

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA I

POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 30

(1) Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplyvá-li ze zvláštního právního předpisu¹²⁾ jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

(2) 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.

¹²⁾ Například zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.

K § 30

1. Zaměstnavatel může v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání, nebo od jiných osob jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Zamezuje se tak ještě před vznikem pracovněprávního vztahu nadbytečnému shromažďování informací o budoucím zaměstnanci, a tím i jejich možnému zneužití.

2. Zaměstnavatel je povinen zajistit též osobám, které se u něj ucházejí o zaměstnání, rovné zacházení a nepřipustit jejich diskriminaci při jednáních předcházejících vzniku pracovního vztahu (jde např. o obsah přijímacích pohovorů či osobních dotazníků, kde se nesmějí vyskytovat otázky týkající se např. politických názorů či členství v politické straně, sexuální orientace, rodinných poměrů apod.).

Z judikatury:

Článek 2 odst. 1 a 4 směrnice Rady 76/207, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, neumožňuje přijetí národní úpravy, která mezi stejně kvalifikovanými uchazeči o povýšení různého pohlaví automaticky upřednostňuje ženy při obsazování pozic v oblastech, kde jsou ženy méně zastoupeny; o nižší zastoupení žen jde tam, kde ženy zaměstnané v konkrétní platové třídě nebo na jednotlivých úrovních řízení podle organizační struktury tvoří méně než polovinu zaměstnanců dané skupiny.

Článek 2 odst. 4 směrnice, podle nějž směrnici nejsou dotčena opatření na zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňování nerovností, které mají vliv na pracovní příležitosti

žen, musí být vykládán restriktivně. Ačkoli taková opatření očividně zakládají diskriminaci z důvodu pohlaví, jejich cílem je ve skutečnosti eliminace nebo snížení stávající nerovnosti mezi muži a ženami, která ve společenském životě fakticky existuje. Směrnice tak umožňuje přijetí národních opatření v oblasti přístupu k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, která poskytují zvláštní výhody ženám, aby zlepšila jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu a umožnila rozvoj jejich kariéry za stejných podmínek, jaké mají muži. Národní úprava, která zaručuje ženám absolutní, bezpodmínečnou přednost při jmenování nebo povýšení, není takovým opatřením, protože překračuje hranice podpory rovných příležitostí a nahrazuje ji rovností v zastoupení, které však lze dosáhnout pouze zajištěním rovnosti příležitostí. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 10. 1995 ve věci C-450/93, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, celexové č. 61993CJ0450, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Právo Společenství nebrání tomu, aby vnitrostátní právní úprava organizující dočasně vzdělávání určené k uspokojení poptávky po kvalifikovaných učitelích v určitém členském státě v krátké době vyžadovala, aby uchazeči o toto vzdělávání byli zaměstnáni ve školském zařízení uvedeného státu, nicméně s výhradou, že způsob, jakým je tato právní úprava použita, nepovede ze zásady k vyloučení každé přihlášky učitele, který není v takovém zařízení zaměstnán, vyloučení, k němuž by došlo bez předchozího a individuálního posouzení této přihlášky zejména s přihlédnutím ke schopnostem dotyčného a možnosti kontrolovat praktickou část vzdělávání absolvovaného posledně uvedeným, nebo jej této části případně zprostit. **(Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-40/05, Kaj Lyyski v. Umeå universitet, celexové č. 62005CJ0040, <http://eur-lex.europa.eu/>)**

Související ustanovení:

§ 16 – povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení a dodržovat zákaz diskriminace, § 316 – zákaz vyžadování informací, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce

Související předpisy:

zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, – § 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Předpisy práva Evropských společenství:

směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, – směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, – směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

§ 31

(Povinnost zaměstnavatele seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi)

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

K § 31

1. Před uzavřením pracovní smlouvy nebo před jmenováním na vedoucí pracovní místo musí být fyzická osoba, která se uchází o konkrétní zaměstnání, zaměstnavatelem seznámena s právy a povinnostmi, které pro ni z tohoto právního jednání vyplynou, a s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování i s případnými specifickými povinnostmi, které z hlediska vykonávané práce s uzavřením právního vztahu spojují zvláštní právní předpisy. Zaměstnavatel by měl např. seznámit osobu ucházející se o zaměstnání se skutečností, že v souvislosti s druhem práce, kterou má vykonávat, bude jednou z podmínek také uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování.

