28. 5. 2013

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

Pracovní smlouva

Vztahy mezi Slovenskou a Českou republikou jsou označovány za nadstandardní, což se projevuje i v podnikatelském prostředí. Česká republika je pro slovenské společnosti první volbou při přeshraniční expanzi a mezinárodní korporace obvykle uplatňují v obou zemích stejný režim. V důsledku společného historického vývoje je právní systém obou zemí podobný, proto přirozeně vzniká dojem, že právní úprava je „v podstatě" totožná. Z oblasti pracovního práva je to právě pracovní smlouva, u níž se nejvíce odráží tento přístup a snaha použít jeden vzorový dokument v obou zemích. Takový postup je obecně možný, avšak pouze v případě dodržování stávajících rozdílů a přizpůsobení pracovní smlouvy poměrům lokálního práva.



Právní úprava obou států je shodná, pokud jde o formu pracovní smlouvy. Pracovní smlouva musí být uzavřena v písemné formě a musí obsahovat zákonem stanovené náležitosti. Avšak důsledky nedodržení formy jsou již rozdílné. Zatímco dle slovenské legislativy případné nedodržení formy nezpůsobuje neplatnost pracovní smlouvy, podle české úpravy má nedodržení písemné formy za následek její neplatnost. Tuto vadu je však možné na základě dohody smluvních stran dodatečně odstranit.

Právní úprava se liší v podstatných náležitostech pracovní smlouvy.

Mezi podstatné náležitosti české pracovní smlouvy patří den nástupu do práce, druh práce a místo výkonu práce. Pracovní smlouva uzavřená podle slovenského práva musí obsahovat ještě čtvrtou podstatnou náležitost – mzdové podmínky.

Druh práce

Pro sjednávání druhu práce nejsou zákonem stanovena žádná zvláštní omezení s jednou podmínkou vyplývající ze slovenské legislativy. K druhu práce je třeba uvést i stručnou charakteristiku.

Standardně se jako druh práce uvádí název pracovní pozice (např. účetní). Druh práce je však možné vymezit i přímým pojmenováním práce (např. vedení účetnictví). Forma označení závisí na potřebách a dohodě smluvních stran. Účelem stručné charakteristiky druhu práce ve smyslu slovenské legislativy je blíže a stručně popsat prováděnou práci (např. zpracování účetních dokladů).

Správné vymezení druhu práce a jeho charakteristika má vliv zejména na rozsah povinností zaměstnance a také možnost zaměstnavatele v rámci dohodnutého druhu práce se zaměstnancem disponovat. Pokud bude druh práce sjednán velmi úzce a popis konkrétních činností bude obsažen přímo v pracovní smlouvě, možnost zaměstnavatele měnit úkoly zaměstnance bude značně omezena. Z tohoto důvodu spíše doporučujeme určit náplň práce v samostatném popisu práce. Zaměstnavatel tak bude mít možnost zaměstnanci jednostranně měnit náplň práce (vždy však jen v rámci

dohodnutého druhu práce a jeho stručné charakteristiky) podle aktuální situace.

Druh práce je důležitý i při návratu do práce z mateřské nebo rodičovské dovolené.

Podle české legislativy je zaměstnavatel povinen umožnit návrat ženy na původní pracovní místo, na kterém zaměstnankyně pracovala před nástupem na mateřskou dovolenou, při návratu po rodičovské dovolené jen na pracovní místo podle pracovní smlouvy. Na rozdíl od této úpravy slovenská legislativa přiznává v prvním kroku stejná práva zaměstnancům, kteří se vracejí do práce po skončení mateřské i rodičovské dovolené. Prioritně je zaměstnavatel povinen zařadit je na původní práci a pracoviště a až následně, pokud to není možné, na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

Pokud je tedy druh práce sjednán úzce (např. mzdová účetní), zaměstnankyně se vrátí i po rodičovské dovolené na stejné místo, na kterém pracovala před odchodem. Pokud bude sjednán široce (např. účetní), může zaměstnavatel tuto zaměstnankyni (dříve vykonávající pozici mzdové účetní) zařadit např. i na pozici finanční účetní.

Ačkoli to v praxi není časté, může být v pracovní smlouvě sjednáno i více druhů práce (např. účetní a asistent marketingu), a to alternativně (např. první tři dny v týdnu činnost účetního, druhé dva dny v týdnu činnost asistenta marketingu), nebo kumulativně (práce budou prováděny souběžně).

Místo výkonu práce

V České republice zákon pro místo výkonu práce nestanoví žádná zvláštní pravidla, smluvní strany mohou uplatnit smluvní volnost a dohodnout místo výkonu práce podle svých potřeb. Ve smyslu právní úpravy Slovenské republiky se jako místo výkonu práce určí obec, její část (např. název místní části nebo konkrétní ulice) nebo se místo určí jinak.

