3. Zatímco jmenováním se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem, pracovní smlouva se použije ve všech ostatních případech. V praxi tedy výrazně převažuje vznik pracovního poměru uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

U obou výše uvedených způsobů vzniku však platí zásada, že pracovní poměr může být uzavřen jen na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele.

„Zákoník práce vychází ze zásady, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání, je plně v kompetenci zaměstnavatele. Jedná se o logickou zásadu, neboť jsme v oblasti smluvního vztahu, a je tudíž na obou účastnících, zda uzavřou s druhou stranou pracovní smlouvu či nikoliv.“²¹

Zaměstnavatel si zaměstnance vybírá z uchazečů o pracovní místo podle splňování požadavků na kvalifikaci, dalších nezbytných požadavků, nebo zvláštních schopností a je na něm, aby v případě, že se u něho o jedno místo uchází více uchazečů, vybral toho, kterého považuje za nejvhodnějšího. Na druhou stranu je povinností zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a je zakázána diskriminace.

²¹ BĚLINA, Miroslav, *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 194

Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o zaměstnání nebo od jiných osob zásadně jen ty informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Naopak nesmí vyžadovat údaje zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, trestněprávní bezúhonnosti, původu, sexuální orientaci, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. To však u prvních třech případů neplatí, jestliže pro to existuje věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána a je-li tento požadavek přiměřený (např. práce zakázaná těhotným ženám, apod.), nebo v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis. Ani za trvání pracovního poměru nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance informace, které nesouvisejí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem.

3.1.4 Zánik pracovního poměru

Úprava skončení pracovního poměru je založena na potřebě zajistit zaměstnanci, který řádně plní své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, stabilitu zaměstnání. Zároveň mu také umožňuje, má-li zájem zaměstnání změnit (nebo ukončit), dosavadní pracovní poměr svobodně rozvázat, a to z jakýchkoliv důvodů (popř. bez uvedení důvodu). Rovněž se vychází i z potřeby zaměstnavatelů a umožňuje se jim rozvázání pracovního poměru tak, aby nebyli nuceni zaměstnávat zaměstnance nadbytečné, pro které nemají uplatnění, zaměstnance, kteří porušují pracovní kázeň nebo v práci zaostávají apod.

Na druhou stranu právní úprava poskytuje zaměstnanci, který plní svědomitě své povinnosti, právní záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato úprava vychází ze skutečnosti, že ukončením pracovního poměru u zaměstnance dochází nejen ke ztrátě odměny za vykonanou práci, a tím i ke snížení úrovně hmotného zabezpečení jeho rodiny, ale skončení pracovního poměru může mít pro zaměstnance i nepříznivé společenské a psychologické aspekty.

Zaměstnanec je tedy chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele těmito skutečnostmi:

- zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce, z jiných důvodů by bylo rozvázání pracovního poměru neplatné,

- zaměstnavatel nemůže s výjimkami stanovenými zákonem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době (např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství).

Skončení pracovního poměru znamená na rozdíl od změny pracovního poměru zánik pracovního vztahu – pracovního poměru. Zánik pracovního poměru však nemusí vždy znamenat, že zanikají všechna práva a povinnosti mezi bývalými účastníky pracovního poměru. Skončením pracovního poměru zanikají všechna práva a povinnosti spojené s přítomností zaměstnance na pracovišti, s řízením a organizováním výkonu práce. Naproti tomu práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody apod. nezanikají, jejich zánik je vázán na jiné právní skutečnosti.

České pracovní právo rozlišuje různé právní způsoby skončení pracovního poměru. Přestože všechny mají shodný cíl, neboť směřují ke skončení pracovního poměru, existují podstatné rozdíly v jejich právní povaze i v jednotlivých právních důsledcích, které způsobují.

Podle ustanovení § 48 ZPr může pracovní poměr skončit na základě:

1. právních úkonů účastníků pracovního poměru
 - a) dvoustranných
 - dohoda o rozvázání pracovního poměru
 - b) jednostranných
 - výpověď
 - okamžité zrušení
 - zrušení pracovního poměru ve zkušební době
2. právních událostí
 - smrt zaměstnance
 - smrt zaměstnavatele
 - uplynutí doby
 - dosažení věkové hranice
3. úředních rozhodnutí
 - rozhodnutí příslušného orgánu

a) Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohodu o rozvázání pracovního poměru lze charakterizovat jako dvoustranný právní úkon zaměstnance a zaměstnavatele, v jehož důsledku dochází ke skončení

pracovního poměru. Právní úprava dohody je vymezena ustanovením § 49 ZPr. Jedná se o shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom, že má pracovní poměr skončit, ale i kterým dnem. Dohoda musí mít vždy písemnou formu, jinak je neplatná, a každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení této dohody o rozvázání pracovního poměru.

b) Výpověď

Výpověď je jednostranným právním úkonem, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Upravuje ji § 50 a násl. ZPr. Jde o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli druhé strany. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. Účinky výpovědi nastávají až jejím doručením. Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem.

Byla-li dána výpověď, pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby, což je určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele a činí nejméně dva měsíce.

Takový jednostranný zásah se může citelně dotknout postavení druhého subjektu, mohou být postiženy jeho důležité zájmy, případně u zaměstnance může být ohroženo i jeho sociální postavení. Pro zmírnění těchto následků stanovuje zákoník řadu hmotně právních podmínek, za nichž může být pracovní poměr výpovědí ukončen.

Výpověď daná zaměstnancem

Podle § 50 odst. 3 ZPr může dát zaměstnanec výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Právní úprava nestanovuje žádné omezení zaměstnance pracovní poměr výpovědí kdykoliv svobodně rozvázat.