2. Účelem tohoto ustanovení je poskytnutí všech nezbytných informací vztahujících se zejména k druhu sjednané práce a výši poskytované odměny za ni, což umožní uchazeči o zaměstnání, aby na základě těchto poznatků zvážil, zda pracovní smlouvu uzavře, případně, zda jmenování přijme. Zákon však výslovně nestanoví, jakou formou (tj. zda ústně či písemně) má být osoba o uvedených skutečnostech informována). V případě ústně poskytnuté informace je pak obtížně kontrolovatelné, zda zaměstnavatel tuto povinnost splnil či zda ji splnil v požadovaném rozsahu.

Související ustanovení:

§ 33 – vznik pracovního poměru, § 34 – obsah pracovní smlouvy, § 37 – informování o obsahu pracovního poměru, § 113 – povinnost sjednat (stanovit) mzdu před počátkem práce, § 252 odst. 2 – dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování

Související předpisy:

§ 294 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (povinnost vyžádat od osoby přijímané do zaměstnání potvrzení, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy)

§ 32

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.

K § 32

1. Zaměstnavatel je povinen před vznikem pracovního poměru vždy zajistit, aby se fyzická osoba podrobila vstupní lékařské prohlídce.

2. Tato vstupní lékařská prohlídka osoby ucházející se o zaměstnání se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb (v oboru všeobecného praktického lékařství nebo pracovního lékařství), s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu. U vstupních lékařských prohlídek se tedy neuplatní zásada svobodné volby lékaře.

3. Jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první (podle zákona o ochraně veřejného zdraví) a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, může zaměstnavatel zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u praktického lékaře uchazeče o zaměstnání, u něhož je registrován, a k němuž ho zaměstnavatel vyslal.

4. Osoba ucházející se o zaměstnání, která se nepodrobí před uzavřením pracovní smlouvy vstupní lékařské prohlídce, se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, kterou má na základě této smlouvy vykonávat.

5. Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel uhradí náklady vstupní lékařské prohlídky, pokud uzavře s touto osobou pracovněprávní vztah, ledaže by se dohodli jinak nebo jiný postup stanovil právní předpis. Přijatý zaměstnanec se tedy může dohodnout se zaměstnavatelem, že nebude úhradu nákladů, které vynaložil na vstupní prohlídku, požadovat. Zákoník práce pak přímo ukládá zaměstnavateli povinnost *zajistit na své náklady* vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb před vznikem pracovního poměru pouze u mladistvých (tj. osob mladších 18 let).

6. Před uzavřením dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce) je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku jen v případech, kdy má osoba ucházející se o zaměstnání vykonávat práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy (např. řidiči z povolání dle zák. č. 361/2000 Sb., o silničním provozu).

Související ustanovení:

§ 247 – povinnost zaměstnavatele zajistit lékařské vyšetření mladistvého, § 350 – mladiství zaměstnanci

Související předpisy:

zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, – § 54 a 59 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví

HLAVA II

PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 33

(Vznik pracovního poměru)

(1) Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(2) Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

(3) Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem^{16a}); nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- a) organizační složky státu⁷⁾,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku¹³⁾,
- d) organizačního útvaru státního fondu¹⁴⁾,
- e) příspěvkové organizace¹⁵⁾,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾.

(4) Jmenování podle odstavce 3 provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu^{16b)}; nevyplývá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucích

- a) organizační složky státu⁷⁾ vedoucí nadřizené organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu⁷⁾,
- c) organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku¹³⁾,
- d) organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu¹⁴⁾,
- e) příspěvkové organizace zřizovatel,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace¹⁵⁾ vedoucí této příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾ policejní prezident.

⁷⁾ § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

¹³⁾ Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁾ Například zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu a o změně některých dalších zákonů (zákon o Státním zemědělském intervenčním fondu), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁾ § 54 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 27 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

¹⁶⁾ Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

^{16a)} Například § 2 odst. 6 a 7 zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 102 odst. 2 písm. g) a § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 59 odst. 1 písm. c) a § 61 odst. 3 písm. b) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, § 68 odst. 2 písm. v) a § 72 odst. 3 písm. b) zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, § 7 odst. 4 a § 8 odst. 1 zákona č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, § 10 vyhlášky

č. 394/1991 Sb., o postavení, organizaci a činnosti fakultních nemocnic a dalších nemocnic, vybraných odborných léčebných ústavů a krajských hygienických stanic v řídicí působnosti ministerstva zdravotnictví České republiky, § 131 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 14 odst. 3 zákona č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, § 17 odst. 2 zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 483/1991 Sb., o České televizi, § 8 odst. 1 písm. a) a § 9 odst. 4 zákona č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, § 8 odst. 1 písm. b) zákona č. 517/1992 Sb., o České tiskové kanceláři, § 9 odst. 2 zákona č. 256/2000 Sb., § 6 odst. 5 zákona č. 211/2000 Sb., § 8 odst. 4 zákona č. 104/2000 Sb., § 12 odst. 2 a 3 zákona č. 77/1997 Sb., § 24 odst. 3 zákona č. 250/2000 Sb.

^{16b)} Například § 148 odst. 18 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 48 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, čl. II bod 17 zákona č. 274/2003 Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví, § 9 odst. 3 zákona č. 256/2000 Sb.

K odst. 1 a 2

1. Zákoník práce předpokládá, že pracovní poměr bude zakládán především **pracovní smlouvou** mezi fyzickou osobou (zaměstnancem) a budoucím zaměstnavatelem.

2. Pokud zvláštní právní předpisy nebo stanovy (např. družstev, spolků) vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo volbou, nezakládá se už volbou samotnou pracovní poměr, ale zvolení je považováno pouze za předpoklad, po jehož splnění lze uzavřít pracovní smlouvu.

K odst. 3

3. Založení pracovního poměru jmenováním přichází v úvahu pouze v oblasti veřejné správy a služeb a ve státních podnicích, nikoliv ve sféře podnikatelské. Zákon vymezuje okruh vedoucích míst, kde vzniká povinně pracovní poměr **jmenováním**. Jde však jen o případy, kdy jmenování není stanoveno zvláštními právními předpisy, které mají v případě jmenování na vedoucí místo **přednost** před úpravou obsaženou v zákoníku práce. Demonstrativní výčet těchto zvláštních právních předpisů je uveden v poznámce pod čarou.

4. Jmenování je jednostranným právním jednáním, zaměstnanec však musí s tím, že bude na vedoucí pracovní místo jmenován, souhlasit.

5. Za **organizační útvar** je třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačního předpisu (např. organizačního řádu) vydaného zaměstnavatelem. Úkolem organizačního předpisu není určení, které místo vedoucího zaměstnance má být obsazeno povinným jmenováním a které ne, nýbrž pouze stanovení organizačních útvarů (stupňů řízení) v organizační struktuře zaměstnavatele. Pokud však bude určitý stupeň řízení zaměstnavatele určen jako organizační útvar, bude jeho vedoucí jmenován (např. odbor, oddělení, sekce, divize).

6. Zákon nestanoví formální ani obsahové náležitosti jmenování. V praxi má pravidelně písemnou formu (jmenovací dekret nebo dopis) a z jeho obsahu vyplývá: kdo je jmenován (zaměstnanec), kým je jmenován (zaměstnavatel), na jaké vedoucí pracovní místo (do jaké funkce) a kde (místo výkonu funkce) a od kterého dne (vznik pracovního poměru) bude práci vykonávat.

7. Jmenováním může být pracovní poměr také změněn, pokud již zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval na základě pracovní smlouvy a poté byl jmenován na vedoucí pracovní místo (viz komentář k § 40).

K odst. 4

8. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, jehož ustanovení má přednost před úpravou zákoníku práce. Pouze v případě, že by příslušnost ke jmenování ze zvláštního předpisu nevyplývala, provedou je osoby uvedené v zákoníku. Tyto osoby mohou vedoucího zaměstnance z pracovního místa také odvolat; vedoucí zaměstnanec se tohoto místa může rovněž vzdát.

9. Jestliže je však zaměstnavatelem jiná právnická osoba než výše uvedené nebo fyzická osoba, pracovní poměr bude i u vedoucích zaměstnanců zakládán pouze pracovní smlouvou, v ní však lze u vedoucích zaměstnanců uvedených v § 73 sjednat možnost odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa.

