JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
FILOZOFICKÁ FAKULTA
ÚSTAV ROMANISTIKY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

KOMPARATIVNÍ ANALÝZA ČESKÉ A FRANCOUZSKÉ ÚPRAVY PRACOVNÍHO POMĚRU A ROZBOR PŘÍSLUŠNÉ PRÁVNÍ TERMINOLOGIE

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

Autor práce: **Zuzana Mladá**
Studijní obor: Francouzský jazyk pro evropský a mezinárodní obchod
Ročník: 3.

2013

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

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

V Českých Budějovicích 16. května 2013

……

Zuzana Mladá

Poděkování

Nejprve bych ráda poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce panu JUDr., Mgr. Ivovi Petrů, Ph.D. za cenné rady a připomínky. Dále děkuji panu Andrému Salamehovi za pomoc při korekturách résumé a panu Liboru Mladému za nastavení správného formátování.

ANOTACE

Hlavními cíli této bakalářské práce je komparativní analýza české a francouzské úpravy pracovního poměru a rozbor příslušné terminologie. Komparace spočívá v porovnávání podobnosti či rozdílnosti obou úprav pracovního poměru.

Práci jsem rozdělila do čtyř velkých kapitol, které se následně dělí na dílčí podkapitoly. V první kapitole se zaměřuji na českou pracovněprávní úpravu, její historii, pracovněprávní vztahy a pracovní poměr. Ve druhé pak na francouzskou pracovněprávní úpravu. Obsahem třetí kapitoly je srovnání obou pracovněprávních úprav a ve čtvrté kapitole jsem rozebrala příslušnou francouzskou právní terminologii, týkající se pracovního poměru, s jehož pomocí jsem vytvořila francouzsko-český glosář. Práce je zakončena résumé ve francouzštině.

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis is to compare Czech and French regulation of employment relationship and to analyse its legal terminology. The comparison is based on finding parallels and differences between Czech and French labour law, especially in employment relationship.

The thesis is divided into four main chapters with particulars subchapters. In the first chapter I deal with Czech legislation of labour law, its history as well as with employment relationship, especially with its formation, changes and extinction. In second one is focused of the same in French employment legislation. In third chapter I compare the Czech and French regulation of employment relationship. Fourth chapter is given to analysis of legal terminology and on its basis is made French-Czech glossary. The thesis concludes with summary in French language.

ÚVOD 8

1 Česká úprava pracovního práva 10

1.1 Historický vývoj 10

1.2 Prameny pracovního práva 12

1.3 Pracovněprávní vztahy 13

1.4 Pracovní poměr 14

1.4.1 Vznik 15

a) Jmenování 16

b) Pracovní smlouva 17

1.4.2 Změna 18

a) Převedení na jinou práci 18

b) Pracovní cesta 19

c) Přeložení 19

1.4.3 Zánik 20

a) Dohoda 20

b) Výpověď 20

c) Okamžité zrušení 21

d) Zrušení ve zkušební době 22

1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr 22

1.6 Agenturní zaměstnávání a teleworking 23

2 Francouzská úprava pracovního práva 24

2.1 Historický vývoj 24

2.2 Prameny pracovního práva 27

2.3 Pracovněprávní vztahy 28

2.4 Pracovní smlouva obecně 29

2.4.1 Náležitosti a uzavření pracovní smlouvy 30

a) Pracovní smlouva na dobu neurčitou (CDI) 30

b) Pracovní smlouva na dobu určitou (CDD) 31

c) Zkušební doba 32

2.4.2 Plnění a změny pracovní smlouvy 33

a) Plnění 33

b) Změny 34

2.4.3 Zánik 34

a) Výpověď ze strany zaměstnavatele (licenciement) 34

b) Ostatní důvody zániku pracovní smlouvy 36

c) Zrušení pracovní smlouvy na dobu určitou 37

2.5 Další typy pracovních smluv 37

3 Srovnání české a francouzské pracovněprávní úpravy 38

3.1 Historický vývoj 38

3.2 Prameny pracovního práva 38

3.3 Pracovněprávní vztahy 39

3.4 Pracovní poměr vs. pracovní smlouva 39

3.4.1 Pracovní smlouvy 40

3.4.2 Změny 41

3.4.3 Zánik 41

4 Rozbor příslušné právní terminologie s glosářem 43

4.1 Právní jazyk, jazykové prostředky v právních textech 43

4.2 Rozbor vybraných termínů a spojení 43

ZÁVĚR 48

RÉSUMÉ 50

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 52

ÚVOD

Z názvu této práce je patrné, že se bude týkat srovnání úpravy pracovního poměru v českém a francouzském pracovním právu jako i jazykového rozboru příslušné právní terminologie.

Oblast pracovního práva mne zaujala, protože volný pohyb pracovníků je jednou ze základních svobod občanů Evropské unie. A zároveň se domnívám, že se jedná o téma velmi aktuální. Český zákoník práce prošel v nedávné době zcela novou kodifikací a byl několikrát novelizován. Francouzský je na tom obdobně.

Přínosem mé bakalářské práce by měla být možnost blíže se seznámit s oběma právními úpravami pracovního poměru a následná snazší orientace. Z hlediska jazykového bych chtěla poukázat na specifickou právní terminologii francouzského pracovního práva, která se v určitých výrazech liší od názvosloví v českém pracovním právu.

Primárním cílem této práce je srovnat obě právní úpravy pracovního poměru. Ráda bych porovnala obě úpravy především z hlediska jejich kogentnosti či dispozitivnosti úpravy pracovního poměru, chtěla bych rozhodnout, která z právních úprav obsahuje více závazných ustanovení a která se k dané problematice staví liberálněji. Tento námět jsem si vybrala, protože se domnívám, že v obou úpravách pracovního práva můžeme nalézt výrazné odlišnosti a též zajímavé podobnosti. Dle mého úsudku se v mnohém budou lišit. Myslím si, že česká úprava pracovního poměru se bude zabývat danou problematikou obecněji než francouzská. Domnívám se, že francouzská úprava bude mnohem detailněji popisovat jednotlivé pracovní smlouvy a jejich náležitosti. Pravděpodobně se budou lišit i v náhledu na to, co je pracovní poměr a co už ne.

V dnešní integrované Evropě, kde se různé právní úpravy sjednocují pomocí nařízení a implementací směrnic, stále existují oblasti, které samotné suverénní státy považují za svá výsostná území a v nichž upřednostňují vlastní úpravu, mnohdy s velmi dlouhou historickou tradicí. Pracovní právo je jednou z těch oblastí, kterou by si členské státy rády ponechaly ve své kompetenci, protože zaměstnanci a zaměstnavatelé jsou ti, kdo pohání hospodářský vývoj země.

Práci jsem rozčlenila do čtyř hlavních kapitol, které jsou dále členěny na podkapitoly.

V první kapitole se budu zabývat výhradně českou pracovněprávní úpravou, nejprve obecněji popíši historický vývoj a pracovněprávní vztahy a poté se zaměřím na pracovní poměr jako takový, jeho vznik, změnu a zánik.

V kapitole druhé, se pokusím o totéž, avšak s francouzskou pracovněprávní úpravou.

Třetí kapitolu věnuji srovnávání pracovního poměru u nás a ve Francii. Zároveň v této kapitole posoudím, zda mé výše uvedené hypotézy jsou správné či ne.

V poslední čtvrté kapitole provedu jazykový rozbor příslušné právní terminologie z oblasti pracovního práva, které budou použity v této práci, a zároveň vytvořím dvojjazyčný francouzsko-český glosář příslušných pracovněprávních pojmů.

V práci jsou použity pouze mé vlastní překlady za použití různých překladových a výkladových slovníků.

Metodami využívanými v této bakalářské práci jsou metody deskriptivní a metody komparativní. K sepsání bakalářské práce jsem využívala rozličné tištěné i elektronické prameny, základními prameny jsou Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a Code du travail.

1 Česká úprava pracovního práva

V této kapitole se budu věnovat podrobněji historií českého pracovního práva, jeho prameny a poté rozeberu pracovní poměr, jeho vznik, změnu a zánik. Rovněž zde uvedu dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Strukturu zachovám podle českého zákoníku práce.

1.1 Historický vývoj

Na území českých zemí můžeme vznik a rozvoj pracovního zákonodárství datovat již do období 13. století. V tomto století již existovaly čelední řády, horní právo a cechovní předpisy. V průběhu 14. až do 18. století však bylo právní zákonodárství značně omezené z důvodu nevolnictví. Můžeme se setkat s úpravami pracovní doby a pravidly, která směřovala k zajištění bezpečnosti práce (především horníků). Rovněž můžeme zmínit pracovní smlouvy čelední, tovaryšské a učednické.

Na přelomu 18. a 19. století, po zrušení nevolnictví, kdy se začala rozvíjet průmyslová výroba, začal se rozvíjet i kapitalistický způsob výroby. Zaměstnané osoby přestaly být poddané. Avšak stát v té době do pracovních podmínek námezdních pracovních sil téměř vůbec nezasahoval, jednalo se o liberalistický přístup k zákonodárství o práci. Až na počátku 19. století se setkáváme s komplexnější úpravou pracovních vztahů. *Všeobecný rakouský občanský zákoník* z roku 1811 ve své XXVI. hlavě upravil námezdní smlouvu, která zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Nadále však existovaly a vznikaly čelední řády, které upravovaly práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů.[1]

Postupně se však v 19. století objevují i nové prvky tzv. ochranného zákonodárství, které směřovalo k ochraně zaměstnanců. Stát začal vydávat zákony a nařízení upravující například maximální pracovní dobu dětí, ochranu zdraví dělníku či nedělní klid. Zároveň se v tomto období rozvíjí institut kolektivního vyjednávání a zavádí se povinné sociální pojištění pro dělníky v rakouské části Rakouska-Uherska.

V letech 1918-1945 se pracovní zákonodárství dělí do dvou základních skupin norem, které na sebe navazují a vzájemně se prolínají. Jedná se o předpisy práva soukromého a práva veřejného. Za první republiky zákonodárství o práci navazuje na původní Rakousko-Uherské normy, ale zároveň je upravuje a doplňuje. Především po první svě-

[1] BĚLINA, M. s kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 25 – 42.

tové válce docházelo k ústupkům státu v pracovním zákonodárství ve prospěch pracovníků (zákon o 8hodinové pracovní době z r. 1918 a další). Ve dvacátých letech vývoj pracovního zákonodárství stagnoval. Rozvíjelo se pouze pro určité skupiny pracovníků. Ve třicátých letech byl vývoj téměř zastaven světovou hospodářskou krizí a hrozbou druhé světové války. V období protektorátu Čechy a Morava zůstalo v platnosti dřívější pracovní zákonodárství doplněné o nacistická opatření (nucená práce, diskriminace v zaměstnání).[2]

Po druhé světové válce a od roku 1948 se opět pracovní zákonodárství začíná rozvíjet. Vydávají se nové zákony (např. zákon o jednotné odborové organizaci, zákon o úpravě pracovní doby v pekárnách), ale stále neexistuje komplexní pramen práva, který by sjednocoval právní předpisy pracovního zákonodárství. Až koncem 50. let se začalo uvažovat o kodifikaci pracovního práva a v roce 1960 se rozhodlo o přípravě zákoníku práce. Ústřední rada odborů byla pověřena vytvořením návrhu zákoníku práce, jehož typickými rysy byly jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. Zákoník práce byl vydán v roce 1965 s účinností od 1. 1. 1966. Zákoník práce č. 65/1965 Sb. byl během své působnosti několikrát novelizován a ve své pozměněné podobě zůstal platný až do roku 2006.[3]

Významné změny v zákoníku práce nastaly po roce 1989, nejtypičtějším rysem se stalo umožnění soukromého podnikání, které za dob totality bylo v podstatě zakázáno, a postupně se uvolňovala kogentnost zákoníku práce. Jedním z nejdůležitějších právních předpisů se stal zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti (několikrát novelizován, nový přijat v r. 2004), který umožnil rozvoj trhu práce. Další důležitý zákon byl Z. č. 120/1990 Sb., který upravil vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli a za zmínku též stojí zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Významná novelizace zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. měla za cíl implementovat směrnice Evropského společenství (ES) do naší pracovněprávní úpravy tak, aby byla slučitelná s právem ES.[4]

Nový zákoník práce byl vydán v roce 2006 (zákon č. 262/2006) s účinností od 1. 1. 2007. Nutnost jeho vzniku byla založena na potřebě více přizpůsobit zákoník současným společensko-ekonomickým podmínkám, učinit jej více flexibilním a vyjít ze stejných základů, z nichž vycházejí ostatní zákoníky práce členských států Evropské

[2] KALENSKÁ, M. *K vývoji pracovního práva*. Aplikované právo, 2006, roč. 4, č. 1, s. 5 – 26.
[3] BĚLINA op. cit., s. 25 – 42.
[4] Tamtéž.

unie. Cílem zákoníku bylo rovněž naplnit princip „co není zakázáno, je dovoleno“. Zákon přinesl mnoho změn v oblasti smluvní volnosti stran pracovněprávních vztahů a v možnosti aplikovat občanské právo i na pracovněprávní vztahy, což bylo dříve nemožné. Tento zákoník měl být novelizován v roce 2009, ale k přijetí novely nakonec nedošlo. Zákoník práce byl naposledy novelizován zákonem č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012. [5]

1.2 Prameny pracovního práva[6]

Český právní řád má hierarchickou strukturu, což platí i pro systém pramenů pracovního práva. Rozlišujeme prameny národní a mezinárodní, též můžeme zmínit prameny evropského komunitárního práva, které ovlivnily pracovní právo v ČR.