Výpověď daná zaměstnavatelem

Pro výpověď danou zaměstnavatelem jsou na rozdíl od výpovědi dané zaměstnancem v právní úpravě stanovena omezení pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, kterými je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným

rozvázáním pracovního poměru. Tato ochrana se týká všech zaměstnanců bez ohledu na druh vykonávané práce i na délku trvání pracovního poměru.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 52 ZPr. Důvod výpovědi musí být ve výpovědi skutkově uveden a skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Uvedený důvod není možno dodatečně měnit.

Důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel výpověď, lze členit do následujících skupin:²²

- a) organizační důvody, např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance, vzhledem k organizačním změnám (§ 52 písm. a)-c) ZPr),
- b) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance (§ 52 písm. d), e) ZPr),
- c) nesplňování stanovených požadavků nebo předpokladů pro výkon práce ze strany zaměstnance (§ 52 písm. f) ZPr),
- d) důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 písm. g) ZPr).

Výpověď, která by byla za normálních okolností opodstatněná, se však v určitých životních situacích, ve kterých se zaměstnanec nachází, může stát sociálně nežádoucí. Zákoník práce proto v této době (ochranná doba) chrání zaměstnance před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď.²³

- a) v době, kdy je uznán dočasně neschopným práce pro úraz nebo nemoc,
- b) při povolání k výkonu vojenského cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn k výkonu veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilý pro noční práci.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, výpověď je sice platná, ale ochranná doba

²² BĚLINA, Miroslav, *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 232

²³ Tamtéž, s. 233

se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr tedy skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákaz výpovědi se ale nevztahuje na všechny výpovědní důvody. Zákoník práce (§ 54 ZPr) uvádí případy, kdy i se zaměstnancem jinak chráněným proti výpovědi lze rozvázat tímto způsobem pracovní poměr. Jedná se o výpověď pro některé organizační změny, výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (pokud ovšem nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), nebo pro porušení povinnosti, která se vztahuje k vykonávané práci.

c) Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem, kterým jeden účastník pracovního poměru druhému oznamuje, že ruší pracovní poměr, přičemž souhlas druhého účastníka není vyžadován. Od výpovědi se tento právní úkon liší především tím, že pracovní poměr je skončen bez jakékoli výpovědní doby, tj. již v okamžiku doručení oznámení o okamžitém zrušení.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a musí ho ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku. Pokud nebyly dodrženy uvedené náležitosti a písemná forma, je okamžité zrušení neplatné. Důvod uvedený v okamžitém zrušení nesmí být dodatečně měněn.

Podle v § 55 a násl. ZPr. Může zaměstnavatel výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, pokud podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat

práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí.

d) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon, který směřuje ke skončení pracovního poměru. Tento způsob skončení pracovního poměru je možný pouze v průběhu platně sjednané zkušební doby. Pracovní poměr mohou ve zkušební době podle § 66 zrušit zaměstnavatel i zaměstnanec písemně, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Zaměstnavateli nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

e) Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance je objektivní právní událostí, která automaticky znamená zánik pracovního poměru. To vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně. Peněžité práva zaměstnance však dle § 328 ZPr jeho smrtí nezanikají, ale přecházejí na jiné oprávněné osoby. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovního poměru postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob. Peněžité práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

f) Smrt zaměstnavatele

V případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, rovněž dle § 342 ZPr pracovní poměr zaniká. Výjimkou jsou pouze případy pokračování v živnosti. V těchto případech úřad práce příslušný podle místa činnosti zaměstnavatele vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr smrtí zaměstnavatele zanikl, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem.

g) Uplynutí doby

„Uplynutí doby je právní událost mající za následek pouze ukončení pracovních poměrů na dobu určitou.“²⁴

Byla-li byla doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, končí pracovní poměr skončením těchto prací. Pokud však zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, nedohodnul-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.

Existují také zvláštní způsoby skončení pracovního poměru. Jedním z těchto způsobů je **Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu**. Tento případ skončení pracovního poměru je ale v praxi ojedinělý, neboť se týká pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. Pracovní poměr těchto osob, pokud k jeho skončení nedošlo jiným způsobem, končí dle § 48 odst. 3 ZPr dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, anebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Druhým způsobem je **Skončení pracovního poměru založeného jmenováním**. Podle § 73 ZPr odvoláním z pracovního místa ani vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c).

²⁴ BĚLINA, Miroslav, *Pracovní právo*, Praha 2010, s. 240

3.2 Pracovní smlouva, vznik a zánik pracovního poměru v Itálii

3.2.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a musí obsahovat všechny následující informace o pracovním poměru:

- Druh práce, tj. soubor pracovních činností vyžadovaných od zaměstnance
- Zařazení, tj. úroveň a kvalifikace udělené zaměstnanci
- Datum zahájení pracovního vztahu
- Doba trvání zkušební doby
- Nástupní plat s uvedením doby zaplacení
- Místo výkonu práce
- Pracovní doba
- Dny dovolené
- Výpovědní lhůta v případě zrušení smlouvy

Zaměstnanec, se kterým byla uzavřena pracovní smlouva má nárok zejména na odměnu odpovídající jeho kvalifikaci a kvalitě odvedené práce, dovolenou a odstupné, leda že by bylo objektivně neslučitelné s povahou pracovní smlouvy na dobu určitou, dále má také nárok na odborné školení v oblasti bezpečnosti pro výkon úkolů, pro které byl přijat.

Zaměstnanci, přijatí do pracovního poměru na dobu neurčitou mají stejná práva v případě nemoci, mateřství, úrazu, jako zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou.

