

PRÁVNICKÁ FAKULTA MASARYKOVY UNIVERZITY

OBOR PRÁVO

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**VZNIK A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V USA, UK
A JEJICH POROVNÁNÍ S ÚPRAVOU V ČR**

ZDEŇKA CEJNKOVÁ

AKADEMICKÝ ROK 2012/2013

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Vznik a skončení pracovního poměru v USA, UK a jejich porovnání s úpravou v ČR“ zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Brně dne

.....

Zdeňka Cejnková

Poděkování:

Děkuji vedoucímu diplomové práce, JUDr. Jaroslavu Stránskému, za odborné vedení této práce, za cenné rady a připomínky při tvorbě práce. Dále děkuji slečně Karolíně Zabloudilové za pomoc při jazykové korektuře textu a konečně také své rodině, příteli a všem, kteří mne při psaní následujícího textu podporovali.

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá právní úpravou vzniku a skončení pracovního poměru ve Spojených státech amerických a Spojeném království Velké Británie a Severního Irska. Důležitou součástí práce je také jejich komparace s právní úpravou v České republice. Úvodní kapitoly stručně vymezují pracovní právo, právní systémy a základní pojmy, se kterými tato práce pracuje. Poté se práce věnuje právní úpravě Spojených států amerických a Spojeného království. Závěrem práce porovnává vybrané právní úpravy s právním řádem České republiky a obsahuje inspirace a návrhy na zlepšení právní úpravy.

Klíčová slova

pracovní právo, pracovní poměr, Spojené státy americké, Spojené království Velké Británie a Severního Irska, komparace států

Abstract

The thesis is focused on legal regulation of creation and termination of employment relationship in the United States of America and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Importantly, the thesis compares these institutes' legal regulation in these two countries with their legal regulation in the Czech Republic. The introductory chapters define employment law, legal systems and basic terms which the thesis operates with. Afterwards it analyses the legal regulation in the United States and the United Kingdom. Finally, it compares the selected legislations with one another and with the Czech legislation, containing also inspiration and suggestions for future improvement.

Key words

employment law, employment relationship, United States of America, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, comparison of states

OBSAH

ÚVOD	6
1 PRACOVNÍ PRÁVO.....	8
1.1 Prameny pracovního práva	10
1.2 Zásady pracovního práva.....	12
1.3 Pracovněprávní vztahy	13
1.4 Pracovní poměr.....	14
2 PRÁVNÍ SYSTÉMY	15
2.1 Angloamerický právní systém.....	16
2.2 Kontinentální právní systém.....	17
2.3 Velké právní systémy a Česká republika.....	18
3 SPOJENÉ STÁTY AMERICKÉ	20
3.1 Right to work.....	21
3.2 Přijímání zaměstnanců	21
3.3 Vznik pracovního poměru	22
3.4 Obsah pracovní smlouvy	23
3.5 Skončení pracovního poměru	24
3.5.1 At-will employment	25
3.5.2 Propuštění.....	26
4 SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA .	29
4.1 Přijímání zaměstnanců	30
4.2 Vznik pracovního poměru	31
4.3 Obsah pracovní smlouvy	32
4.4 Skončení pracovního poměru.....	35
4.4.1 Propuštění.....	35

4.4.2	Smrt osoby, likvidace společnosti	37
4.4.3	Frustrace - maření smlouvy.....	38
4.4.4	Uplynutí doby	39
5	TRENDY	40
6	KOMPARACE STÁTŮ.....	42
6.1	Inspirace	45
ZÁVĚR	47
Resumé.....		49
Seznam použitých zdrojů		50

ÚVOD

Tato diplomová práce se zabývá analýzou právní úpravy vzniku a skončení pracovního poměru ve vybraných státech, jimiž jsou Spojené státy americké a Spojené království Velké Británie a Severního Irska, a zejména pak jejich porovnáním s právní úpravou v České republice.

Cílem práce je pomocí analýzy dostupných pramenů poznat příslušné právní úpravy a jejich komparací nalézt možné oblasti, ve kterých by se od sebe mohly tyto státy vzájemně inspirovat. Práce podává také návrhy na zlepšení uvedených právních řádů.

Zákonodárci při tvorbě nových zákonů hledají často inspiraci v právních řádech jiných zemí. Důvodem pro výběr tématu je tak především snaha o poznání jiných právních řádů a nalezení inspirativních skutečností, které by mohly přispět ke zlepšení české právní úpravy a k zabezpečení většího komfortu a právní jistoty pro zaměstnavatele i zaměstnance. Očekávám nalezení rozdílů, které by mohly být našemu právnímu řádu prospěšné. Vzhledem k tomu, že tomuto tématu není věnováno mnoho publikací a jedná se tak o oblast málo prozkoumanou, věřím, že tato práce bude přínosem pro právní vědu.

Jedná se o téma aktuální, neboť většina populace si zajišťuje prostředky své obživy prací a s ohledem na rozvoj mezinárodních vztahů a pohybu osob se stále více zaměstnanců orientuje do zahraničí.

Diplomová práce využívá dostupných domácích a zahraničních zdrojů. V analytické části jsou jimi zejména právní předpisy vybraných zemí či odborné publikace zabývající se pracovním právem v dané zemi. Mírný nedostatek zdrojů jsem pocítovala v rámci publikací o pracovním právu ve Spojených státech, kterých je v České republice velmi málo, pokud vůbec nějaké. Práce čerpá zejména z relevantních zdrojů, tedy hlavně z platné legislativy, případně z odborných článků.

Z hlediska metodologie využívá diplomová práce analýzu a komparaci. Analýza umožní poznat jednotlivé právní řády a komparace nás dovede k možným návrhům na zlepšení právní úpravy či odhalí, čím se mohou všechny země od sebe vzájemně inspirovat.

Ze všeho nejdříve se diplomová práce věnuje vymezení oblasti, ve které se bude pohybovat, tedy pracovního práva. V jeho rámci se pak zaměřuje na vymezení základních pojmů. Druhá kapitola se krátce věnuje právním systémům, do kterých se jednotlivé státy řadí, a to proto, abychom více pochopili danou právní úpravu. Ve třetí a čtvrté kapitole následuje samotná analýza vzniku a skončení pracovního poměru ve Spojených státech amerických a ve Spojeném království. Nakonec, poslední dvě kapitoly se soustřeďují na nové trendy v oblasti a komparativní postřehy autorky.

1 PRACOVNÍ PRÁVO

Dříve než přikročíme k samotné deskripci pracovního poměru ve vybraných státech a jejich vzájemné komparaci, je třeba vymezit základní pojmy, se kterými bude tato práce operovat. V rámci této kapitoly se tedy zaměřím na vymezení pracovního práva jako právního odvětví spolu s jeho zásadami a prameny a v jeho rámci pak definuji pracovněprávní vztahy a pracovní poměr.

Právní řád a právo se podle různých kritérií dělí na právní odvětví, přičemž významným kritériem je rozlišení práva soukromého a veřejného, zvláště v kontinentálním právním systému. Toto členění pochází již z římského práva, kde bylo právo děleno na *ius publicum* a *ius privatum*. Nejpřesnější charakteristiku těchto pojmů vytvořil Domitius Ulpianus: „*Publicum ius id est, quod ad statum rei Romanae spectat, privatum, quod ad singulorum utilitatem.*“ (veřejné právo je to, které se týká římského státu, soukromé to, které se týká prospěchu jednotlivců).¹

Pracovní právo je tradičně zařazováno do soukromého práva, kde subjekty mají zásadně rovné postavení.² Ovšem takové jednoznačné zařazení často činí problémy, neboť v tomto odvětví existují nerovnosti v postavení zaměstnance a zaměstnavatele, je zde značné množství kogentních norem a tím i mnoho limitací, což vše přispívá k zařazení pracovního práva mezi odvětví spíše veřejnoprávní. Nicméně, vezmeme-li v úvahu vývoj pracovního práva, jeho sepjetí s právem občanským či principiální základy, na kterých stojí, můžeme se přiklonit k jeho zařazení právě mezi právo soukromé.³

Pracovní právo je samostatné právní odvětví, ovšem můžeme o něm slyšet i jako o derivátu práva občanského.⁴ Aby se určitý soubor právních norem mohl

¹ KINCL, Jaromír, URFUS, Valentin, SKŘEJPEK, Michal. *Římské právo*. 2. vyd. Praha: C. H. BECK, 1995. 386 s. ISBN 80-7179-031-1. S. 55.

² KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 1995. 247 s. ISBN 80-7179-028-1. S. 68.

³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1. S. 34-35.

⁴ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9. S. 128.

přeměnit v právní odvětví, je třeba, aby naplnil tzv. odvětvotvorná kritéria. Těmi rozumíme samostatný předmět, metodu právní regulace, systémovou soudržnost norem a společenskou akceptovatelnost.

Předmět pracovního práva

Předmět pracovního práva je vymezen v § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů⁵ (dále jen „zákoník práce“). V současné době jsou předmětem pracovního práva

- individuální pracovní vztahy vznikající při účasti v pracovním procesu a v souvislosti s ním,
- individuální pracovní vztahy vznikající v souvislosti s uplatňováním na trhu práce a se státní kontrolou pracovního procesu (tzv. vztahy zaměstnanosti),
- vztahy vznikající při sociálním dialogu mezi sociálními partnery.⁶

Metoda právní regulace pracovního práva

V souladu se zařazením pracovního práva mezi soukromoprávní odvětví je metodou právní regulace udávána tradičně tzv. soukromoprávní metoda. Ta se vyznačuje vzájemnou rovností subjektů, používáním dispozitivních právních norem, smluvní volností (autonomií) subjektů právních vztahů apod., což se poté projevuje i v řešení konfliktů mezi těmito subjekty zpravidla třetí nestrannou a nezávislou osobou (zejména orgány veřejné moci).⁷

Systém pracovního práva

Na základě poznatků vědy pracovního práva je toto odvětví děleno na obecnou a zvláštní část.

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. Atlas Consulting [cit. 1. 2. 2013].

⁶ GALVAS op. cit., s. 11.

⁷ GERLOCH op. cit., s. 125.

Obecná část vyjadřuje základní teoretická východiska pracovního práva, zejména pojem a předmět pracovního práva, jeho funkce a základní zásady, prameny a jejich působnost a také pracovněprávní vztahy a jejich prvky.