Upozornění:

V praxi někdy dochází k tomu, že zaměstnavatel „pověří“ zaměstnance výkonem určité funkce. V takovém případě mohou nastat problémy vzhledem k tomu, že tento pojem zákoník práce nezná. Takový projev vůle zaměstnavatele je pak třeba vykládat z hlediska obsahu „pověřovací“ listiny. Zpravidla jde o zastupování jiného zaměstnance v době jeho dočasné nepřítomnosti, které vyplývá z vnitřních organizačních předpisů a které zaměstnavatel pověřovací listinou pouze potvrzuje.

Z judikatury:

O jmenování zaměstnance do funkce ve smyslu ustanovení § 27 odst. 4 zákoníku práce¹⁸ jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle takto označí. Za jmenování do funkce lze považovat též takový projev vůle zaměstnavatele, kterým zaměstnance „pověřuje“ určitou funkcí (ať dočasně či trvale), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti), které vyplývá z vnitřních předpisů zaměstnavatele a které zaměstnavatel „pověřovací listinou“ jen potvrzuje. (NS 2 Cdo 382/97, SJ č. 24/1998, str. 554)

V případech, kdy právní úprava stanoví vznik pracovního poměru jmenováním, kogentní povaha zákoníku práce¹⁹ vylučuje založení pracovního poměru pracovní smlouvou; v jiných než zákonem stanovených případech nelze jmenováním pracovní poměr platně založit. (NS 21 Cdo 512/2001, SRNS, svazek č. 15, str. 121)

I. Pracovní poměr zaměstnanců uvedených v ustanovení § 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce²⁰ může vzniknout jen jmenováním do funkce.

II. Ke jmenování do funkce může dojít písemným právním úkonem²¹ nebo ústně, a může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, že zaměstnanec byl skutečně do funkce jmenován.

III. Zaměstnanec může být jmenován do funkce, jen jestliže s tím souhlasí. (NS 21 Cdo 1912/2001, R 73/2003)

¹⁸ Nyní § 33 odst. 3.

¹⁹ Nyní srov. § 4a.

²⁰ Nyní § 33 odst. 3.

²¹ Nyní písemným právním jednáním.

I. V případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce²²), nelze pracovní poměr založit smlouvou, a naopak jmenováním nelze založit pracovní poměr jinde, než kde založení pracovního poměru tímto způsobem zákoník práce stanoví; smlouva označená jako „pracovní“ uzavřená se zaměstnancem, který je v okruhu jmenovaných zaměstnanců, není platným právním úkonem²³.

II. O jmenování zaměstnance do funkce jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle takto výslovně označí. Pro posouzení, zda došlo ke jmenování zaměstnance do funkce, jež je jmenováním obsazována (§ 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce²⁴), je rozhodující, zda lze dovést vůli zaměstnavatele zaměstnance do funkce jmenovat a vůli zaměstnance se jmenováním souhlasit, jež obě se střetly v konkrétním čase. (NS 21 Cdo 2339/2003)

Jmenovat a odvolat ředitele státního podniku může pouze ministr, nelze jím pověřit jinou osobu. (NS 29 Odo 550/2006, R 29/2008)

Je-li zaměstnavatelem Česká republika a zaměstnává-li zaměstnance organizační složka státu, zakládá se (mění se již vzniklý) podle právní úpravy účinné od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2007 pracovní poměr jmenováním, nestanoví-li zvláštní právní předpis okruh pracovních míst obsazovaných jmenováním jinak, pouze u vedoucích organizačních složek státu a u vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, jen jde-li o organizační složky státu a o takové organizační jednotky organizačních složek státu, které jsou označeny v ustanoveních § 3 a § 51 zákona č. 219/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů. (NS 21 Cdo 1590/2010, SJ č. 3//2012, str. 188)

Související ustanovení:

§ 11 – vedoucí zaměstnanci, § 73 – odvolání (vzdání se) z pracovního místa vedoucího zaměstnance, § 364 odst. 3 – přechodná ustanovení

§ 34

(Obsah pracovní smlouvy)

(1) Pracovní smlouva musí obsahovat

- a) **druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,**
- b) **místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,**
- c) **den nástupu do práce.**

(2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

(4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

²² Nyní § 33 odst. 3.

²³ Nyní platným právním jednáním.

²⁴ Nyní § 33 odst. 3.

K odst. 1

1. Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání obsahující shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva vždy obsahuje tzv. podstatné (esenciální) náležitosti, které musí být smluvními stranami sjednány.