Ústavní zákony jsou jedny ze základních pramenů pracovního práva. Jedná se především o zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, a Listinu základních práv a svobod (č. 2/19993 Sb.) ve znění pozdějších předpisů. Především v LPS jsou zakotveny základní práva a svobody aplikovatelné i na oblast pracovněprávních vztahů (čl. 9 LPS – nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám, ad.).

Pracovní právo je pak upraveno zejména zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce (dále jen ZPr), ve znění pozdějších předpisů. Dalšími zákony, které jsou úzce spjaty s pracovním právem, jsou například zákon č. 309/2006 Sb. o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Kolektivní pracovní právo je zakotveno v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Pro sféru zajišťování zaměstnanosti je nejdůležitější zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Významné jsou též prováděcí předpisy k zákoníku práce jako například nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě a další. Mimo těchto pracovněprávních předpisů jsou významné pro tuto oblast i další obecně závazné právní předpisy (zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů ad.).

Právo Evropské unie nezahrnovalo oblast pracovního práva vždy, teprve od druhé poloviny 20. století dochází k rozvoji této oblasti. Významnými prameny z primárního práva EU jsou v souvislosti s pracovním právem čl. 39 a násl. SES, který zakládá nárok na svobodný pohyb pracovník sil a kompetenční ustanovení týkající se sociální politiky

[5] Tamtéž.
[6] BĚLINA, op. cit., s. 53 – 62.

EU. Smlouvy a nařízení EU jsou přímo závazné prameny práva pro Českou republiku, kdežto směrnice musejí být do našeho právního řádu implementovány. Metodou je tzv. harmonizace pracovního práva prostřednictvím směrnic. Mezi nejdůležitější patří například směrnice Rady ES č. 2000/43/ES o provedení zásady rovného zacházení, směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb a směrnice týkající se skončení pracovního poměru a další.

Dalším zdrojem, který můžeme považovat za prameny pracovního práva, jsou kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty.

1.3 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy můžeme obecně označit za právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných subjektivních práv a právních povinností.[7]

Co je předmětem úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů, je obsahem § 1 - 5 zákoníku práce. Z § 1 ZPr ale vyplývá, že za pracovněprávní vztahy považuje pouze ty, co nazýváme individuálními pracovněprávními vztahy (mezi zaměstnanci a zaměstnavateli) a kolektivní pracovněprávní vztahy (mezi zaměstnavateli; jejich svazy a zástupci zaměstnanců) související s výkonem závislé práce. Za pracovněprávní vztahy je ale nutno považovat i „některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů“ (§ 1 písm. d) ZPr), které ale zákoník práce za pracovněprávní vztahy výslovně neoznačuje. V širším slova smyslu jsou řazeny mezi pracovněprávní vztahy také právní vztahy na úseku zaměstnanosti, které upravují jiné předpisy než zákoník práce.[8]

Z hlediska subjektů pracovněprávních vztahů je § 1 ZPr málo obsáhlý. Mimo nejčastější kombinace stran pracovněprávních vztahů zaměstnanec – zaměstnavatel v individuálním pracovněprávním vztahu a zaměstnavatel – zástupci zaměstnanců v kolektivním pracovněprávním vztahu, můžeme do pracovněprávních vztahů zařadit i další subjekty.

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou práva povinnosti jednotlivých stran takového vztahu. Avšak soubor práv a povinností jednotlivých stran není jednoduchý, každá ze stran má řadu subjektivních práv i povinností.[9]

[7] GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 87.
[8] BĚLINA, op. cit., s. 67 – 69.
[9] GALVAS, op. cit., s. 88.

Pracovněprávní vztahy z hlediska jejich předmětu můžeme dělit na individuální a kolektivní. Objektem individuálního pracovněprávního vztahu je konání práce za odměnu zaměstnancem. Tyto lze dále členit na základní pracovněprávní vztahy, související pracovněprávní vztahy se základními a další právní vztahy účasti na práci. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a práce konané mimo pracovní poměr. Souvisejícími pracovněprávními vztahy se základními jsou především vztahy sankční, vztahy při zabezpečování zaměstnání a vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů a další. Dalšími právními vztahy účasti na práci jsou vztahy, na které se zákoník práce přímo vztahuje, které výslovně stanoví, které stanoví zvláštní právní předpis či ty které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.[10]

Objektem kolektivního pracovněprávního vztahu je pak způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce.

Jako zvláštní či atypické pracovněprávní vztahy můžeme označit například, teleworking, agenturní zaměstnávání nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V těchto případech se nejedná o klasický pracovněprávní vztah, protože se liší v pružnosti (flexibilitě) a rovněž je můžeme označit jako prekérní[11] pracovněprávní vztahy. Protože se však jedná o výkon závislé práce, stále i v těchto případech hovoříme o pracovněprávních vztazích.[12]

1.4 Pracovní poměr

Pracovní poměr je smluvním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který zakládá práva a povinnosti jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Teoretická koncepce pracovního poměru prošla vývojem, avšak zákoník práce pracovní poměr přímo nevymezuje. V současnosti se pracovní poměr považuje za vztah osobněprávní a je vztahem smluvním, závazkovým a úplatným, protože zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele za mzdu nebo plat.[13]

Podle § 33 ZPr se pracovní poměr přímo zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud zákoník nestanoví jinak. Další možností vzniku pracovního poměru je pak jmenováním do vedoucí pozice v případech stanovených

[10] BĚLINA, op. cit., s. 70 – 72.
[11] Za prekérní pracovněprávní vztahy jsou označovány ty s nižší mírou ochrany zaměstnance.
[12] GALVAS, op. cit., s. 568 – 570.
[13] GALVAS, op. cit., s. 227 – 228.

zvláštním právním předpisem. Vedoucí pracovní místo dle zákoníku práce může být obsazeno pouze jmenováním podle § 33 odst. 3 ZPr, jedná-li se o vedoucí organizačních složek státu, organizačního útvaru organizační složky státu ad.

Pracovní smlouva dle § 34 odst. 1 ZPr musí obsahovat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonána a den nástupu do práce. Dalšími náležitostmi nezbytnými pro vznik pracovního poměru jsou písemná podoba pracovní smlouvy, nastoupení zaměstnance do práce a obdržení jednoho exempláře pracovní smlouvy zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba způsobilá k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích (pracovněprávní subjektivita), naproti tomu zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba taktéž s pracovněprávní subjektivitou.[14]

Druhy pracovních poměrů, můžeme z hlediska doby jejich trvání členit na pracovní poměr na dobu neurčitou a na dobu určitou. Z hlediska výkonu práce je můžeme členit na práci v zařízeních zaměstnavatele a na práci z „domova“, kdy místem výkonu práce není pracoviště zaměstnavatele. Dalším kritériem může být povaha zaměstnavatele, tedy buď zaměstnavatel – fyzická osoba, či zaměstnavatel – právnická osoba. Z hlediska právní skutečnosti, která zakládá pracovní poměr, můžeme rozlišovat pracovní poměry založené pracovní smlouvou nebo jmenováním. Délka týdenní pracovní doby může být rovněž rozlišovacím kritériem, jedná se o týdenní pracovní dobu či dobu kratší, než je týdenní pracovní doba.[15]

1.4.1 Vznik

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Tolik úprava v § 36 zákoníku práce.

Obecným předpokladem pro vznik pracovního poměru je právní norma, nejen zákoník práce, ale i jiné právní normy např. zákon o vysokých školách. Zvláštním předpokladem jsou jmenování a pracovní smlouva dle § 33 ZPr. Běžným způsobem vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva a zvláštním pak jmenování. Kogentní povaha

[14] BĚLINA, op. cit., 2010, s. 160.
[15] GALVAS, op. cit., s. 235 – 236.

ustanovení v § 33 ZPr má za následek nemožnost vzniku pracovního poměru na základě jiných právních skutečností.[16]

Vznik pracovního poměru zakládá zaměstnanci i zaměstnavateli určité povinnosti, tyto povinnosti jsou obsahem § 38 ZPr. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

O obsahu, právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru musí být zaměstnanec informován nejpozději 1 měsíc od vzniku pracovního poměru, pokud tyto informace nejsou součástí pracovní smlouvy.

a) Jmenování

Jedná se o jednostranný právní úkon, který však bez souhlasného projevu vůle zaměstnance (smluvní zásada) nemůže dát vzniknout pracovnímu poměru, i když projev vůle není výslovně vyžadován.

Pracovní poměr může vzniknout jmenováním podle § 33 odst. 3 ZPr jen u zaměstnanců jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů (zákon č. 128/2000 Sb., o obcích aj.) nebo u vedoucích zaměstnanců vyjmenovaných v § 33 odst. 3 ZPr, jedná se o vedoucí zaměstnance:

- *organizačních složek státu,*
- *organizačního útvaru organizační složky státu,*
- *organizačního útvaru státního podniku,*
- *organizačního útvaru státního fondu,*
- *příspěvkové organizace,*
- *organizačního útvaru v Policii České republiky.*

V jiných případech než u vedoucích zaměstnanců tedy pracovní poměr vzniknout nemůže. Do příslušných vedoucích pracovních míst jmenuje vedoucí pracovníky osoba k tomu příslušná podle zvláštního právního předpisu nebo osoby vyjmenované v § 33 odst. 4 ZPr.

[16] GALVAS, op. cit., s. 246 – 247.

Obsahem se pracovní poměr založený jmenováním neliší od pracovního poměru založeného smlouvou. Jmenováním může vzniknout pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou. Jmenování není písemné, avšak odvolání z funkce písemné být musí.[17]

b) Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je dvoustranným právním úkonem, kterým vzniká pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Rozlišujeme u ní, stejně jako u jiných smluv, podstatné náležitosti a náležitosti doplňující. Podle § 34 odst. 1 ZPr jsou podstatnými náležitostmi:

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

Bez těchto náležitostí pracovní poměr nemůže vzniknout a pracovní smlouva je neplatná. Druh práce vymezuje, jakou práci má zaměstnanec vykonávat. Druh práce může být dále upřesněn popisem pracovních úkonů, tedy tím co je označováno za náplň práce. Zaměstnanec bude vykonávat práci pro zaměstnavatele na místě, které je určené jako místo výkonu práce. Toto místo může být sjednáno úzce (konkrétní adresa) nebo široce (obec, kraj). Den nástupu do práce je důležitý pro vznik pracovního poměru, protože dle § 36 ZPr, tímto dnem pracovní poměr přímo vzniká. Den nástupu do práce může být označen konkrétním datem či jinou skutečností (pátý den po skončení předchozího pracovního poměru aj.).[18]

Doplňující obsahové náležitosti si sjednávají smluvní strany pracovní smlouvy sami. Doplňujícími náležitostmi jsou takové, které účastníci považují za důležité. Mohou je sjednat přímo v pracovní smlouvě nebo ve zvláštní smlouvě dle § 4b ZPr. Jako s doplňujícími ujednáními pracovní smlouvy se nejčastěji můžeme setkat s:

- *ujednáním o době trvání pracovního poměru,*
- *ujednáním o zkušební době,*
- *ujednáním o kratší pracovní době,*
- *mzdovými ujednáními,*
- *ujednáním o konkurenční doložce,*
- *ujednáním o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu,*
- *ujednáním o možnosti odvolání vedoucího zaměstnance z funkce,*

[17] Tamtéž.
[18] BĚLINA M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 150-153.

- *ujednáním o podmínkách.*[19]

Sjednání doby trvání pracovního poměru znamená, že poměr bude trvat pouze po určitou dobu, tedy je pracovním poměrem na dobu určitou.

Před vznikem pracovního poměru může být sjednána ve smlouvě zkušební doba podle § 35 ZPr, nejpozději však v den nástupu do práce nebo v den jmenování. Délka zkušební doby je 3 měsíce u řadových zaměstnanců a až 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Tato doba může být dodatečně prodloužena jen o dobu celodenní dovolené zaměstnance, jinak být prodloužena nesmí. Rovněž nesmí přesahovat polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru a musí být sjednána písemně.

Budoucí zaměstnanec a zaměstnavatel mají možnost sjednat kratší pracovní dobu (částečný úvazek), avšak zákoník práce upřednostňuje stanovení pracovní doby stejné jako u zaměstnavatele (plný úvazek).