Zvláštní část pak zahrnuje jednotlivé instituty pracovního práva, jako jsou vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů, pracovní doba, doba odpočinku, odměňování za práci, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní podmínky a odpovědnost. Dále sem patří také aktivní a pasivní nástroje politiky zaměstnanosti, sociální dialog a kolektivní pracovní spory.

Další významné dělení člení pracovní právo na individuální a kolektivní. Individuální pracovní právo zahrnuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a právní vztahy zaměstnanosti. Kolektivní pracovní právo pak upravuje vztahy mezi zaměstnavateli (jejich organizacemi) a zástupci zaměstnanců (odborovými organizacemi, apod.).⁸

1.1 Prameny pracovního práva

Systém pramenů tvoří základní kámen pracovního práva a také jeho obsah. V České republice můžeme za prameny pracovního práva považovat:

- normativní právní akty,
- normativní smlouvy, a to kolektivní a mezinárodní,
- vnitřní předpisy zaměstnavatele,
- soudní rozhodnutí,
- dobré mravy,
- prameny práva Evropské unie.⁹

Mezi normativní právní akty řadíme ústavní zákony, zákony, nařízení vlády a vyhlášky ministerstev.

V rámci normativních smluv jsou podstatné mezinárodní smlouvy uzavírané na poli Mezinárodní organizace práce, které ukládají státům určité povinnosti a přijetí určitých opatření. Další mezinárodní smlouvou, která ukládá

⁸ GALVAS op. cit., s. 16-17.

⁹ Tamtéž, s. 41-42.

povinnosti také subjektům vnitrostátního práva, je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod¹⁰ (dále jen „Úmluva“). V této Úmluvě je zakotven např. zákaz nucené práce (čl. 4 Úmluvy) nebo právo na odborové sdružování (čl. 11 Úmluvy). Dále jsou významné bilaterální smlouvy, které mají účinky inter partes.

Specifický pramen pracovního práva, který je pro něj charakteristický, tvoří kolektivní smlouvy, jež jsou uzavírané zaměstnavatelem nebo subjektem zastupujícím zaměstnavatele a subjektem zastupujícím zaměstnance. Kolektivní smlouvy jsou považovány za pramen práva pouze ve své normativní části, tedy té, která obsahuje obecná ustanovení.¹¹

Co se týká vnitřních předpisů zaměstnavatele, ty jsou pramenem práva pro zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele. Jsou tzv. lokálními prameny práva.¹²

V souvislosti se soudními rozhodnutími je třeba říci, že judikatura soudů vyšší instance má význam z hlediska její argumentační závaznosti.¹³ Můžeme zmínit např. nález Ústavního soudu ze dne 19. 5. 2010, sp. zn. II. ÚS 862/10, kde Ústavní soud uvádí, že „v obecné rovině ve vztahu k závaznosti soudní judikatury by měl být již jednou učiněný výklad, nedojde-li k následnému shledání dostatečných relevantních důvodů podložených racionálními a přesvědčivějšími argumenty, ve svém souhrnu více konformnějšími s právním řádem jako významovým celkem a svědčícími tak pro změnu judikatury, východiskem pro rozhodování následujících případů stejného druhu, a to z pohledu principů právní jistoty, předvídatelnosti práva, ochrany oprávněné důvěry v právo (oprávněného legitimního očekávání) a principu formální spravedlnosti (rovnosti)“.¹⁴

¹⁰ The European Convention on Human Rights. In: *European Court of Human Rights*. [cit. 10. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>.

¹¹ GALVAS op. cit., s. 49.

¹² Tamtéž, s. 50.

¹³ Tamtéž, s. 52.

¹⁴ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19. 5. 2010, sp. zn. II. ÚS 862/10. In: *NALUS* [vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu]. Ústavní soud ČR [cit. 10. 2. 2013]. Dostupný z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=66286&pos=1&cnt=1&typ=result>.

1.2 Zásady pracovního práva

Základní zásady ovládající pracovní právo lze vymezit do několika skupin:

- obecné zásady celého právního řádu;
- obecné zásady soukromého práva;
- zvláštní zásady pracovního práva.¹⁵

Z obecných zásad ovládajících celý právní řád můžeme jmenovat např. zákaz retroaktivity, neznalost zákona neomlouvá, co není zakázáno, je dovoleno, příp. nikdo nesmí být nucen činit to, co zákon neukládá.

Zajímavá je zde zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Zákoník práce prostřednictvím této zásady vymezuje prostor působení tzv. flexicity. Flexicurita je pojem používaný pro základní přístup ke konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí. Samotný pojem je složením slov flexibility a security, tedy sloučením volnosti, pružnosti na straně jedné a ochrany, zabezpečení na straně druhé. Pojetí § 4b zákoníku práce je tedy takové, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od tohoto zákona, jestliže to zákon neomezuje (nezakazuje). Platí tak, že subjekty mohou v pracovněprávních vztazích konat vše, co jim zákon nezakazuje. Flexibilní pojetí tohoto principu je však bohužel vzápětí výrazně omezeno širokým výčtem kogentních ustanovení, od nichž se není možné odchýlit.¹⁶

Vzhledem k tomu, že pracovní právo řadíme do práva soukromého, je samozřejmé, že bude ovlivňováno i zásadami typickými pro soukromé právo. Z těchto zmíníme např. zásadu autonomie vůle, zásadu rovnosti účastníků, ochranu dobré víry či zásadu prevence. Tyto soukromoprávní zásady se s některými specifiky projevují v pracovním právu.

Zásada autonomie umožňuje zejména svobodně učinit či neučinit právní úkon, avšak v této oblasti dochází k jistým omezením na základě veřejného zájmu

¹⁵ GALVAS op. cit., s. 18-19.

¹⁶ HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. *Právník*. 2010, č. 4, s. 373 - 384. In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting [cit. 10. 2. 2013].

a ve spolupůsobení ochranné funkce pracovního práva, tedy např. zaměstnavatel je povinen zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením. V souladu se zásadou autonomie vůle si dále účastníci pracovněprávního vztahu mohou svobodně zvolit obsah úkonu. Ovšem i zde dochází k jistým omezením, a to tím, že některé otázky jsou z této smluvní volnosti vyloučeny. Zásada prevence prostupuje např. celým institutem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁷

Zvláštními zásadami typickými pro pracovní právo rozumíme zásadu práva na práci, úplatnosti práce, zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, zákaz zneužití práva, svobodu práce a zákaz nucené práce, zásadu smluvní, zásadu bezpečných a zdraví neohrožujících podmínek, zásadu práva shromažďovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů.¹⁸

1.3 Pracovněprávní vztahy

Obecná právní teorie definuje právní vztah jako společenský vztah mezi nejméně dvěma konkrétně určenými právními subjekty, upravený právními normami, v němž jsou jeho účastníci nositeli vzájemně spjatých subjektivních práv a právních povinností, které vznikají těmto subjektům přímo nebo zprostředkovaně na základě právních norem.¹⁹ Zkráceně můžeme právní vztah vymežit jako společenský vztah více subjektů, které mají navzájem subjektivní práva a subjektivní povinnosti.²⁰

V souladu s těmito definicemi jsou pracovněprávními vztahy společenské vztahy mezi subjekty, které jsou nositeli vzájemných práv a povinností. S touto definicí si však nevystačíme, proto pod pojmem pracovněprávní vztahy chápeme právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejichž účastníci jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a právních povinností.²¹

¹⁷ GALVAS op. cit., s. 20-26.

¹⁸ Tamtéž, s. 19.

¹⁹ GERLOCH op. cit., s. 159.

²⁰ KNAPP 1995 op. cit., s. 202.

²¹ GALVAS op. cit., s. 87.

Zákoník práce vymezuje pracovněprávní vztahy v § 1 písm. a) a b), a to jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a dále jako právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 zákoníku práce).

Předmětem pracovněprávních vztahů je závislá práce, kterou nám zákoník práce definuje v § 2 jako práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

1.4 Pracovní poměr

Jak jsem již uvedla výše a jak vyplývá z § 3 zákoníku práce, pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů a představuje jádro pracovního práva.

Pracovní poměr je smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu.²²

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou nebo jinou právní skutečností, a to volbou a jmenováním. Vždy je však potřeba souhlasu obou stran, i když by se mohlo zdát, že např. jmenování je jednostranným úkonem.

Právní úprava pracovního poměru je obsažena v části druhé zákoníku práce. Hlava první se věnuje postupům před vznikem pracovního poměru. Hlava druhá upravuje pracovní poměr samotný, jeho vznik a pracovní smlouvu jako základní právní úkon, kterým se pracovní poměr zakládá. V třetí hlavě této části najdeme změny pracovního poměru a ve čtvrté hlavě skončení pracovního poměru.

²² GALVAS op. cit., s. 227.

2 PRÁVNÍ SYSTÉMY

Na celém světě existuje mnoho právních řádů, přičemž by se dalo říci, že každý z nich je jiný, neboť se vyvíjely za různých historických a sociálních okolností a podmínek. Přesto můžeme pozorovat, že některé z nich vykazují jisté podobnosti. Právní řády států tak můžeme třídit podle různých kritérií do určitých geografických oblastí a na základě uvedených podobností se vytvářejí tzv. velké právní systémy nebo též právní kultury. V rámci této kapitoly se budu zabývat vymezením těchto právních systémů a zaměřím se na ty, které jsou rozhodné pro tuto práci.