2. Zaměstnavatel musí se zaměstnancem dohodnout **druh práce**, na který je zaměstnanec přijímán. Čím širší je sjednaný druh práce, tím větší je i dispoziční pravomoc zaměstnavatele ve smyslu přidělování práce v rámci pracovní smlouvy (např. účetní a mzdový účetní, řidič a osobního vozidla, referent a referent odbytu). Sjednání druhu práce jako např. „dělník“ nebo „zaměstnanec“ bez bližší specifikace by však bylo natolik široké, že by způsobilo neplatnost takového ujednání, a tím i celé pracovní smlouvy. S výjimkou případů, kdy zákon výslovně stanoví, že zaměstnanec je povinen vykonávat i jinou práci, na kterou byl zaměstnavatelem jednostranně převeden (srov. § 41 zákoníku práce), nelze zaměstnanci proti jeho vůli přidělovat práci jiného druhu, než je sjednána v pracovní smlouvě.

3. V pracovní smlouvě lze sjednat i více než jeden druh práce, což je praktické zejména v malých firmách, kde má zaměstnavatel zájem na intenzivnějším využití kvalifikace a schopností svých zaměstnanců, které pak zaměstnává jedním ze sjednaných druhů prací podle aktuální potřeby. Ujednání o druhu práce může mít též podobu alternativní, kde výkon jedné ze sjednaných pracovních činností bude záviset např. na ročním období (např. topič-zahradník).

Upozornění:

Ačkoliv to zákoník práce přímo neuvádí, v praxi předává zaměstnavatel zaměstnanci často tzv. pracovní náplň (popis práce), v němž blíže vymezuje a konkretizuje pracovní úkoly, které je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce vykonávat. Takto stanovená pracovní náplň představuje jednostranný pokyn zaměstnavatele, který je zaměstnanec povinen respektovat, a zaměstnavatel jej může kdykoliv změnit (např. stanovit zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce jiné úkoly). Pokud zaměstnanec takovou pracovní náplň podepisuje, potvrzuje tím pouze její převzetí a seznámení s jejím obsahem.

Jestliže by však zaměstnavatel v pracovní smlouvě uvedl, že pracovní náplň je nedílnou součástí pracovní smlouvy, a zařadil by ji jako její přílohu, pak by byl ke každé změně pracovní náplně nutný souhlas zaměstnance.

4. Další podstatnou náležitostí je **místo (nebo místa) výkonu práce**, které lze sjednat např. určením obce a organizační jednotky, nebo jiným způsobem, tj. i přesnou adresou nebo určením širšího územního celku (Středočeský kraj, Česká republika)), pokud vzhledem k druhu sjednané práce přichází v úvahu její výkon v rámci takto široce sjednaného místa (např. stavební dělníci, montéři, řidiči apod.). Je možné případně sjednat i několik míst výkonu práce. V tom případě je ale třeba sjednat i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, které nesmí být sjednáno širěji než jedna obec (srov. § 34a).

5. Místo výkonu práce se obvykle shoduje s pracovištěm zaměstnance. Pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává. Například dílna, provoz, cech, sklad, kancelář, oddělení, účtárna apod.

6. Třetí náležitostí je **den nástupu do práce**, který se sjednává určením dne, měsíce a roku, případně jiným časovým údajem natolik jednoznačným, že nevzbuzuje pochybnosti. Význam tohoto ujednání spočívá v tom, že tímto sjednaným dnem vzniká pracovní poměr, a to i v případech, kdy zaměstnanec v určený den do práce fakticky nenastoupí, protože např. onemocněl.

7. Den nástupu do práce má být zásadně sjednáván na první den v měsíci, a to i v případech, kdy na začátku měsíce jsou dny pracovního klidu. Tomu nebrání ani přihlídnutí ke skutečnému rozvržení týdenní pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele. Vždy je třeba připustit možnost individuálního nástupu do práce v kterýkoliv den v týdnu. Jestliže však jako den vzniku pracovního poměru bude uveden jiný než první den v měsíci, nebude se takový měsíc započítávat pro účely dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části.

8. V pracovní smlouvě lze sjednat další náležitosti, na kterých mají účastníci pracovního poměru zájem. Zpravidla půjde o zkušební dobu, sjednání pracovního poměru na dobu určitou, kratší pracovní dobu či jinou úpravu pracovní doby, o souhlas s vysláním na pracovní cesty o mzdová a další ujednání, která nejsou v rozporu se zákonem (kterými by se např. zaměstnanec předem vzdával svých práv).