V obou případech platí, že místo výkonu práce musí co nejvíce odpovídat náplni práce a nemůže být bez řádného důvodu sjednáno příliš široce. Např. při pracovním poměru u dělníka zařazeného k pásové výrobě by vymezení místa výkonu práce „území České republiky“ nemohlo být považováno za opodstatněné. Účastníci pracovní smlouvy si mohou podle potřeby sjednat i více míst výkonu práce.

Správné vymezení místa výkonu práce je důležité i z pohledu poskytování cestovních náhrad. V případě výkonu práce mimo sjednané místo se bude jednat o pracovní cestu, za niž zaměstnanci přísluší náhrada cestovních výdajů.

Šíře vymezení místa výkonu práce neovlivňuje nárok na cestovní náhrady. Pokud je uzavřena smlouva s obchodním zástupcem s celorepublikovou působností, má obchodní zástupce nárok na cestovní náhrady, a za tímto účelem je nutné určit jedno tzv. pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad přímo v pracovní smlouvě.

Při definování místa výkonu práce je tedy nutné zvážit všechny okolnosti, které u daného zaměstnance mohou nastat, a minimalizovat riziko následných komplikací.

Den nástupu do práce

Dnem nástupu do práce vzniká samotný pracovní poměr, i když je pracovní smlouva uzavřena v předstihu. Je tedy třeba odlišovat uzavření pracovní smlouvy a den nástupu do práce.

V praxi se zpravidla jako den nástupu uvádí konkrétní datum, které se jeví jako nejpraktičtější. Den nástupu je však možné určit i jiným způsobem, např. první pondělí v měsíci srpnu. Musí však být stanoven tak, aby nebylo pochyb, že tento okamžik nastane.

Právní úprava obou států je v tomto směru stejná.

Mzdové podmínky

Mzdové podmínky jsou podstatnou náležitostí pracovní smlouvy uzavřené podle slovenského práva. Mzdové podmínky jsou sjednány buď v kolektivní smlouvě, nebo v pracovní smlouvě, takže jsou vždy výsledkem dohody a jsou založeny na smluvním principu a není možné je jednostranně měnit tak jako v České republice, byla-li mzda určena mzdovým výměrem nebo stanovena ve vnitřním předpise.

Další pracovní podmínky

Kromě podstatných náležitostí pracovní smlouvy se v pracovní smlouvě uvádějí i další pracovní podmínky, konkrétně výplatní termín, pracovní doba, výměra dovolené a délka výpovědní lhůty. Není nutné uvádět detailní informace. Pokud jsou tyto náležitosti v kolektivní smlouvě obsaženy, stačí odkaz na příslušné ustanovení kolektivní smlouvy, jinak postačuje odkaz na příslušná ustanovení zákona. Zaměstnavatel případně nemusí tyto náležitosti v pracovní smlouvě uvádět vůbec, v takovém případě je však povinen do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru vyhotovit zaměstnanci písemné oznámení o těchto podmínkách.

Další ujednání

Smluvní strany mohou v pracovních smlouvách upravit i další podmínky než jen náležitosti požadované zákoníkem práce. Jsou to zejména práva a povinnosti, které vznikají až v případě jejich platného sjednání v písemně formě, například konkurenční doložka nebo podle slovenské úpravy finanční náhrada za nesetrvání zaměstnance u zaměstnavatele v průběhu výpovědní lhůty.

Existuje celá řada dalších ustanovení, které mohou být jak součástí pracovní smlouvy, tak vnitřního předpisu. S ohledem na charakter těchto dokumentů doporučujeme do pracovní smlouvy spíše zahrnout nejdůležitější minimum pro sjednání platného pracovního poměru a zbývající práva a povinnosti řešit právě vnitřním předpisem. Zaměstnavatel bude mít větší možnosti měnit tyto skutečnosti podle aktuální potřeby a zajistit efektivnější ochranu svých oprávněných zájmů.

Závěr

Navzdory příbuznosti právní úpravy je nutné dodržovat existující rozdíly. Jinak je zde riziko, že pracovní smlouva bude vykazovat právní nedostatky. Proto doporučujeme v každém případě pečlivě posoudit soulad převzaté pracovní smlouvy s lokální legislativou. V případě pochybností je pak vždy vhodné konzultovat obsah pracovní smlouvy se specialisty na danou problematiku, kteří mají dostatečné znalosti a zkušenosti a pomohou připravit pracovní smlouvu na míru podle jednotlivých okolností případu.



Marianna Čarská,
advokátka

Veronika Plešková,
advokátka

Havel, Holásek & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Týn 1049/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 895 911
Fax: +420 224 895 980



© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu