

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

FILOZOFICKÁ FAKULTA

ÚSTAV ROMANISTIKY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

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

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

Autor práce: **Lucie Procházková**

Studijní obor: Italský jazyk

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

České Budějovice 30.4 2013

.....
Lucie Procházková

Poděkování

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

Anotace

Cílem této práce je analyzovat a porovnat úpravu pracovního poměru v Itálii a České republice a na základě toho určit, zda jsou tyto pracovněprávní úpravy podobné či rozdílné.

Práci jsem rozdělila do čtyř hlavních kapitol, které jsou následně rozdělené na menší podkapitoly. V první kapitole se zabývám historickým vývojem a prameny pracovního práva v České republice a následně v Itálii. Na konci kapitoly se na základě zjištěných skutečností věnuji komparativní analýze s důrazem na odlišnosti či podobnosti. Druhá část je věnována pracovněprávním vztahům v obou zemích, přičemž na konci kapitoly opět uvádím komparaci úprav v obou zemích. Ve třetí kapitole popisuji vznik a zánik pracovního poměru v obou zemích. Na konci kapitoly taktéž uvádím komparativní analýzu. Čtvrtá kapitola je věnována jazykovému rozboru termínů z oblasti pracovního práva, které jsem použila při psaní práce. Ve stejné kapitole se nachází italsko-český glosář. Práci uzavírá resumé v italštině.

Annotation

The aim of this bachelor thesis is to analyze and compare Czech and Italian regulation of employment relationship and to determine on the basis of this comparison whether the legislation is similar or different.

My thesis is divided into four main chapters, which are divided into smaller subsections. The first chapter deals with the historical development and sources of labor law in the Czech Republic and then in Italy. At the end of the chapter is based on established facts engage in comparative analysis with emphasis on the differences or similarities. The second chapter is devoted to labor relations in both countries and at the end of the chapter I present a comparison of these relations in both countries. The third chapter describes the formation and termination of employment contracts in both countries. At the end of the chapter is also presented the comparative analysis. The fourth chapter is devoted to the analysis of linguistic terms of the labor law, which I used when I was writing this thesis. In the same chapter there is an Italian-Czech glossary. The thesis is concluded with a summary in Italian language.

Obsah:

Úvod.....	3
1. Historický vývoj a prameny pracovního práva.....	5
1.1 Historický vývoj pracovního práva v České republice.....	5
1.2 Prameny pracovního práva v České republice.....	6
1.2.1 Normativní právní akty.....	6
1.2.2 Kolektivní a mezinárodní smlouvy.....	7
1.2.3 Prameny práva EU.....	8
1.2.4 Vnitřní předpisy zaměstnavatele.....	9
1.3 Historický vývoj pracovního práva v Itálii.....	9
1.4 Prameny pracovního práva v Itálii.....	10
1.4.1 Ústava.....	11
1.4.2 Občanský zákoník.....	11
1.4.3 Kolektivní smlouvy.....	11
1.4.4 Prameny mezinárodního a evropského práva.....	12
1.4.5 Regionální prameny.....	12
1.4.6 Zvyky a obyčeje.....	12
1.5 Komparativní analýza.....	13
2. Pracovněprávní vztahy.....	14
2.1 Pracovněprávní vztahy v České republice.....	14
2.1.1 Pracovní poměr.....	15
a) pracovní poměr na dobu neurčitou.....	16
b) pracovní poměr na dobu určitou.....	17
2.1.2 Dohoda o provedení práce.....	17
2.1.3 Dohoda o pracovní činnosti.....	18
2.2 Pracovněprávní vztahy v Itálii.....	18
2.2.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou.....	19
2.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou.....	20
2.2.3 Druhy pracovních smluv.....	20
a) smlouva na zadaný projekt.....	20
b) učňovská smlouva.....	21
2.3 Komparativní analýza.....	22
3. Vznik a zánik pracovního poměru.....	25

3.1 Vznik a zánik pracovního poměru v České republice.....	25
3.1.1 Vznik pracovního poměru.....	25
3.1.2 Zánik pracovního poměru.....	25
a) zánik pracovního poměru dohodou.....	26
b) zánik pracovního poměru výpovědí.....	26
c) zánik pracovního poměru okamžitým zrušením.....	28
d) zánik pracovního poměru zrušením ve zkušební době.....	28
3.2 Vznik a zánik pracovního poměru v Itálii.....	28
3.2.1 Vznik pracovního poměru.....	28
3.2.2 Zánik pracovního poměru.....	29
a) zánik pracovního poměru dohodou.....	29
b) zánik pracovního poměru výpovědí.....	29
3.3 Komparativní analýza.....	30
4. Rozbor příslušné právní terminologie.....	32
Glosář.....	38
Závěr.....	40
Résumé.....	42
Použité zdroje a literatura.....	44

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je *Komparativní analýza české a italské právní úpravy pracovního poměru a rozbor příslušné italské právní terminologie*. Důvodem k výběru tohoto tématu je, že studuji obor Italský jazyk a mimo jiné mě zajímá i italské právo. Zároveň považuji pracovní poměr za atraktivní z hlediska jeho praktičnosti a využití v běžném životě. Je totiž velmi pravděpodobné, že se většina z nás během svého života setká s touto problematikou buď ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele.

Cílem mé práce je komparace obou právních systémů v oblasti pracovněprávních vztahů a jazykový rozbor termínů, které budu používat. Zároveň bych se chtěla přesvědčit o mé domněnce, že pracovní právo je důsledněji a podrobněji upraveno v České republice. Dalším rozdílem jsou podle mého názoru základní prameny v obou právních úpravách. Vede mě k tomu skutečnost, že české pracovní právo je upraveno v zákoníku práce a italské pracovní právo v zákoníku občanském.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí. První část obsahuje teorii a komparativní analýzu obou právních úprav a ve druhé části se nachází jazykový rozbor termínů týkajících se oblasti pracovního práva.

V první kapitole mé práce čtenáři stručně objasním historii a prameny pracovního práva v jednotlivých zemích, abych mohla na konci stejné kapitoly porovnat odlišnosti popsané v první části kapitoly. Stejným způsobem budu pokračovat ve zbytku práce. Pro lepší orientaci rozčlením jednotlivé body do podkapitol.

Ve druhé kapitole představím vymezení a druhy pracovněprávních vztahů jak v České republice, tak v Itálii. Na konci kapitoly se budu opět věnovat komparativní analýze těchto vztahů.

Ve třetí kapitole se budu podrobněji zabývat pracovním poměrem v obou právních úpravách, a to jeho vznikem, změnou a zánikem. To mi umožní zhodnotit rozdíly či podobnosti, které uvedu v komparativní analýze, která bude následovat na konci kapitoly.

V poslední, čtvrté, kapitole se budu zabývat jazykovým rozbohem termínů příslušné právní terminologie, které se nacházejí v této práci a také vytvořím dvojjazyčný glosář, do kterého zahrnu nejdůležitější pojmy.

V závěru se pokusím shrnout poznatky, ke kterým jsem dospěla v průběhu své práce a hlavně zhodnotím hypotézu, kterou jsem již zmínila výše, a to, že nejpodstatnější rozdíl v úpravách pracovního práva jednotlivých zemí je v systému jejich úpravy a v základních pramenech. Práci bude uzavírat resumé v italštině.

Informace o českém pracovním právu jsem čerpala především ze *zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Další zdroj, ze kterého jsem vycházela nejčastěji, je *Milan Galvas, Pracovní právo, Brno 2012*.

Hlavním zdrojem informací o italském pracovním právu je italský *občanský zákoník (Codice civile)* a další knižní a internetové zdroje, které uvedu v seznamu použitých zdrojů.

Překlady z italského jazyka pro tuto práci jsou mé vlastní. Používala jsem překladové i výkladové slovníky.

1. Historický vývoj a prameny pracovního práva

Úvodem bych se chtěla věnovat historickému vývoji českého a italského pracovního práva, stejně tak pramenům práva, které s vývojem nepochybně souvisí. I přes to, že určitá úprava výkonu práce zasahuje již do starověkého Říma (např. institut římského práva *locatio conductio operarum*), budu se blíže zabývat obdobím po druhé světové válce, jelikož považuji za důležité informovat se především o současné situaci.

1.1 Historický vývoj pracovního práva v České republice

Důležitým mezníkem ve vývoji českého pracovního práva je vydání zákoníku práce v roce 1965 s účinností od 1.1. 1966. Díky zákoníku byla sjednocena právní úprava pracovního práva a došlo k jeho kodifikaci. Až do roku 1989 se koncepce zákoníku nezměnila, k tomu došlo až poté, co stát ztratil totalitní charakter. Nejpodstatnější změna se týká soukromého podnikání, které bylo před rokem 1989 zcela vyloučené (téměř všechny živnosti zanikly již v roce 1950). Byl vydán zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/1990 Sb., který změnil hospodářský zákoník. Byly tedy vytvořeny předpoklady pro vstup soukromých podnikatelů do hospodářského života a umožněno společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností.