Pojem právní kultura má dva významy. Právní kulturou rozumíme součást lidské kultury, jež je jedním z projevů míry vyspělosti lidské civilizace, a také způsob tvorby, interpretace a aplikace právních norem, tedy i právní systém se všemi jeho specifiky, a v důsledku toho i pojetí legality.²³

Pod označením typ právní kultury (právní systém) chápeme velký právní systém, zahrnující několik právních řádů, které se vyznačují shodnými rysy ve způsobu tvorby, interpretace a aplikace práva.²⁴

Velké právní systémy jsou tedy určeny geograficky. Velkými se tyto systémy nazývají proto, že se jimi rozumějí systémy charakteristické pro větší počet zemí.²⁵ Klasifikaci právních systémů podává každý autor rozdílně. Pro účely této práce přijímám následující klasifikaci, která je ve své podstatě výsledkem shody více autorů. Základními právními systémy tedy jsou:

- a) kontinentální - charakterizovaný především jako psané právo,
- b) angloamerický - v němž převažuje právo nepsané,
- c) islámský.²⁶

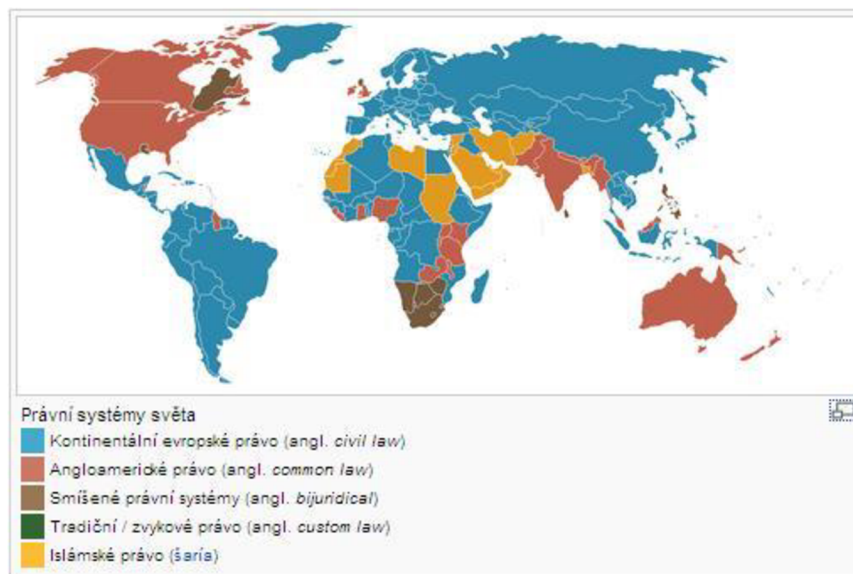
²³ GERLOCH op. cit., s. 112.

²⁴ Tamtéž, s. 112.

²⁵ KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy (Úvod do srovnávací právní vědy)*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 1996. 248 s. ISBN 80-7179-089-3. S. 52.

²⁶ Tamtéž, s. 106.

Rozšíření těchto hlavních systémů ve světě nám ukazuje následující obrázek.



Obrázek 1: Právní systémy - rozšíření ve světě

V rámci diplomové práce se budu pohybovat ve dvou hlavních právních systémech, a to v kontinentálním a angloamerickém. Těmto systémům se nyní budu více věnovat.

2.1 Angloamerický právní systém

Angloamerický právní systém, někdy též zvaný jako systém *common law* (zejména v Anglii), se uplatňuje v rámci Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku. Výjimku představuje Skotsko, kde se setkává angloamerická i kontinentální právní kultura a tím se zde vytváří smíšený právní systém. Další odlišnosti najdeme v Severním Irsku, kde mají poněkud jinou soudní strukturu, různé procesy a v některých případech aplikují odlišná ustanovení hmotného práva. V průběhu doby se *common law* rozšířilo do starých britských kolonií a do zemí Commonwealthu. Jak uvádí ve své publikaci Penny Darbyshire PH. D., M. A.: „*Anglický právní systém bych nazvala matkou všech common law systémů světa.*“²⁷ Angloamerický právní systém se tedy postupně rozšířil do Spojených států amerických, Kanady, Austrálie, na Nový Zéland a do dalších britských kolonií.

²⁷ DARBYSHIRE, Penny. *Eddey & Darbyshire on the English legal system*. 7th ed. London: Sweet & Maxwell, 2001. 381 s. ISBN 0421787902. S. 10.

V důsledku toho můžeme v rámci tohoto systému rozlišovat různé subsystemy:

- a) anglický,
- b) americký,
- c) kanadský,
- d) australský,
- e) novozélandský,
- f) indický,
- g) právo Irské republiky,
- h) právo ostatních států, které vznikly dekolonizací Britského impéria²⁸,

z nichž nejvýznamnější je pro nás právě subsystem anglický a americký.

Jak jsem již zmínila, pojem common law může označovat celou angloamerickou právní kulturu, ovšem v užším slova smyslu má toto spojení význam obecného práva jako části práva Velké Británie, které je čím dál více doplňováno tzv. *statute law*, tedy statutárním právem tvořeným zákony a právními předpisy.²⁹

Je to právě toto statutární právo, které v poslední době získává na významu, i když angloamerický právní systém bývá obecně charakterizován jako systém soudcovského práva. To můžeme vysvětlit tak, že soudce v něm má zvláštní postavení spočívající v tom, že právo nejen nalézá, ale také vytváří.³⁰ Vznikají tak soudní precedenty neboli *case law*, příp. *judge-made law*.

2.2 Kontinentální právní systém

Kontinentálním právním systémem rozumíme systém práva, který se vyvinul na základě recepce práva římského. Kontinentální se nazývá proto, že byl vytvořen na evropském kontinentu a odtud potom rozšířen i do jiných zemí.

Základním rysem tohoto systému je, že se jedná o systém psaného práva (*lex scripta*). Na rozdíl od právního systému angloamerického, kde soudce právo

²⁸ KNAPP 1996 op. cit., s. 164.

²⁹ GERLOCH op. cit., s. 114.

³⁰ KNAPP 1996 op. cit., s. 165.

nalézá a zároveň vytváří, v kontinentálním právním systému soudce právo pouze nalézá. V některých právních systémech patřících do této kultury však rozhodování vyšších soudů má značný význam při interpretaci práva a jeho utváření a je považováno i za subsidiární pramen práva.³¹

V rámci kontinentálního právního systému můžeme rozlišit tyto subsystemy:

- francouzský,
- rakouský,
- německý,
- švýcarský,
- skandinávský,
- latinskoamerický
- a již zaniklý podsystém sovětský, resp. socialistický.

V anglické literatuře se pro tento systém používá označení civil law.

2.3 Velké právní systémy a Česká republika

České právo od počátku náleželo a stále náleží ke kontinentálnímu právnímu systému. Původní česká tradice byla zakotvena již ve 13. století v zemských deskách. Poté ve 14. století došlo v českých zemích k recepci římského práva, a to Královským horním právem (*Ius regale montanorum*).³²

Vlivem vlády Habsburků však české právní myšlení a tradice ustupovaly do pozadí a později byly nahrazeny rakouským právem a jeho tradicemi, když došlo k vydání Všeobecného občanského zákoníku (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*) v roce 1811. Tento významný kodex byl pak recepčním zákonem č. 11/1918 převzat v Československu a spolu s ním i rakouské právo. Československo tedy patřilo do rakouského subsystemu kontinentálního práva, alespoň co se týká jeho západní části, tedy území dnešní České republiky. Část tvořící dnešní území Slovenské republiky byla ovlivňována uherským zvykovým právem.

³¹ KNAPP 1996 op cit., s. 112-113.

³² Tamtéž, s. 118-119.

V období protektorátu bylo na území Čech a Moravy zavedeno právo německé, ale toto právní myšlení nemělo na české právo významný vliv.

Teprve v roce 1950 byl odstraněn výše zmíněný dualismus právní úpravy a začal na celém území Československa platit jednotný občanský zákoník č. 141/1950 Sb. Tento zákoník byl nakonec nahrazen občanským zákoníkem č. 40/1964 Sb. a tím se české právo z okruhu rakouského dostává do subsystému sovětského.³³ Tento občanský zákoník platí v českých zemích dodnes. Tato velmi stará, novelami poněkud rozbitá právní úprava, volala po ucelené kodifikaci.

Kodifikační snahy vyvrcholily přijetím zákona č. 89/2012 Sb. s účinností od 1. 1. 2014 a občanský zákoník dostává po padesáti letech svého působení zcela nový kabát. Tento nový občanský zákoník zahrnuje materii občanského práva, části obchodního práva a rodinného práva.

³³ KNAPP 1996 op. cit., s. 118-119.

3 SPOJENÉ STÁTY AMERICKÉ

Právo Spojených států amerických spadá pod angloamerickou právní kulturu. Konkrétně se jedná o americký subsystem. Původně se americké právo skládalo převážně z tzv. *case law*, tedy z precedenčního nebo soudcovského práva. Od 19. století však nabývá na významu tzv. *statutory law*, tedy psané právo, které nyní existuje jak na federální tak na státní úrovni.

Všechny veřejné zákony jsou uspořádány v 50 oblastech nazvaných *Titles* v tzv. United States Code³⁴ (dále jen „US Code“). Dalším významným kodexem je Code of Federal Regulations³⁵ (dále jen „CFR“), kde jsou publikovány akty autorizované Kongresem, případně Prezidentem.

Americký právní systém je založen na principech, které byly do nové země přivezeny Brity. Tento systém, jak jsem již zmínila nazývaný také systém *common law*, byl v nových britských koloniích postupně přejímán a modifikován. Spojené státy americké přijaly anglické právo po prohlášení nezávislosti v roce 1776. Jedinou výjimkou v rámci této země je stát Louisiana. Ten byl Spojeným státům prodán Napoleonem až v roce 1803 a následoval pak tradici nikoli anglickou, nýbrž francouzskou, a s ní i francouzské kontinentální právo.³⁶

Pracovní právo ve Spojených státech je složením statutárního psaného práva a *common law*. Zákony mají původ nejen v národní právní úpravě, ale také v úpravě všech 50 států a tisíců místních jurisdikcí napříč celou zemí. Proto musí zaměstnanec i zaměstnavatel věnovat pozornost všem těmto třem úrovním a vzájemné interakci různých zákonů.³⁷

³⁴ SPOJENÉ STÁTY AMERICKÉ. United States Code. In: *Legal Information Institute*. Cornell Law School [cit. 10. 3. 2013]. Dostupný z: <http://www.law.cornell.edu/uscode/text>.

³⁵ SPOJENÉ STÁTY AMERICKÉ. Code of Federal Regulations. In: *U. S. Government Printing Office*. Washington. [cit. 10. 3. 2013]. Dostupný z: <http://www.ecfr.gov/cgi-bin/ECFR?SID=41e6cf06f7be16075cbc2f7052b09b14&page=browse>.

³⁶ KRAŠNICKA, Izabela. *Introduction to the American Legal System*. Białystok: Temida 2, 2008. ISBN 987-83-89620-57-6. S. 21.