Konkurenční doložka je dohodou mezi stranami pracovní smlouvy, že po skončení pracovního poměru zaměstnanec nebude po určitou dobu vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel ale musí zaměstnanci poskytnout peněžitou kompenzaci.[20]

1.4.2 Změna

Případy, kdy dochází ke změně pracovního poměru, jsou obsahem § 40 – 47 ZPr. Změny v obsahu pracovního poměru jsou možné pouze, pokud se strany tohoto poměru tak dohodnou. Změnou pracovního poměru je též jmenování dle § 33 odst. 1 ZPr, ke kterému došlo až po vzniku pracovního poměru. Vykonávat práci jinde nebo jiného druhu, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech stanovených zákoníkem práce.

Zákoník práce rozlišuje tři typy změny pracovního poměru, jedná se o převedení na jinou práci, pracovní cestu a přeložení. Závěrečná společná ustanovení (§ 44 – 47 ZPr.) se týkají především ukončení změn pracovního poměru a návratu zaměstnance do práce.

a) Převedení na jinou práci

Nezbytné podmínky, kdy je zaměstnavatel povinen nebo kdy zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, upravuje § 41 ZPr.

[19] GALVAS, op. cit., s. 259-270.
[20] Tamtéž. Stručný popis jen vybraných ujednání.

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci v případě pozbyl-li zaměstnanec způsobilost k vykonávané práci, pokud se jedná o práci, kterou nesmí konat těhotná nebo kojící žena, pokud tak pravomocně rozhodl soud nebo správní úřad, jiný správní orgán či orgán územního samosprávného celku a v dalších případech, které jsou popsány v § 41 odst. 1 ZPr.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci například z důvodu ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. f) a g) ZPr, dalším důvodem může být trestné stíhání zaměstnance, a pokud zaměstnanec pozbyl dočasně zvláštních předpokladů nezbytných k výkonu sjednané práce. V posledním případě se však jedná maximálně o 30 dní v kalendářním roce.

V některých případech může zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci a dokonce i na jiný druh práce bez jeho souhlasu. Jedná se o případy, kdy účelu převedení na jinou práci nemůže být dosaženo podle § 41 odst. 1 a 2 v rámci pracovní smlouvy, kdy je zaměstnanec převeden na jinou práci z důvodů odvrácení mimořádné události, živelní pohromy apod., ale pouze na dobu nezbytně nutnou.

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnancem projednat důvody převedení na jinou práci a dobu, po kterou má toto převedení trvat. Pokud dojde ke změně pracovní smlouvy, zaměstnavatel musí zaměstnanci vydat písemné potvrzení o důvodu a trvaní převedení na jinou práci.

b) Pracovní cesta

Obsahem § 42 ZPr je úprava pracovní cesty. Pracovní cesta je časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnanec s vysláním musí souhlasit a konat práce podle pokynů zaměstnavatele, který ho na pracovní cestu vyslal. Pokud je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu k jinému zaměstnavateli, může mu tento udělovat pokyny k práci na základě pověření od běžného zaměstnavatele. Rovněž s pověřením musí být zaměstnanec seznámen. Avšak vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele nemohou konat vůči zaměstnanci právní úkony.

c) Přeložení

Jedná se o přeložení zaměstnance na jiné pracoviště v případě, že je to nezbytně nutné pro provozní potřeby zaměstnavatele, zaměstnanec s přeložením musí souhlasit. Práci zadává zaměstnanci příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, kam byl zaměstnanec přeložen.

Zaměstnavatel může na základě písemné dohody se zaměstnancem tohoto zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli podle § 43a ZPr. Avšak může tak zaměstnavatel učinit až po 6 měsících ode dne vzniku pracovního poměru se zaměstnancem. Dočasné přidělení je bezúplatné, pokud se nejedná o úhradu mzdy nebo platu, či cestovních náhrad. V dohodě musí být uvedeny údaje o zaměstnavateli, ke kterému je zaměstnanec přidělen, druh a místo výkonu práce a délka přidělení. Zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, dává tomuto pracovní pokyny jménem zaměstnavatele, který zaměstnance přidělil. Tento zaměstnavatel ale nesmí konat vůči zaměstnanci právní úkony. Dočasné přidělení končí uplynutím doby, pokud se před uplynutím doby zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně nedohodnou jinak. Tuto úpravu dočasného přidělení není možné použít v případě agenturního zaměstnávání a v případě zvyšování kvalifikace zaměstnance.

1.4.3 Zánik

Skončení pracovního poměru je upraveno v hlavě IV. zákoníku práce. V této části je komplexně upraveno v jakých případech je možné pracovní poměr rozvázat, kdy je rozvázání pracovního poměru neplatné a veškeré další náležitosti skončení pracovního poměru. Podle § 48 ZPr pracovní poměr může být rozvázán jen:

- *dohodou,*
- *výpovědí,*
- *okamžitým zrušením,*
- *zrušením ve zkušební době.*

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím doby. Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti může skončit dnem konce pobytu na území, vyhoštěním, uplynutím doby pracovního povolení či dlouhodobého pobytu za účelem výkonu zaměstnání. Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance, v případě smrti zaměstnavatele (fyzické osoby) pracovní poměr zaniká dle § 342 odst. 1 ZPr.

a) Dohoda

Pokud se strany pracovního poměru dohodnou, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o skončení pracovního poměru musí být písemná a ve dvou vyhotoveních, po jednom pro každého účastníka pracovního poměru.

b) Výpověď

Výpověď může dát zaměstnavatel zaměstnanci a též zaměstnanec zaměstnavateli. Pro zaměstnavatele platí, že tak může učinit pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce, důvod musí ve výpovědi přesně vymezit a nemůže jej dodatečně měnit. Zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoli důvodu. Výpověď z pracovního poměru musí být písemná. Odvolání výpovědi je možné pouze se souhlasem druhé strany a musí být písemné. Pracovní poměr v tomto případě končí uplynutím výpovědní doby, která je dvouměsíční a její začátek je počítán od prvního dne následujícího měsíce od doručení výpovědi a koncem je poslední den příslušného měsíce. Délka výpovědní doby je stejná pro obě strany pracovního poměru a její prodloužení musí být písemné.

Při přechodu nebo přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů skončí pracovní poměr dnem předcházejícím dnu účinnosti přechodu.

Jak bylo již výše zmíněno, v § 52 ZPr jsou přesně vymezeny případy, kdy může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů - § 52 písm. a) – c), z důvodů dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti na straně zaměstnance - § 52 písm. d) – e), z důvodu nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance - § 52 písm. f), z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností ze strany zaměstnance a pro hrubé porušení povinností - § 52 písm. g) – h).[21]

V následujícím § 53 ZPr jsou vymezeny případy, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď. Obecně se jedná o případy, kdy je zaměstnanec z různých důvodů (pracovní neschopnost, výkon veřejné funkce ad.) v ochranné době. Ochranná doba se nezapočítává do výpovědní doby, která tak končí až po uplynutí ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Avšak zákaz výpovědi dle § 53 ZPr se na některé případy výpovědi dané zaměstnanci podle § 54 ZPr přesto nevztahuje (organizační důvody, okamžité zrušení pracovního poměru aj.)

c) Okamžité zrušení

Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec z rozličných důvodů. Zaměstnavatel tak může učinit výjimečně, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo pokud zaměstnanec zvlášť hrubě

[21] BĚLINA, op. cit., s. 232.

porušil povinnosti[22] vztahující se k jím vykonávané práci. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem či zaměstnankyní na rodičovské dovolené.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen v případě, že nemůže nadále vykonávat svou práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel ho nepřidělil na jinou pro něj vhodnou práci a v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat, jejich náhradu či jakoukoliv jinou část do 15 dnů od uplynutí období splatnosti. Při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem mu přísluší náhrada mzdy.

d) Zrušení ve zkušební době

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Zaměstnavatel nesmí do 31. 12. 2013 zrušit pracovní poměr ve zkušební době v období prvních 21 dní pracovní neschopnosti zaměstnance. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být písemné a pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, pokud v něm není uvedeno jiné datum.

1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Ve třetí části zákoníku práce §74 – 78 jsou upraveny případy, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká určitý vztah, ale nejedná se o pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvě a to, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. V těchto dohodách zaměstnavatel nemusí zaměstnanci přesně vymezit pracovní dobu. Obě smlouvy musejí být písemné pod podmínkou jejich neplatnosti. Zaměstnavatel dává jedno vyhotovení zaměstnanci. Na dohody se vztahují ustanovení pracovního poměru s výjimkou:

- *převedení na jinou práci a přeložení,*
- *dočasné přidělení,*
- *odstupné,*
- *pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,*
- *překážky v práci na straně zaměstnance,*

[22] Zvlášť hrubým porušením povinností je například odcizení či poškození majetku zaměstnavatele nebo fyzické napadení zaměstnavatele.

- *dovolenou,*
- *skončení pracovního poměru,*
- *odměňování (dále jen "odměna z dohody"), s výjimkou minimální mzdy, a*
- *cestovní náhrady.*

Maximální rozsah dohody o provedení práce je 300 hodin ročně, a to i v případě když má zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřených více dohod o provedení práce. V dohodě musí být uvedena doba, na kterou se sjednává.

Zaměstnavatel uzavírá dohodu o provedení činnosti s fyzickou osobou na rozsah práce, který může překročit 300 hodin ročně. Týdenní pracovní doba je průměrně více než polovina stanovené týdenní pracovní doby. Pokud není sjednáno jinak, dohoda o provedení činnosti může skončit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, s 15 denní výpovědí lhůtou v případě zrušení jednou ze stran či dále podle podmínek zrušení pracovního poměru.

1.6 Agenturní zaměstnávání a teleworking

Obsahem § 307a – 309 ZPr je úprava agenturního zaměstnávání. Jedná se o případy, kdy zaměstnanec je zaměstnaný u agentury práce – zaměstnavatel, a tento ho přiděluje k jinému zaměstnavateli k dočasnému výkonu práce. Mimo vztahu mezi zaměstnancem a agenturou práce, zde vznikají též vztahy mezi agenturou práce a uživatelem (zaměstnavatel, který využívá služeb zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni agenturou práce) a mezi zaměstnancem a uživatelem. Podle § 307a ZPr se agentura práce zavazuje na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti se zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce 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.

Teleworking či práce z domova, konané za pomoci informačních technologií, jako takové nejsou zakotveny v současné úpravě zákoníku práce. Avšak jsou upraveny na úrovni práva EU a s odvoláním na § 2 odst. 2 ZPr je tato forma závislé práce dovolena, protože není zakázána. Zaměstnanec se zaměstnavatelem se tedy mohou dohodnout na teleworkingu, buď ujednáním v pracovní smlouvě, nebo dohodou.[23]

[23] GALVAS, op. cit., s. 570 – 574.

2 Francouzská úprava pracovního práva

V této kapitole se zaměřím na popis francouzské úpravy pracovního práva a rovněž přímo na pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že francouzská úprava nezná pojem pracovní poměr jako takový, zachovám zde strukturu jejich zákoníku práce. Některé podkapitoly se tedy budou lišit od těch v první kapitole. Podkapitolu pracovní poměr nahradím podkapitolou pracovní smlouva obecně, poté budu pokračovat náležitostmi a uzavřením pracovní smlouvy, kde uvedu jednotlivé typy pracovních smluv. Dále budu pokračovat plněním a změnami pracovní smlouvy a skončím rozvázáním a zánikem pracovní smlouvy.

2.1 Historický vývoj

Podle Le Bihan-Guénolé můžeme vývoj pracovního práva ve Francii členit do čtyř období. Období středověku, období liberálního přístupu k pracovněprávnímu zákonodárství, kdy stát v podstatě nezasahoval do pracovněprávních vztahů (1789-1840), období dělnických hnutí po revoluci v r. 1848 (1848-1939) a období nabývání sociálních výhod (*les acquis sociaux*) od roku 1945 až do současnosti.

Ve středověku existovaly ve Francii především cechovní spolky (*les corporations*). Byla to sdružení, oficiálně uznána panovníkem, která sloužila k zajištění vzájemné ochrany, pomoci směřující k organizaci povolání a dělbě práce. V rámci cechovních spolků byli pracovníci rozděleni do tří skupin. Jednalo se o učně (*l'apprenti*), tovaryše (*le compagnon*) a mistry. Učeň se po složení zkoušky mohl stát tovaryšem, který pracoval za mzdu. Pakliže tovaryš vytvořil „mistrovské dílo" a zaplatil příslušný poplatek, mohl se stát mistrem. Avšak od 16. století byly tyto poplatky stále vyšší, až se mistrovství předávalo prakticky jen z otce na syna. Cechy měli tzv. monopol povolání, protože každé řemeslo muselo být schváleno příslušným cechovním spolkem. Svoboda obchodu a průmyslu v tomto období neexistovala. V případě manufakturní výroby bylo nutné obdržet královské povolení.

Zároveň v tomto období nebyly známy velké podniky, snad kromě velkých lodních společností (*Compagnie de l'Orient* ad.). Mezi volná řemesla se řadil bankovní sektor a zemědělství, jejich vytváření bylo naprosto svobodné. Pracovněprávní vztahy jsou jen individuální a každý cech má svou vlastní pracovněprávní úpravu. Zákon neupravuje sdružování, odbory neexistují. Pracovněprávní zákonodárství ve středověku ale

postupně začíná upravovat pracovní dobu a maximální výši mezd. Tento stav panuje až do r. 1789.