Jedna kopie pracovní smlouvy musí být doručena zaměstnanci do pěti dní od začátku pracovního poměru. Písemná forma smlouvy není vyžadována v případě, že pracovní poměr nepotrvá déle než 12 dnů.

3.2.2 Vznik pracovního poměru

Pokud není uvedeno jinak, dle čl. 2096 c. c. musí být přijímání zaměstnanců na zkušební dobu sjednáno písemně. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na zkoušce, která je předmětem smlouvy o zkušební době.

Během zkušební doby může kterákoli ze stran odstoupit od smlouvy bez předchozího upozornění nebo odškodnění. Pokud je však pracovní doba stanovena na

minimální nezbytnou dobu, možnost odstoupení nemůže být uplatněna před uplynutím této doby.

Maximální délka zkušební doby stanovená zákonem je šest měsíců. Zaměstnanec má ve zkušební době také právo na odměnu, která nesmí být nižší, než je stanoveno v kolektivní smlouvě.

Koncem zkušební doby je zaměstnanec přijat do trvalého pracovního poměru a zkušební doba se připočítá do odpracovaných let zaměstnance.

Podle čl. 2098 c.c pracovní smlouva uzavřená v rozporu s ustanoveními týkajícími se poptávky a nabídky práce, může být zrušena bez ohledu na uplatňování trestních sankcí.

Zaměstnanec musí být pověřen úkoly, pro které byl přijat, nebo úkolem odpovídajícím vyšší kategorii, kterou následně získal. Nemůže být převeden z jedné výrobní jednotky do druhé, jestliže pro to nebyly doloženy technické, organizační a výrobní důvody.

3.2.4 Zánik pracovního poměru

Pracovní poměr může v Itálii zaniknout následujícími způsoby:

- Dohodou stran
- Výpovědí zaměstnance
- Výpovědí zaměstnavatele
- Smrtí zaměstnance (ale ne zaměstnavatele)
- Uplynutím doby, pokud se jedná o pracovní poměr na dobu určitou

a) Dohoda o rozvázání pracovního poměru²⁵

V italském právu se dohoda o rozvázání pracovního poměru používá jen velmi zřídka, a to obvykle pro pracovníky s vyšším postavením. Tento typ skončení pracovního poměru je v Itálii upřednostňován pro tu skupinu zaměstnanců, pro niž by jiný způsob skončení pracovního poměru mohl být brán jako handicap pro další pracovní zařazení a mohla by být snížena jejich společenská prestiž.

b) Výpověď

²⁵ MRÁZKOVÁ, Ivona. *Ukončení pracovního poměru*. Brno 2009, s. 17 (Diplomová práce)

Výpověď musí mít vždy písemnou formu. Italské pracovní právo rozeznává dva druhy výpovědí. Jsou to výpověď daná zaměstnancem a výpověď daná zaměstnavatelem.

Výpověď daná zaměstnancem (Dimissioni)

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli v důvodu nebo i bez udání důvodu.

Výpovědní doba se v případě výpovědi ze strany zaměstnance krátí na poloviční dobu oproti případu, kdy výpověď dává zaměstnavatel.

Pokud zaměstnanec dává výpověď z oprávněného důvodu (*giusta causa*²⁶), nemusí dodržet výpovědní dobu. Zatímco běží výpovědní doba, zaměstnanec nemusí práci vykonávat a i přesto mu náleží kompenzace jako například třináctý plat a finanční částka odpovídající mzdě za výpovědní dobu.

Pokud byl zaměstnanec propuštěn před uplynutím sjednané doby z jiného než oprávněného důvodu, má právo na náhradu škody, která se rovná všem mzdám, které by mu náležely až do konce původně sjednané doby trvání pracovního poměru.

Výpověď daná zaměstnavatelem (Licenziamento)

Zaměstnavatel může propustit zaměstnance z pracovního poměru na dobu neurčitou pouze z oprávněného důvodu (*giusta causa*), ospravedlněného objektivního důvodu (*giustificato motivo oggettivo*), což jsou např. důvody týkající se výroby, organizace práce a jejího řádného chodu, nebo z ospravedlněného subjektivního důvodu (*giustificato motivo soggettivo*), např. neplnění smluvních povinností zaměstnance.

Jak v případě propuštění (kromě oprávněného důvodu), tak v případě výpovědi dané zaměstnancem, ten, kdo se rozhodne zrušit pracovní poměr, musí dát druhému účastníkovi výpovědní dobu, jejíž délka je stanovena příslušnou kolektivní smlouvou.

V případě, že nebyla dodržena výpovědní doba, ten kdo odstoupí od smlouvy, je povinen zaplatit druhé smluvní straně odškodnění, jehož celková výše se rovná úhrnu odměn po dobu regulérně běžící výpovědní doby.

S nabytím platnosti zákona číslo 604 z 15. 7. 1966, který upravoval individuální výpovědi, musel být ve výpovědích vždy obsažen oprávněný nebo ospravedlněný

²⁶ *Giusta causa* neboli oprávněný důvod neznámá jen nenaplnění smluvních povinností, ale týká se chování a faktů ve smlouvě neuvedených, které ale znamenají konec důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na kterém je založen právní vztah. Porušení je tak závažné, že neumožňuje pokračování pracovního vztahu ani v době, která by náležela pro výpovědní dobu.

důvod. To platilo pouze pro podniky s více než 35 zaměstnanci. Se zákonem č. 300 z 20. 5 1970 (Statut pracovníků - Statuto dei lavoratori) čl. 18 vešlo v platnost znovu umístění pracovníků, kterým byla dána neplatná výpověď a následně zákonem č. 108 z 11. 5. 1990, který pozměnil předešlý zákon z roku 1966, byla nařízena nutnost důvodu i pro podniky s méně než 35 zaměstnanci. Zákonem č. 108/1990 vešla v platnost nezbytnost důvodu pro všechny zaměstnavatele nezávisle na velikosti podniku.²⁷

c) Smrt zaměstnance

Smrt zaměstnance automaticky znamená skončení pracovního poměru. Ten se považuje za skončený dnem smrti zaměstnance.