Dalším důležitým bodem je novelizace zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. *„Hlavním cílem této bezmála již třicáté novely bylo promítnutí příslušných směrnic ES do pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.“*¹

Novela zákoníku obsahuje také zásady rovného zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace, zásadu povinnosti komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci atp. Další úprava zákoníku práce vznikla v roce 2006, a to tak, že 1.1 2007 vstoupil v platnost nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) K 1.1 2008 byl však nahrazen další novelou. Nejnovější změny, které jsou zavedeny v zákoníku, najdeme ve znění účinném od 1.1 2012 na základě novely č. 365/2011 Sb. Aktuální znění zákoníku práce se nachází po zákonem č. 262/2006 Sb.

¹ BĚLINA, Miroslav, Pracovní právo, Praha 2004, str. 27

„Moderní pracovněprávní teorie (ale i diskuze vedené v rámci EU) hovoří o potřebě takové právní úpravy, která by zajistila vyšší míru dispozitivnosti pracovněprávních vztahů zejména z pohledu zaměstnavatele, ale také standartní sociální ochranu (jistotu) zaměstnanců.“²

1.2 Prameny pracovního práva v České republice

Prameny pracovního práva se v právní teorii dělí na materiální (materiální podmínky společnosti), může se jednat například o tradice, ekonomickou úroveň, aktuální politickou situaci atd. a formální (normativní akty). Podle Galvase mezi formální prameny můžeme zařadit:

- *Normativní právní akty*
- *Normativní smlouvy – mezinárodní*
– kolektivní
- *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*
- *Soudní rozhodnutí*
- *Dobré mravy*
- *Prameny práva Evropské Unie³*

Já jsem kvůli srovnání s italskými prameny pracovního práva zvolila jiné členění, a to:

- Normativní právní akty
- Kolektivní a mezinárodní smlouvy
- Prameny práva EU
- Vnitřní předpisy zaměstnavatele

1.2.1 Normativní právní akty

Podle Galvase jsou normativní právní akty nejvýznamnějším pramenem práva. Jsou to závazně stanovená pravidla chování, která jsou vynutitelná státem.

„Jsou tedy jednostranným projevem vůle orgánu veřejné moci, který má pravomoc k jejich vydání. Za normativní právní akty, jež jsou pramenem práva v ČR, lze považovat takové normativní právní akty, které upravují právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce nebo právní vztahy s výkonem práce související. Z hlediska právní síly můžeme rozlišovat:

- *Ústavní zákony*

² GALVAS, Milan, Pracovní právo, Brno 2012, str. 13

³ Tamtéž, str. 41-42

- *Zákony*
- *Narizení vlády*
- *Vyhlášky ministerstev⁴*

Normativní právní akty jsou nejdůležitějším pramenem práva v zemích, kde funguje princip kontinentálního typu právní kultury.

a) Ústavní zákony – mezi ústavní zákony patří zejména zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. Dalším důležitým pramenem je Listina základních práv a svobod, která výslovně stanoví, že žádný člověk nesmí být nucen k vykonávání práce či služeb. Obsahuje například právo na svobodnou volbu povolání, právo na stávkou, právo na uspokojivé pracovní podmínky a podobně.

b) Zákony – zákony představují normativní právní akty, mezi ty nejvýznamnější patří Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, právní vztahy kolektivní povahy a podobně.

Dále také Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, který obsahuje úpravu skutečností, které nejsou zahrnuty v zákoníku práce, například omezení nebo zbavení fyzické osoby ve způsobilosti k provádění právních úkonů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle § 1 v souladu s právem EU upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který podle § 1 upravuje důchodové pojištění pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění podle § 1 upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství a ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj, apod.

1.2.2 Kolektivní a mezinárodní smlouvy

a) Kolektivní smlouvy upravují individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran. Kolektivní smlouvy mohou uzavřít příslušné odborové orgány a zaměstnavatelé, popřípadě jejich organizace. Podle Zákona 262/2006 Sb., zákoník práce § 23 je kolektivní smlouva:

⁴ Galvas, Milan a kol., Pracovní právo, Brno 2012, s. 42

- podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
- vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi smluvními stranami, upravuje zvláštní právní předpis Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

b) Mezinárodní smlouvy – mezinárodní smlouvy jsou ode dne vyhlášení pramenem práva. Mezinárodní smlouva má vždy přednost před zákonem, to znamená, že pokud mezinárodní smlouva stanoví něco jiného než zákon, použije se smlouva. Jedná se o tzv. aplikační přednost.

1.2.3 Prameny práva EU

Právní řád EU je tvořen tzv. primárním a sekundárním právem. Pro oblast sociální politiky má v primárním právu význam zejména Smlouva o EU, Smlouva o fungování EU a Listina o fungování Unie, která tvoří součást Lisabonské smlouvy. Prameny sekundárního práva EU v této oblasti zahrnují:

- **Směrnice**, které jsou závazné pro každý stát, kterému jsou určeny. Každá země si však může zvolit, jakým způsobem splní stanovený cíl. *„Jedná se o nejčastější používanou formu opatření, které EU vydává za účelem úpravy pracovních otázek.“*⁵ „jsou to například:

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

- **Zásady**, na kterých je EU založena. *„Mezi tyto zásady patří zejména rovnost mužů a žen vyjádřená mimo jiné v čl. 8 Smlouvy o fungování EU, podle kterého*

⁵ GALVAS, Milan a kol., Pracovní právo, Brno 2012, s. 78

usiluje EU při všech svých činnostech o odstranění nerovnosti a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. V oblasti pracovního práva má tato zásada značný význam zejména s ohledem na rovné zacházení a rovné příležitosti pro muže a ženy v zaměstnání a při výkonu povolání a s ohledem na právo na stejnou odměnu pro muže a ženy za práci stejné hodnoty.⁶

1.2.4 Vnitřní předpisy zaměstnavatele

Vnitřní předpisy zaměstnavatele jsou podle Galvase závazné jen pro zaměstnavatele, který příslušné normy vydal, a pro všechny jeho zaměstnance. Pro ostatní subjekty závazné nejsou. Vnitřní předpisy musí být vydány písemně a zaměstnavatel má povinnost zaměstnance seznámit s vydáním těchto předpisů nejpozději do 15 dní.

„Vnitropodnikové normativní akty, neboli vnitřní předpisy zaměstnavatele jsou pramenem práva pro zaměstnanceu konkrétního zaměstnavatele. Ačkoli literatura zabývající se obecně teorií práva neřadí vnitropodnikové normy mezi prameny práva v pravém slova smyslu, neboť pravidla, která jsou v nich obsažena, nemají povahu právních norem, můžeme je z hlediska teorie pracovního práva považovat za lokální prameny práva.“⁷

Dobré mravy nejsou podle Galvase vnímány jako právní normy a nejsou právně vynutitelné. Nejsou vytvářeny státem, ale vznikají nezávisle na státu v lidské společnosti v průběhu jejího vývoje. Podle obeckých soudů je definice dobrých mravů: *“Souhrn určitých etických a kulturních norem společnosti, z nichž některé jsou trvalou a neměnnou součástí lidské společnosti, jiné spolu se společností podléhají vývoji.“*

Definice podle judikatury Nejvyššího soudu ČR je : *„za dobré mravy je třeba pokládat souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.“⁸*

⁶ GALVAS, Milan a kol., Pracovní právo, Brno 2012, s. 78

⁷ Tamtéž, s. 50

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.9.2009 sp. zn. 26 Cdo 3195/2008

1.3 Historický vývoj pracovního práva v Itálii⁹

Výchozí bod pro vývoj pracovního práva v Itálii je změna italského občanského zákoníku (*Codice civile*, dále jen c.c) z roku 1865, ve kterém ještě nebyla zahrnuta úprava pracovního poměru (obsahovala pouze zařazení děl a služeb dle čl.1570 c.c) na podrobnější úpravu pracovního poměru ve všech jeho aspektech.

V roce 1942 vstoupila v platnost nová a aktuální verze občanského zákoníku. Ta už obsahovala podrobnou úpravu a uspořádání pracovního práva, které je upraveno v knize V, zejména v prvních čtyřech kapitolách (čl. 2060-2246), a to jsou:

- Úprava odborných činností (*Della disciplina delle attività professionali*, čl. 2060-2081)
- Práce v podniku (*Dell'impresa in generale*, čl.2082-2221)
- Nezávislá činnost (*Del lavoro autonomo*, čl.2222-2238)
- Závislá činnost ve zvláštních vztazích (*Del lavoro subordinato in particolari rapporti*, čl.2239-2246)

Nejdůležitějším okamžikem je přijetí nové Ústavy republiky. Ta byla schválena 22.12.1947 a vstoupila v platnost dne 1.1.1948. Na rozdíl od občanského zákoníku z roku 1942, který byl inspirován korporativistickou vizí fašistického státu, je nynější Ústava republiky inspirována demokratickou a sociální vizí tak, že zakládá republiku na práci (čl. 1 Ústavy - *L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*).

Touto skutečností začíná nové období pracovního práva, které se zaměřuje na ústavní principy stanovující limity a nařízení, v rámci který je nutné nalézt řešení konfliktů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

1.4 Prameny pracovního práva v Itálii

Hlavními prameny pracovního práva v Itálii jsou :

- Ústava a Občanský zákoník
- Prameny kolektivních smluv
- Prameny mezinárodního a evropského práva
- Regionální prameny
- Zvyky a obyčeje

⁹ http://www.simone.it/catalogo/v4_7.pdf

1.4.1 Ústava

Italská ústava (*La Costituzione*) má dvě hlavní části (*Parte prima, parte seconda*), které jsou děleny na jednotlivé kapitoly. První část obsahuje čtyři kapitoly, druhá část šest kapitol. Na začátku celé ústavy najdeme základní principy (*Principi fondamentali*) a na konci za druhou částí závěrečná a přechodná ustanovení (*Disposizioni finali e transitorie*) a poznámky (*Note*).

Italská ústava (*Costituzione della Repubblica Italiana*) se věnuje oblasti práce ve článcích 1, 3, 4 a také v celé třetí kapitole v první části ústavy, kde jsou upraveny ekonomické vztahy (*Rapporti economici*). Například:

- čl.35 – ochrana práce (*tutela del lavoro*)
- čl.36 – platové ohodnocení, pracovní doba, doba odpočinku, dovolená během roku (*retribuzione, giornata lavorativa, riposo settimanale, ferie annuali*)
- čl.37 – garantuje ženám stejné pracovní podmínky jako mužům. Dále upravuje pracovní podmínky mladistvých.
- čl.38 – potvrzuje právo zaměstnanců na sociální zabezpečení a sociální péči (*previdenza ed assistenza sociale*)
- čl.39-40 – odborová činnost a právo na stávkou (*l'attività sindacale ed il diritto di sciopero*)

1.4.2 Občanský zákoník

Italský občanský zákoník (*Codice civile*) je rozdělen na šest knih, které obsahují různý počet kapitol. Na začátku zákoníku se nachází obecná ustanovení a na konci ustanovení o realizaci občanského zákoníku a přechodná ustanovení.

Pracovní právo je upraveno v knize páté, především v prvních čtyřech kapitolách, které jsem již uvedla na straně 8.

1.4.3 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy (*contrattuali collettive*) jsou smlouvy sjednané mezi národními organizacemi zastupujícími zaměstnance a zaměstnavateli, které upravují ekonomické a normativní aspekty pracovních vztahů.

1.4.4 Prameny mezinárodního a evropského práva

Hlavní prameny mezinárodního a evropského práva (*Le fonti di diritto internazionale e sovranazionali*) jsou:

- Mezinárodní smlouvy (*trattati internazionali*)
- Úmluvy Mezinárodní organizace práce (*l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, O.I.L.*)
- Normy Evropské unie (*l'Unione Europea, U.E.*)

Mezinárodní smlouvy a úmluvy Mezinárodní organizace práce jsou považovány za prameny nepřímé, jelikož musí být schváleny zákony státu, aby se tak mohly stát součástí italského právního řádu.

Mezinárodní organizace práce vznikla v roce 1919 kvůli zajištění ochrany podřízených pracovníků.

1.12.2009 vstoupila v platnost Lisabonská smlouva (*Trattato di Lisbona*), která upravuje Zakládací smlouvu Evropského hospodářského společenství z roku 1957 a přijímá nový název „Smlouva o fungování Evropské unie“ a „Smlouva o Evropské unii“ (1992).

1.4.5 Regionální prameny

V oblasti regionálních pramenů (*Le fonti regionali*) nastaly jisté změny po roce 1997, do té doby totiž neměly plnou legislativní kompetenci,. V roce 1997 vstoupilo v platnost nařízení vlády č. 469 (23.12.1997). Do té doby se zaměřovaly pouze na odborné vzdělávání a zdravotní a nemocniční asistenci. Se změnou pátého titulu druhé části ústavy v roce 2001 bylo provedeno nové rozdělení legislativní moci mezi stát a regiony (čl. 117).

1.4.6 Zvyky a obyčeje

Zvyky a obyčeje (*La consuetudine*) jsou upravovány čl. 2078 c.c a využívají se pouze v tom případě, že neexistuje daný zákon nebo smlouva. Zákon dále stanovuje, že pokud je zvyklost pro zaměstnance příznivější, převažuje nad dispozitivními normami zákona (ale nikdy nad individuálními pracovními smlouvami).¹⁰

¹⁰ http://www.simone.it/catalogo/v4_7.pdf

1.5 Komparativní analýza

Hlavní rozdíl v historickém vývoji pracovního práva v České republice a v Itálii vidím ve snaze ČR upravit pracovní poměr a celkově sjednotit pracovní zákonodárství. Jak můžeme vidět z množství jednotlivých úprav a novel zákonů či samotného zákoníku práce, pracovnímu právu byla věnována větší pozornost než v Itálii, kde až do roku 1942 chyběla úprava pracovního poměru. Tato úprava je zahrnuta v italském občanském zákoníku (*Codice civile*), čímž se dostáváme k dalšímu podstatnému rozdílu mezi italským a českým pracovněprávním zákonodárstvím, a to je, že zatímco hlavním pramenem pro úpravu českého pracovního poměru je zákoník práce (pomineme-li Ústavu a Listinu základních práv a svobod), který se věnuje pouze pracovněprávní problematice, v italské právní sféře je pracovní poměr upraven v občanském zákoníku (c.c.), který se ale věnuje dalším oblastem práva. Pracovní právo je obsaženo pouze v jedné knize ze šesti (kniha V.). Ostatní knihy popisují například obchodní nebo rodinné právo. Neexistuje zde žádný samostatný pramen upravující pracovněprávní vztahy.

2. Pracovněprávní vztahy

V této kapitole se budu věnovat pracovněprávním vztahům nejdříve v České republice a následně v Itálii. Nejdříve bych chtěla popsat druhy pracovněprávních vztahů, poté pracovní poměr a jeho náležitosti, pracovní smlouvu a druhy pracovního poměru. Na konci kapitoly uvedu komparativní analýzu.

2.1 Pracovněprávní vztahy v České republice

Podle zákona č. 262/2006 Sb. § 1 se pracovněprávní vztahy rozdělují na:

- právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
- právní vztahy kolektivní povahy
- některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce

Podle § 2 téhož zákona je závislou prací:

- Práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.
- Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Podle Galvase se právními vztahy rozumí právem regulovaný společenský vztah mezi subjekty, kteří jsou nositelé vzájemných práv a povinností. Stejně tak můžeme definovat pracovněprávní vztahy.

Pracovněprávní vztahy se podle zákoníku práce řídí tímto zákonem: *„nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“*

Smluvní strany základních pracovních poměrů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Zákoník práce pojem zaměstnanec vymezuje v § 6 a stanovuje, že způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba

dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. § 11 upravuje pojem vedoucí zaměstnanec. Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Základní pracovněprávní vztahy jsou podle § 3 ZPr:

- Pracovní poměr
 - Pracovní poměr na dobu neurčitou
 - Pracovní poměr na dobu určitou
- Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr
 - Právní vztah založený dohodou o provedení práce
 - Právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti

2.1.1 Pracovní poměr

Galvas definuje pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah, jehož prostřednictvím se fyzická osoba účastní na pracovním procesu. Prostřednictvím pracovního poměru občané realizují ústavní právo na práci a zaměstnavatelé si zároveň zajišťují pracovní sílu potřebnou k plnění svých hospodářských aktivit. *„Pracovní poměr je smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatel) vykonávat práci za mzdu.“¹¹* „

Základním rysem pracovního poměru je to, že se jedná o závazkový vztah. Pracovní závazek na straně zaměstnance směřuje k výkonu práce, pro kterou byl pracovní poměr založen. Závazkem na straně zaměstnavatele je možnost využívat pracovní sílu zaměstnance v mezích a hranicích daných pracovním závazkem.

Pracovnímu poměru předchází určitý postup, který je definován v zákoníku práce. § 30 stanovuje, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti

¹¹ GALVAS, Milan a kol., *Pracovní právo*, Brno 2012, s. 227

zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny. Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

a) Pracovní poměr na dobu neurčitou

Podle Zákona č. 262/2006 Sb. § 33 se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pracovní smlouva musí podle stejného zákona § 34 obsahovat:

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

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, stejně tak její změna či odstoupení od ní. Obě smluvní strany musí obdržet její vyhotovení. Od pracovní smlouvy je možné odstoupit jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

„Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Informace musí obsahovat:

- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou
- bližší označení druhu a místa výkonu práce
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené
- údaj o výpovědních dobách
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv¹²“

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce §37

Je-li sjednána **Zkušební doba**, nesmí být podle § 35 ZPr delší než:

- a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru
- b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance

Dobu je možné sjednat nejpozději v den nástupu do práce, nebo v den, který je uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance a musí být sjednána písemně.

Podle § 36 ZPr vzniká pracovní poměr dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Od vzniku pracovního poměru vznikají jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele určité povinnosti, a to je ze strany zaměstnance povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Ze strany zaměstnance je to povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle sjednané pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění zaměstnancovo pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

b) Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je upraven v § 39 ZPr. U tohoto pracovního poměru se obě strany dohodnou na době jeho trvání, maximální délka je však 3 roky. Může být dvakrát prodloužen (3r+3r+3r). Další uzavření pracovního poměru na dobu určitou bez zákonné přestávky 3 let od skončení předchozího předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami není možné.