Po Velké francouzské revoluci v letech 1789-1799, kdy se rozmáhá revoluční ideologie rovnosti, svobody a individualismu, končí období cechovních spolků. Základním pravidlem této doby je svoboda práce (*la liberté du travail*). Allardův dekret (*Le décret d'Allarde* – 1791) stanovuje, že každý může vykonávat takové povolání nebo řemeslo, které mu připadá dobré, čímž zrušil cechy. Každý pracovník má od nynějška svobodu pracovat. Každý zaměstnavatel může najmout kohokoli, kdo mu přijde vhodný. Funguje princip nezávislosti ve smluvních věcech, to znamená, že stát nezasahuje do smluvní volnosti stran (čl. 1134 Občanského zákoníku – *art. 1134 Code civil*). Zákon Le Chapelier (1791) zakazuje jakákoliv profesní seskupení a sdružení. Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou v přímém vztahu, přičemž zaměstnanec je zbaven jakékoliv ochrany. Jediná hybná síla hospodářství je od té doby pouze v rukou soukromé iniciativy a iniciativy jedinců. Ekonomický růst je silně stimulován rozvojem průmyslu, avšak to má za příčinu katastrofální dopady na dělnickou třídu. Dělníci mají nedostatečné platy, žádnou ochranu, pracovní dny jsou dlouhé, fluktuace pracovních sil je přísně kontrolována a práce dětí a žen není výjimkou.

Od poloviny 19. století do 2. světové války se ve Francii formovalo dělnické hnutí (*le mouvement ouvrier*). Protože se rozvíjel těžký průmysl a konkurence byla tvrdá, zaměstnavatelé se snažili o co největší zisky, zatímco zaměstnanci přijímali jakékoliv pracovní podmínky, jen aby nezůstali nezaměstnaní. V tomto období proběhlo několik stávek v Paříži a v Lyonu, ale téměř bez účinku. Až v 80. letech 19. století se začalo uvažovat o zlepšování pracovních podmínek dělníků a stát začal zasahovat do pracovněprávního zákonodárství. Zákony a úmluvy vydané v tomto období měly usnadnit dělnický vliv (*l'action ouvrière*) na vývoj pracovněprávního zákonodárství a zlepšit pracovní podmínky pracovníků. Zákonem z 21. března 1884 byla uznána svoboda vytvářet profesní spolky, tedy pracovníci a zaměstnavatelé mohl vytvářet odbory. Zákon z 9. dubna 1898 měl pojistit zaměstnance proti rizikům úrazů při práci. Zákon z 13. července 1906 upravil délku pracovní doby, zavedením týdenní dovolené. Mezi lety 1910 a 1927 se formoval první zákoník práce, který byl souhrnem textů veškerého pracovněprávního zákonodárství platného od roku 1841 jako zdroj pracovního práva, avšak byl velmi nesrozumitelný. A v roce 1936, Matignonské dohody (*les accords Matignon*), uzavřené mezi Všeobecnou konfederací práce (*Confédération général du travail*) a Generálním svazem francouzských zaměstnavatelů (*Confédération général du patronat*

français), založily základy kolektivního pracovního práva. Kolektivní smlouva se stala zdrojem práva, zřízeny jsou i povinné postupy při řešení kolektivních sporů (smíření, arbitráž), objevují se zástupci zaměstnanců, 40 hodinová pracovní doba a placená dovolená (*le congé payé*) mění životní podmínky pracovníků.

Od roku 1945 se začíná pracovní zákonodárství rozvíjet, účast dělníků na práci a jejich uskupení jsou zvýhodňovány. Avšak od poloviny 70. let je pracovněprávnímu zákonodárství vyčítán přílišný nátlak na podniky. V preambuli Ústavy z roku 1946 byly uvedeny nezbytné hospodářské a sociální principy jako jsou právo na stávku, práva odborů a právo kolektivního vyjednávání. Díky tomu byla desetiletí po 2. světové válce bohatá na změny v pracovněprávním zákonodárství. Rozvíjely se principy ochranného zákonodárství a pracovněprávní zákonodárství se oddělilo od občanskoprávního zákonodárství.

Po krizi v roce 1968 se rozmáhá vyjednávání a vydávání zákonů pro zlepšení pracovních podmínek. Podepsáním Grenellských dohod (*les accords de Grenelle*) v květnu 1968 vládou, zaměstnavateli a odbory byla povolena odborová oddělení a zástupci odborů v podniku. Prvním opravdu uznávaným zákoníkem práce byl zákoník práce z roku 1973, který byl několikrát novelizován. Od roku 1974, v důsledku světové krize narůstá vysoká nezaměstnanost. Odpovědí na tento stav, bylo zvolení prezidenta a většiny poslanců Národního shromáždění z řad socialistů, kteří kladli důraz na poskytnutí sociálních výhod zaměstnancům. Zákony tehdejšího ministra práce J. Auroux (*les lois Auroux – 1982)* změnily pohled na pracovníka v podniku. Nařízení vlády z 16. ledna změnilo délku pracovní doby ze 40 na 39 hodin týdně, nařízení vlády z 5. února se zabývalo prekérní prací (*le travail précaire*), zákon ze 4. srpna umožnil zaměstnanci, aby se přímo a kolektivně vyjadřoval ohledně svých pracovních podmínek, další zákon upravil kolektivní vyjednávání a poslední posílil pravomoci Výboru pro hygienu, bezpečnost a pracovní podmínky (*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT*).

Francouzské pracovněprávní zákonodárství je od devadesátých let zaměřeno na zaměstnanost a boj proti nezaměstnanosti. Znovu byla upravena délka pracovní doby (1998), bylo upraveno i propouštění z ekonomických důvodů, vzdělávání zaměstnanců (2004), kolektivní vyjednávání, modernizace trhu práce (2008) a v letech 2009 – 2012 prošel zákoník práce (*Code du travail*) mnoha dalšími novelizacemi. Nový zákoník práce vstoupil v platnost 1. května 2008.

2.2 Prameny pracovního práva

Prameny pracovního práva můžeme členit na mezinárodní, národní a prameny pocházející z podnikové praxe, rovněž můžeme zařadit i právní obyčeje v pracovněprávních vztazích (*les usages*)[24]. Jejich struktura je hierarchická, avšak řídí se zásadou, že prameny výhodnější pro zaměstnance mají větší váhu. Prameny francouzského pracovního práva jsou velmi podobné těm českým. Jedná se zejména o Ústavu (*la Constitution*), zákony, nařízení, judikaturu a vnitropodnikové prameny (*les sources professionnelles*). Z mezinárodních pramenů můžeme zmínit mezinárodní smlouvy a úmluvy a prameny pracovního práva z práva Evropské unie.

Francouzská Ústava 5. republiky ze 4. října 1958 přímo neupravuje pracovní právo, ale s odkazem v Preambuli na Ústavu z roku 1946 zde můžeme nalézt všeobecná ustanovení týkající se i pracovněprávních vztahů jako je například právo na sdružování se v odborech či právo na stávku. Rovněž je v Ústavě zakotveno, že každý má právo pracovat a být zaměstnán, nikdo nesmí být vyloučen z práce na základě původu, rasy, či náboženských důvodů, ženy mají stejná práva jako muži a další.[25]

Hlavní pramenem pracovního práva jsou zákony a to především zákoník práce účinný od 1. května 2008 ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce je kodifikací zákonných a nařizovacích ustanovení. Současný zákoník práce vycházel ze zákoníku práce z 15. listopadu 1973, který navazoval na pracovněprávní prameny z počátku 20. století.

Od roku 1958 jsou nařízení rovněž pramenem pracovního práva, ať už se jedná o samostatné dekrety (*les decrets autonomes*), které vydávají správní orgány a mají platnost sami o sobě nebo o prováděcí předpisy (*les decrets d'application*), kterými se provádí zákony.[26]

Judikatura je rovněž pramenem pracovního práva. Sociální komoře Kasačního soudu dříve náleželo zajištění jednotnosti v judikatuře pracovněprávní povahy (*matière prud'homale*). Judikaturu pracovněprávní povahy nyní můžeme členit na judikaturu pracovních soudů (*le conseil de prud'hommes*), judikaturu trestních soudů, judikaturu správních soudů a judikaturu Státní rady (*le Conseil d'État*).[27]

[24] COURTIER, G. *Droit du travail. 1) Les relation individuelles de travail*. 2. vydání. Paris: Presses Universitaires de France, 1993, s. 44 – 45.
[25] COURTIER, op. cit., s. 45 – 67.
[26] LE BIHAN-GUÉNOLÉ, M. *Droit du travail.* 11. vydání. Paris: Hachette livre, 2012, s. 16.
[27] LE BIHAN-GUÉNOLÉ, op. cit., s. 17

Prameny z podnikové praxe mají též vlastní důležitost. Právo vytvářené jednotlivými povoláními zahrnuje právní obyčeje, vnitřní předpisy, kolektivní smlouvy i samotnou pracovní smlouvu. Jako příklad zvyklost, která byla opakujícím se chováním v určité situaci, můžeme uvést předběžné oznámení (*le préavis*), které bylo původně pouze zvykem, ale následně bylo přímo zahrnuto do zákoníku práce.[28]

Mezinárodní prameny francouzského pracovního práva jsou mezinárodní smlouvy (*les traités*) a dohody (*les conventions*) a dále komunitární právo či právo Evropské unie.[29]

2.3 Pracovněprávní vztahy

Francouzské pracovněprávní vztahy můžeme tradičně členit podobně jako ty české na individuální a kolektivní.

Individuální pracovněprávní vztahy jsou takové, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jedná se o pracovněprávní vztahy smluvní (*les relations contractuelles*), jejichž právní úpravou (*le cadre juridique*) je individuální pracovní smlouva. Přesto některé skutky, které jsou široce upraveny zákonnými úpravami nebo úpravami nařizovacími, stejně jako úpravami kolektivních smluv, nejsou vyjmuty z jejich individuální povahy. Proto určité oblasti jako zaměstnanost, pracovní podmínky, odměna za práci aj. jsou považovány především za vztahy na úrovni individuálních pracovněprávních vztahů.[30]

Kolektivní pracovněprávní vztahy se utvářejí primárně v rámci podniku, který je dotován pracovním právem ve své institucionální organizaci. Zaměstnanci podniku jsou kolektiv, jehož reprezentaci zajišťují jednotlivé orgány podniku (výbor podniku, zástupce zaměstnanců apod.). Do kolektivních pracovněprávních vztahů můžeme rovněž zařadit jednání odborů, ať už odborů zaměstnaneckých či odborů zaměstnavatelů. Odbory vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy.[31]

[28] LE BIHAN-GUÉNOLÉ, op. cit., s. 17 – 18.
[29] LE BIHAN-GUÉNOLÉ, op. cit., s. 13 – 16.
[30] COURTIER, op. cit., s. 22 – 23.
[31] Tamtéž.

2.4 Pracovní smlouva obecně

Pracovním poměrem je ve francouzském pojetí pracovního práva myšlena především pracovní smlouva (*le contrat de travail*), která je velmi podrobně upravena zákoníkem práce z 1. května 2008 (dále FZPr), ve znění pozdějších předpisů. Pracovní poměr jako pojem ve francouzské úpravě vůbec nenalezneme.

Obecně je pracovní smlouva základním dokumentem, díky němuž vzniká individuální pracovněprávní vztah. Dle evropské směrnice ze 14. října 1991, musí být zaměstnanec písemně informován o podmínkách vztahujících se na jeho pracovní smlouvu. Tyto podmínky mohou být obsahem přijímacího dopisu (*la lettre d'embauche*) nebo můžou být zahrnuty přímo v pracovní smlouvě. Ve shodě s výše citovanou směrnicí, zaměstnavatel musí písemně seznámit zaměstnance se základními prvky, které jsou použitelné na pracovněprávní vztah (místo výkonu práce, odměna za práci apod.), avšak „pracovní smlouva musí být uzavřena v podobě, která vyhovuje oběma smluvním stranám“ [32] (čl. L1221-1 FZPr). Jedná se o smlouvu, která je vzájemná (*consensuel*), oboustranně závazná (*synallagmatique*) a s nepřetržitým plněním (*à exécution successive*).[33]

V prvním titulu, druhé knihy FZPr je upraveno, na koho se vztahuje úprava pracovní smlouvy podle tohoto zákoníku. Jedná se o soukromoprávní zaměstnavatele, stejně tak o jejich zaměstnance a rovněž se vztahuje na zaměstnance veřejných právnických osob, kteří jsou zaměstnáni dle soukromoprávních podmínek (čl. L1211-1).

Definice pracovní smlouvy podle Le Bihan-Guénolé říká, že pracovní smlouva je dohoda, kterou se jedna strana, zaměstnanec, zavazuje na dobu určitou nebo neurčitou nebo na určitou práci, poskytnou druhé straně, zaměstnavateli, své osobní služby, pod řízením a vedením zaměstnavatele za odměnu.