³⁷ SCHWARTZ, Jason, LUCAS, Andrea. *The Mobile Executive: US Employment Law* [online]. London: International Bar Association, 2012 [cit. 10. 3. 2013]. ISSN 1467632X. Dostupný z: <http://search.proquest.com/docview/1173743025/fulltext/13CBF6A4603365EA89C/2?accountid=16531>.

3.1 Right to work

Right to work - právo na práci je významným pojmem práva Spojených států, ovšem v úplně jiném pojetí než je známo v České republice. Právo na práci v americkém pojetí v sobě skrývá právo pracovníků zvolit si, zda vstoupí do odborové organizace či nikoli.

Strany měly mnoho volnosti ve stanovení podmínek smluv, ale přijetím zákona National Labor Relations Act 1935 došlo k závažnému omezení zaměstnanců a zaměstnavatelů uzavírat podmínky v rámci kolektivního vyjednávání. Odbory se staly hlavní silou v této oblasti a kontrolovaly, kdo bude přijat, neboť členství v odborové organizaci bylo podmínkou vzniku pracovního poměru. K uvolnění této situace došlo přijetím zákona Labor-Management Relations Act 1947 (nazývaného také Taft-Harley Act). Ve svém ustanovení sekce 14b umožňuje, aby státy přijaly legislativu obsahující „právo na práci“, která znamená, že pracovník se může rozhodnout, zda do odborů vstoupí či nikoliv.³⁸

V současné době má ve Spojených státech 22 států legislativu obsahující právo na práci. Jsou jimi: Alabama, Arizona, Arkansas, Florida, Georgia, Idaho, Iowa, Jižní Karolina, Jižní Dakota, Kansas, Louisiana, Mississippi, Nebraska, Nevada, Oklahoma, Severní Karolina, Severní Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Virginia, a Wyoming.

Nutno podotknout, že 60% Američanů žilo v těchto státech podporujících pracovně příznivou legislativu před rokem 2010³⁹, v současnosti to může být i více.

3.2 Přijímání zaměstnanců

V průběhu přijímání zaměstnanců může vzniknout mnoho právních problémů a tento proces v sobě zahrnuje několik právních aspektů. Aplikuje se zde množství

³⁸ VEDDER, Richard. *Right-to-work laws: Liberty, prosperity, and quality of life* [online]. Washington: Cato Institute, 2010 [cit. 10. 3. 2013]. ISSN 02733072. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/195576598/13CC4C711DD7CE5B344/4?accountid=16531>.

³⁹ Tamtéž.

právních předpisů v různých okamžicích, a proto se některým jevům v této souvislosti budu věnovat.

V souvislosti s přijímáním zaměstnanců je prvním místem, kde se může uchazeč setkat s problémy, pracovní pohovor. Existují nezákonné otázky, na které by se zaměstnavatel neměl ptát. Jejich legalita spadá pod článek VII Civil Rights Act 1964, který uvádí, že je nezákonné, aby společnosti diskriminovaly (tedy např. odmítly přijmout, propustily, klasifikovaly, apod.) jakéhokoli jednatelce v oblasti náhrady škody, podmínek nebo pracovních výhod z důvodu jeho rasy, barvy pleti, náboženství, pohlaví nebo národnosti.⁴⁰

Výjimkou z uvedeného zákazu diskriminace je existence tzv. *bona fide occupational qualifications*, tedy existence oprávněných požadavků na pracovní místo. Dle příslušného ustanovení není nezákonné, pokud zaměstnavatel rozlišuje zaměstnance na základě náboženství, pohlaví nebo národnosti, pokud tyto tvoří kvalifikační požadavky, které jsou rozumně potřebné pro fungování společnosti či pracovní pozici. Stejně tak není nezákonné přijímání nebo zaměstnávání osob s určitým náboženstvím ve školách, univerzitách nebo jiných institucích, které jsou takovým náboženstvím kontrolovány, vlastněny či podporovány, nebo tyto instituce směřují k propagaci takového náboženství.⁴¹

3.3 Vznik pracovního poměru

Většina pracovních poměrů je založena zpravidla dohodou zaměstnavatele a zaměstnance. Dohoda může být výslovná nebo implicitní, dovozená např. z chování subjektů. V některých případech mají strany mezi sebou pouze ústní dohodu o tom, jakou práci bude zaměstnanec vykonávat a za jaké ohodnocení. Přesto můžeme doporučit písemnou formu a sepsání pracovní smlouvy. Ty mohou mít různé formy, např. všichni zaměstnanci podepisují stejnou (stejně vypadající) pracovní smlouvu se stejnými podmínkami a náležitostmi, nebo má každý zaměstnanec individuální pracovní smlouvu, která je jedinečná a platí pouze pro něj.

⁴⁰ US Code, Title 42, Chapter 21, Subchapter VI, § 2000e-2 (a).

⁴¹ Tamtéž, Title 42, Chapter 21, Subchapter VI, § 2000e-2 (e).

Osoba zaměstnance

Z hlediska vzniku pracovního poměru je třeba se zabývat také tím, kdo může do takového vztahu vstoupit. Spojené státy mají právní úpravu tzv. dětské práce, stejně jako některé další země. Pro osobu zaměstnance stanoví Fair Labor Standards Act minimální věkovou hranici, a to 14 let věku. V některých odvětvích může být požadován věk 18 let. Podrobné podmínky pro práci dětí se pak zpravidla liší stát od státu.

Pro mladistvé mezi 14-16 lety věku jsou stanovena zvláštní pravidla, která jsou stanovena zejména v Code of Federal Regulations⁴². Ten obsahuje demonstrativní výčet zaměstnání, která jsou pro mladistvé ve věku 14 a 15 let zakázána, a dále také ta, která vykonávat mohou.

Příkladem zakázaných zaměstnání jsou práce ve výrobě, důlní činnost, obsluha, čištění či opravy sekaček na trávu, golfových vozíků, zdvihacích zařízení, řezačů, fréz a podobných strojů, výškové a lešenářské práce, dále také některé pečení či vaření, práce v chladicích boxech při zpracování masa, odchyt zvířat za účelem prodeje, překupnictví, apod.

Zajímavostí je, že omezení v podobě hranice 14 let neplatí pro děti, které jsou zaměstnávány svými rodiči nebo opatrovníky.⁴³ Výjimkou v tomto případě je důlní činnost a ta zaměstnání, kde je požadován minimální věk 18 let.

3.4 Obsah pracovní smlouvy

Nejzákladnějšími informacemi, které by měla pracovní smlouva obsahovat, jsou datum nástupu do práce a doba trvání pracovního poměru, dále plat a benefity zaměstnance, jeho práva, případně povinnosti.

Strany si mohou dále dle své vlastní vůle v pracovní smlouvě stanovit další pravidla v podobě různých doložek a ujednání. Mezi těmito běžnými elementy,

⁴² CFR, Title 29, Part 570, Subpart C, § 570.33, § 570.34.

⁴³ *Youth & Labor* [online]. U. S. Department of Labor [cit. 12. 3. 2013]. Dostupný z: <http://www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/employmentparents.htm>.

které se mohou nebo nemusí vyskytovat v pracovních smlouvách, můžeme jmenovat následující⁴⁴:

- dohoda o důvěryhodnosti - zaměstnanec se zavazuje, že nebude sdílet jakékoli informace a podrobnosti o obchodním tajemství zaměstnavatele, jeho procesy, plány, data či postupy,
- konkurenční doložka - zaměstnanec se zavazuje, že po skončení pracovního poměru nebude po nějakou dobu pracovat u konkurenční společnosti, nebo jiné obdobné společnosti, či že nezaloží společnost, která by mohla původnímu zaměstnavateli konkurovat,
- výhrada vlastnictví vynálezů - zaměstnanec souhlasí, že cokoli, co vynalezne či vymyslí v rámci svého zaměstnání, je považováno za vynález a vlastnictví zaměstnavatele,
- doložka nejvyššího úsilí - zaměstnanec se zavazuje, že bude pracovat dle svých nejlepších schopností a dovedností, a že bude ke svému zaměstnavateli loajální,
- doložka „žádné další kompenzace“ - tato doložka říká, že pokud se zaměstnanec stane ředitelem nebo členem výboru, nebude oprávněn k doplňkové kompenzaci za tuto práci,
- rozhodčí doložka,
- volba práva - strany si mohou zvolit stát, dle jehož práva se bude řídit jejich případný spor.

Tento výčet různých doložek v pracovních smlouvách není vyčerpávající, strany si mohou sjednat i další podmínky, vždy v souladu se zákony.

3.5 Skončení pracovního poměru

V právu Spojených států je velmi důležitá doktrína employment at-will, která prostupuje v podstatě celým pracovním právem. O této doktríně pojednává samostatný oddíl. Strany pracovní smlouvy tak mohou rozhodnout o vzniku a zániku jejich vztahu, s určitými výjimkami, které zmíněný oddíl specifikuje.

⁴⁴ *Employment Contracts and Compensation Agreements* [online]. California: FindLaw, Thomson Reuters [cit. 12. 3. 2013]. Dostupné z: <http://employment.findlaw.com/hiring-process/employment-contracts-and-compensation-agreements.html>.

Strany si mohou také sjednat smlouvu na dobu určitou a zakázat skončení pracovního poměru během trvání pracovní smlouvy, tedy vyloučit možnost ukončit takovou smlouvu před uplynutím sjednané doby.

3.5.1 At-will employment

V rámci skončení pracovního poměru je důležitá tzv. doktrína at-will employment, která je ve Spojených státech zakotvena. Historicky měla výrazný vliv na pracovní právo, ale v dnešní době státy a v jejich rámci zejména soudy směřují k jejímu omezování a zužování její interpretace ve prospěch ochrany zaměstnanců a jejich práv.

Tato doktrína stanoví, že zaměstnavatel by měl mít svobodu v tom, zda zaměstnance propustí anebo jej bude dále zaměstnávat, a to na základě své vůle, bez důvodu, z dobrého důvodu, ale i ze špatného důvodu, aniž by byl vinen za nezákonný akt. Doktrína zároveň vyjadřuje i právo zaměstnance vykonat toto své právo stejným způsobem, ve stejném rozsahu a ze stejných důvodů jako zaměstnavatel.⁴⁵

Odůvodněním pro uplatňování doktríny at-will bylo to, že omezení ukončení pracovního poměru nebyla konzistentní s filozofií laissez-faire, která byla dominantní ve Spojených státech. Tak tedy „americkým pravidlem“ se stalo to, že pracovní smlouva uzavřená na dobu neurčitou mohla být ukončena dle vůle kterékoli strany.

Od roku 1980 začala být tato doktrína postupně omezována a byly z ní vytvořeny výjimky v rámci ochrany proti neoprávněnému zrušení smlouvy. Jsou jimi zejména: výjimka veřejného zájmu či společenského soužití, výjimka existence implicitní smlouvy. Menšina států uznává i implicitní závazek dobré víry a čestného jednání.⁴⁶ Pro zajímavost můžeme uvést, že Florida, Georgia, Louisiana a Rhode Island neuznávají ani jednu z uvedených výjimek.

⁴⁵ SENTELL, Ed, ROBINS, Randall. *Employment at-will* [online]. Cullowhee: The DreamCatchers Group, LLC, 2008 [cit. 10. 3. 2013]. ISSN 15440036. Dostupný z: <http://search.proquest.com/docview/216238320/fulltext?accountid=16531>.

⁴⁶ Tamtéž.

3.5.2 Propuštění

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatel může zaměstnance propustit kdykoliv, z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu.

Pokud však zaměstnavatel plánuje zavřít podnik nebo hromadně propouštět (zejména ve velkých společnostech), ukládá mu Workers' Adjustment Retraining and Notification Act 1989, aby učinil o tomto záměru oznámení nejméně 60 dní předem.⁴⁷ Existují zde určité výjimky, kdy tato doba může být kratší nebo delší.

Neoprávněné propuštění

Ve spojení s výše zmíněnou doktrínou at-will je důležité neoprávněné propuštění (tzv. wrongful discharge). Přesto, že je pracovní smlouva sjednána jako ukončitelná dle vůle, může se v některých situacích jednat o neoprávněné propuštění, kdy zákon proti takovému skončení pracovního poměru poskytuje zaměstnanci jistou ochranu.

Zákony proti neoprávněnému propuštění v podstatě tvoří všechny tři výše zmíněné výjimky z doktríny at-will.

Nejrozšířenější výjimka zabraňuje ukončení smlouvy z důvodů, které porušují veřejný zájem státu nebo společenské soužití. Tak zaměstnavatel nemůže propustit zaměstnance za to, že uplatní svůj nárok na odškodnění poté, co utrpěl pracovní úraz, nebo za to, že zaměstnanec poskytl vládě informace o porušování práva, odmítl porušit právo na žádost zaměstnavatele, apod. Nesmí jej na základě těchto skutečností ani diskriminovat, což můžeme najít i v US Code.⁴⁸ Tato výjimka je uznávaná ve 43 státech.

Další výjimkou, kterou uznává 38 států, je existence implicitní smlouvy. Tato výjimka se aplikuje v případě, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem byla uzavřena implicitní smlouva.

⁴⁷ US Code, Title 29, Chapter 23, § 2102.

⁴⁸ Tamtéž, Title 29, Chapter 8, § 218c.

Menšinovou výjimkou, uznávanou pouze v 11 státech, je závazek dobré víry a čestného jednání. Tato výjimka se nejvíce odklání od doktríny at-will. Je interpretována tak, že zaměstnavatelova personální rozhodnutí podléhají spravedlivým důvodům, případně že ukončení pracovního poměru ve zlé víře nebo jí motivované jsou zakázána.⁴⁹

Wrongful discharge však nemusí být spojen pouze s diskriminací, ale například s propuštěním před uplynutím sjednané doby zaměstnání a při porušení pracovní smlouvy. Další neoprávněné propuštění nastává, pokud zaměstnavatel úmyslně pomluvil zaměstnance za účelem ospravedlnění jeho propuštění. Tento případ se nazývá defamace (defamation). Jako příklad můžeme uvést situaci, kdy zaměstnavatel falešně obvinil zaměstnance z krádeže jen proto, aby s ním mohl pracovní poměr ukončit.⁵⁰

Nepřímé propuštění

Nepřímé propuštění, tzv. constructive discharge, nastává tehdy, pokud zaměstnanec podá výpověď ze zaměstnání v důsledku předchozího chování zaměstnavatele. Důvodem je, že zaměstnavatel učinil pracovní podmínky netolerovatelnými nebo dovolil, aby takové podmínky existovaly, a každý rozumný zaměstnanec by takové zaměstnání také ukončil, pokud by těmto podmínkám čelil.⁵¹ Tomuto způsobu ukončení se říká také rezignace zaměstnance.

Pro úplnost můžeme uvést definici nepřímého propuštění, kterou uvádí Black's Law Dictionary⁵²: *Constructive discharge je situace, kdy zaměstnavatel učiní pracovní podmínky tak mizerné, že zaměstnanec musí práci opustit.*

⁴⁹ SENTELL op. cit.

⁵⁰ *Firing & Wrongful Termination* [online]. Justia.com [cit. 15. 3. 2013]. Dostupný z: <http://www.justia.com/employment/firing-wrongful-termination/>.

⁵¹ Tamtéž.

⁵² *The Law Dictionary* [online]. Black's Law Dictionary Free [cit. 15. 3. 2013]. Dostupný z: <http://thelawdictionary.org/>.

V případě soudního sporu zaměstnanec nemusí prokázat úmysl zaměstnavatele, ale pouze to, že zaměstnavatel vědomě dovolil, aby takové podmínky existovaly.⁵³

Ne vše, co se zaměstnanci nelíbí, je však považováno za nepřímé propuštění. Soudy musí vždy zvažovat všechny dostupné faktory a okolnosti případu. Běžně se bude zvažovat negativní efekt na zaměstnancovu prestiž a dále také to, zda byl zaměstnanec zaměstnavatelovými činy zahanben. V případě, že však zaměstnanec odejde ze zaměstnání, aniž by dal zaměstnavateli možnost problém vyřešit, nejedná se o nepřímé propuštění.⁵⁴

⁵³ CALVASINA, Gerald, CALVASINA, Richard, CALVASINA, Eugene. *Constructive discharge and the affirmative defense* [online]. Cullowhee: The DreamCatchers Group, LLC, 2003. [cit. 15. 3. 2013]. Dostupný z: <http://search.proquest.com/docview/192409677/fulltext?accountid=16531>.

⁵⁴ Tamtéž.

4 SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA

Právo Spojeného království Velké Británie a Severního Irska řadíme do angloamerické právní kultury, stejně jako právo americké. Toto právo spadá v rámci angloamerického právního systému pod subsystem anglický. Pro účely této práce budu nadále pro tuto zemi používat zkrácené označení Spojené království.

Před druhou polovinou 19. století byl zaměstnanecký vztah vnímán jako vztah vyplývající ze statutu sluhy. Tento vztah byl zařazován mezi tři základní soukromé vztahy, spolu se vztahem manžela s manželkou a rodiče s dítětem. Během 19. a 20. století došlo k přesunu směrem k písemné pracovní smlouvě. Smluvní teorie nabývá na významu a pracovní právo se přesouvá k individuální kontraktaci.

Pro pracovní právo ve Spojeném království je důležité rozlišení subjektů vstupujících do zaměstnaneckých vztahů. Stěžejní je pro nás rozpoznat, zda člověk vstupuje do pracovněprávního vztahu jako zaměstnanec anebo jako tzv. self-employed person, tedy jako osoba samostatně zaměstnaná, samostatně výdělečně činná.

Definici zaměstnance najdeme např. v Employment Rights Act 1996⁵⁵ (dále jen „Employment Rights Act“), v části 14., kapitole třetí, sekci 230 (1), případně také v Trade Union and Labour Relations Act 1992⁵⁶, části sedmé, sekci 295 (1). Tato ustanovení shodně říkají, že zaměstnancem je „osoba, která pracuje nebo (v případě, že zaměstnání již skončilo) pracovala na základě pracovní smlouvy“.

⁵⁵ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Employment Rights Act 1996. In: *legislation.gov.uk*. The National Archives. [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18?timeline=true>.

⁵⁶ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Trade Union and Labour Relations Act 1992. In: *legislation.gov.uk*. The National Archives. [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52?timeline=true>.

Zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné mají různé postavení a oba tyto typy pracovní činnosti nesou výhody i nevýhody. Z dlouhodobého hlediska je výhodnější být zaměstnancem, a to proto, že většina moderní legislativy jako např. z oblasti bezpečnosti, práv sociálního zabezpečení, neoprávněného propuštění je aplikována právě na zaměstnance.⁵⁷ Podstatný je i fakt, že postavení zaměstnance jej kvalifikuje pro více práv na ochranu jako např. neoprávněné propuštění, odškodné při výpovědi z důvodu nadbytečnosti, apod.

4.1 Přijímání zaměstnanců

Vzniku pracovního poměru předchází proces přijímání zaměstnanců, bez něhož by pracovní poměr nemohl ani vzniknout. Proto se tato podkapitola bude věnovat problematice přijímacího procesu.

Přijímání zaměstnanců bylo vždy ponecháváno na uvážení zaměstnavatele. Ten měl naprostou svobodu v rozhodování, jestli určitého jednotlivce přijme, či nikoliv. Tento přístup byl zakořeněn ve filozofii laissez-faire a také v rozhodnutí Allen v. Flood 1898 AC 1, kdy soud řekl, že zaměstnavatel může odmítnout zaměstnat určitého jednotlivce z jakýchkoli myslitelných chybných, rozmarných, zlomyslných či morálně zavrženíhodných důvodů, ale ten (jednotlivec) nemá žádné právo podat proti němu žalobu. Odepření zaměstnání na základě pohlaví, rasy, manželského stavu, postižení nebo z jiného důvodu nebylo nezákonné a soudy se jen málo snažily vynutit rovnost v zaměstnání.⁵⁸

V současné době je však vše jinak a základním předpisem v této oblasti je Equality Act 2010⁵⁹ (dále jen „Equality Act“). Equality Act zakazuje diskriminaci v rámci všech stádií zaměstnání, jako jsou např.:

- výběr zaměstnanců,
- podmínky, na základě kterých je zaměstnání nabízeno,
- přístup k povýšení, přeložení, zácviku,

⁵⁷ SMITH, Ian, BAKER, Aaron. *Smith & Wood's employment law*. 10th ed. Oxford: Oxford University Press, 2010. 744 s. ISBN 978-0-19-956554-2. S. 45-47.