V případě úmrtí zaměstnance se vyplácí odškodné manželovi, dětem, a příbuzným do třetího stupně a příbuzným do druhého stupně, kteří se zaměstnancem žili.

d) Uplynutí doby

Pokud byla doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určité práce, jako např. v případě pracovní smlouvy na zadaný projekt, končí pracovní poměr dokončením této práce.

Dále je uplynutím sjednané pracovní doby ukončen pouze pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.

Zaměstnanec, se kterým byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, nemůže být propuštěn z pracovního poměru před uplynutím sjednané doby, pokud se nejedná o propuštění z oprávněného důvodu.

²⁷ MRÁZKOVÁ, Ivona. *Ukončení pracovního poměru*, Brno 2009, s. 34 (Diplomová práce)

4. Komparativní analýza

4.1. Základní prameny

Základní prameny týkající se právní úpravy pracovního poměru se v obou zemích liší. Pomineme-li Ústavu a Listinu základních práv a svobod, je pro Českou republiku hlavním pramenem zákoník práce, který představuje zvláštní předpis vůči občanskému zákoníku. Kdežto v Itálii je hlavním pramenem občanský zákoník, který se zabývá nejen pracovním právem, ale i upravuje také například rodinné a obchodní právo, vlastnictví nebo ochranu práv. V českém zákoníku práce je upraveno pouze pracovní právo. Oba zákoníky mají psanou podobu.

4.2. Druhy pracovních poměrů

Co se týče italských pojmů, tato právní úprava zná oproti české právní úpravě pouze označení contratto (smlouva), jímž označuje jak pracovní poměr, tak pracovní smlouvu. Proto pro mě bylo zpočátku značně obtížné se v tomto rozdělení zorientovat.

4.2.1. Pracovní poměr na dobu neurčitou

Pracovní poměr na dobu neurčitou je v obou zemích upraven stejně. Jak v České republice, tak v Itálii, se této formě pracovního poměru dává přednost, a tím pádem je jí užíváno nejčastěji.

4.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou

V tomto typu pracovního poměru se už mezi oběma úpravami nachází určité rozdíly.

Obě úpravy se shodují v tom, že musí být v pracovní smlouvě do budoucna sjednána doba trvání pracovního poměru, v opačném případě by se jednalo o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Dále je v obou úpravách jasně stanoveno, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout délku tří let. V čem se ale úpravy liší, je počet prodloužení pracovního poměru. V České republice je možné prodloužit tuto pracovní smlouvu dvakrát, v Itálii pouze jednou. V případě italské úpravy je navíc prodloužení povoleno pouze pokud se jedná o stejnou pracovní činnost, která byla předmětem původní pracovní smlouvy.

Dalším rozdílem je, že v české právní úpravě je možno znovu uzavřít pracovní smlouvu na dobu neurčitou mezi týmiž smluvními stranami, pokud od skončení předchozího pracovního poměru uplynuly tři roky. V italské úpravě je ale stanoveno, že pokud pracovní poměr trvá déle než tři roky, považuje se za uzavřený na dobu neurčitou počínaje uplynutím posledního termínu.

Pro komparaci v následujících případech jsem se snažila vybrat vždy dvě pracovní smlouvy, které si jsou v něčem podobné, nebo jsou téměř totožné, ale mají rozdílné názvy, a poukázat na to, v čem se shodují a v čem se naopak liší.

4.3 Dohoda o provedení práce a Pracovní smlouva na zadaný projekt

Tyto dvě smlouvy mají hodně společného. Pokud bychom trvali na takovém překladu z italského do českého jazyka, který by měl být co nejpodobnější některé smlouvě v české právní úpravě, byla by to nepochybně dohoda o provedení práce.

Za prvé mají tyto dvě smlouvy shodně stanovenou formu uzavření smlouvy, která musí být písemná. Dalším bodem, ve kterém se obě smlouvy shodují, je, že se jich užívá při sjednávání výkonu práce, která je funkčně spojena s určitým konečným výsledkem. Z hlediska právní úpravy tedy tento právní vztah končí v momentě dokončení práce. Pouze bych chtěla podotknout, že v české právní úpravě se výkon práce sjednává mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v italské úpravě mezi zaměstnancem a „zaměstnavatelem“, kterým je ale zákazník.

Současná právní úprava v České republice dále stanovuje, že v dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se smlouva uzavírá, což v italské úpravě nenajdeme.

4.4 Pracovní dodavatelská smlouva a Agenturní zaměstnávání

Také v tomto případě jsou si tyto dva typy smluv (v případě agentury práce se může jednat i o dohodu) velmi podobné, přestože se svými názvy naprosto liší.

Obě úpravy, česká v případě agenturního zaměstnávání a italská v případě pracovní dodavatelské smlouvy, stanovují, že zaměstnanec je přidělován agenturou práce (dodavatelskou agenturou) k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě.

Dále se obě úpravy shodují v tom, že po dobu dočasného přidělení zaměstnance dodavatelského podniku (agentury práce) k výkonu práce u uživatele ukládá uživatel zaměstnanci pracovní úkoly a řídí a kontroluje jeho práci. Kromě toho jak dodavatelská agentura, tak agentura práce jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou podmínky srovnatelného zaměstnance.

Co se týče pracovní dodavatelské smlouvy, ta může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou nebo také na částečný úvazek. Česká úprava pouze stanovuje, že doba trvání musí být vymezena ve smlouvě.