Hlavními znaky pracovní smlouvy jsou výkon práce (*le prestation de travail*), odměna (*la rémunération*) a podřízenost (*la subordination*). Výkonem práce je myšlena činnost člověka, který se pracovní smlouvou zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele práci. Protože pracovní smlouva je oboustranně závaznou úplatnou smlouvou, odměna za vykonanou práci musí být smluvena, buď výslovně, nebo mlčky[34] (*tacitement*). Podřízenost můžeme rozlišovat na ekonomickou a právní. Ekonomická podřízenost znamená, že zaměstnanec je závislý na svém zaměstnavateli, protože tento mu dává odměnu,

[32] V originále: le contrat de travail doit être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.
[33] LE BIHAN-GUÉNOLÉ, op. cit., s. 57 - 58.
[34] Souhlasem mlčky se zde myslí například, když je odměna určena na základě kolektivní smlouvy a není stanovena přímo v pracovní smlouvě.

ze které si poté zaměstnanec hradí své náklady na život. Avšak právní podřízenost (*la subordination juridique*) hraje ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel mnohem větší roli. Značí, že zaměstnavatel má pod svou pravomocí zaměstnance a může mu dávat příkazy související s výkonem práce, díky čemuž na druhou stranu zaměstnanec požívá větší ochrany.[35]

Od pracovní smlouvy je třeba odlišit ostatní smlouvy, které zakládají určitý vztah mezi smluvními stranami, který se může zdát podobný tomu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, avšak nesplňuje některou z výše uvedených podmínek. Jedná se například o smlouvu mandátní (*le contrat de mandat*), smlouvu o založení obchodní společnosti (*le contrat de société*) či smlouvu o dílo (*le contrat d'entreprise*).[36]

2.4.1 Náležitosti a uzavření pracovní smlouvy

Francouzský zákoník práce upravuje ve své druhé knize – pracovní smlouva, druhý titul, její vznik, plnění a změny, ale rovněž podmínky zaměstnávání, zkušební dobu a například i dopady mateřství, výchovy, vzdělávání a adopce dětí na pracovní smlouvu. V této podkapitole se však budu zabývat pouze kapitolou uzavření pracovní smlouvy.

Podle čl. L1221-1 se pracovní smlouva uzavírá podle pravidel obecného práva[37] (*le droit commun).* A může být uzavřena v podobě, kterou se smluvní strany rozhodnou přijmout. Obecná a obvyklá podoba pracovněprávního vztahu je pracovní smlouva na dobu neurčitou (*le contrat de travail à durée indeterminée – CDI*). Avšak ve 4. titulu FZPr jsou stanoveny případy, kdy pracovní smlouva může být uzavřena na dobu určitou (*le contrat de travail à durée determinée - CDD).*

a) Pracovní smlouva na dobu neurčitou (CDI)

Smlouva musí být písemná a sepsaná ve francouzštině. Pokud název zaměstnání je znám pouze v cizím jazyce, musí pracovní smlouva obsahovat vysvětlení cizího názvu ve francouzštině. Když je zaměstnanec cizinec, může si požádat o překlad smlouvy do svého mateřského jazyka, oba texty jsou pak platné u soudu. V případě neshod v překladu je možné proti zaměstnanci použít pouze text smlouvy v jeho mateřském jazyce.

[35] LE BIHAN-GUÉNOLÉ, op. cit., s. 58. – 59.
[36] Tamtéž.
[37] Obecné právo je soubor právních předpisů, které lze použít ve všech situacích, které nejsou upraveny podle zvláštních předpisů.

Mzda nebo plat nesmí být stanoven na základě elektronické reverzní aukce[38], důsledkem by byla neplatnost pracovní smlouvy. Všechny doložky pracovní smlouvy určující jurisdikci jsou neplatné.

Články L1221-6 – 9, se zabývají ochranou osobních údajů osob, které zaměstnavatel hodlá zaměstnat. Zaměstnavatel se například může předpokládaného budoucího zaměstnance ptát pouze na informace související s jeho způsobilostí pro výkon nabízeného zaměstnání a jeho vhodnost pro danou pozici.

Dalšími povinnostmi zaměstnavatele jsou pak předběžné oznámení o nástupu do zaměstnání (*la déclaration préalable à l'embauche*), které je nutné doložit správě sociálního zabezpečení (*l'organisme de protection sociale*) a vytvoření jednotného registru zaměstnanců[39] (*le registre unique du personnel*). Zaměstnavatel také předkládá nejpozději do 31. ledna každého roku správě sociálního zabezpečení seznam zaměstnanců, kteří odchází do předčasného důchodu nebo předběžně zanechávají činnosti. Rovněž uvádí počet zaměstnanců, kteří odešli do důchodu. Nesplnění těchto povinností je pak penalizováno dle toho, co je uvedeno ve FZPr.

b) Pracovní smlouva na dobu určitou (CDD)

Předmětem ani následkem pracovní smlouvy na dobu určitou nesmí být dlouhodobé obsazení pracovního místa spojeného s běžnou a stálou činností podniku. Podle článku L1242-2 může být CDD uzavřena pouze za účelem výkonu přesné a dočasné práce, a to jen v následujících případech:

- *nahrazení zaměstnance v době jeho nepřítomnosti, přerušení plnění pracovní smlouvy, jeho dočasné převedení na částečný úvazek apod.,*
- *dočasného nárůstu činnosti podniku nebo změny činnosti,*
- *sezónní práce,*
- *zvyklost, tam kde není obvyklé přejít na CDI.*

V dalších článcích FZPr upravuje výjimky, kdy je též lze možné uzavřít CDD nebo naopak, kdy je to výslovně zakázáno.

[38] Elektronická reverzní aukce je taková aukce, u které se místo zvyšování částky (přihazování), částka snižuje, vítězem takové aukce je pak ten, kdo nabídne nejnižší částku. Tento typ aukcí je pořádán především prostřednictvím internetových serverů.

[39] Ve zmíněném registru zaměstnavatel uvádí všechna jména svých zaměstnanců v pořadí, ve kterém byli jednotliví zaměstnanci najati a tyto údaje jsou nesmazatelné.

Pracovní smlouva na dobu určitou obsahuje přesnou dobu svého konce od svého uzavření, avšak existují i výjimky.[40]

Pracovní smlouva na dobu určitou je uzavřena na určitou minimální dobu, dokud se nevrátí nahrazený zaměstnanec do práce nebo není splněn předmět, kvůli kterému byla smlouva uzavřena. Maximální délka trvání CDD je 18 měsíců s možností obnovení dle článku L1243-13. Doba je snížena na 9 měsíců, pokud je smlouva uzavřena v očekávání nástupu zaměstnance s CDI nebo pokud se týká naléhavých prací za účelem zajištění bezpečnosti. CDD je dlouhá 24 měsíců, když je smlouva vykonávána v zahraničí, nebo se týká výjimečné exportní objednávky a v dalších případech uvedených ve čl. L1242-8.

CDD má písemnou formu a musí obsahovat přesné vymezení důvodu, proč je uzavírána, dále obsahuje jméno a pozici nahrazené osoby, datum konce, náplň práce a další. Pracovní smlouva musí být předána zaměstnanci nejdéle 2 pracovní dny po přijetí do práce, pokud se tak nestane, smlouva je automaticky považována za CDI.

Pracovní smlouva na dobu určitou může být obnovena nebo na sebe jednotlivé CDD mohou navazovat (*la succession de contrats*). Obnovena může být pouze jednou. Navazování CDD na sebe je možné pouze podle čl. L1244-1 – 4 a týká se buď zaměstnance, nebo místa, kde má zaměstnanec dočasně pracovat.

c) Zkušební doba

V pracovní smlouvě na dobu neurčitou může být sjednána zkušební doba, jejíž maximální doba je (čl. L1221-19):

- *2 měsíce pro dělníky a řadové zaměstnance*
- *3 měsíce pro technické zaměstnance a mistry*
- *4 měsíce pro vedoucí pracovníky*

Zkušební doba (*la période d'essai*) slouží zaměstnavateli k hodnocení schopností a zkušeností zaměstnance a zaměstnanci slouží ke zjištění, zda mu daná práce vyhovuje. Zkušební doba může být jedenkrát prodloužena a nesmí přesáhnout dvojnásobek výše zmíněné maximální délky zkušební doby. Pokud zkušební doba není uvedena v přijímacím dopise nebo v pracovní smlouvě není předpokladem pro vznik pracovního poměru. Pracovní smlouvu ve zkušební době může zrušit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, liší se pouze délka výpovědní lhůty (čl. L1221-19 – 26).

[40] Například, když se jedná o CDD, kterou se má nahradit zaměstnanec, který je dlouhodobě na nemocenské.

Zkušební doba může být rovněž sjednána v pracovní smlouvě na dobu určitou. Pokud obyčej nebo dohodnuté ustanovení nestanoví jinak, vypočítává se délka zkušební doby u CDD následovně:

- *jeden den za každý týden, pokud CDD trvá od 2 týdnů do 6 měsíců,*
- *jeden měsíc v ostatních případech.*

Když CDD neobsahuje přesné datum konce, zkušební doba se vypočítává z minimální doby trvání smlouvy. Některá ustanovení týkající se CDD nejsou ve zkušební době platná (např. předběžné zrušení pracovní smlouvy na dobu určitou aj.).

2.4.2 Plnění a změny pracovní smlouvy

a) Plnění

Jak je výše uvedeno, pracovní smlouva je oboustranně závazná, proto smluvní strany mají vzájemné povinnosti, protože je s nepřetržitým plněním, pracovněprávní vztah se vyvíjí a rovněž může být přerušen.

Povinnostmi zaměstnavatele jsou vyplácení dohodnuté mzdy nebo platu zaměstnanci, zajistit zaměstnanci práci, která je ve shodě s jeho kvalifikací a dodávat zaměstnanci prostředky nezbytné pro práci. Zaměstnancova povinnost je především vykonávat práci. Praci zaměstnanec musí vykonávat osobně, svědomitě a loajálně[41]. Podle čl. L1222-1 pracovní smlouva musí být plněna v dobré víře (*la bonne foi*).

Zvláštním způsobem plnění pracovní smlouvy je teleworking (*le télétravail*), který je upraven články L1222-9 – 11. Jedná se o práci z domova za použití informačních a komunikačních technologií. Pokud zaměstnanec odmítne vykonávat práci z domova, není to důvod pro zrušení pracovní smlouvy. V pracovní smlouvě nebo v dodatcích pracovní smlouvy jsou stanoveny podmínky převedení na teleworking a návrat zaměstnance k standartnímu výkonu práce. Pro zaměstnavatele vyplývají z teleworkingu další povinnosti vůči zaměstnancům například úhrada nákladů spojených s teleworkingem (nákup počítače, úhrada poplatků za internet ad.).

Pracovní vztah se může vyvíjet v rámci pracovní smlouvy například tím, že se podnik nebo jeho část stěhuje na jiné místo nebo se jinak změní pracovní podmínky.[42]

Plnění pracovní smlouvy může být přerušeno z rozličných důvodů ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Toto přerušení je však vždy dočasné. Jedná se zejména

[41] V případě neloajálnosti zaměstnance, jakou je například vyzrazení výrobního tajemství, je zaměstnanec potrestán podle důležitosti jeho pozice. Tedy pokud je neloajální zaměstnanec vysokým manažerem, čeká ho větší postih než běžného zaměstnance.
[42] LE BIHAN-GUÉNOLÉ, op. cit., s. 72 – 73.

o přerušení z důvodu nemoci zaměstnance, živelní pohromy (záplavy, požár) či stávky. Avšak plnění pracovní smlouvy může být rovněž přerušeno kvůli nástupu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, nástup zaměstnance či zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou nebo z důvodu voleb do Národního shromáždění (*l'Assemblée nationale*) a Senátu. Za přerušení plnění pracovní smlouvy je rovněž ve francouzském pojetí pracovního práva považována dovolená (*le congé*).[43]

b) Změny

Podle čl. L1222-6 – 8 může být pracovní smlouva změněna buď z ekonomických důvodů, nebo na základě dohody o zkrácení pracovní doby.

Zaměstnavatel, který uvažuje o změně podstatného prvku pracovní smlouvy z ekonomických důvodů, musí o tom uvědomit zaměstnance doporučeným dopisem s doručenkou. Po doručení dopisu ubíhá zaměstnanci měsíční lhůta, ve které změny může odmítnout, jinak jsou přijaty.

V případě změny pracovní smlouvy na základě dohody o zkrácení pracovní doby, jen snížení počtu hodin uvedených v pracovní smlouvě není považováno za změnu pracovní smlouvy.