Upozornění:

Někdy se v pracovní smlouvě vyskytují ujednání, kterými se zaměstnanec předem vzdává svých práv (např. závazek, že nebude čerpat pracovní volno na ošetřování člena rodiny, že nebude požadovat náhradu za škodu na odložených věcech, za které zaměstnavatel podle svého prohlášení neručí apod.). K takovým ujednáním **se nepřihlíží** (jsou nicotná, právně bezvýznamná – srov. § 4a odst. 4) a zaměstnanec nezavazuje; nemají však vliv na platnost pracovní smlouvy jako takové.

K odst. 2

9. Zákon stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena **písemně**. Pokud by písemná forma dodržena nebyla, (např. její podstatné obsahové náležitosti byly sjednány pouze ústně) pracovní smlouva by byla **neplatná**. Podle § 582 občanského zákoníku je však možné takový nedostatek formy smluvními stranami „*dodatečně zhojit*“ tj. kdykoliv později dát svému původnímu ústnímu ujednání písemnou formu (pochopitelně z hlediska obsahového se zpětnou účinností).

10. Jestliže však pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, není možné se její neplatnosti dovolat, pokud už bylo započato s plněním, tj. pokud už zaměstnanec začal dohodnutou práci vykonávat. V této souvislosti je však třeba upozornit, že za přestupek i správní delikt zaměstnavatele spočívající v neuzavření pracovní smlouvy v písemné formě může být orgánem inspekce práce uložena pokuta až do výše 10 milionů.

Příklad:

Pracovní smlouva byla uzavřena pouze ústně tak, že si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, a od toho dne začal zaměstnanec sjednanou práci vykonávat. Není tedy možné, aby se např. po 2 měsících zaměstnavatel nebo zaměstnanec dovolali neplatnosti pracovní smlouvy pro nedostatek písemné formy a tím tento pracovní poměr zpětně zrušili.

K odst. 3 a 4

11. Den sjednaný v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce se nemusí vždy časově shodovat se dnem faktického nástupu do zaměstnání. I kdyby zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupil, protože mu v tom bránila překážka v práci (např. úraz, který se mu stal cestou do zaměstnání), a tuto skutečnost zaměstnavateli oznámil, pracovní poměr mu vznikne.

12. Pokud však zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupil, aniž mu v tom (právem uznaná) překážka bránila, nebo se zaměstnavatel do týdne o takové překážce nedozví, může zaměstnavatel za těchto podmínek od pracovní smlouvy odstoupit. V tom případě se pak smlouva od počátku ruší, což znamená, že se na ni hledí, jako by nikdy uzavřena nebyla. Práva odstoupit od smlouvy může zaměstnavatel využít pouze, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od smlouvy se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží, tj. je právně bezvýznamné, jako by k němu vůbec nedošlo.

13. Jiné důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy po vzniku pracovního poměru si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat nemohou.

K odst. 5

14. Nepředá-li zaměstnavatel zaměstnanci jedno vyhotovení podepsané pracovní smlouvy, dopouští se přestupku/správního deliktu a může mu být uložena inspektorátem práce pokuta až do výše 300 000.

Z judikatury:

Ak pracovní zmluva neobsahuje dojednanie o mieste výkonu práce, je treba vychádzať z toho, že ako miesto výkonu práce bolo dojednané miesto, v ktorom má organizácia prevádzku, a ak má viac prevádzok, miesto, v ktorom bol pracovník prijatý. Miestom výkonu práce vodiča autobusovej dopravy nie je konkrétna dopravná linka, ale sídlo dopravného závodu, z ktorého sa táto doprava operatívne riadi. (NS 6 Cz 79/68, R 63/1969)

Skutočnosť, že pracovník pri plnení pracovných úloh používa vlastný výrobný prostriedok alebo pracovný nástroj, sama o sebe nebráni vzniku pracovnoprávného vzťahu. Môže teda byť predmetom pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru, činnosť pracovníka spočívajúca v sťahovaní, zbližovaní a odvoze dreva z lesa jeho vlastným konštruktívnym poťahom. (NS SSR 6 Cz 90/70, R 9/1971)

V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce. (NS SSR 6 Cz 30/70, R 10/1971)