Rozdíly mezi těmito dvěma smlouvami se týkají především způsobu vymezení bodů, které musí obsahovat pracovní smlouva. V českém zákoníku práce je uveden taxativní výčet konkrétních bodů, které musí dohoda agentury práce s uživatelem obsahovat, ale v případě dodavatelské smlouvy jakékoli vymezení chybí. Naopak pracovní dodavatelská smlouva uvádí výčet činností, pro které je povolena na dobu určitou a pro které na dobu neurčitou.

Poslední tři typy smluv: dohoda o pracovní činnosti, pracovní smlouva občasná (na zavolání) a učňovská pracovní smlouva nemají ve druhé právní úpravě žádný protějšek, se kterým by mohly být porovnány. Ač se zdají být první dvě smlouvy podle názvu podobné, ve skutečnosti však nejsou. U dohody o pracovní činnosti se jedná o výkon činnosti, která se opakuje a nekončí, a která se týká pouze malého rozsahu práce. Pracovní smlouva občasná, neboli na zavolání, se od dohody o pracovní činnosti liší především tím, že zaměstnanec vykonává činnost pouze na výzvu zaměstnavatele, tudíž se v tomto případě nejedná o činnost, která by se nějak pravidelně opakovala. Navíc má zaměstnanec možnost výzvu zaměstnavatele odmítnout a neposkytnout mu tak vlastní činnost. Posledním typem pracovní smlouvy je učňovská smlouva, kterou česká právní úprava nezná. Bylo by však možné přirovnat ji k výkonu praxe, kterou vyžadují některé školy od svých studentů pro osvojení praktických dovedností.

4.5 Vznik pracovního poměru

Úprava vzniku pracovního poměru v České republice a v Itálii se zásadně liší. V české právní úpravě zákoník práce rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo. Italská právní úprava zmiňuje vznik pracovního poměru pouze uzavřením smlouvy. Dále jsou

v italském občanském zákoníku v části o vzniku pracovního poměru vymezeny převážně informace týkající se zkušební doby. V české úpravě je naopak např. uvedeno, které údaje smí zaměstnavatel od svých zaměstnanců vyžadovat a které nikoli.

Obou úpravy stanovují, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

4.6 Zánik pracovního poměru

4.6.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Zatímco v našem pracovním právu je dohoda o skončení pracovního poměru běžně užívána zaměstnanci na všech stupních pracovních pozic, v italském právu se dohoda o rozvázání pracovního poměru používá jen velmi zřídka, a to obvykle pro pracovníky s vyšším postavením, pro něž by jiný způsob skončení pracovního poměru mohl být chápán jako handicap pro další pracovní zařazení.

4.6.2 Výpověď

V obou úpravách platí, že zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Dále jsou v obou úpravách stanovena omezení pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tato omezení už se ale liší. V českém pracovním právu může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně uvedených v zákoníku práce. V italském pracovním právu může zaměstnavatel propustit zaměstnance pouze z oprávněného důvodu nebo ospravedlněného důvodu objektivního nebo subjektivního. V Itálii se navíc rozlišují dva termíny pro výpověď. Výpověď daná zaměstnavatelem se nazývá *licenziamneto*, výpověď daná zaměstnancem *dimissioni*.

Co se týče výpovědní doby, v České republice je stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele a činí nejméně dva měsíce. V Itálii se výpovědní doba v případě výpovědi ze strany zaměstnance krátí na poloviční dobu oproti případu, kdy výpověď dává zaměstnavatel.

Obě právní úpravy vyžadují písemnou formu výpovědi.

4.6.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

V české právní úpravě jsou důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru taxativně vymezeny v § 55 a násl. ZPr. V Itálii je okamžité zrušení pracovního poměru možné pouze z oprávněného nebo ospravedlněného důvodu.

4.6.4 Smrt zaměstnance

V obou úpravách je skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance vymezeno téměř stejně.

Smrt zaměstnance je objektivní právní událostí, která automaticky znamená zánik pracovního poměru. Peněžité práva zaměstnance však jeho smrtí nezanikají, ale přecházejí na jiné oprávněné osoby. Odlišně je v obou úpravách vymezeno pouze to, na které osoby mzdová a platová práva přechází. V České republice je to postupně na jeho manžela, děti a rodiče, pokud s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. V Itálii se v případě úmrtí zaměstnance vyplácí odškodné manželovi, dětem a příbuzným do třetího stupně a příbuzným do druhého stupně, kteří se zaměstnancem žili.

4.6.5 Smrt zaměstnavatele

Smrtí zaměstnavatele zaniká pracovní poměr pouze v české právní úpravě, v italské nikoliv.

4.6.6 Uplynutí doby

V obou úpravách je stanoveno, že pracovní poměr končí vykonáním určité práce, jestliže byla doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání této práce.

Dále je uplynutím sjednané pracovní doby ukončen pouze pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.

5. Rozbor příslušné právní terminologie

V této kapitole se nejprve zaměřím na charakteristiku právního jazyka a dále pak na rozbor konkrétních italských termínů a spojení.

5.1 Právní jazyk, terminologie v oblasti práva

Na úvod bych ráda vysvětlila rozdíl mezi jazykem právním a jazykem právnickým. Právní jazyk je jazykem, který používají ve své praxi právníci, kdežto jazyk právní je spjat s právem samotným. Ten je definován jako „*znakový systém, kde za jednotlivé znaky pokládáme jednotlivá slova (právní termíny), slovní spojení (ustálené obraty – jazykové šablony) nebo celé věty.*“²⁸

Mezi hlavní požadavky na právní jazyk patří jednoznačnost pojmů (každý výraz má pouze jeden význam), stálost pojmosloví a srozumitelnost. Pokud existuje více výrazů, které by mohly označovat tu samou skutečnost, je pro text právního předpisu nezbytné vybrat pouze jeden z nich a ostatní vyloučit.