2.4.3 Zánik

Titul třetí FZPr upravuje rozvázání (*la rupture*) pracovní smlouvy na dobu neurčitou, avšak netýká se zrušení ve zkušební době. Zaměstnavatel a stejně tak i zaměstnanec může rozvázat pracovní smlouvu nebo pracovní smlouva končí po vzájemné dohodě.

a) Výpověď ze strany zaměstnavatele (licenciement)

Zaměstnavatel může propustit zaměstnance z následujících důvodů:

- *osobních,*
- *ekonomických.*

Důvod propuštění však musí být skutečný a vážný (*la cause réelle et sérieuse*) v obou případech. Každému propouštění, které se týká jednoho či maximálně 9 zaměstnanců[44], musí předcházet předběžný pohovor (*l'entretien préalable*). Zaměstnanec je předvolán k předběžnému pohovoru doporučeným dopisem nebo předáním dopisu do vlastních rukou. Dopis obsahuje důvod předvolání. U předběžného pohovoru zaměstnavatel sdělí zaměstnanci, proč ho chce propustit a obdrží zaměstnancovo vy-

[43] LE BIHAN-GUÉNOLÉ, op. cit., s. 74 – 79.
[44] Nad 10 zaměstnanců včetně, se jedná o hromadné propouštění.

světlení. Zaměstnanec se může na předběžný pohovor dostavit s další osobou zaměstnanou v podniku dle vlastního výběru nebo s poradcem zaměstnanců (*le conseiller du salrié*), možnost být doprovázen musí být uvedena v předvolacím dopise (články L1232-1 – 6, L1233-8 – 20).

Podle článku L1232-6, oznámení o propuštění musí zaměstnavatel sdělit zaměstnanci doporučeným dopisem s doručenkou (*l'avis de réception*). Dopis muže být odeslán nejdříve dva pracovní dny po uskutečnění pohovoru se zaměstnancem, pokud jde o propouštění do 10 zaměstnanců v průběhu 30 dní, lhůty se liší (čl. L1233-15 a následující).

Propouštění z ekonomických důvodů se může týkat jednoho zaměstnance ale i více. Důvody nejsou osobní, ale jsou výsledkem zrušení nebo přeměny zaměstnání a též odmítnutím změn v pracovní smlouvě zaměstnancem. Jedná se především o ekonomické potíže nebo změnu technologií. Úprava propouštění z ekonomických důvodů od jednoho zaměstnance do deseti se mírně liší od úpravy kolektivního propouštění. Rozdíly jsou zejména v povinnostech zaměstnavatele a lhůtách, které propouštění provázejí. Zvlášť je také upraveno propouštění z ekonomických důvodů v rámci konkurzního nebo likvidačního řízení.

Výpovědní lhůta a odškodnění za propuštění jsou upraveny 4. kapitolou, III. titulu FZPr. Pokud zaměstnanec není propuštěn z důvodu hrubého porušení povinností (*la faute grave*), má nárok na výpovědní lhůtu v délce, podle toho jaké je jeho profesní stáří (*l'ancienneté*):

- *do 6 měsíců není výpovědní lhůta upravována FZPr,*
- *mezi 6 měsíci do 2 let je výpovědní lhůta dlouhá 1 měsíc,*
- *nad 2 roky je dvouměsíční.*

Toto však neplatí, pokud existuje kolektivní smlouva či dohoda, pracovní smlouva nebo zvyklost, která upravuje výpovědní lhůtu více ve prospěch zaměstnance s ohledem na jeho profesní stáří. Výpovědní lhůta běží od data doručení dopisu, který se týká oznámení o propuštění. Pokud zaměstnanec nenastoupí výpovědní lhůtu, musí ho zaměstnavatel odškodnit. Zrušení podniku není důvodem pro nedodržení výpovědních lhůt.

Odstupné (*l'indemnité de licenciement*) se týká pouze zaměstnanců, kteří nebyli propuštěni z důvodu hrubého porušení povinností. Výše odškodného je upravena nařízeními. Ani zde zrušení podniku není důvodem pro nevyplacení odškodného za propuštění.

V případě zániku společnosti z vyšší moci (*la force majeure*)[45] je zaměstnavatel osvobozen od dodržení výpovědní lhůty, stejně tak i od vyplacení odškodného za propuštění. Toto se netýká případu, kdy se jedná o pojistnou událost (*le sinistre*), v takovém případě je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnancům vyrovnávací odškodnění (*l'indemnité compensatrice*).

V dalších článcích třetího titulu, jsou upraveny spory a postihy spojené s neoprávněným propuštěním zaměstnance.

b) Ostatní důvody zániku pracovní smlouvy

Kapitola 7., III. titulu FZPr, se týká ostatních případů skončení pracovní smlouvy, jedná se o:

- *výpověď ze strany zaměstnance (démission),*
- *odchod do důchodu,*
- *dohodu.*

V případě zrušení pracovní smlouvy zaměstnancem, je výskyt a doba výpovědní lhůty upravena zákonem nebo kolektivní smlouvou či dohodou. Pokud neexistuje úprava výpovědní lhůty, jedná se dle právních obyčejů dané oblasti nebo povolání. Pokud je smlouva ukončena protiprávně, vzniká zaměstnavateli nárok na odškodnění. Pakliže je zaměstnanec již znovu zaměstnán, nový zaměstnavatel se podílí na odškodnění předešlého zaměstnavatele v rozsahu stanoveném ve článku L1237-3.

Ustanovení týkající se odchodu zaměstnanců do důchodu nesmí být protizákonné. Zaměstnanec může být poslán do důchodu zaměstnavatelem (*la mise à la retraite*) nebo může do důchodu odejít dobrovolně. Zákon o sociálním zabezpečení upravuje, v jakých případech může zaměstnavatel poslat zaměstnance do důchodu. Zaměstnanec má nárok na odškodnění za poslání do důchodu, jehož výše je minimálně stejná jako výše odškodnění za propuštění, na odškodnění za odchod do důchodu mají nárok i zaměstnanci, kteří tak učiní dobrovolně. Délka výpovědní lhůty se řídí článkem L1234-1 FZPr.

Zrušení pracovní smlouvy dohodou je obsahem článků L1237-11 – 16 FZPr. První článek říká, že zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou společně dohodnout na zrušení pracovní smlouvy, která je váže. Zrušení dohodou není výpovědí ze strany zaměstnavatele ani ze strany zaměstnance, proto nemůže být vynucen ani jednou smluvní stranou. Dohoda o zrušení pracovní smlouvy musí být podepsána oběma stranami a musí být uzavřena dobrovolně.

[45] Živelní pohroma, revoluce apod.

c) Zrušení pracovní smlouvy na dobu určitou

Pokud se smluvní strany nedohodnou na zrušení CDD před uplynutím doby, na kterou byla uzavřena, její předčasné zrušení je možné pouze v případě hrubého porušení povinností, vyšší moci nebo pracovní neschopnosti zjištěné lékařem. Rovněž může být smlouva předčasně zrušena, když zaměstnanec prokáže, že se od počátku jedná o CDI. Na předčasné zrušení CDD se vztahují náležité výpovědní lhůty.

Běžně CDD končí uplynutím doby, na kterou byla tato smlouva uzavřena, avšak i po zrušení pracovní smlouvy vyplývají smluvním stranám další práva a povinnosti (čl. L1243-5 -12, odškodnění apod.).

2.5 Další typy pracovních smluv

V druhé knize, pátého titulu FZPr. jsou upraveny další typy pracovních smluv, jedná se o pracovní smlouvy uzavírané s agenturami práce (*l'entreprise de travail temporaire*) a jiné pracovní smlouvy o poskytnutí zaměstnanců (*le contrat de mise à disposition*). V pátém titulu jsou rovněž upraveny podmínky uzavření a zrušení takových smluv a další náležitosti.

Smlouva o dočasné práci (*le contrat de travail temporaire - CTT*) je taková, kdy zaměstnanec je dočasně přidělen agenturou práce k uživateli (*l'utilisateur*) pro plnění určité mise. Agentura práce uzavírá s uživatelským podnikem (*l'entreprse utilisatrice*) smlouvu o dočasném přidělení zaměstnance a se zaměstnancem uzavírá pracovní smlouvu, které se říká smlouva o pověření (*le contrat de mission*). Uživatel dle článků L1251-42 – 44 uzavírá s dočasným zaměstnancem smlouvy o dočasném přidělení (*le contrat de mise à disposition*) Článek L1251-6 upravuje případy, kdy může být uzavřena smlouva o pověření. V dalších článcích jsou upraveny náležitosti smlouvy o pověření například, že musí být písemná, že může též obsahovat zkušební dobu, že je uzavírána na dobu určitou. Rovněž je zde upravena podstata agentury práce.

Další pracovní smlouvou uzavíranou s agenturou práce je smlouva o dočasném užívání zaměstnance (*le contrat de travail à temps partagé*).

Jinými pracovními smlouvami jsou rovněž smlouvy uzavírané se skupinami zaměstnavatelů.

3 Srovnání české a francouzské pracovněprávní úpravy

V této kapitole se dostávám k porovnávání obou úprav, které je hlavním cílem této práce. Jednotlivé domněnky, které jsou vypsány v úvodu, zde potvrdím nebo vyvrátím.

3.1 Historický vývoj

Z historického hlediska se obě pracovněprávní úpravy liší svou kontinuitou v čase. Zpočátku se vyvíjelo pracovněprávní zákonodárství podobně, v obou zemích ve středověku existovaly cechy a cechovní spolky a další sdružení, následovalo období liberálního přístupu k pracovněprávnímu zákonodárství. V obou zemích se koncem 19. století začínají objevovat prvky ochranného zákonodárství, v Českých zemích i ve Francii vznikají zákony upravující například délku pracovní doby. Na počátku 20. století až do roku 1945 pracovněprávní zákonodárství u nás v podstatě stagnuje, především i kvůli 2. světové válce, ve Francii je vývoj také pomalejší, ale mezi lety 1910-1927 se již objevuje první pokus o sjednocení pracovněprávních úprav do jednoho zákoníku. Následně v obou zemích v polovině 60 – 70 let je vydán zákoník práce, velmi podobný těm současným. Avšak ve Francii bylo například možné soukromě podnikat, což u nás kvůli socialismu bylo úplně zakázáno a rozvoj této oblasti byl u nás možný až po roce 1989. Rovněž v obou zemích v nedávné době byl vydán úplně nový zákoník práce a tyto zákoníky mají společný cíl a to co největší přizpůsobení se nynějším socioekonomickým podmínkám v oblasti zaměstnanosti a zaměstnávání.

3.2 Prameny pracovního práva

Prameny, které upravují pracovní právo v České republice i ve Francii jsou velmi podobné a mají hierarchickou strukturu. Specifikem ve francouzské úpravě je, že pokud existuje úprava výhodnější pro zaměstnance, na hierarchii nezáleží a je použita tato úprava. Oba právní systémy deklarují již v Ústavě některé podmínky týkající se pracovněprávních vztahů, jakými jsou svoboda pracovat, nebýt diskriminován z rasových, náboženských či jiných důvodů a další. Hlavním pramenem je zákoník práce. Český zákoník práce je však mnohem obecněji pojatý a váže se k němu mnoho dalších zákonů, kdežto ten Francouzský upravuje v podstatě vše v jednom textu zákona, dokonce obsahuje jak zákonnou část tak i nařizovací (prováděcí předpisy apod.). V českém pracov-

ním právu se za prameny nepovažuje judikatura ani právní obyčeje, naopak ve Francii ano. Oba státy ale považují za pramen pracovního práva vnitropodnikové normativní akty (ČR) = podniková praxe (FR). České prameny jsou tedy všechny psané a francouzské nejsou.

3.3 Pracovněprávní vztahy

V pojetí pracovněprávních vztahů se obě úpravy shodují především v tom, že rozlišují pracovněprávní vztahy individuální a kolektivní. Avšak francouzský zákoník práce nijak zvlášť nevymezuje pracovněprávní vztahy, kdežto v českém jsou obsahem hned prvních pěti paragrafů.

Atypický pracovněprávní vztah, který nalezneme v české úpravě je pouze agenturní zaměstnávání, i když do této kategorie řadíme i teleworking, který v ZPr upraven vůbec není. Francouzská úprava zná tyto pracovněprávní vztahy též. Teleworking je přímo součástí oddílu plnění a změn pracovní smlouvy FZPr a agenturní zaměstnávání je obsahem pátého titulu 2. knihy FZPr, avšak je zde pod názvem pracovní smlouva o dočasné práci.

3.4 Pracovní poměr vs. pracovní smlouva

Pojem pracovní poměr se vyskytuje pouze v české úpravě pracovního práva, ale to neznamená, že francouzská úprava nezná to, čím je pro nás pracovní poměr. FZPr přímo upravuje pracovní smlouvu a právě obecná definice pracovní smlouvy je v podstatě stejná jako obecná definice našeho pracovního poměru. V obou případech se jedná o smluvní, závazkový a úplatný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

V obou úpravách je řečeno, že zaměstnanec musí být informován o právech a povinnostech, které mu vyplývají ze vzniku pracovního poměru či uzavření pracovní smlouvy.

Znaky pracovního poměru korespondují se znaky francouzské pracovní smlouvy, jedná se o práva a povinnosti vyplývající oběma stranám ze vzniku pracovního poměru nebo uzavření pracovní smlouvy.

Česká úprava říká, že pracovní poměr může vzniknout jmenováním nebo pracovní smlouvou, francouzská úprava zná pouze pracovní smlouvu jako základ pro vznik pra-

covněprávního vztahu. Proto dále budu pokračovat srovnáváním pracovní smlouvy v české a francouzské úpravě.

3.4.1 Pracovní smlouvy

Ve francouzském pojetí pracovní smlouvy neexistují žádné podstatné náležitosti, jako u české, protože je uzavírána podle pravidel obecného práva a v podobě, kterou přijmou smluvní strany. Oproti tomu v české je výslovně řečeno, co v pracovní smlouvě musí být. Z toho můžeme usoudit, že česká úprava je více kogentní v této oblasti než francouzská.

Česká i francouzská pracovní smlouva musí být písemná, avšak ve francouzské úpravě existuje výjimka – pokud se uzavře například pracovní smlouva na dobu určitou nebo smlouva o dočasné práci, ale bez všech náležitostí nahlíží se na ni jako na smlouvu na dobu neurčitou, tudíž vznikne pracovní smlouva na dobu neurčitou bez písemné formy. Nadto je ve francouzské úpravě přímo řečeno, že pracovní smlouva musí být sepsána ve francouzštině, česká úprava takové ustanovení nemá.

Obecná forma pracovní smlouvy je ve Francii smlouva na dobu neurčitou, zvláštní formou je pak smlouva na dobu určitou. V české úpravě je pracovní smlouva na dobu určitou pouze variací té na dobu neurčitou. V čem se výrazně liší francouzská úprava pracovní smlouvy na dobu určitou, je přesné vymezení toho, v jakých případech může být tato smlouva uzavřena. V českém pracovním poměru smlouva na dobu určitou může vzniknout za stejných podmínek jako smlouva na dobu neurčitou. Ve francouzské pracovní smlouvě na dobu neurčitou musí být uveden přesný důvod, proč se sjednává. V podstatě některé podoby francouzských smluv na dobu určitou korespondují s našimi dohodami konanými mimo pracovní poměr.

Specifikem úpravy pracovní smlouvy ve francouzském zákoníku práce je i to, že jednotlivě u každého typu smlouvy upravuje, kdy může být tato smlouva použita, kdy nesmí být použita a jaké postihy je možné aplikovat v případě pochybení zaměstnance či zaměstnavatele. Dokonce zde najdeme i úpravu podmínek pro najímání nových zaměstnanců. Mohu tedy říci, že pracovní smlouva na dobu neurčitou ve Francii je podrobněji popsána, co se týče její platnosti a některých zvláštních náležitostí, ale naopak nemá žádné podstatné náležitosti, které by stanovily, co přesně musí ve smlouvě být, jako je tomu u nás (datum nástupu do práce, místo výkonu práce, druh práce).

V české i francouzské úpravě pracovní smlouvy může být sjednána zkušební doba, v české nejpozději v den nástupu do práce a ve francouzské je součástí pracovní

smlouvy. V obou případech musí mít písemnou formu. Rozdíl je v délce zkušební doby, dle české úpravy je běžná délka zkušební doby 3 měsíce, ve Francii se pohybuje od jednoho dvou měsíců do čtyř, podle toho o jaké zaměstnance se jedná. Velkým rozdílem mezi českou a francouzskou úpravou je možnost prodloužení zkušební doby, které zná pouze úprava francouzská. V české úpravě se eventuálně může zkušební doba prodloužit pouze v případě náhrady celodenní dovolené. Jiná úprava zkušební doby je i v pracovní smlouvě na dobu určitou.

Francouzský zákoník práce upravuje zvlášť další smlouvy, které v české úpravě pracovního poměru nejsou uvedeny a nejsou buď ani v zákoníku práce, nebo jsou v jiných částech zákoníku práce. Jedná se o pracovní smlouvy o dočasné práci a další.

3.4.2 Změny

Změny pracovní smlouvy či pracovního poměru jsou v českém ZPr detailně popsány, ve francouzském pouze z části, některé případy, které české pracovní právo považuje za změny v pracovním poměru, nejsou změnami ve francouzské pracovní smlouvě. Změny, které upravuje FZPr jsou možné pouze ze strany zaměstnavatele, na rozdíl od změn, které mohou vzniknout v českém pracovním poměru. Možnost změny v pracovní smlouvě či pracovním poměru se liší i tím, že ve FZPr jsou upraveny pouze pro pracovní smlouvu na dobu určitou, v české platí i pro smlouvu na dobu neurčitou a dohody konané mimo pracovní poměr.

Ve francouzské úpravě pracovní smlouvy se objevuje pojem přerušení pracovní smlouvy především z důvodů dovolené nebo nemoci zaměstnance, či z důvodů překážek v práci. Česká úprava nepovažuje dovolenou, nemoc zaměstnance a další důvody za přerušení pracovního poměru, ale za důvody k jeho změně. Podle české úpravy má zaměstnavatel převést zaměstnankyni například z důvodu těhotenství na jinou práci, což je změnou pracovního poměru. Ve francouzské úpravě pracovní smlouvy se hovoří pouze o tom, že těhotná zaměstnankyně může přerušit plnění pracovní smlouvy z důvodu nástupu na mateřskou dovolenou. Z čehož můžeme usoudit, že každá z úprav pracovního poměru nahlíží na některé skutečnosti z jiného úhlu pohledu.

3.4.3 Zánik

Pojetí skončení pracovního poměru nebo rozvázání pracní smlouvy se v obou úpravách liší. V principu však v obou úpravách nalezneme skončení pracovního poměru dohodou a výpovědí. Na rozdíl od českého ZPr, ten francouzský upravuje skončení ve

zkušební době a rozvázání pracovní smlouvy na dobu určitou zvlášť. Rovněž rozděluje rozvázání pracovní smlouvy zaměstnavatelem a zaměstnancem. Okamžité zrušení pracovního poměru FZPr neupravuje vůbec, pouze odkazuje na případy, kdy zaměstnanec nemá nárok na výpovědní lhůtu ani odškodné. Navíc však FZPr upravuje zrušení pracovní smlouvy odchodem nebo posláním do důchodu.

Český zákoník práce přesně uvádí, ve kterých případech může zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci, ve francouzském je pouze uvedeno, že tak může učinit z osobních nebo ekonomických důvodů. Co český zákoník nezná, je ustanovení, že důvod propuštění zaměstnance musí být skutečný a vážný. Podle české úpravy zaměstnavatel vůbec nepředvolává zaměstnance, kterého hodlá propustit, k předběžnému pohovoru, tak jako je tomu ve francouzské úpravě. Podle rozsahu úpravy výpovědi dané zaměstnavatelem můžeme říci, že propustit zaměstnance ve Francii je mnohem složitější a delší proces než je tomu u nás. Na základě této domněnky můžeme rovněž říci, že francouzský zákoník více ochraňuje zájem zaměstnance.

Výpovědní lhůty jsou upraveny v obou právních úpravách, avšak liší se svou délkou. Zvláštností výpovědní lhůty ve francouzské úpravě je její vypočítávání podle služebního stáří zaměstnance, naproti tomu česká výpovědní lhůta je pro všechny stejná a profesní stáří vůbec nezohledňuje.

4 Rozbor příslušné právní terminologie s glosářem

V této kapitole se nejprve zaměřím na stručné vysvětlení právního jazyka a jazykových prostředků, využívaných v právních textech českých i francouzských a dále bude následovat rozbor vybraných termínů z francouzské úpravy pracovního poměru, kde k jednotlivým pojmům přiřadím rovněž francouzsko-český glosář souvisejících pojmů.

4.1 Právní jazyk, jazykové prostředky v právních textech

Právní jazykem můžeme označit jazykové prostředky, které svou specifičností přesně vyjadřují určité právní skutečnosti. Jedná se o součást spisovného jazyka, jehož obsahem je znakový systém, kde jsou jednotlivá slova, slovní spojené nebo celé věty právními termíny či jazykovými šablonami. Můžeme zde mluvit o odborném subsystému spisovného jazyka.[46]

Od právního jazyka je třeba odlišit právnický jazyk. Právní jazyk je odvozen od slova právo, kdežto jazyk právnický od slova právník, kteří jsou jeho uživateli. Právnický jazyk může vycházet z právního jazyka, avšak právnický jazyk může být nespisovný.[47]

Důležitým prvkem právního jazyka je jednoznačnost jednotlivých pojmů, jejich významová přesnost a rovněž stručnost.

Francouzský jazyk v právních textech má své zvláštní náležitosti. V textech by se neměli objevovat slova přejatá z jiných jazyků, věty by měli být stručné, jasné a krátké, aby nedocházelo k omylům a špatným výkladům textu. Texty zákonů jsou psány v přítomném čase, který má imperativní zabarvení. Neosobní způsob je rovněž náležitosti právních textů (*Il est institué…*). Abstraktní pojmy jsou vyloučeny (*assure la réalisaton = réaliser*). Mnohdy se v textech zákonů setkáváme s výrazy, které běžně nejsou užívány, jedná se například o archaismy.

4.2 Rozbor vybraných termínů a spojení

Při psaní této práce jsem se setkala s mnoha výrazy francouzské právní terminologie, které někdy ani nejdou přeložit do češtiny, tak aby si zachovaly plný význam. Proto

[46] TOMÁŠEK, M. *Překlad v právní praxi*. 2. doplněné vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2003, s. 25.
[47] TOMÁŠEK, op. cit., s. 24 – 25.

jsem vybrala deset termínů a slovních spojení, která mi připadala základní pro porozumění pracovněprávní terminologii nebo se kterými se v pracovním právu často setkáváme, ať už ve francouzském zákoníku práce nebo v učebnicích a doktríně pracovního práva.

Slova jsou seřazena logicky podle toho, jak vzniká, mění se nebo končí pracovní poměr či pracovní smlouva.

Vedle jednotlivých výrazů a slovních spojení jsem vytvořila dílčí glosáře, kde jsou uvedena slova, která se vztahují k vybraným termínům. Jedná se o podstatná jména, slovesa, přídavná jména a příslovce.

Relation de travail – pracovní poměr

GLOSÁŘ	
FRANCOUZSKY	ČESKY
rapport *(m)*	vztah
juridique *adj.*	právní
se rattacher *v.*	vázat se

Francouzský výkladový slovník Vocabulaire juridique termín *„relation de travail“* označuje jako *„rapport juridique qui lie l'employeur et le salarié et a presque toujours sa source dans un contrat“* – právní vztah, který váže zaměstnavatele a zaměstnance a vyplývá téměř vždy ze smlouvy. Dle českých překladových slovníků *„relation“* znamená vztah nebo poměr, *„relation de travail“* pak pracovněprávní vztah.

Protože v pracovním právu se mluví o *„relation de travail“* nejen v kontextu pracovněprávní vztah, můžeme toto slovní spojení přeložit rovnou jako pracovní poměr.

Contrat de travail – pracovní smlouva

contrat *(m)*	smlouva
travail *(m)*	práce
salarié *(m)*	zaměstnanec
employeur *(m)*	zaměstnavatel
salaire *(m)*	mzda, plat

Francouzsko-český právnický i překladový slovník překládá *„contrat de travail“* jako pracovní smlouvu. Definice ve výkladovém slovníku Vocabulaire juridique je následovná: *„Contrat par laquel une personne, nommée travailleur ou salarié, place sa force de travail sous autorité d'une autre, nommée employeur ou patron, moyennant le versemment d'un salaire“* – smlouva kterou jedna osoba, pracovník či zaměstnanec, vkládá svou pracovní sílu pod vedení druhé osoby, zaměstnavatele, za odměnu.

Déclaration préalable d'embauche – předběžné oznámení o nástupu do zaměstnání

délai *(m)*	lhůta
assujettir *v.*	podrobit se/si
déclarant *(m)*	ohlašovatel
obligation *(f)*	povinnost
embaucher *v.*	najímat, zaměstnávat

Dle právního výkladového slovníku je *„déclaration“*: *„formalité, souvent enfermée dans un délai, consistant pour celui qui l'accomplit à révéler à une autorité un fait dont il a personnellement connaissance généralement imposée en vue d'assujettir le déclarant à certaines obligations ou au controle d'autorité“* – formalita, často s určitou lhůtou splnění, která spočívá v uvědomění autority o nějakém skutku, z něhož vyplývají ohlašovateli určité povinnosti nebo kontrola autoritou. Výkladový slovník Le Trésor de la Langue Française definuje *„embauche“* jako *„action d'embaucher, d'engager quelqu'un, pour une durée plus ou moins longue, généralement en vue d'un travail manuel“* – činnost najímání do práce. Francouzko-české a česko-francouzské slovníky překládají *„déclaration“* jako vyhláška, prohlášení či projev. *„Embauche“* pak jako zaměstnávání, práci nebo najímání do práce. Na základě těchto jednotlivých překladů, definicí a kontextu jsem přeložila *„déclaration préalable d'embauche“* jako předběžné oznámení o nástupu do zaměstnání, které je i správným českým ekvivalentem.

Exécution de contrat de travail – plnění pracovní smlouvy

exécution *(f)*	výkon
acte *(m)*	skutek, jednání

Výkladový slovník Vocabulaire juridique vymezuje pojem *„exécution“* jako *„passage à l'acte“*, což volně přeloženo znamená přechod v jednání. Francouzsko-český právnický slovník používá pro *„exécution d'un contrat“* pojem plnění smlouvy. Francouzsko-český a česko-francouzský překladový slovník slovu *„exécution“* přisuzuje i další významy, jako například výkon, uskutečnění apod.