Z hlediska pracovněprávní úpravy má ale přednost pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud by zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračoval po uplynutí doby ve výkonu práce, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

2.1.2 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně a musí obsahovat předmět práce, dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá, rozsah práce a odměna, která nesmí být nižší než minimální hodinová mzda.

„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce¹³“.

Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně a jedno vyhotovení této smlouvy musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci.

2.1.3 Dohoda o pracovní činnosti

Podle § 76 ZPr je možné uzavřít dohodu o pracovní činnosti i v tom případě, že rozsah práce v témže kalendářním roce nepřesahuje 300 za kalendářní rok. Na základě této dohody není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování nejvýše přípustného rozsahu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat tyto náležitosti:

- Rozsah pracovní doby
- Sjednanou práci
- Dobu, na kterou je dohoda uzavírána

Dohoda o pracovní činnosti může být zrušena jednostranně z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu, a to s 15denní výpovědní dobou. Výpovědní doba začíná tím dnem, ve kterém byla výpověď doručena druhé straně. Dohoda o pracovní činnosti musí být stejně jako dohoda o provedení práce sjedána písemně, jinak je neplatná. Zaměstnavatel je povinen jednu kopii vydat zaměstnanci.

2.2 Pracovněprávní vztahy v Itálii

Mezi pracovněprávní vztahy v Itálii patří:

- pracovní poměr na dobu neurčitou
- pracovní poměr na dobu určitou
- některé další typy pracovních smluv -individuální smlouva
 - smlouva o práci na částečný úvazek
 - učňovská smlouva
 - smlouva na zadaný projekt

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 75

2.2.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou

Pracovní poměr na dobu neurčitou (*Il Contratto a tempo indeterminato*) je kromě občanského zákoníku upraven také nařízením vlády č. 368/2001 a je v dnešní době nejrozšířenější formou pracovního poměru v Itálii. Do tohoto vztahu jsou zapojeny dva subjekty, zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnavatel má povinnost měsíčně zaměstnanci odvádět výplatu, zaměstnancovo povinnost je vykonávat náležitou práci. Pracovní smlouva na dobu neurčitou není časově limitována. Může být uzavřena na plný úvazek, což znamená 40 hodin týdně v průmyslovém sektoru a 36 hodin týdně ve veřejném sektoru, nebo na částečný úvazek. Zkušební doba musí být písemně dohodnuta oběma stranami a nesmí přesahovat 6 měsíců. Smlouva na dobu neurčitou nemá termín vypršení platnosti, kromě dosažení důchodového věku. Podle čl. 2096 c.c. mohou obě strany vypovědět smlouvu ve zkušební době, pokud je však stanovena minimální doba pro zkušební dobu, právo na odstoupení od smlouvy nelze uplatnit. Pracovní poměr může být zrušen ze strany zaměstnavatele odvoláním, ze strany zaměstnance výpovědí.

Pracovní poměr na dobu neurčitou se zakládá pracovní smlouvou, která musí podle čl. 2094 c.c obsahovat:

- Funkce, tj. pracovní zařazení
- Datum zahájení pracovního poměru
- Zkušební doba
- Místo výkonu práce
- Pracovní doba
- Mzda
- Dovolená
- Výpovědní lhůta

Pracovní smlouva může mít i ústní formu, doporučuje se však ve všech případech uzavírat smlouvu písemně. I přes to, že je ústní dohoda platná, zaměstnavatel je povinen do jednoho měsíce písemně potvrdit ochranu proti mzdovému dumpingu a špatným pracovním podmínkám a uvést jméno zaměstnavatele a pracovníka, datum zahájení pracovního poměru, funkci zaměstnance, platové podmínky (případně bonusy, odměny) a týdenní pracovní dobu.

2.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou (*Il contratto a tempo determinato*) je upraven nařízením vlády č. 368/2001. V pracovním poměru na dobu určitou musí být stanovena doba, na kterou bude pracovní poměr uzavírán. Musí být sjednán písemně a musí být udán důvod, proč je práce vykonávána pouze po určitou dobu, např. mateřská dovolená, sezonní práce, práce mimořádná, apod. Celková doba tohoto pracovního poměru by neměla trvat déle než 3 roky. Může být prodloužena pouze jednou, ale nesmí překročit maximální limit 36 měsíců. Zaměstnanec, který pracuje pouze na dobu určitou má stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci. Vše samozřejmě v poměru k trvání smlouvy (dovolená, bonusy, ..).

2.2.3 Druhy pracovních smluv¹⁴

Kromě již zmíněných smluv na dobu určitou (*Il contratto a tempo determinato*) a na dobu neurčitou (*Il contratto a tempo indeterminato*) v Itálii existuje několik dalších typů pracovních smluv, např.:

- Smlouva o práci na částečný úvazek (*Il contratto di lavoro a tempo parziale*)
- Smlouva na zadaný projekt (*Il contratto di lavoro a progetto*)
- Učňovská smlouva (*Il contratto di apprendistato*)
- Smlouva o sdílení pracovního místa (*Il lavoro ripartito*)
- Smlouva na zavolání (*Il lavoro intermittente*)

Já se budu podrobněji zabývat smlouvou na zadaný projekt a učňovskou smlouvou.

a) Smlouva na zadaný projekt

Smlouva na zadaný projekt (*Il contratto di lavoro a progetto*) je upravena nařízením vlády č. 276 z roku 2003, čl. 61 a násl. V tomto pracovněprávním vztahu musí vykonavatel zadaného projektu činnost provádět v souladu s požadavky zadavatele a nezávisle na době nezbytné pro pracovní činnost. Projekt musí být funkčně spojen s konečným výsledkem. Jedná se o takovou smlouvu, kde zaměstnanec není podřízen zaměstnavateli. Podle čl. 62 téhož nařízení musí mít smlouva písemnou formu a musí obsahovat:

- dobu trvání zaměstnání

¹⁴ <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/disciplina/>

- popis projektu a charakteristika obsahu konečného výsledku, kterého se má dosáhnout
- kritéria pro určení projektu, doba a způsob platby
- forma koordinace zaměstnance
- opatření o ochraně a bezpečnosti zaměstnance, kromě čl. 66 ods. 4

Odměna, která náleží vykonavateli musí být úměrná kvalitě a množství práce a nesmí být nižší než minimální sazba stanovená v kolektivních smlouvách.

Smlouva na zadaný projekt končí v momentě dokončení sjednané práce. Každá ze smluvních stran může před ukončením práce odstoupit od smlouvy jen z oprávněného důvodu.

b) Učňovská smlouva

Učňovská smlouva (*Contratto di apprendistato*) je upravena nařízením vlády č. 167 ze 14.9.2011. Podle čl. 1 se jedná o pracovní smlouvu na dobu neurčitou, která se zaměřuje na vzdělávání a zaměstnávání mladých lidí. Tato pracovní smlouva má několik typů:

- smlouva pro získání kvalifikace a odborného osvědčení (*apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*)
- smlouva odborná nebo řemeslná (*apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*)
- smlouva o vzdělávání a výzkumu (*apprendistato di alta formazione e ricerca*)

Smlouva pro získání kvalifikace a odborného osvědčení

Tato smlouva může být uzavřena ve všech oblastech vzdělávání. Uzavírá se na dobu určitou, a to na dobu, která je nutná k dosažení příslušného titulu. Nesmí být delší než 3 roky nebo 4 roky v případě čtyřletého diplomu. Smlouva se uzavírá s uční ve věku 15-25 let, kteří ještě nemají žádnou kvalifikaci nebo profesní titul.

Smlouva odborná nebo řemeslná

Smlouvu odbornou nebo řemeslnou je možné použít ve všech veřejných i soukromých pracovních oblastech a uzavírá se za účelem odborné kvalifikace s osobami ve věku od 18 – 29 let. Délka smlouvy může být různá, ne však kratší než 6 měsíců a delší než 3 roky.

Smlouva o vzdělávání a výzkumu

Tato smlouva se využívá pro získání praxe a potřebné kvalifikace k získání různých magisterských či jiných titulů. Může být uplatněna v soukromých i veřejných pracovních oblastech. Uzavírá se s osobami ve věku 18 – 29 let stejně jako u předchozí smlouvy odborné nebo řemeslné.

Podle čl. 2 téhož nařízení musí mít učňovská smlouva písemnou formu. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci (učni) odvádět mzdu, nesmí to však být mzda úkolová. Stejně tak musí učni zajistit odbornou praxi nutnou pro výkon úkolů, kvůli kterým byl přijat. V době školení není možné odstoupit od smlouvy bez udání řádného důvodu. Pokud podle čl. 2118 c.c. žádná ze stran na konci období vzdělávání učně písemně nepodá oznámení o ukončení učňovské smlouvy, mění se tento vztah na pracovní poměr na dobu neurčitou.

2.3 Komparativní analýza

Pracovněprávní vztahy

I přes to, že je možné dělit pracovněprávní vztahy z několika hledisek, v obou právních úpravách se nejčastěji dělí podle možnosti různého postavení v pracovním procesu, a to v české úpravě na pracovní poměr (pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou), právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) a služební poměr a v italské úpravě na pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou. V italské právní úpravě také existuje několik dalších druhů pracovních smluv.

