

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah

České právo rozeznává podle různých kritérií několik druhů pracovních poměrů. Podle vztahu určité závislosti rozlišuje pracovní právo pracovní poměr hlavní a pracovní poměr vedlejší. Vedlejší pracovní poměr může být sjednán pouze za doby trvání hlavního pracovního poměru (tedy pracovního poměru sjednaného na stanovenou týdenní pracovní dobu) a na dobu kratší než je stanovená týdenní pracovní doba.

V souvislosti s pracovním procesem vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzájemná práva a povinnosti. Obsahem pracovněprávních vztahů je tedy především úprava těchto vzájemných práv a povinností jednotlivých účastníků pracovněprávních vztahů.

Základními pracovněprávními vztahy podle českého práva jsou:

- i) pracovní poměr;
- ii) právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti);
- iii) služební poměr příslušníků ozbrojených sil; a
- iv) pracovněprávní vztahy soudců, státních zástupců, členů družstev aj.

Pracovní poměr je tedy jedním ze základních a zároveň nejčastějších pracovněprávních vztahů. Prostřednictvím pracovního poměru se naplňují základní účely práce, tj. zaměstnanec na základě pracovního poměru vykonává pro zaměstnavatele práci a dostává za vykonanou práci mzdu a zaměstnavatel realizuje prostřednictvím práce zaměstnanců své podnikatelské záměry.

České právo rozeznává podle různých kritérií několik druhů pracovních poměrů. Podle vztahu určité závislosti rozlišuje pracovní právo pracovní poměr hlavní a pracovní poměr vedlejší. Vedlejší pracovní poměr může být sjednán pouze za doby trvání hlavního pracovního poměru (tedy pracovního poměru sjednaného na stanovenou týdenní pracovní dobu) a na dobu kratší než je stanovená týdenní pracovní doba. Vzhledem k tomu, že vedlejší pracovní poměr je sjednáván jako další pracovní poměr za existence hlavního pracovního poměru, neposkytuje mu zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) již tak výraznou ochranu jako pracovnímu poměru hlavnímu. Na vedlejší pracovní poměr se tedy v mnoha bodech používají speciální ustanovení, jimž z pochopitelných důvodů do jisté míry chybí pro pracovní právo tolik charakteristický ochranný prvek. Vedlejší pracovní poměr je třeba odlišovat od vedlejší činnosti, což není jiný druh pracovního poměru, ale tímto termínem se označuje pouze další činnost zaměstnance pro téhož zaměstnavatele v rámci jednoho pracovního poměru.

Podle právní skutečnosti, na základě které vznikl pracovní poměr rozeznáváme:

- i) pracovní poměr založený pracovní smlouvou;
- ii) pracovní poměr založený jmenováním; a
- iii) pracovní poměr založený volbou.

Volbou může pracovní poměr vzniknout pouze v případech stanovených zvláštními předpisy, stanovami společnosti nebo na základě usnesení příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů. Jmenováním vzniká pracovní poměr zejména u vedoucích zaměstnanců jmenovaných podle

zvláštních právních předpisů a dále u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce zaměstnavatelem. Zákoník práce přesně stanoví, kdy se jedná o vedoucího zaměstnance a kdy tedy jmenováním vzniká pracovní poměr. Jedná se o kogentní ustanovení a zaměstnavatel tedy nemůže libovolně rozhodnout, na jakou pozici bude zaměstnance jmenovat a na kterou nikoli. V případech, kdy pracovní poměr v souladu se zákoníkem práce vzniká jmenováním či volbou, nemůže být založen pracovní smlouvou a naopak.

U zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jmenuje vedoucí zaměstnance statutární orgán společnosti, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Je-li zaměstnavatelem stát, jmenování a odvolání může provádět výlučně vedoucí organizační složky státu. Jmenováním do funkcí a odvoláním z nich není možné pověřit jinou osobu.

Vedoucími funkcemi, do nichž jsou zaměstnanci jmenováni statutárním orgánem zaměstnavatele nebo přímo zaměstnavatelem, je-li fyzickou osobou, jsou především funkce vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele. Jmenovanými vedoucími funkcemi jsou dále funkce vedoucích zaměstnanců, kteří jsou v přímé působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízenému statutárnímu orgánu zaměstnavatele nebo zaměstnavateli, je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, ovšem za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen ještě další vedoucí zaměstnanec. Poslední skupinou vedoucích zaměstnanců, jimž na základě jmenování vzniká pracovní poměr patří ještě vedoucí zaměstnanci na ústředních orgánech.

Jak již bylo zmíněno výše, pracovní smlouva je vedle volby a jmenování jedinou právní skutečností, na jejímž základě může vzniknout pracovní poměr. Vzhledem k významnosti následků uzavření pracovní smlouvy, vyžaduje pro pracovní smlouvu zákoník práce písemnou formu. Jedinou výjimku představuje případ, kdy je pracovní poměr sjednáván na dobu kratší než jeden měsíc. V takovém případě je zaměstnavatel povinen uzavřít se zaměstnanec pracovní smlouvu v písemné formě jen tehdy, požádá-li o to zaměstnanec nebo jedná-li se o zaměstnance, jenž byl zbaven soudem způsobilosti k právním úkonům nebo jemuž byla soudem tato způsobilost omezena.

Ke svému platnému vzniku musí pracovní smlouva obsahovat nejméně tato tři následující ujednání:

- i) místo výkonu práce;
- ii) druh práce; a
- iii) den nástupu do práce.

Mgr. Marie Janšová, JUDr. Vít Horáček, PhD.
advokátní kancelář Glatzová & Co.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)