Celé slovní spojený tedy můžeme přeložit jako plnění pracovní smlouvy, protože i přechod v jednání může být jinak vyjádřen plněním.

Congé payé – placená dovolená

repos *(m)*	odpočinek
prestation *(f)*	výkon
dispenser *v.*	zprostit
indemnité *(m)*	náhrada mzdy

Vocabulaire juridique nabízí následnou definici *„congé payé“*: *„période de repos pendant laquelle le salarié est dispensé par loi d'exécuter sa prestation de travailler pour laquelle il reçoit de son employeur une indemnité, substitut de salaire“* – doba odpočinku, během které je zaměstnanec

zproštěn výkonu práce a za kterou dostává od zaměstnavatele náhradu mzdy. Francouzsko-česká část právnického slovníku a překladového slovníku překládá termín *„congé payé“* jako placenou dovolenou.

Entretien préalable – předběžný pohovor

entretien *(m)*	pohovor
conversation *(f)*	rozhovor
préalable *adj.*	předběžný
vue *(f)*	názor

Výkladový slovník Vocabulaire juridique popisuje pouze pojem *„entretien“* a to: *„Conversation, échange de vues“* – rozhovor, výměna názorů – ve významu, který je myšlen v pracovním právu. Jinak má dle překladových i výkladových slovníků i následující významy – péče, údržba, pohovor či porada. Slovo *„préalable“* je slovníky překládáno jako předběžný, předcházející či předpoklad.

Celé slovní spojení *„entretien préalable“*, se ve slovnících nevyskytuje, je ale možné ho přeložit jako předběžný pohovor nebo rozhovor. Z popisu předběžného pohovoru v úpravě zákoníku práce je třeba podotknout, že tento předběžný pohovor je součástí legálního postupu před propuštěním zaměstnance.

Licenciement – výpověď ze strany zaměstnavatele

licencier *v.*	dát výpověď
unilatéralement *adv.*	jednostranně
congédier *v.*	propustit
rompre *v.*	zrušit

Vocabulaire juridique uvádí definici *„licenciement“* jako *„acte par laquel l'employeur rompt unilatéralement le contrat de travail et congédie un ou plusieurs salariés“* – čin, kterým zaměstnavatel jednostranně přeruší pracovní smlouvu a propustí jednoho nebo více zaměstnanců. Francouzko-český právnický slovním hovoří o výpovědi ze strany zaměstnance. Podle francouzsko-českého a česko-francouzského slovníku je *„licenciement“* propuštění či propouštění. Pro účely právních textů je však nutné použít termín výpověď ze strany zaměstnavatele.

Indémnité de licenciement - odstupné

somme *(m)*	částka
compenser *v.*	nahradit, uhradit
substitut *(m)*	náhrada
rémunération *(f)*	odměna

Význam slova *„indemnité“* je podle francouzského právního výkladového slovníku dvojí: *„somme d'argent destinée a compenser toute espece de domage“* – peněžní částka určená k úhradě všechny typů škod nebo *„substitut de rémunération“* - náhrada odměny. Francouzko-české

a česko-francouzské právní a překladové slovníky přiřazují ke slovu *„indemnité“* významy – odškodnění, náhrada či odstupné. Definice a překlad *„licenciement“* viz výše.

V terminologii pracovního poměru se setkáváme s výrazem *„indemnité de licenciement“* ve významu odstupné.

Démission – výpověď ze strany zaměstnance

renocer *v.*	vzdát se
spontanément *adv.*	sám od sebe
exercice *(m)*	výkon
fonction *(f)*	funkce

„Démission“ podle výkladového slovníku Vocabulaire juridique je *„acte par laquel un personne renonce spontanément a l'exercice de ses fonctions“* – čin, kterým se jedna osoba sama od sebe vzdá výkonu svých funkcí. Francouzsko-český a česko-francouzský slovník překládá *„démission“* jako odstoupení či demise. Francouzsko-český právnický slovník nabízí překlad výpověď ze strany zaměstnance, který je správný v terminologii pracovního práva.

Délai-congé – výpovědní lhůta

congédiement *adj.*	propuštění
préavis *(m)*	výpověď, předběžné oznámení
laps *(m)*	časový úsek
notification *(f)*	oznámení
cessation *(f)*	zánik

„Délai-congé“ nebo *„délai de congédiement“* či *„délai de préavis“* je vykládána ve slovníku Vocabulaire juridique jako *„laps de temps qui s'écoule entre la notification du congédiement et la cesssation des effets du contrat de travail“* – časový úsek, který ubíhá mezi oznámením o výpovědi a zánikem účinků pracovní smlouvy. Francouzsko-český a česko-francouzský slovník uvádí *„délai-congé“* jako výpovědní lhůtu či dobu.

V textu FZPr se setkáváme spíše s výrazem *„délai de préavis“*, termín *„délai-congé“* ale zde uvádím s ohledem na předcházející slovní spojení *„congé payé“*, protože jsou si svou částí *„congé“* podobné a mohly by se plést. A též s ohledem na jeho použití v odborné literatuře.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této práce byla komparativní analýza české a francouzské úpravy pracovního poměru. Tedy porovnání obou právních úprav a zjištění zda jsou si podobné, případně do jaké míry a čím se liší. Sekundárním cílem byl rozbor právní terminologie, související s pracovním poměrem a oblastí pracovního práva.

Práci jsem rozdělila do čtyř velkých kapitol. V první a druhé kapitole jsem popsala stručně historický vývoj obou právních úprav, jejich prameny a dále jsem se zabývala vznikem, změnami a zánikem pracovního poměru u české úpravy pracovního poměru. Ve francouzské úpravě jsem některé podkapitoly přejmenovala podle příslušné terminologie a členění ve francouzském zákoníku práce.

Ve třetí kapitole jsem se pokusila naplnit hlavní cíl práce a porovnávala jsem českou a francouzskou úpravu pracovního poměru. Z mých závěrů ve třetí kapitole je patrné, že se obě úpravy opravdu v mnohém liší, jako například v pojetí toho, co je pracovní poměr. Pro Francouze je pracovním poměrem, každá smlouva, která zakládá vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdežto pro nás je to pouze pracovní poměr, který vznikne smlouvou nebo jmenování. Z pracovního poměru jsou dle mého názoru neprávem vyloučeny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože i ty svým způsobem zakládají vztah mezi zaměstnance a zaměstnavatelem, dokonce i v jejich úpravě jsou tito zmiňováni jako strany obou dohod.

Odlišnost, která mne překvapila ve francouzském zákoníku práce, je složitý legální postup při propouštění zaměstnanců, se všemi jeho lhůtami a předběžnými pohovory.

Obě právní úpravy jsou si podobné převážně v tom, co upravují obecně, jako je například výpovědní lhůta, avšak dále se jednotlivé náležitosti výpovědní lhůty liší, jaká je její délka či zda je možné prodloužení. Dalším příkladem by mohla být zkušební doba.

V úvodu jsem uvedla několik domněnek týkajících se rozdílů pracovního poměru v české a francouzské pracovněprávní úpravě. Velký rozdíl jsem spatřovala v rozsahu toho, co upravuje česká legislativa a co francouzská a jak. Tuto domněnku mohu potvrdit, protože česká úprava upravuje pracovní poměr obecněji než francouzská, kdežto ve francouzské úpravě pracovního poměru se setkáváme s úpravami některých dalších věcí, jako jsou například ustanovení týkající se mateřské dovolené. V české úpravě stojí

tato ustanovení mimo pracovní poměr buď v dalších kapitolách zákoníku práce, nebo v jiných zákonech. I s ohledem na počet stran je český zákoník práce mnohem kratší než francouzský. Francouzská úprava také jednotlivě popisuje všechny podmínky týkající se pracovní smlouvy na dobu určitou a pak teprve podmínky týkající se pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

V poslední, čtvrté kapitole jsem pak rozebrala právní terminologii spjatou s pracovním poměrem, či pracovní smlouvu, jak je tento vztah nazýván ve Francii. Na tomto místě mohu říci, že jsem se setkala s jistými obtížemi při překladu jednotlivých ustanoveních francouzského zákoníku práce, ale myslím si, že jsem je více méně překonala a výsledná podoba mé práce je srozumitelná.

V budoucnu je možné, že se obě právní úpravy ještě více sjednotí a přiblíží díky postupující evropské integraci, která se projevuje v čím dál, tím více oblastech. A jak už jsem naznačila v úvodu, volný pohyb pracovníků je jednou ze základních svobod občanů Evropské unie, díky čemuž je též možné předpokládat, že bude vyvinut tlak na sjednocování pracovněprávních úprav pracovního poměru ve členských státech. Především proto, aby se právě pracovníci mohli opravdu volně přemisťovat a svobodně pracovat, aniž by se setkávali s nesnázemi spojenými s rozdílnými pracovněprávními úpravami.

RÉSUMÉ

Le présent mémoire de licence a pour but princial la comparaison des dispositons légales d'emploi et des relations individuelles de travail en République Tchèque et en France. Le but secondaire est d'analyser la terminologie du langage juridique français en ce qui concerne le droit du travail et plus spécifiquement la relation contractuelle de travail. Sur la base d'analyse terminologique est fait le glossaire franco-tchèque.

A la préface sont mentionnées mes hypothèses : de quoi s'agit le contrat du travail en France et en République Tchèque, ainsi que la relation de travail tchèque étant plus universelle que la française, la française serait ainsi plus spécifique et extensive.

Le mémoire est divisé entre quatre chapitres, le premier chapitre est consacré aux dispositions légales du droit du travail tchèque, ainsi qu'à son développement historique, des relations de travail en général, puis à la description détaillée des dispositions légales des relations individuelles au travail, sa naissance, ses modifications et sa fin. Par ailleurs, le cas des relations contractuelles, différent du contrat de travail par l'absence d'un établissement d'une relation de travail, est également décrit.

Le deuxième décrit les dispositions légales, cette fois, françaises. Comme le Code du travail français est différent du Code du travail tchèque, la structure de ce présent chapitre est distincte. Il commence par l'histoire, puis par les relations de travail et le contrat de travail, son exécution, ses modifications et enfin, sa rupture.

En troisième chapitre les deux dispositions légales sont comparées. Il est confronté leur développement historique, les relations de travail en géneral, puis l'emploi et le contrat de travail. Dans ce chapitre, par la description des différences et des similarités, est accompli le but principal de mon mémoire. D'après ma première hypothèse, j'ai remarqué que les dispositions françaises sont plus vastes et moins obligatoires, en effet, selon la disposition française, le contrat de travail est conclu en vertu de droit commun. Par contre, le salariat tchèque possède certaines dispositions obligatoires, par exemple en rapport avec le contrat de travail : le type de travail, la place d'exécution du travail et la date du début du travail. La grande différence entre les dispositions est aussi dans le nombre des conditions qui devrait être accompli par l'employeur en cas de licenciement. La loi tchèque ne permet pas la naissance de relation individuelle de travail sans forme écrite du contrat, au contraire la loi française

connaît certains cas quand le contrat de travail à durée indeterminée n'est pas stipulé par écrit.

Le dernier chapitre a pour but d'analyser la terminologie correspondant au langage juridique de droit du travail. Premièrement j'ai décrit de quoi s'agit le langage juridique en général et quels principes syntaxiques sont utilisés dans la loi française. Puis j'ai choisi plusieurs mots et locutions françaises que j'ai analysées en détail. Sur la base des mots sélectionnés et des mots liés avec eux j'ai fait un glossaire franco-tchèque.

Pour terminer ce mémoire de licence, j'ai récapitulé mes acquis de l'étude des deux dispositions légales, ainsi que mes acquis de l'étude du langage juridique français dans le domaine du droit du travail.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Právní předpisy:

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

Code du travail – zákoník práce

Tištěné zdroje:

BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář.* Praha: C.H.Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-607-7

GALVAS, M. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí.* 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1872-6

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1

CORNU, G. *Vocabulaire juridique.* Paris: Quadrige, 2008. ISBN 978-2-13-055986-3

COUTURIER, G. *Droit du travil 1, Les relations individuelles de travail.* Paris: Presses Universitaires de France, 1993. ISBN 2-13-045148-9

LE BIHAN-GUÉNOLÉ, M. *Droit du travail*. Paris, Hachette livre, 2012. ISBN 978-2-01-146280-0

TOMAŠČÍNOVÁ, J. *Introduction au français juridique,Úvod do právnické francouzštiny, 2. díl.* Praha: Univerzita Karlova, 2011. ISBN 978-80-87146-44-6

LARIŠOVÁ, M. *Le français pour les juristes.* Praha:Univerzita Karlova, 2000. ISBN 80-246-0174-5

VERDIER, J. M. *Droit du travail*. 9. vydání. Paris: Dalloz, 1990.

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

Internetové zdroje:

www.justice.cz - Oficiální portál Ministerstva spravedlnosti ČR
www.legifrance.gouv.fr - Oficiální databáze právních předpisů Francie
http://www.juripole.fr/Articles/tradjur.php
www.mpsv.cz – Oficiální portál Ministerstva práce a sociálních věcí
www.business.center.cz