⁵⁸ Tamtéž, s. 275.

⁵⁹ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Equality Act 2010. In: legislation.gov.uk. The National Archives. [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15>.

- oblasti benefitů,
- propuštění.⁶⁰

V části páté, kapitole první, sekci 39 (1) Equality Act je konkrétně uvedeno, že zaměstnavatel nesmí diskriminovat osobu ucházející se o zaměstnání při rozhodování, komu nabídne práci, dále v podmínkách, za kterých je práce nabízena, a také v nenabídnutí zaměstnání.

Z těchto pravidel existují určité výjimky, které jsou uvedeny v doplňku č. 9 k Equality Act. Obsahuje zákonné výjimky z odpovědnosti za neoprávněnou diskriminaci. Jedná se o případy, kdy chráněná hodnota představuje podstatný profesní požadavek. Osoba (zaměstnavatel) musí prokázat, že se jedná o profesní požadavek, aplikace tohoto požadavku je přiměřeným prostředkem k dosažení legitimního cíle a uchazeč požadavek nespĺňuje nebo má zaměstnavatel rozumné důvody pro nespokojenost se splněním požadavku.

4.2 Vznik pracovního poměru

Obecně je v rámci anglického práva možné vstoupit do pracovněprávního vztahu, tedy uzavřít pracovní smlouvu, ústně. Pracovní smlouva nemusí být uzavřena písemně, ale některé zvláštní pracovní smlouvy mohou být požadovány v písemné formě.

Důležitým právem zaměstnance je právo na tzv. *written statement of employment particulars*, tedy písemné oznámení detailů pracovního poměru, dle části první Employment Rights Act. Zaměstnavatel je tedy povinen dát zaměstnanci toto oznámení, pokud pracovní poměr trvá déle než jeden měsíc. Tento dokument není pracovní smlouvou, ale je důkazem o existenci pracovní smlouvy. Musí být vyhotoven a předán do dvou měsíců ode dne počátku pracovního poměru, tedy ode dne, kdy osoba-zaměstnanec přijme nabízenou práci od zaměstnavatele.⁶¹ Toto právo tedy náleží pouze zaměstnanci (definici zaměstnance viz výše). Tuto skutečnost uvádí sám Employment Rights Act v části

⁶⁰ SMITH op. cit., s. 281.

⁶¹ Tamtéž, s. 79-83.

první, sekci 5 (1). V Severním Irsku musí tento dokument obsahovat např. i všechna disciplinární pravidla a procedury.

Osoba zaměstnance

Stejně jako ve Spojených státech i ve Spojeném království najdeme legislativu upravující práci dětí. Nejnižší požadovaný věk pro zaměstnance je v některých oblastech stanoven na 13 let. Od tohoto věku mohou mladiství pracovat pouze na částečný úvazek. Výjimku tvoří děti, které pracují v oblasti televize, divadla nebo modelingu, ty mohou pracovat i dříve. V těchto sférách však děti potřebují tzv. provozovatelskou licenci, kterou vydává místní úřad, a to po konzultaci s učitelem. Přitom se má dbát na to, aby netrpělo vzdělání dítěte.

Children and Young Persons Act 1933⁶² ve své sekci 18 (1)(a) stanoví, že žádné dítě nesmí být zaměstnáváno, pokud je mladší 14 let. Sekce 18 (2) pak uvádí, že místní úřady mohou přijmout předpisy, které povolují příležitostnou práci dětí ve věku 13 let, a to pokud jsou zaměstnáváni jejich rodiči nebo opatrovníky v lehkém zemědělství nebo zahradnictví. Dále pak mohou povolit práci třináctiletých dětí v kategorii lehkých prací, které jsou příslušným předpisem vymezeny.

Pracovat na plný úvazek mohou děti po dosažení tzv. *minimum school leaving age*, tedy v podstatě po dokončení povinné školní docházky. Tento věk je stanoven na 16 let (přesněji na poslední pátek měsíce června v akademickém roce, ve kterém dosáhli 16 let). Od tohoto okamžiku mohou pracovat na plný úvazek. Po dosažení 18. roku věku se na ně začínají vztahovat klasická pravidla jako pro dospělé pracovníky.

4.3 Obsah pracovní smlouvy

Obsahem pracovní smlouvy jsou výslovné i skryté, tzv. implicitní, smluvní podmínky pocházející buď z common law nebo ze statutárního práva Spojeného

⁶² SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Children and Young Persons Act 1933. In: *legislation.gov.uk*. National Archives [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12>.

království. Ideálním řešením je, pokud jsou podmínky stanoveny výslovně, jasné a přesně, ovšem v praxi se tak málokdy děje.

Obecně je na úvaze stran, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, jak určí obsah a podmínky smlouvy. Existují ovšem jistá zákonná ustanovení, která určují některé obsahové náležitosti jako je např. právě Employment Rights Act a *written statement of employment particulars*, jak jsem zmínila již dříve. Tento dokument udává hlavní podmínky, které musí být stanoveny písemně.⁶³ Z těchto podmínek můžeme například uvést následující: jména obou stran, datum nástupu do práce, výše odměny nebo způsob jejího vypočtení spolu s intervaly, ve kterých bude odměna vyplácena, podmínky vztahující se k pracovní době, výpovědní lhůta, druh práce nebo popis práce, kolektivní smlouvy, které přímo ovlivňují pracovní podmínky, apod.⁶⁴

Výslovná podmínka nemusí být dohodnuta písemně, ovšem v případě ústní dohody se tyto skutečnosti obtížně prokazují. V případě, že písemná smlouva stanovuje výslovnou podmínku s odkazem na jiný dokument, je nejvhodnější tento dokument inkorporovat do smlouvy speciálním ustanovením a připojit jej k samotné smlouvě anebo stanovit, kde je k nalezení.⁶⁵ Pokud se strany rozhodnou písemně určit výslovné podmínky, měly by zejména dbát na to, aby byly přesné.

Přestože jsou splněny zákonné požadavky na písemná ustanovení, v každé pracovní smlouvě budou určité oblasti, které zůstanou výslovnými podmínkami nepokryté. V případě sporu ohledně takových otázek se tak soud bude muset uchýlit k implicitním podmínkám. V rámci pracovního práva je povaha této implikace subjektivní, nikoli objektivní. Soud by na ni měl nahlížet v souladu se záměrem stran v čase uzavření smlouvy a neměl by implikovat podmínky pouze proto, že se zdají být (objektivně) rozumné.⁶⁶

⁶³ SMITH op. cit., s. 115.

⁶⁴ Employment Rights Act, Part I, Section 1(3), (4).

⁶⁵ SMITH op. cit., s. 116.

⁶⁶ Tamtéž, s. 120.

Zdroji implicitních podmínek jsou kolektivní smlouvy (kolektivní vyjednávání), obyčej, pracovní pravidla (řády), firemní příručky a politická prohlášení.⁶⁷

Kolektivní vyjednávání

Samotné kolektivní vyjednávání obecně není vynutitelné sdružením, ani zaměstnavatelem, kteří na jeho základě uzavírají kolektivní smlouvu. Vzhledem k tomu, že jednotlivec je třetí stranou a nikoli účastníkem kolektivního vyjednávání, není toto obecně přímo vynutitelné ani zaměstnancem. Zaměstnanec bude legálně oprávněn z některé části kolektivního vyjednávání pouze, pokud tato část je součástí jeho individuální pracovní smlouvy. Podmínky mohou být do pracovní smlouvy inkorporovány buď výslovně, nebo implicitně.

Výslovná implikace může být provedena pomocí ustanovení, kdy se strany dohodnou, že celé kolektivní vyjednávání nebo jeho část budou vůči nim závazné.

Při absenci výslovného odkazu může tribunál nebo soud inkorporovat podmínku vzešlou z kolektivního vyjednávání implicitně, neboť implikace není automatická. Nelze argumentovat tím, že (kolektivní) smlouva je vtělena do pracovní smlouvy pouze tím faktem, že zaměstnavatel je členem sdružení zaměstnavatelů, které takovou smlouvu vyjednávalo.⁶⁸

Ostatní zdroje

Obchodní zvyklosti nebo obyčej mohou hrát roli při vyplňování mezer ve výslovných podmínkách, případně při interpretaci určitých pojmů.

Zaměstnavatel může také stanovit pracovní nebo firemní pravidla. Tyto mohou být zcela nebo zčásti součástí smluvních podmínek pracovní smlouvy, zvláště pokud zaměstnanec výslovně souhlasí s jejich dodržováním, nebo s tím, že

⁶⁷ SMITH op. cit., s. 125, 129, 132.

⁶⁸ Tamtéž, s. 125-127.

určitý aspekt jeho smlouvy se těmito pravidly bude řídit, anebo pokud jsou tato pravidla zakotvena v oznámení podmínek při nástupu do práce.⁶⁹

4.4 Skončení pracovního poměru

V rámci práva Spojeného království existuje několik způsobů skončení pracovního poměru. Nejčastěji se bude jednat o ukončení pracovního poměru propuštěním s výpovědí. Dalšími způsoby jsou např. uplynutí doby u pracovní smlouvy na dobu určitou, smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele, příp. jeho likvidace, vzájemná dohoda, maření smlouvy (nemožnost plnění). Těmto způsobům se budu následně jednotlivě věnovat.

4.4.1 Propuštění

Propuštění, tzv. dismissal, je definováno v Employment Rights Act, jehož ustanovení uvádí, že propuštění vzniká ve třech situacích:

- 1) smlouva je ukončena zaměstnavatelem výpovědí nebo bez výpovědi,
- 2) smlouva na dobu určitou vypršela nebo jinak skončila, aniž byla obnovena,
- 3) zaměstnanec ukončil smlouvu, s výpovědí nebo bez ní, za okolností, kdy byl oprávněn ji ukončit bez výpovědi z důvodu jednání zaměstnavatele.⁷⁰

V rámci tohoto oddílu se budu zabývat propuštěním s výpovědí, propuštěním bez výpovědi, tedy okamžitým propuštěním a tzv. nepřímým propuštěním dle výše uvedeného bodu 3). Propuštění uplynutím doby se věnuje samostatný oddíl.

Propuštění s výpovědí

Každá strana může ukončit pracovní smlouvu výpovědí druhé straně, a to z jakéhokoliv důvodu. Strany mohou ujednáním ve smlouvě vymežit důvody, pro které bude výpověď přijatelná. Jakmile je výpověď podána, nelze ji jednostranně vzít zpět.⁷¹

⁶⁹ SMITH op. cit., s. 132.

⁷⁰ Employment Rights Act, Part X, Chapter I, Section 95(1).

⁷¹ SMITH op. cit., s. 385.

Délka výpovědní lhůty by měla být dohodnuta stranami, ovšem pokud taková dohoda neexistuje, právo požaduje „rozumnou výpovědní lhůtu“. Pravidla stanoví Employment Rights Act, který zakotvuje právo zaměstnance i zaměstnavatele na minimální výpovědní lhůtu.⁷²

Tato minimální lhůta je stanovena následovně:

- a) Zaměstnanec, jehož souvislé zaměstnání trvá méně než dva roky, má právo na výpovědní lhůtu, která není kratší než jeden týden.
- b) Zaměstnanec, jehož souvislé zaměstnání trvá dva roky a více, ale méně než 12 let, má právo na výpovědní lhůtu, která není kratší než jeden týden za každý rok.
- c) Zaměstnanec, jehož souvislé zaměstnání trvá 12 let a více, má právo na výpovědní lhůtu, která není kratší než 12 týdnů.
- d) Pro zaměstnance, který pracuje více než jeden měsíc a podává výpověď, platí, že výpovědní lhůta není kratší než jeden týden.

Employment Rights Act dále stanoví, že tato ustanovení nebrání stranám vzdát se práva na výpovědní lhůtu nebo přijmout plat místo výpovědní lhůty.

Zaměstnanec má právo na obdržení písemného oznámení důvodů výpovědi.⁷³ O tento dokument musí zaměstnanec požádat a musí jej obdržet do 14 dnů ode dne podání takové žádosti. Výjimku mají v určitých případech těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně po porodu a zaměstnanci dočasně požívající dovolenou při adopci dítěte. Tyto subjekty nemusí o oznámení důvodů výpovědi žádat.

Okamžité propuštění

Okamžitým propuštěním, tzv. summary dismissal, rozumíme propuštění bez výpovědi nebo s kratší výpovědní lhůtou. Úpravu okamžitého propuštění najdeme v části 11., kapitole druhé, sekci 140 Employment Rights Act.

⁷² Employment Rights Act, Part IX, Section 86.

⁷³ Tamtéž, Part IX, Section 92.

Zaměstnavatel může okamžitě propustit zaměstnance, pokud k tomu má dostatečnou příčinu. Chování zaměstnance by mělo být tak závažné, aby ospravedlnilo okamžité propuštění ze strany zaměstnavatele. V takovém případě zaměstnanec ztrácí právo na minimální výpovědní lhůtu. Mezi jednání, které opravňuje zaměstnavatele k okamžitému ukončení pracovního poměru, řadíme krádež, úmyslné poškození majetku zaměstnavatele, násilí v práci, nečestnost a jiné trestné činy. Neuposlechnutí zákonných a rozumných příkazů může ospravedlnit okamžité propuštění, ale ne v každém případě, je třeba zvážit všechny okolnosti. Běžně, u méně závažných trestných činů, bude potřeba, aby zaměstnavatel dal zaměstnanci varování před tím, než jej propustí. Ovšem, kombinace méně závažných trestných činů může samo o sobě opravňovat k okamžitému propuštění.⁷⁴

Nepřímé propuštění

Nepřímé propuštění, tzv. constructive dismissal, upravuje Employment Rights Act, a to v části desáté, kapitole první, sekci 95 (1)(c). Toto ustanovení říká, že zaměstnanec ukončil smlouvu, s výpovědí nebo bez ní, za okolností, kdy byl oprávněn ji ukončit bez výpovědi z důvodu jednání zaměstnavatele. Jedná se o zvláštní situaci, kdy se zaměstnavatel dopustí porušení smlouvy, což zaměstnanec přijme odchodem ze zaměstnání.⁷⁵

Příklady chování zaměstnavatele, které ospravedlňuje výpověď zaměstnance, jsou napadení, zneužití postavení, vynucování doložky mobility (tedy změny místa výkonu práce), odnětí privilegií či neposkytnutí náležitých pravidel pro předkládání pracovních stížností.⁷⁶

4.4.2 Smrt osoby, likvidace společnosti

V rámci common law vede smrt k ukončení pracovní smlouvy, ať už jde o zaměstnance nebo o zaměstnavatele. Smrtí zaměstnavatele je zaměstnanec zproštěn dalšího výkonu práce, toto je výsledkem implicitní podmínky, která

⁷⁴ PAINTER, Richard, HOLMES, Ann. *Cases & Materials on Employment Law*. 9th ed. Oxford: Oxford University Press, 2012. 713 s. ISBN 978-0-19-963982-3. S. 322.

⁷⁵ SMITH op. cit., s. 395.

⁷⁶ PAINTER op. cit., s. 351-358.

udává, že kontinuální existence stran je pro smlouvu nezbytná. Právní úprava tuto situaci reflektuje třemi způsoby.

Za prvé, pokud podnikání nepokračuje po zaměstnavatelově smrti, je skončení pracovního poměru považováno za propuštění z důvodu nadbytečnosti podle Employment Rights Act a zaměstnanec tak může požadovat odškodné jako při klasické výpovědi z tohoto důvodu.

Za druhé, pokud podnikání zemřelého zaměstnavatele pokračuje (zejména prostřednictvím jeho osobních zmocněnců) a zaměstnanec nadále pokračuje v práci, platí, že kontinuita jeho pracovní smlouvy nebyla přerušena. Doba práce u předchozího zaměstnavatele se započítává do doby práce u zaměstnavatele, který je jeho právním nástupcem.⁷⁷

Za třetí, pokud zemře zaměstnanec, tak ve veškerých probíhajících řízeních před pracovním tribunálem může pokračovat jeho osobní zmocněnec.

Pokud se jedná o zaměstnavatele-právnícké osoby, tak tyto mohou být zrušeny a zlikvidovány. Společnost může být zrušena povinně nebo dobrovolně. Povinné zrušení nařizuje soud a tento příkaz účinkuje jako zpráva o propuštění. Při dobrovolném zrušení záleží na tom, zda společnost zamýšlí pokračovat v podnikání nebo nikoliv. V prvním případě toto zrušení nemá účinek jako propuštění, zatímco ve druhém případě tento účinek nastat může, stejně jako při nuceném zrušení společnosti.⁷⁸

4.4.3 Frustrace - maření smlouvy

Obecným principem smluvního práva je, že smlouva je automaticky ukončena, pokud je zmařena. Jedná se o tzv. doktrínu frustrace a uplatňuje se v určité míře také na pracovní smlouvy.

Existují dva faktory, které musí být přítomny, abychom mohli smlouvu označit za zamřenu. Prvním je vnější událost nebo změna okolností, kterou strany při uzavření smlouvy nepředpokládaly a která způsobuje nemožnost plnění

⁷⁷ Employment Rights Act, Part XIV, Chapter I, Section 218(4).

⁷⁸ SMITH op. cit., s. 374.

smlouvy nebo radikálně jiný výsledek než ten, který byl původně smlouvou garantován. Druhým faktorem je skutečnost, že taková událost nebo změna se musí stát bez zavinění nebo opomenutí kterékoli strany smlouvy. Tyto faktory vyslovil soud v rozhodnutí Paal Wilson & Co. A/S v Partenreederei Hannah Blumenthal [1983] 1 AC 854, 909 a připomenul ji např. Employment Appeal Tribunal v případě Williams v Watsons Luxury Coaches Ltd [1990] IRLR 164, EAT.⁷⁹

Zmaření smlouvy ukončuje pracovní smlouvu automaticky bez nutnosti potvrdit nebo přijmout takovou skutečnost. V případě zmaření smlouvy se nebude jednat o propuštění a zaměstnanec proto nemůže požadovat žádné odškodné. Z důvodů ochrany zaměstnanců jsou soudci poměrně neochotní doktrínu frustrace plně uplatňovat na pracovní smlouvy. Nejčastěji k frustraci dochází při nemoci a odnětí svobody.⁸⁰

4.4.4 Uplynutí doby

Úprava ukončení pracovní smlouvy uplynutím doby je obsažena zejména v Employment Rights Act.

U pracovní smlouvy na dobu určitou je uplynutí doby považováno za propuštění, a to pro účely neoprávněného propuštění a práv z nadbytečnosti. Employment Rights Act v této souvislosti uvádí, že *„pro účely tohoto aktu je zaměstnanec propuštěn, pokud je zaměstnán dle pracovní smlouvy na dobu určitou a tato smlouva skončila na základě mezní události a nebyla obnovena“*.⁸¹ Mezní nebo také limitující událost je vymezena mimo jiné jako *„uplynutí doby u smlouvy uzavřené na dobu určitou“*.⁸²

⁷⁹ PAINTER op. cit., s. 338.

⁸⁰ Tamtéž, s. 337.

⁸¹ Employment Rights Act, Part X, Chapter I, Section 95(1)(b).

⁸² Tamtéž, Part XIV, Chapter III, Section 235 (2B)(a).

5 TRENDY

Následující kapitola se bude zabývat některými trendy v rámci oblasti působení diplomové práce.

Sociální síť

V průběhu několika posledních let došlo ke strmému rozvoji sociálních sítí, které využívá stále více lidí. Ty mohou sloužit jako dobrý nástroj pro jednotlivce, ovšem mohou jej i výrazně poškodit.

Ve Spojených státech se mnoho uchazečů o zaměstnání setkává s žádostí o jejich přístupové údaje na sociální síť. V některých případech může zaznít i věta: „Pokud chcete toto zaměstnání, dejte mi své přihlašovací jméno a heslo.“ Tato žádost ve své podstatě není úplně nelegální, ovšem dle mého názoru poněkud zbytečná.

Za prvé, uchazeč by se mohl spíše sám připojit v průběhu pohovoru a ukázat zaměstnavateli svůj profil, aniž by mu musel poskytovat přihlašovací údaje. Za druhé, zaměstnavatel z pouhého pohledu na profil uchazeče není schopen řádně zjistit, jakým bude zaměstnancem a jaké jsou jeho pracovní kvality.