Ak v pracovnej zmluve nebol druh práce dohodnutý len ako výkon konkrétne určenej jedinej pracovnej činnosti, ale bol vymedzený okruhom pracovných činností, ktoré má pracovník vykonávať, potom pridelenie inej než dosiaľ vykonávanej pracovnej operácie v rámci daného vymedzenia

nemožno považovať za zmenu dojednaných pracovných podmienok v zmysle ustanovenia § 36 odst. 2 zákoníku práce.²⁵(NS SSR 4 Cz 5/79, S IV, str. 894)

Pracovní smlouva vzniká na základě projevů vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli pracovník i organizace projevít, tedy za takových okolností, které nevyvolávají pochybnost o tom, že úmysl pracovníka i organizace směřoval k sjednání pracovního poměru určitého obsahu. Nejde-li o výslovné projevy vůle, lze považovat za sjednaný ten druh práce, který pracovník bez námitek začal pro organizaci s jejím vědomím vykonávat, a za sjednané místo výkonu práce ten závod (úřad, ústav), v němž začal pracovat; za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy pracovník takovou práci začal skutečně vykonávat. Ke vzniku pracovního poměru může dojít vytvořením faktického stavu (pracovník začne vykonávat práce, což organizace tím, že mu začne dávat dispozice k jejich výkonu, připouští). (S III, str. 19)

Bylo-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím přesně určeno pracoviště, potom jednostranné opatření organizace směřující k tomu, aby pracovník pracoval soustavně na jiném pracovišti, byť i v sídle organizace, je nutno posuzovat jako přeložení pracovníka ve smyslu ustanovení § 38 odst. 2 zákoníku práce.²⁶ (NS ČSR 6 Cz 29/82, R 26/1985)

Jestliže má být vykonávána práce nikoliv v jednom, ale ve více místech, je třeba jako místo výkonu práce sjednat všechna tato místa. Má-li však být práce vykonávána v různých místech, která při uzavírání pracovní smlouvy nelze předem konkrétně stanovit, je třeba vymežit místo výkonu práce jiným způsobem. Může se tak stát podle konkrétních podmínek, za nichž má být práce vykonávána, např. dojednáním určité části územního obvodu nebo určením trasy územního obvodu, popřípadě i dojednáním celého územního obvodu. (S IV, str. 397)

Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu. (VS v Praze 6 Cdo 108/92, R 13/1995)

Ujednání v pracovní smlouvě, podle kterého se místo výkonu práce stanoví jako „obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha“ s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby v souladu s potřebami podniku byl přemístován v „obvodu působnosti podniku“, je realizací smluvní volnosti stran při stanovení místa výkonu práce. (VS v Praze 6 Cdo 70/93, PR č. 6/1996, str. 281)

S ohledem na smluvní volnost stran při sjednávání podstatných náležitostí pracovního poměru není nijak vyloučeno, aby jako druh vykonávané práce byla dohodnuta práce „strážníka obecní policie“; druhem práce zaměstnance – strážníka obecní policie se ale může stát i pracovní činnost vymezená užším způsobem (např. řídicí funkce v obecní policii), pokud se na tom účastníci pracovního poměru dohodnou. (KS v Ostravě 16 Co 469/1995, PR č. 2/1996, str. 76)

Takzvaným faktickým pracovním poměrem vzniká zaměstnavateli bezdůvodné obohacení z neplatného právního úkonu²⁷ představované prací pro něj vykonanou fyzickou osobou. Jeho výše odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel fyzické osobě plnit za skutečně vykonanou práci, kdyby pracovní smlouva byla mezi nimi uzavřena platně. (NS 21 Cdo 2014/2000, SRNS, svazek č. 9, str. 68)

Z hlediska vzniku pracovního poměru není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých podstatných náležitostech pracovní smlouvy došlo zároveň nebo postupně. Začne-li poté zaměstnanec

²⁵ Nyní ve smyslu ustanovení § 40 odst. 2.

²⁶ Nyní ve smyslu ustanovení § 43.