Právní jazyk je odborný jazyk a je součástí spisovného jazyka, má ustálenou mluvnickou vazbu a slovní zásobu. Hlavní součástí slovní zásoby právního jazyka jsou právní termíny, slovní spojení a jazykové šablony.

Právní termíny jsou „*pojmenování právní skutečnosti a jejich význam je možné přesně definovat.*“²⁹ Pojmenování mohou být buď jednoslovná (např. zákon) nebo i víceslovná (např. ústavní zákon). Slovní spojení jsou charakterizována jako víceslovné výrazy neterminologické povahy, kterými se popisuje právní skutečnost.

Jazykové šablony jsou definovány jako „*víceslovné, často polovětné až větné konstrukce, které se vyskytují jako obvyklá náležitost právních projevů.*“³⁰

Při překladu odborných textů je nutné držet se zásady, že ne všechny výrazy je možné překládat doslovně, ale je lepší vyhledat odpovídající ekvivalent na úrovni cílového jazyka. Můžeme se setkat s případem, kdy si obsah právních termínů zcela odpovídá, v tom případě použijeme termín, který se běžně užívá v právní terminologii cílového jazyka. Anebo také můžeme narazit na případ, kdy právní termíny nemají stejný obsah. V takovém případě nutné rozhodnout se pro konkrétní termín v cílovém jazyce na základě celého kontextu.

²⁸ TOMÁŠEK, Michal, *Překlad v právní praxi*. Praha 2003, s. 25

²⁹ Tamtéž, s. 49

³⁰ Tamtéž, s. 52

Pro italský právní jazyk je typické užívání archaických a knižních výrazů, které se v běžném jazyce nepoužívají. Také zde můžeme nalézt specifická spojení a stylisticky příznakové výrazy. Charakteristickým výrazovým prostředkem je nominalizace, kdy je sloveso nahrazeno substantivem, dále víceslovné předložkové výrazy (např. *a carico di*), nebo také nefinitní slovesné tvary. Častěji než v běžném jazyce se používá pasivum a mění se i pozice přívlastku. Rovněž se používají opisné tvary a přítomné participium.

5.2 Rozbor konkrétních termínů a spojení

V průběhu psaní této bakalářské práce jsem narazila na řadu termínů a slovních spojení, ze kterých jsem pro následující rozbor vybrala ty, které pokládám za nejzákladnější a nejdůležitější v oblasti pracovního práva. Pomocí výkladových a překladových slovníků jsem hledala vhodné ekvivalenty pro překlad právních termínů a slovních spojení z italského do českého jazyka.

Rapporto di lavoro – pracovní poměr

Italsko-český právní slovník překládá *“rapporto di lavoro”* jako pracovní poměr. Výkladový slovník Sabatini Coletti definuje *“rapporto di lavoro”* takto: *“Relazione esistente tra lavoratore e datore do lavoro”* neboli vztah, který existuje mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Contratto di apprendistato – učňovská smlouva

Italsko-český a česko-italský slovník uvádí pro překlad slova *“apprendistato”* učení (řemeslu), učební doba, učňovská léta. Podle Zingarelliho je *“apprendistato”* *“Rapporto di lavoro subordinato finalizzato al tirocinio del prestatore d’opera”*, což znamená pracovní poměr zaměřený na praxi zaměstnance. Ve slovníku Sabatini Coletti znamená *“apprendistato”* *“Rapporto di lavoro che prevede l’illustrazione e la qualificazione del prestatore d’opera,”* neboli pracovní poměr, který zaměstnanci zajistí získání kvalifikace.

Il contratto di lavoro a progetto – pracovní smlouva na zadaný projekt

Podle Italsko-českého a česko-italského slovníku znamená *“progetto”* návrh, plán, projekt. Zingarelli vymezuje *“progetto”* jako *“formula che associa l’impiego del*

lavoratore alla realizzazione di uno specifico progetto” Ve volném překladu činnost zaměstnance k vytvoření konkrétního projektu.

Il contratto di somministrazione di lavoro – pracovní dodavatelská smlouva

Italsko-český právní slovník překládá *“contratto di somministrazione”* jako dodavatelskou smlouvu.

Nuovo dizionario giuridico definuje *“contratto di lavoro”* takto *“Con il contratto di somministrazione una parte si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, ad eseguire, a favore di un'altra, prestazioni periodiche o continuative di cose,”* což znamená, že dodavatelskou se jedna strana zavazuje za odměnu k výkonu občasné nebo nepřetržité činnosti ve prospěch jiné osoby. Podle slovníku Sabatini Coletti je *“contrato di omministrazione”* *“Tipo di contratto secondo cui una parte è tenuta a fornire prestazioni di cose dietro corrispettivo in denaro,”* tedy druh smlouvy, podle níž je jedna strana povinna poskytovat vlastní činnost za odměnu.

Il contratto di lavoro intermittente (a chiamata) - Pracovní smlouva občasná (na zavolání)

V Italsko-českém a česko-italském slovníku znamená *„intermittente“* přerušovaný a *„chiamata“* zavolání. Sabatini Coletti definuje výraz *„intermittente“* jako *„Inframmezzato da intervalli più o meno regolari“* což znamená proložený více či méně pravidelnými intervaly.

Licenziamento – výpověď

Italsko-český právní slovník překládá *„licenziamento“* jako výpověď.