Pracovní poměr na dobu neurčitou

Pracovní poměr je v obou zemích upřednostňován před pracovním poměrem na dobu určitou. Jak v Itálii, tak i v ČR není časově limitován (může končit až dosažením důchodového věku) a může být sjednán jako hlavní pracovní poměr. V Itálii je zkušební doba maximálně 6 měsíců, v ČR to byly až ro roku 2012 3 měsíce, nyní je délka

zkušební doby 6 měsíců u vedoucího zaměstnance (předtím byla lhůta pro všechny stejná.) V obou právních úpravách musí být sjednána písemně.

Rozdíly můžeme najít v obsahu **pracovní smlouvy**. V italské pracovněprávní úpravě musí pracovní smlouva obsahovat informace o funkci, tj. dnu nástupu do práce, datu nástupu do práce, zkušební době, místu výkonu práce, pracovní době, mzdě, dovolené a o výpovědní lhůtě. Mezi povinné údaje v české úpravě pracovní smlouvy patří vymezení druhu práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Všechny ostatní náležitosti musí zaměstnavatel dodat zaměstnanci nejpozději 1 měsíc od vzniku pracovního poměru, a to písemně (jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určení dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu, údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.)

Pracovní poměr na dobu určitou

V obou právních úpravách se jedná o takový pracovní poměr, ve kterém se obě strany (zaměstnanec a zaměstnavatel) dohodnou na době trvání. Jak v ČR, tak i v Itálii může trvat maximálně 3 roky ode dne vzniku pracovního poměru, liší se však v možnosti jeho prodloužení, respektive jeho opakování, a to tak, že v Itálii je možné pracovní poměr prodloužit pouze jednou ($3r + 3r$) a v ČR až dvakrát ($3r + 3r + 3r$). V obou pracovněprávních úpravách je uvedeno, že zaměstnanec vykonávající práci na dobu určitou má stejná práva a povinnosti jako zaměstnanci pracující na dobu neurčitou. Po uplynutí doby pracovní smlouvy na dobu určitou (a není-li již možné pracovní poměr prodloužit) může v ČR pracovněprávní vztah pokračovat třemi způsoby:

- Pracovním poměrem na dobu neurčitou
- Uzavřením nového poměru na dobu neurčitou
- Uzavřením některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V Itálii je možné pokračovat pouze smlouvou na dobu neurčitou. V obou právních úpravách končí pracovní poměr na dobu určitou stejnými způsoby jako poměr na dobu neurčitou + uplynutím sjednané doby pracovní smlouvy.

Další druhy pracovněprávních vztahů

Kromě pracovního poměru na dobu určitou, pracovního poměru na dobu neurčitou a pracovní smlouvy již neexistují v obou pracovněprávních úpravách odpovídající alternativy pracovněprávních vztahů. Některé druhy smluv či dohod se ale v některých bodech shodují. Např:

Dohoda o provedení práce *X Il contratto di lavoro a progetto* (Smlouva na zadaný projekt)

Oba dva pracovněprávní vztahy se uzavírají kvůli dosažení nějakého konečného výsledku. Dohoda o provedení práce končí uplynutím doby, na kterou byla práce sjednána (tato doba nesmí překročit 300 hodin). Italská smlouva na zadaný projekt končí ve chvíli dokončení sjednané práce. Obě dvě smlouvy musí být sjednány písemně a musí obsahovat předmět práce (v případě smlouvy na zadaný projekt navíc charakteristiku konečného výsledku, kterého se má dosáhnout), dobu, na kterou se tato smlouva uzavírá, rozsah práce a odměnu, která nesmí být menší než minimální mzda. V italské smlouvě na zadaný projekt navíc musí být informace o formě koordinace zaměstnance a opatření o ochraně a bezpečnosti zaměstnance.

V italské úpravě této smlouvy je zaměstnavatel zároveň zákazník, neuplatňuje se tedy vztah nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance.

***Apprendistato di alta formazione e ricerca* (Smlouva o vzdělávání a výzkumu)**

I přes to, že česká pracovněprávní úprava neobsahuje adekvátní obdobu této pracovní smlouvy, je možné ji přirovnat k odborné praxi, která je vyžadována některými středními či vysokými školami k uplatnění dosavadních znalostí dosažených při studiu. V ČR je tedy možné vykonávat praxi nejen ve věku 18 – 29 let jako u smlouvy o vzdělávání a výzkumu. Tato problematika je v ČR upravena zákonem č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Smlouva o vzdělávání a výzkumu je jedna ze tří učňovských smluv. Pojem učeň jsem použila i přes to, že se v českém kontextu používá pro sekundární vzdělávání, a to pro střední odborné učiliště, jehož výuka je zakončena učňovskou zkouškou. Student poté získá výuční list.

3. Vznik, změna a zánik pracovního poměru

V této kapitole se pokusím vymezit vznik a zánik pracovního poměru v české a italské pracovněprávní úpravě, abych se na konci kapitoly mohla opět věnovat komparativní analýze.

3.1 Vznik, změna a zánik pracovního poměru v ČR

3.1.1 Vznik pracovního poměru

Před uzavřením pracovní smlouvy je podle § 31 zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy vyplývají (popřípadě ze jmenování na pracovní místo).

Podle § 36 ZPr pracovní poměr vzniká dnem, který je v pracovní smlouvě stanoven jako den nástupu do práce. V případě vedoucího zaměstnance je to den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo zaměstnance. Pracovní poměr vzniká ve sjednaný den i v tom případě, že zaměstnanec do práce nenastoupí. § 34 stanoví, že pokud zaměstnanec nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví, může zaměstnavatel odstoupit od smlouvy.

Podle § 38 ZPr je zaměstnavatel povinen od vzniku pracovního poměru zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů apod. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

3.1.2 Zánik pracovního poměru

Podle Galvase je hlavním cílem právní úpravy ukončení pracovního poměru zajištění stability pracovního poměru jako základního pracovněprávního vztahu, díky kterému zaměstnanci zajišťují prostředky pro své životní potřeby a také zajistit ochranu před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

„Pracovní poměr je možné skončit pouze právními způsoby, které jsou uvedeny v zákoníku práce. Tato kogentnost právní úpravy je zdůvodněna tím, že skončení pracovního poměru se dotýká důležitých zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů a je vždy

významným zásahem do pracovněprávního vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, neboť tím dochází k zániku tohoto právního vztahu¹⁵.“

Podle § 48 zákoníku práce je možné ukončit pracovní poměr těmito způsoby:

- Dohodou
- Výpovědí
- Okamžitým zrušením
- Zrušením ve zkušební době
- Uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou
- Smrtí zaměstnance. (Smrt zaměstnavatele je upravena § 342 odst. 1.)

a) Zánik pracovního poměru dohodou

Podle Galvase se jedná o nejjednodušší způsob skončení pracovního poměru, jelikož se jedná o dvoustranný právní úkon, který má za cíl rozvázání pracovního poměru, tudíž mají obě strany stejný záměr a tato dohoda je uzavřena, jakmile se obě strany dohodnou na jejím obsahu. Podstatné obsahové náležitosti dohody jsou shodný projev vůle zaměstnance i zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr dohodou a sjednaný den skončení pracovního poměru. Podle § 49 ZPr musí být dohoda sepsána písemně a obě strany musí obdržet jedno vyhotovení smlouvy.

b) Zánik pracovního poměru výpovědí

Podle Galvase je výpověď na rozdíl od dohody jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru. Jeho právní účinky nastávají až po uplynutí výpovědní lhůty. Výpovědní doba trvá podle §51 nejméně dva měsíce, s výjimkou vyplývající z §51a a je stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. *„Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z §51a, §53 odst. 2, §54 písm. C a §63.¹⁶“* Skončit pracovní poměr prostřednictvím výpovědi může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Podle § 50 ZPr musí mít výpověď písemnou formu. Výpověď může dát zaměstnavatel zaměstnanci pouze z některých důvodů, které jsou uvedeny v § 52 ZPr:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemístí-uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část

¹⁵ GALVAS. Milan, Pracovní právo, Brno 2012, str. 284

¹⁶ Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, §51

- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi
- poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a

c) Zánik pracovního poměru okamžitým zrušením

Skončit pracovní poměr okamžitým zrušením je možné ze strany zaměstnavatele i zaměstnance.

Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele - Zaměstnavatel může podle § 55 ZPr výjimečně zrušit jen tehdy, pokud byl zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců a porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Dále nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou ženou nebo zaměstnankyní na mateřské dovolené, ani se zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení ze strany zaměstnance - pokud zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr, náleží mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Podmínky, za kterých může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr jsou vymezeny v § 56 ZPr.

d) Zánik pracovního poměru zrušením ve zkušební době

Pracovní poměr lze ve zkušební době zrušit bez udání důvodu jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Zrušení musí být provedeno písemně. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, pokud není uveden pozdější den.

3.2 Vznik, změna a zánik pracovního poměru v Itálii

3.2.1 Vznik pracovního poměru

Čl. 2096 občanský zákoník (*Codice civile*) stanoví, že přijetí zaměstnance na zkušební dobu musí být uzavřeno písemně, pokud není stanoveno jinak. Během zkušební doby mohou obě dvě strany odstoupit od smlouvy bez povinnosti předchozího ohlášení a odškodného. V tom případě, že je zkušební doba dohodnuta na minimální nezbytnou dobu, není možné odstoupit od smlouvy před uplynutím této doby. Po dokončení zkušební doby nabývá zaměstnání charakter trvalého pracovního poměru a započítává se do zaměstnancovo odpracovaných let. Délka zkušební doby je maximálně 6 měsíců.