²⁷ Nyní z neplatného právního jednání.

vykonávat pro zaměstnavatele jiné než sjednané práce, řídí se každá další změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy ustanovením § 36 a násl. zákoníku práce.²⁸(NS 21 Cdo 214/2001, SRNS, svazek č. 16, str. 55)

Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjiřitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Den nástupu do práce tak může být vyznačen i slovy „po ukončení učebního poměru“. (NS sp. zn. 21 Cdo 811/2002, SRNS, svazek č. 22, str. 46)

Pro posouzení otázky, zda vznikl pracovní poměr, není rozhodující okolnost, zda v době, kdy pracovní poměr mezi účastníky měl vzniknout, měla žalovaná společnost statutární orgán či nikoliv. (NS 21 Cdo 2455/2002, SRNS, svazek č. 24, str. 211)

I. Tzv. faktický pracovní poměr může vzniknout pouze v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné; vypořádání tohoto dílčího faktického vztahu se řídí pracovní právními předpisy.

II. K posouzení otázky, zda a kdy došlo k uzavření pracovní smlouvy, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o vzniku pracovního poměru; významné je objektivní zjištění, zda a kdy nastaly takové skutečnosti, s nimiž právní norma vznik pracovní smlouvy spojuje. (NS 21 Cdo 2287/2002, SRNS, svazek č. 25, str. 170)

Vztah mezi prokuristou a podnikatelem není vztahem pracovním. Skutečnost, že fyzická osoba je prokuristou společnosti s ručením omezeným, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti prokuristy. (NS 21 Cdo 1269/2003, SRNS, sešit č. 28, str. 37)

Pracovní právní úkon označený účastníky jako „Dohoda o provedení práce“ je nutno považovat za pracovní smlouvu, jsou-li jím dohodnuty – výslovně či konkludentně – podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle § 29 odst. 1 zákoníku práce²⁹ a i ostatní okolnosti případu svědčí o úmyslu stran založit pracovní poměr (zúčtování dovolené, svátků, odměny z hlavní činnosti apod.). Zaměstnanec činný na základě takového úkonu je proto účasten nemocenského pojištění zaměstnanců podle § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 54/1956 Sb.³⁰(NSS 3 Ads 67/2005)

Jestliže nebyla platně uzavřena pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, musí být fyzické osobě vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu³¹. Výše takového bezdůvodného obohacení odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci v případě, že by pracovní smlouva byla uzavřena platně, tedy musí odpovídat mzdovým podmínkám platným u zaměstnavatele v době, kdy byla práce vykonána. (NS 21 Cdo 3061/2010)

Činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru, a jsou tedy neplatné pracovní smlouva (nebo jiná smlouva uzavřená v pracovním poměru), jmenování nebo volba, na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat v obchodní společnosti nebo družstvu práci (funkci), jejíž náplní je činnost, kterou v této právní osobě koná její statutární orgán (popřípadě jeho

²⁸ Nyní ustanovením § 40 a násl.

²⁹ Nyní podle § 34 odst. 1.

³⁰ Nyní podle § 5 písm. a) bodu 1. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

³¹ Nyní z neplatného právního jednání.

člen, jde-li o kolektivní orgán); právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti statutárního orgánu. (NS 21 Cdo 1781/2012)

Druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel – v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit – přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru. (NS 21 Cdo 1272/2012)

Pracovní smlouva není neplatná pro omyl zaměstnavatele, nesdělil-li mu zaměstnanec při jejím uzavírání pravdivou informaci o svém odsouzení za trestný čin, jestliže se na něj podle zákona hledí, jako by nebyl odsouzen. (NS 21 Cdo 2005/2014)

Související ustanovení:

§ 36 – vznik pracovního poměru, § 35 – zkušební doba, § 38 – povinnosti vyplývající z pracovního poměru, § 37 – povinnost informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru, § 39 – pracovní poměr na dobu určitou, § 80 – kratší pracovní doba

Související předpisy:

§ 12 a 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, – § 582 obč. zák.

Z literatury:

Pichová, I. K některým problémům uzavírání pracovní smlouvy. *Právo a zaměstnání*, 1999, č. 9–10.
Šubrt, B. K některým otázkám obsahu pracovní smlouvy. *Práce a mzda*, 1994, č. 3.

§ 34a

(Pravidelné pracoviště)

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.

K § 34a

1. **Pravidelným pracovištěm** se rozumí místo dohodnuté se zaměstnancem, a není-li takové místo dohodnuto, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

2. Je-li v pracovní smlouvě sjednáno více než jedno místo výkonu práce, je třeba vždy pouze jedno z nich stanovit jako pravidelné pracoviště, z důvodu nároků na cestovní náhrady. Je-li místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.