Italsko-český a česko-italský slovník definuje *„licenziamento“* jako výpověď. Podle slovníku Nuovo dizionario giuridico je to *“l'atto recettizio con cui il datore di lavoro manifesta la propria volontà di recedere unilateralmente dal contratto do lavoro,”* úkon, kterým zaměstnavatel projevuje svůj záměr jednostranně odstoupit od pracovní smlouvy. Sabatini Coletti uvádí výklad *„Provvedimento con cui il datore di lavoro interrompe il rapporto lavorativo con un suo dipendente,”* což znamená rozhodnutí, kterým zaměstnavatel ruší pracovní vztah se svým zaměstnancem.

Dimissione - výpověď

Podle Italsko-českého právníckého slovník znamená „*dimissione*“ výpověď.

Italsko-český a česko-italský slovník uvádí „*dare le dimissioni*,“ dát výpověď.

Nuovo dizionario giuridico definuje „*dimissione*“ jako „*Attraverso le dimissioni il dipendente manifesta la propria volontà di recedere dal rapporto,*“ prostřednictvím výpovědi zaměstnanec projevuje svou vůli zrušit pracovní poměr.

Zingarelli vymezuje „*demissione*“ jako „*Recesso da un contratto di lavoro,*“ což znamená ukončení pracovního poměru.

Glosář

ITALSKY	ČESKY
Rapporto di lavoro - s.m. (pl. -ti)	Pracovní poměr
a tempo determinato	na dobu určitou
a tempo indeterminato	na dobu neurčitou
Contratto di lavoro - s.m. (pl. -ti)	Pracovní smlouva
di apprendistato	učňovská smlouva
a progetto	na zadaný projekt
di somministrazione	dodavatelská
Intermittente (a chiamata)	občasná (na zavolání)
Preavviso - s.m. (pl. -si)	Výpovědní doba, výpověď
Periodo di prova - s.m. (pl. -di)	Zkušební doba
Licenziamento - s.m. (pl. -ti)	Výpověď ze strany zaměstnavatele
Dimissione - s.f. (pl. -ni)	Výpověď ze strany zaměstnance
Costituzione del rapporto di lavoro - s.f. (pl. -ni)	Vznik pracovního poměru
Estinzione del rapporto di lavoro - s.f. (pl. -ni)	Skončení pracovního poměru
Indennità - s.f. (pl. -tà)	Odškodné, dávka, náhrada
Trattamento - s.m. (pl. -ti)	Odstupné
Impiegato - s.m. (pl. -ti)	Zaměstnanec
Dipendente - s.m. (pl. -ti)	
Datore di lavoro - s.m. (pl. -ri)	Zaměstnavatel

Závěr

Cílem této práce je prozkoumat a porovnat českou a italskou úpravu pracovního poměru, a na základě toho zjistit, do jaké míry jsou tyto dvě úpravy podobné nebo rozdílné. V úvodu jsem uvedla svou domněnku, že největší rozdíly mezi českou a italskou úpravou pracovního poměru budou spočívat v odlišnostech základních pramenů a přehlednosti obou právních úprav, a že podrobněji a přehledněji je zpracováno české pracovní právo.

Nejprve jsem v první kapitole přiblížila historii českého a italského pracovního práva a základní prameny obou právních řádů. V dalších kapitolách jsem se zabývala typologií pracovněprávních vztahů, pracovními smlouvami a vznikem a zánikem pracovního poměru. Ve čtvrté kapitole jsem provedla komparaci základních pramenů jednotlivých typů smluv a vzniku a zániku pracovního poměru s důrazem na odlišnosti a podobnosti obou úprav.

Českou dohodu o provedení práce je možné přirovnat k italské pracovní smlouvě na zadaný projekt, protože obě smlouvy se užívají při sjednávání výkonu práce, která je funkčně spojena s určitým konečným výsledkem, tedy právní vztah končí v momentě dokončení práce. Dále k sobě můžeme přirovnat italskou pracovní dodavatelskou smlouvu a české agenturní zaměstnávání, neboť obě úpravy stanovují, že zaměstnanec je přidělován dodavatelskou agenturou (agenturou práce) k výkonu práce k jinému uživateli (zaměstnavateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě a po dobu dočasného přidělení zaměstnance dodavatelské agentury (agentury práce) k výkonu práce u uživatele uživatel řídí a kontroluje jeho práci. Naopak dohoda o pracovní činnosti v české úpravě a pracovní smlouva občasná (na zavolání) v italské úpravě se zdají být podle svých názvů podobné, avšak ve skutečnosti nejsou. Učňovská smlouva nemá v české právní úpravě žádný protějšek, ale bylo by možné ji přirovnat k výkonu praxe, kterou vyžadují některé školy od svých studentů. Podobně je upraveno i vymezení pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, v českém pracovním právu je možné dát výpověď z důvodů uvedených v zákoníku práce, v italském pracovním právu z oprávněného nebo ospravedlněného důvodu, které jsou též vymezeny zákonem.

Za hlavní rozdíl považuji rozdíl v základních pramenech. V České republice je hlavním pramenem zákoník práce, kdežto v Itálii je jím občanský zákoník. Další rozdíly můžeme také vidět u vzniku pracovního poměru, český zákoník práce rozlišuje dva typy vzniku pracovního poměru (uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním na vedoucí

pracovní místo) a italský zákoník práce pouze jeden (uzavření smlouvy). Liší se také způsob užití dohody o skončení pracovního poměru, kdy v české úpravě se jí běžně používá, ale v Itálii se uplatňuje jen velmi zřídka, a to obvykle pro pracovníky s vyšším postavením. Smrtí zaměstnavatele zaniká pracovní poměr pouze v České republice.