Pokud v pracovní smlouvě není stanoveno datum ukončení pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Mzda pro zaměstnance může být podle čl. 2099 c.c. vyplácena za čas nebo za odvedenou práci podle stanovených pravidel. V případě neexistence korporátních smluv určuje mzdu soud.

Podle čl. 2103 c.c. zaměstnanec musí vykonávat takový druh práce, pro který byl přijat. Může také vykonávat práci vyšší kategorie, kterou získal. Jakákoli dohoda o opaku je neplatná.

3.2.2 Zánik pracovního poměru¹⁷

Pracovní poměr může končit několika způsoby, pokusím se je seřadit stejně, jako u české části ukončení pracovního poměru.

- Dohodou
- Výpovědí
- Uplynutím doby u pracovního poměru na dobu určitou
- Smrtí zaměstnance

a) Zánik pracovního poměru dohodou

Ukončení pracovního poměru dohodou se v Itálii používá jen zřídka a preferuje se u osob vyššího postavení. Po sjednání dohody mezi oběma stranami musí následovat ujednání výpovědní doby a finančního vypořádání. Písemná forma není u této dohody vyžadována, nicméně se doporučuje kvůli jistotě o dobrovolnosti vyjádření vůle zaměstnance.

b) Zánik pracovního poměru výpovědí

Ze strany zaměstnance může být výpověď podána z jakéhokoli důvodu. Krátí se ale doba výpovědní lhůty, a to o polovinu oproti případu, kdy podává výpověď zaměstnavatel. Pokud zaměstnanec podává výpověď z tzv. kvalifikovaných důvodů (*giusta causa*), které jsou upraveny čl. 2119 c.c., nemusí výpovědní dobu dodržovat.

Výpovědní doba je závislá na kvalifikaci zaměstnance, stejně tak na délce pracovního poměru. Po dobu výpovědní doby se nemění obsah vykonávané práce. Sjednává se již při sepsání pracovní smlouvy. V tom případě, že by zaměstnanec

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

nerespektoval výpovědní dobu, musel by zaplatit odškodné, které by se rovnalo náhradě za dny, kdy nepracoval.

Ze zákona č. 108/1990 vyplývá v případě podání výpovědi zaměstnavatelem pro zaměstnavatele povinnost oznámit řádný důvod (*giusta causa*) nebo ospravedlněný důvod (*giustificato motivo*). Pokud zaměstnanec s výpovědí nesouhlasí, může do 60 dnů napadnout výpověď. Výpověď musí mít písemnou formu.

Pracovní poměr na dobu určitou může stejně jako v české pracovněprávní úpravě skončit po uplynutí sjednané doby. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z řádných důvodů, pokud by zaměstnanec překročil dobu pracovní neschopnosti a nedostatečně podával pracovní výkon. Dále také končí pracovní poměr smrtí zaměstnance.

3.3 Komparativní analýza

Vznik pracovního poměru

Podle obou úprav se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou a vzniká určeným dnem nebo po skončení zkušební doby, která je podrobněji vymezená v italském *Codice civile*. Stejná je také skutečnost, že pokud není ve smlouvě stanoveno datum ukončení pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. V obou zemích také platí, že je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci takovou práci, která je stanovena ve smlouvě a řádně mu vyplácet mzdu.

Na rozdíl od italské pracovněprávní úpravy se česká zabývá navíc vznikem pracovního poměru jmenováním na vedoucí pracovní místo, a to v § 33 odst. 3 (v italské úpravě je to jen vznik pracovního poměru pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem).

Zánik pracovního poměru

V obou pracovněprávních úpravách je stanoveno, že hlavním cílem právní úpravy skončení pracovního poměru je ochrana zaměstnance. Zánik pracovního poměru je v obou zemích možný těmito způsoby:

- **Dohodou** – Ukončení pracovního poměru dohodou je v české úpravě vnímáno jako nejjednodušší a zcela běžný způsob rozpuštění pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V Itálii se naopak využívá jen velmi málo a

většinou jen pro osoby s vyšším postavením. Stejný zůstává fakt, že je třeba shodnout se na výpovědní době. Dalším rozdílem je to, že česká dohoda musí mít písemnou formu, v Itálii ale není vyžadována, pouze doporučována.

- **Výpovědí** – výpověď je v obou právních úpravách považována za jednostranný právní úkon. V obou zemích také musí po výpovědi následovat výpovědní doba. Podle českého Zákoníku práce musí výpovědní doba trvat nejméně dva měsíce, podle italského *Codice civile* se tato doba určuje podle kvalifikace pracovníka a délce pracovního poměru. Navíc je zkrácená o polovinu, pokud je podána ze strany zaměstnance. Pokud zaměstnanec podá výpověď z oprávněného důvodu (*giusta causa*), nemusí výpovědní dobu dodržovat.
- **Uplynutím doby** – uplynutím doby končí v obou pracovněprávních úpravách pracovní poměr na dobu určitou.
- **Smrtí** – v obou právních úpravách pracovní poměr končí smrtí zaměstnance. Případ smrti zaměstnavatele je v českém zákoníku práce vymezen v § 342 odst. 1.)
- **Okamžitým zrušením** – zánik pracovního poměru okamžitým zrušením není v italské úpravě vymezeno jako samostatný způsob ukončení pracovního poměru, je však možné ho zařadit mezi oprávněné důvody (*giusta causa*), které umožňují okamžitě zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele.

4. Rozbor příslušné právní terminologie

V této části práce bych se chtěla věnovat termínům z oblasti pracovního práva. Tyto termíny jsem použila při psaní mé práce a při překládání z italských zdrojů. K výkladu termínů a slovních spojení jsem používala výkladové a překladové slovníky, a to výkladový slovník *Il Sabatini Coletti*, dále výkladový slovník *Zingarelli*, výkladový slovník *Gabrielli Aldo*, italsko-český právní slovník a *Linhartová, M. Italština obchodní a právní*. Termíny a slovní spojení budu uvádět v italštině a připojím k nim české ekvivalenty.

Diritto del lavoro – pracovní právo

Samotný pojem „*diritto del lavoro*“ překládá M. Linhartová jako pracovní právo.

Contratto - smlouva

Pojem „*contratto*“ vymezuje Sabatini Coletti jako „*Accordo che fonda un rapporto giuridico tra due parti*“, což můžeme přeložit jako dohoda, která zakládá právní vztah mezi dvěma stranami. Zingarelli tento pojem definuje jako „*accordo fra due o più parti per costituire, modificare, estinguere un rapporto giuridico di contenuto economico*“, což znamená dohoda mezi dvěma nebo více stranami pro vytvoření, upravení a ukončení právního vztahu ekonomického obsahu.

Stejně tak tento pojem Zingarelli definuje jako „*documento su cui è scritto tale accordo*“, což znamená „dokument, ve kterém je sepsána vzájemná dohoda“.

M.Linhartová překládá „*contratto*“ jako „*smlouva (kolektivní, obchodní, mezinárodní)*“ Stejně tak italsko-český překladový slovník jako „*smlouva, di lavoro-pracovní*“

Contratto di lavoro – pracovní smlouva

Zingarelli vymezuje pojem „*contratto*“ jako „*Contratto stipulato da un datore e da un prestatore di l., che prevede lo scambio fra una prestazione di l. e una retribuzione. Il particolare rilievo che il l. ha nel sistema costituzionale comporta che la volontà delle parti, nel determinarne i contenuti, subisca numerose limitazioni, esistendo nella materia disposizioni di legge inderogabili. Dal contratto deriva, a carico del datore di l., l'obbligazione principale di corrispondere la retribuzione, con altre obbligazioni accessorie; per il lavoratore, l'obbligazione principale di compiere la prestazione di l., con diligenza e osservando le disposizioni impartitegli.*“, což můžeme volně přeložit

jako smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která stanovuje výměnu výkonu práce za určitou odměnu. Je kladen důraz na to, aby obě dvě strany svobodnou vůlí rozhodly o obsahu smlouvy, který musí být v souladu s pracovněprávními normami. Vznikem pracovní smlouvy nabývá povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci mzdu a další dodatečné povinnosti, pro zaměstnance je primární povinností vykonávat sjednanou práci a dodržovat příslušné předpisy.

Il contratto di lavoro a progetto – Smlouva na zadaný projekt

Zingarelli definuje „*progetto*“ jako „*formula che associa l'impiego del lavoratore alla realizzazione di uno specifico progetto*“, což znamená činnost pracovníka k vytvoření určitého výsledku.

Il contratto di apprendistato – Učňovská smlouva

Sabatini Coletti vymezuje „*apprendistato*“ jako „*Rapporto di lavoro che prevede l'istruzione e la qualificazione del prestatore d'opera*“, což znamená pracovní poměr, který pracovníkovi poskytuje kvalifikaci a vzdělání.

Zingarelli jej definuje jako „*rapporto di lavoro subordinato finalizzato al tirocinio del prestatore d'opera*“, což znamená pracovní poměr zaměřený na školení zaměstnance.

Impiegato - zaměstnanec

Sabatini Coletti definuje „*Impiegato*“ jako „*Chi, in un ente pubblico o in un'azienda privata, svolge stipendiato e con continuità un lavoro dipendente non manuale*“, což znamená ten, kdo ve veřejném nebo soukromém podniku provádí souvislou a placenou práci.

Podle Zingarelliho je definice takto „*dipendente addetto a lavori non manuali in uffici pubblici o privati*“, což znamená zaměstnanec určený k nemanuální práci ve veřejném či soukromém sektoru. Podle M. Linhartové je to „*zaměstnanec*“, stejně tak podle italsko-českého slovníku, který navíc připojuje definici „*úředník*“.

Datore di lavoro – zaměstnavatel

Zingarelli definuje „*datore di lavoro*“ jako „*chi ha alla propria dipendenza lavoratori retribuiti*“, což znamená ten, na němž jsou závislí pracovníci.

Funzionario – Vedoucí zaměstnanec

Sabatini Coletti definuje „*funzionario*“ jako „*Chi in un'azienda, in un ente pubblico o privato, svolge funzioni di una certa responsabilità; nel pubblico impiego, grado intermedio tra l'impiegato e il dirigente*“, což ve volném překladu znamená ten, kdo má ve veřejném nebo soukromém podniku vyšší zodpovědnost, je to mezistupeň mezi zaměstnancem a vedoucím podniku.

Dirigente – Vedoucí podniku

„Dirigente“ znamená podle Sabatiniho „*Che dirige un gruppo di persone, un organismo, un'attività n. Chi svolge mansioni direttive*“, což znamená ten, kdo vede skupinu lidí, organizaci či aktivitu nebo ten, kdo plní právní povinnosti.

Zingarelli tento pojem definuje jako „*chi svolge mansioni direttive-impiegato che esplica prevalentemente funzioni direttive e di rappresentanza dell'imprenditore*“, což znamená ten, kdo zastává řídicí pozici, ten, kdo plní převážně právní funkce a převážně zastupuje zaměstnavatele.

Imprenditore – podnikatel

Italsko-český slovník definuje „*imprenditore*“ jako podnikatel. Sabatini Coletti tento pojem definuje jako „*Chi esercita professionalmente un'attività economica per la produzione e lo scambio di beni o servizi*“, což znamená ten, kdo profesionálně provádí ekonomickou činnost pro výrobu a výměnu zboží nebo služeb.

Podle Zingarelliho je to „*chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni o di servizi*“, což znamená ten, kdo profesionálně vykonává organizovanou činnost pro výrobu nebo výměnu zboží nebo služeb.

Ufficio di collocamento – úřad práce

Italsko-český slovník vymezuje „*ufficio di collocamento*“ jako úřad práce. Zingarelli tento pojem definuje jako „*ufficio pubblico che esplicava la funzione di intermediario tra persone in cerca di un'occupazione e datori di lavoro, sostituito dal Centro per l'impiego*“, což znamená veřejný úřad, který plní funkci prostředníka mezi osobami hledajícími práci a zaměstnavateli, který je nahrazen Centrem pro zaměstnání.

Sabatini Coletti tento pojem definuje jako „*ufficio che mette in relazione le domande e le offerte di lavoro*“, což znamená úřad, který řeší otázky týkající se pracovního práva.

Retribuzione – plat

Italsko-český slovník definuje „*retribuzione*“ jako odměna nebo plat. Podle Zingarelliho je definice „*compenso spettante al prestatore d'opera per il lavoro effettuato*“, což znamená platba ve prospěch zaměstnance.

Sabatini Coletti tento pojem definuje jako „*compenso, perlopiù in denaro, corrisposto a un lavoratore dipendente, proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto*“, což znamená kompenzace, většinou v hotovosti, která je vyplácena zaměstnanci v přiměřeném množství a kvalitě odvedené práce.

Valutazione del lavoro – hodnocení práce

Italsko-český slovník překládá „*valutazione*“ jako hodnocení, ocenění.

Zingarelli pojem definuje jako „*procedimento con cui il valore di un singolo lavoro, in un'azienda, viene valutato in relazione agli altri lavori dell'azienda stessa*“ což ve volném překladu znamená proces, ve kterém je cena práce nebo podniku hodnocena ve vztahu k ostatním pracem stejného podniku.

Certificato di lavoro – pracovní osvědčení

Zingarelli vymezuje „*certificato*“ di lavoro jako „*documento rilasciato dal datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto di dipendenza nel caso in cui non sia obbligatorio il libretto di lavoro*“, což znamená doklad vydaný zaměstnavatelem jako potvrzení o zrušení pracovního vztahu v tom případě, kdy není nutný pracovní průkaz.

Giusta causa – oprávněný důvod

Zingarelli definuje „*giusta causa*“ jako „*Motivo che consente di recedere da un contratto. In particolare, motivo che giustifica la risoluzione del rapporto di lavoro, per volontà del datore di lavoro, mediante il licenziamento del lavoratore. Per g. c. si intende qualsiasi fatto, anche incolpevole, che comprometta la fiducia fra le parti che è alla base del rapporto di lavoro subordinato. A essa è equiparato il giustificato motivo, che consiste o in un notevole inadempimento delle prestazioni che gli competono da parte del lavoratore, o in oggettiva esigenza dell'impresa. Se il licenziamento non è disposto per g. c. o per giustificato motivo, il datore di lavoro deve riassumere il*

lavoratore licenziato o risarcirgli il danno cagionatogli con il pagamento di una determinata somma. Per le imprese in cui vige lo statuto dei diritti dei lavoratori, in tale ipotesi è sempre ordinato dal giudice di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.“ Což ve volném překladu znamená, že je to důvod k odstoupení od smlouvy. Zejména takový důvod, který ospravedlňuje zrušení pracovního poměru z vůle zaměstnavatele, který propustil zaměstnance. Oprávněným důvodem se rozumí skutečnost, i nechtěná, která má vliv na důvěru mezi oběma stranami, která je základem pracovního poměru. Přirovnává se k důvodům, kdy dojde k výraznému narušení výkonu zaměstnance nebo v požadavcích podniku. Jestliže výpověď není podána z oprávněného důvodu, zaměstnavatel musí opět přijmout zaměstnance nebo zaplatit kompenzaci v určité částce. Podniky, které mají stanovy pro práva zaměstnanců platí, že musí znovu dosadit zaměstnance.

Sabatini Coletti vymezuje *giusta causa* jako „*causa, motivo che consente a una delle parti di un contratto di recedere dall'impegno assunto; in partic. insieme di motivi che legittimano il licenziamento del lavoratore* „. Což znamená důvod, který umožňuje jedné ze stran pracovní smlouvy odstoupit od závazku. Souhrn důvodů, které umožňují propustit zaměstnance.

Licenziamento – výpověď

Zingarelli vymezuje „*licenziamento*“ jako „*allontanamento definitivo di un lavoratore dipendente da un impiego o servizio per recessione dal contratto da parte del datore di lavoro*“ , což znamená definitivní odloučení pracovníka ze zaměstnání nebo odstoupení od smlouvy ze strany zaměstnavatele.

Podle Sabatini Coletti je definice „*Provvedimento con cui il datore di lavoro interrompe il rapporto lavorativo con un suo dipendente*“ , což znamená opatření, díky kterému zaměstnavatel ruší svůj vztah se zaměstnancem. Italsko-český slovník tento pojem překládá jako výpověď.

Dimissione – výpověď

Zingarelli vymezuje pojem jako „*recesso da un contratto di lavoro*“ což znamená ukončení pracovního poměru. Italsko český slovník definuje pojem jako výpověď. Sabatini Coletti vymezuje tento pojem jako „*Atto con cui una persona o un gruppo dirigente rimette il mandato che ha avuto, rinuncia a una carica, a un ufficio*“ což

znamená akt, kterým osoba nebo vedoucí skupiny ruší funkci, kterou měl, vzdává se pozice či povinností.

Imposta – daň

Pojem imposta Sabatini Coletti vymezuje jako „*Quota del reddito prelevata dallo stato o da un ente pubblico ai contribuenti per finanziare l'organizzazione statale e tutti i servizi necessari alla collettività*“, což znamená poplatek z daně příjmů vybíraný státem nebo orgánem veřejné správy daňovým poplatníkům, který slouží pro financování státních organizací a služby veřejnosti.

Podle Zingarelliho je definice „*parte di ricchezza che ciascuno deve allo Stato o ad altro ente pubblico in ragione della propria capacità contributiva e il cui gettito, contrariamente a quello della tassa, è destinato a soddisfare esigenze proprie della collettività nel suo insieme*“, což znamená část bohatství, které musí být odváděno každému státu nebo veřejnému orgánu, ze kterého jsou pokrývány náklady na splňování specifických požadavků ve prospěch společnosti.

Podle italsko-českého slovníku znamená pojem *imposta* daň.

Glosář

ITALSKY	ČESKY
Certificato di lavoro -s.m. (pl. -ti)	Pracovní osvědčení
Contratto -s.m. (pl. -ti)	Smlouva
di lavoro	Pracovní smlouva
di apprendistato	Učňovská smlouva
di lavoro a progetto	Smlouva na zadaný projekt
di lavoro a tempo parziale	Smlouva o práci na částečný úvazek
individuale	Individuální smlouva
Il lavoro intermittente	Smlouva na zavolání
Il lavoro ripartito	Smlouva o sdílení pracovního místa
Costituzione del rapporto di lavoro -s.f. (pl. -ni)	Vznik pracovního poměru
Datore di lavoro -s.m. (pl.-ri)	Zaměstnavatel
Dimissione -s.f. (pl. -ni)	Výpověď ze strany zaměstnance
Dipendente -s.m. (pl. -ti)	Zaměstnanec
Dirigente -s.m. (pl. -ti)	Vedoucí podniku
Diritto del lavoro -s.m. (pl. -ti)	Pracovní právo
Estinzione del rapporto di lavoro -s.f. (pl. -ni)	Skončení pracovního poměru
Funzionario -s.m. (f. -ria pl.m. -ri)	Vedoucí zaměstnanec
Giusta causa -s.f. (pl. -se)	Oprávněný důvod
Impiegato -s.m. (pl. -ti)	Zaměstnanec
Imprenditore -s.m. (pl. -ri)	Podnikatel
Licenziamento -s.m. (pl. -ti)	Výpověď ze strany zaměstnavatele
Periodo di prova -s.m. (pl. -di)	Zkušební doba
Preavviso -s.m. (pl. -si)	Výpověď, výpovědní doba
Rapporto di lavoro -s.m. (pl. -ti)	Pracovní poměr
a tempo determinato	na dobu určitou
a tempo indeterminato	na dobu neurčitou

Retribuzione -s.f. (pl -ni)	Plat
Trattamento -s.m. (pl. -ti)	Odstupné
Ufficio di collocamento -s.m. (pl. -ci)	Úřad práce

Závěr

V úvodu práce jsem si jako hlavní cíl stanovila vymežit rozdíly a podobnosti v české a italské úpravě pracovněprávních vztahů. Snažila jsem se zjistit, který z těchto dvou systémů je lépe propracovaný a přehledný nebo zda se systém úpravy pracovního práva příliš neliší. Jak jsem uvedla v úvodu, má domněnka se týkala také odlišnosti primárních zdrojů obou zemí. Jak jsem zjistila již v první kapitole mé práce, italské pracovní právo je upraveno v *Codice civile*, tedy v občanském zákoníku, a to v knize páté. V České republice existuje samostatný pramen věnující se pouze pracovnímu právu, a sice Zákoník práce.

V první kapitole jsem se věnovala historii a pramenům pracovního práva v České republice a posléze v Itálii. Ve druhé a třetí kapitole jsem se zabývala typologií pracovněprávních vztahů v obou zemích a vznikem a zánikem pracovního poměru. Na konci každé kapitoly jsem uvedla komparativní analýzu, ve které jsem se snažila popsat nejvýraznější rozdíly.

Srovnávala jsem tedy nejdříve základní prameny a historii pracovního práva v obou zemích, díky čemuž jsem potvrdila svou hypotézu, že pracovní právo je podrobenější a přehlednější zpracováno v České republice. Stejně tak bylo pracovní právo vícekrát novelizováno a upravováno, než v Itálii.

Dále jsem zjistila, že zatímco v české pracovněprávní úpravě je možné založit pracovní poměr jak pracovní smlouvou, tak jmenováním zaměstnance na vedoucí pozici, v Itálii se používá pouze pracovní smlouva.

Dalším výrazným rozdílem je skutečnost, že mezi druhy pracovněprávních vztahů v České republice patří pracovní poměr (na dobu určitou a na dobu neurčitou) a právní vztahy založené dohodami založenými mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) a v Itálii jsou to pouze pracovní poměr (na dobu určitou a na dobu neurčitou) a potom různé druhy pracovních smluv, které česká pracovněprávní úprava nezná. Některé z nich jsou však v určitých bodech podobné českým dohodám konaným mimo pracovní poměr. Je možné přirovnat dohodu o provedení práce k italské *Contratto di lavoro a progetto*, protože se obě dvě verze zakládají za podobným účelem, a to kvůli práci, která je spojena s určitým výsledkem. Podobností je i to, že tento vztah končí v momentě dokončení práce.

Další zajímavé přirovnání se týká italské učňovské smlouvy (*contratto di apprendistato*). I přes to, že se v České republice pojem učeň neužívá v souvislosti

s vysokoškolským vzděláváním, tato smlouva se v Itálii uzavírá za účelem dosažení příslušné kvalifikace a můžeme ji tedy přirovnat k povinné praxi, které vyžadují některé školy v České republice.

Další zajímavý termín, který česká pracovněprávní úprava nezná je *giusta causa*, který se týká ukončení pracovního poměru z tzv. oprávněných důvodů. I přes to, že se tento pojem týká pouze Itálie, můžeme ho přirovnat k okamžitému zrušení pracovního poměru, které je upraveno českým zákoníkem práce.

Došla jsem k závěru, že italská a česká úprava pracovního práva funguje na stejných principech a podle mého názoru je spíše podobná než rozdílná.

Vzhledem ke stále se rozšiřující globalizaci společnosti (především také k tomu, že Itálie i Česká republika jsou členy Evropské unie) se dá podle mého názoru počítat s tím, že se budou rozdíly mezi úpravami jednotlivých právních úprav v oblasti pracovního práva stále více zmenšovat.

Résumé

Nell'introduzione del mio lavoro è descritto il regolamento ceco e italiano del rapporto di lavoro e poi sono confrontati questi due sistemi. Quindi lo scopo di questa tesi è confrontare queste due legislazioni e poi trovare e descrivere le differenze tra loro. Dopo questa parte del testo segue l'analisi linguistica dove sono analizzati i termini relativi al diritto del lavoro. Alla fine si trova il glossario.

Nel primo capitolo ho cercato di descrivere la storia del diritto del lavoro ceco e poi italiano, principalmente dopo la seconda guerra mondiale. Ho cercato anche di esporre e descrivere i fonti principali. Ho scoperto che la differenza più grande è tra le fonti fondamentali. La fonte principale è per la Repubblica Ceca il codice del lavoro e per l'Italia è invece la fonte principale il codice civile, in cui si trovano 6 libri e diritto del lavoro viene regolato nel libro V.

Nel secondo e terzo capitolo si trova la più grande parte del mio lavoro, cioè la descrizione di rapporti di lavoro. Mi sono occupata anche di costituzione ed estinzione del contratto di lavoro e di descrizione dei diversi tipi di contratti di lavoro.

Ho scoperto che è possibile comparare qualche tipo dei contratti di lavoro come „Il contratto a progetto“ e „Dohoda o provedení práce“ perchè questi contratti hanno lo scopo comune, cioè un risultato finale. Ho scoperto anche che in entrambi regolamenti si preferisce il contratto a tempo indeterminato.

La differenza più importante sono secondo me i fonti principali in entrambi paesi, perchè in Italia non esiste nessun documento individuale per la modifica del diritto di lavoro come nella Repubblica Ceca il codice del lavoro. L'altra differenza sono secondo me i diversi tipi dei contratti di lavoro, perchè nella Repubblica Ceca esiste il contratto a tempo indeterminato, il contratto a tempo determinato e i rapporti giuridici fondati fuori al contratto di lavoro come „Dohoda o pracovní činnosti“ e „Dohoda o provedení práce“. In Italia esiste anche il contratto a tempo indeterminato e il contratto a tempo determinato e poi altri tipi dei contratti di lavoro che la legislazione ceca non conosce ma possiamo trovare qualche somiglianza, per esempio il contratto individuale, il contratto di lavoro a tempo parziale, il contratto di lavoro a progetto che ho menzionato sopra, il contratto di apprendistato, il lavoro intermittente, ecc.

Le differenze importanti ho trovato anche in estensione del rapporto di lavoro, perchè mentre è possibile nella Repubblica Ceca interrompere immediatamente il

contratto di lavoro, in Italia esiste questa possibilità tramite il termine particolare „giusta causa“.

Sulla base dei risultati presumo che il diritto del lavoro ceco e italiano non è molto differente e funzionano allo stesso principio. Secondo me è piú elaborato e chiaro il sistema di Repubblica Ceca.

Sono sicura che il diritto del lavoro avrebbe potuto accuratamente elaborato perchè è molto importante per ciascuno di noi.

Použité zdroje a literatura

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb. , Zákoník práce

Nářízení vlády č. 368/2001

Nářízení vlády č. 469/1997

Nářízení vlády č. 167/2011

Nářízení vlády č. 276/2003

Codice civile – Občanský zákoník

Tištěné zdroje:

GALVAS, Milan,. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-802-1058-521.

BĚLINA, Miroslav,. *Pracovní právo*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004, xxx, 475 s. Právnické učebnice (C.H. Beck), č. 483. ISBN 80-717-9853-3.

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

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

LINHARTOVÁ, Magdaléna. *Italština obchodní: Italiano commerciale*. 1. vyd. Písek: J, 2000, 83 s. ISBN 80-861-5419-X.

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

Internetové zdroje:

Www.simone.it [online]. [cit. 2013-05-10]. Dostupné z http://www.simone.it/catalogo/v4_7.pdf

Www.lavoro.gov.it [online]. [cit. 2013-05-06]. Dostupné z:

<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/disciplina/>