Výsledkem této práce je tedy zjištění, že české a italské pracovní právo funguje na stejném principu a charakteristiky pracovního poměru a pracovních smluv jsou spíše podobné, než rozdílné. Zároveň se podle mého názoru potvrdila hypotéza, že podrobněji a přehledněji je zpracována česká úprava pracovního práva, což potvrzuje především fakt, že zpracování italské úpravy bylo výrazně náročnější kvůli horší dostupnosti a přehlednosti zdrojů.

Vzhledem ke skutečnosti, že Itálie i Česká republika jsou členy Evropské unie, můžeme do budoucna počítat s tím, že se budou právní úpravy obou těchto států stále více podobat.

Rèsumè

Lo scopo di questa tesi è confrontare il regolamento ceco e italiano del rapporto di lavoro e sulla base di questo confronto stabilire in quale misura esse siano simili o differenti. Nell'introduzione, ho espresso la mia supposizione che le maggiori differenze tra la regolazione del lavoro ceco e italiano riguarderanno differenze nelle fonti e organizzazione delle entrambe leggi, e che una più chiaro e dettagliato è il ceco diritto del lavoro.

Nel primo capitolo, ho spiegato la storia del diritto del lavoro ceco e italiano, e le fonti principali di entrambi regolamenti. In seguenti capitoli mi sono occupata della tipologia di rapporti di lavoro, dei contratti di lavoro e della costituzione e estinzione del rapporto di lavoro. Nel quarto capitolo ho effettuato un confronto delle fonti principali, dei singoli tipi di contratti e della costituzione e estinzione del rapporto di lavoro con particolare attenzione alle differenze e le similitudini tra queste due regolamenti.

È possibile comparare la ceca „Dohoda o provedení práce” con il italiano contratto a progetto perchè entrambi i contratti sono utilizzati quando si stipula l'esecuzione di lavoro, che è connesso con un risultato finale, cioè, il rapporto giuridico termina al momento del terminazione del lavoro. Anche possono essere paragonate l'italiano contratto di somministrazione di lavoro e lo ceco „Agenturní zaměstnávání“ poichè entrambi i regolamenti determinino che il somministratore assegna il dipendente per eseguire il lavoro da un altro datore di lavoro sulla base di contratto di lavoro. Il lavoratore, anche se assunto dall'agenzia somministratrice, svolge la sua attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice. Al contrario la ceca „Dohoda o pracovní činnosti“ e contratto di lavoro intermittente (a chiamata) nel regolamento italiano sembrano essere simili ai loro nomi, ma in realtà non lo sono. Il contratto di apprendistato non ha nella Repubblica Ceca il suo riscontro, ma sarebbe possibile confrontarlo con pratica, della quale hanno bisogno alcune scuole per i loro studenti. Il regolamento per la estinzione del rapporto di lavoro con il recesso è anche simile. Nel diritto di lavoro ceco é possibile licenziare un dipendente dai ragioni stabiliti in codice del lavoro, nel diritto di lavoro italiano da giusta causa o giustificato motivo che sono anche definiti dalla legge.

Secondo mè la differenza principale si trova nelle fonti primari. Nella Repubblica Ceca è la principale fonte il codice del lavoro, mentre in Italia si tratta del codice civile. Altre differenze possiamo vedere anche alla costituzione del rapporto di

lavoro, il Codice del lavoro ceco distingue due tipi della costituzione del rapporto di lavoro (attraverso la stipulazione di un contratto di lavoro o attraverso la nomina in una posizione principale) e il Codice di lavoro italiano solo uno (stipulazione di un contratto). Si distingue anche il modo del uso della estinzione del rapporto di lavoro con un mutuo consenso. Il mutuo consenso si usa correntemente nel regolamento ceco, ma in Italia si usa raramente, solo per i dipendenti che hanno una posizione alta. Con la morte del datore di lavoro termina il rapporto di lavoro solo nella Repubblica Ceca.

Il risultato di questo lavoro è l'accertazione che il diritto del lavoro ceco e italiano funzionano allo stesso principio e le caratteristiche dei rapporti di lavoro dei contratti di lavoro sono più somiglianze che differenze. Nello stesso tempo, a mio parere, si ha confermato l'ipotesi che il più chiaro e dettagliato è il regolamento del diritto del lavoro ceco. Questo conferma soprattutto il fatto che il trattamento del regolamento italiano era significativamente più complesso a causa della peggiore disponibilità e chiarezza delle fonti.

Riguardo al fatto che l'Italia e la Repubblica Ceca sono i membri dell'Unione europea, in futuro possiamo aspettare che le legislazioni di queste due Stati diventeranno sempre più simili.

Použité zdroje a literatura

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Codice civile – Občanský zákoník

Nářízení vlády č. 469/1997

Nářízením vlády č. 368/2001

Nářízení vlády č. 167/2011

Nářízení vlády č. 276/2003

Tištěné zdroje:

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktual. a dopl. vydání. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004. ISBN 80-210-3558-7.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-189-2.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

MAGNANI, Mariella. *Diritto dei contratti di lavoro*. Milano: Giuffrè Editore, 2009. ISBN 88-14-14519-9.

CARINCI, Franco. *Diritto privato e diritto del lavoro*. Torino: G. Giappichelli, 2007. ISBN 978-88-348-7538-4.

TREU, Tiziano. *Labour law and industrial relations in Italy*. 2nd rev. ed. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, c2007, 224 p. ISBN 90-411-2565-5.

TOMÁŠEK, Michal. *Překlad v právní praxi*. Praha: Linde, 2003. s. 143. ISBN 80-7201-427-7

MRÁZKOVÁ, Ivona. *Ukončení pracovního poměru*. Brno 2009, s. 17 (Diplomová práce)

Internetové zdroje:

http://www.simone.it/catalogo/v4_7.pdf