Lidé mají samozřejmě možnost poskytnutí těchto údajů odmítnout. V případě sporů se však obtížně prokazuje, že uchazeč nebyl přijat do zaměstnání proto, že zaměstnavateli údaje neposkytl.

Dalším problémem, se kterým se můžeme setkat v rámci zaměstnání, je např. hrozba výpovědi za příspěvky sdílené na sociálních sítích. Zaměstnanci reprezentují své zaměstnavatele, a to nejen v místě výkonu práce, ale v podstatě všude, i na sociálních sítích. Nikdy nemůžeme vědět, kdo se k našim příspěvkům dostane. Zaměstnavatelé často své zaměstnance kontrolují na sociálních sítích. Za hrubé, urážlivé příspěvky na adresu zaměstnavatele nás může postihnout i ukončení pracovního poměru.

Flexibilní práce

Významným a zajímavým trendem v současné době je tzv. flexibilní práce. Jedná se o možnost práce nejen z domova, ve večerních hodinách, ale v podstatě odkudkoli a stále na cestě (tzv. on the way) tak, jak to zaměstnanci vyhovuje.

Ve Spojeném království může v podstatě každý pracovník požádat svého zaměstnavatele o flexibilní práci. Pokud pracující pečuje např. o dítě nebo o jinou osobu, má zákonné právo požádat o flexibilní práci.⁸³ Existuje několik způsobů výkonu flexibilní práce. Jsou jimi například:

- částečný úvazek,
- práce z domova,
- job sharing - sdílená práce, kdy dva zaměstnanci vykonávají jednu práci a mají rozdělené hodiny,
- compressed hours - tzv. stlačené hodiny, kdy pracovník pracuje na plný úvazek, ale méně dní v týdnu,
- flexitime - zaměstnanec si může zvolit, kdy začne nebo skončí práci, ale jsou zde určité základní hodiny, kdy musí být v zaměstnání; tato koncepce odpovídá českému pružnému rozvržení pracovní doby,
- staggered hours - tzv. rozložené hodiny, zaměstnanec má odlišný začátek a konec pracovní doby a jiné časy pracovních přestávek než ostatní zaměstnanci.

V rámci flexibilní práce můžeme také zmínit, že v Londýně například existují flexibilní kanceláře umístěné na některých hlavních vlakových stanicích, kde si lidé a firmy mohou tyto prostory flexibilně pronajmout, jednorázově nebo pravidelně, dle toho, jak jim to vyhovuje. Tyto kanceláře jsou poměrně novou záležitostí, projekt existuje od roku 2011 a do budoucna se plánuje zapojit více londýnských stanic. Výhledově se pak plánuje propojení celé země.

⁸³ *Flexible working* [online]. Government Digital Service, Crown Copyright, 2013 [cit. 17. 3. 2013]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/flexible-working>.

6 KOMPARACE STÁTŮ

Tato kapitola se bude zabývat srovnáním právní úpravy analyzovaných států s právní úpravou v České republice, případně se bude snažit poskytnout návrhy na vylepšení.

Právo na práci

Právo na práci má v České republice odlišné pojetí než je tomu v právu Spojených států. Náš právní řád zakotvuje právo na práci v Listině základních práv a svobod, v čl. 26 odst. 3, který uvádí, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Lze tedy říci, že se nejedná o povinnost pracovat, člověk se může rozhodnout tohoto svého práva na práci nevyužít a být dobrovolně nezaměstnaný.

Naproti tomu, jak jsem již uvedla, v právu Spojených států představuje právo na práci právo zaměstnance rozhodnout se, zda vstoupí či nevstoupí do odborové organizace. Vzhledem k tomu, že v roce 2010 žilo 60% obyvatel Spojených států ve státech, jejichž legislativa obsahovala toto právo⁸⁴, mohlo by být vhodné přijmout tuto legislativu také na federální úrovni, tedy s platností pro celou zemi.

Pracovní smlouva

Nejvýznamnějším rozdílem mezi všemi státy je forma pracovní smlouvy. Zatímco ve Spojeném království a ve Spojených státech je možné uzavřít pracovní smlouvu ústně, v České republice je obligatorně požadována písemná forma.

Pokud se strany rozhodnou pro ústní formu pracovní smlouvy, dostávají se do obtížné důkazní situace v případných sporech. Tuto situaci zmírňuje alespoň ve Spojeném království skutečnost, že zaměstnanec má právo na obdržení písemného oznámení detailů pracovního poměru, které představuje důkaz o existenci

⁸⁴ VEDDER op. cit.

pracovní smlouvy. Ve Spojených státech se však uzavření pracovní smlouvy prokazuje velmi těžce, pokud je uzavřena ústně.

Kvůli důkazním obtížnostem a také pro zachování právní jistoty stran zastávám názor, že by i uvedené státy common law měly ve své právní úpravě požadovat písemnou formu pracovní smlouvy.

Obsah pracovní smlouvy je ve všech třech srovnávaných státech obdobný. Ve Spojeném království obdrží každý zaměstnanec písemné oznámení detailů pracovního poměru, a to vždy, pokud jeho pracovní poměr trvá déle než jeden měsíc. V České republice existuje institut informování o obsahu pracovního poměru dle § 37 zákoníku práce.⁸⁵ Zaměstnavatel je povinen tento dokument poskytnout v případě, že pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, a také v případě změn takových údajů.

Věk zaměstnance

Další rozdílností všech tří právních řádů je věk zaměstnance, tedy minimální věková hranice, od které mohou osoby pracovat v pracovním poměru.

V České republice je věková hranice stanovena jednotně na 15. rok věku. Den nástupu do práce však může být stanoven nejdříve na den, který následuje po dni dokončení povinné školní docházky.⁸⁶ Zákoník práce v této souvislosti dále uvádí v § 346a, že práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Osoby, které jsou mladší 15 let, mohou vykonávat pouze umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.⁸⁷ Konkrétně se této problematice věnuje § 121 an. tohoto zákona. Uvedené činnosti dětí podléhají povolení, které vydává krajská pobočka úřadu práce.

⁸⁵ Zákoník práce, Část druhá, Hlava II, § 37.

⁸⁶ Zákoník práce, Část první, Hlava II, Díl 1, § 6.

⁸⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. Atlas Consulting [cit. 17. 3. 2013].

Ve Spojených státech je minimální hranice stanovena na 14. rok věku a ve Spojeném království mohou děti v některých případech pracovat na částečný úvazek již od dosažení 13 let. Mladší děti mohou být zaměstnány svými rodiči nebo opatrovníky. V České republice tato možnost není. Dle mého názoru by se mohl katalog prací pro děti mladší 15 let rozšířit, samozřejmě s ohledem na jejich psychickou a fyzickou zdatnost a školní povinnosti.

Výpověď

Další oblastí, kde existují rozdíly, je skončení pracovního poměru výpovědí. Z mého pohledu je české právo více ochránářské vůči zaměstnancům než právo anglické a americké. Liší se zejména výpovědní důvody a výpovědní lhůta.

Dle českého práva musí být výpověď z pracovního poměru písemná. Ve Spojených státech a ve Spojeném království taková podmínka zakotvena není. Ve Spojeném království má však zaměstnanec právo na obdržení písemného oznámení důvodů výpovědi, pokud o něj požádá. Někteří zaměstnanci o tento dokument žádat nemusí a musí jim být vystaven vždy.

V rámci výpovědních důvodů se projevuje ochranná funkce pracovního práva, a to v podstatně velké míře v České republice, v menší míře pak v rámci práva Spojených států či Spojeného království. Podle § 50 zákoníku práce může zaměstnanec dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Zaměstnavatel však může ukončit pracovní poměr výpovědí pouze z důvodů taxativně vymezených zákonem. Zákoník práce upravuje také období, ve kterém zaměstnavatel výpověď dát nesmí.

V souladu s doktrínou employment at-will lze ve Spojených státech vypovědět pracovní poměr z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Tato volnost je omezována výjimkami z této doktríny ve prospěch ochrany zaměstnance. Podobná pravidla platí ve Spojeném království, kde navíc strany mohou ve smlouvě vymežit důvody, které budou přijaty jako výpovědní. V obou zemích mohou zaměstnanci podat žalobu na neoprávněné propuštění.

Výpovědní lhůta se v jednotlivých zemích také liší. V České republice činí výpovědní doba nejméně dva měsíce. Je stanovena stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance a také jednotně pro všechny zaměstnance. Ve Spojeném království je výpovědní doba ponechána vůli stran a pouze v případě absence dohody o této lhůtě nastupuje zákonná úprava v podobě minimální výpovědní lhůty. Lhůta činí vždy nejméně jeden týden, ovšem právo zde stanovuje délku výpovědní doby podle doby trvání pracovního poměru. Čím déle zaměstnanec pracoval, tím delší výpovědní lhůtu má právo obdržet. Jestliže jeho zaměstnání trvalo dostatečně dlouho, může se jeho výpovědní lhůta vyšplhat na 12 týdnů či více.

6.1 Inspirace

Jedním z cílů této práce je také pokusit se nalézt možnou inspiraci v právních úpravách obou zemí pro českého zákonodárce.

Ze všeho nejdříve bych navrhovala inspiraci v oblasti výpovědní lhůty. Odstupňovala bych délku výpovědní doby podle délky trvání pracovního poměru, podobně jako je tomu ve Spojeném království. Dle mého názoru je to lepší řešení a mělo by směřovat k tomu, aby dlouholetí pracovníci nebyli na stejné úrovni jako ti, kteří pracují např. pouze rok nebo pár let. Dvouměsíční výpovědní lhůta tak, jak je nastavena v České republice, je adekvátní. V rámci změn je pak možno jít oběma směry - zkrátit výpovědní lhůtu zaměstnancům, kteří pracují méně let, nebo ji prodloužit dlouholetým zaměstnancům.

Dále bych zvažovala i právní úpravu zabývající se prací dětí, tedy osob mladších 15 let. Zajímavá je dle mého názoru koncepce zaměstnávání rodiči, kterou bych si dokázala představit i v České republice. Rozšířila bych katalog povolených prací o některé lehké práce, které by mohly děti vykonávat.

Při hledání inspirace se na tuto otázku můžeme podívat i z druhé strany a doporučit vybraným zemím, aby se v některých případech inspirovaly českým právem. Nejzávažnější oblastí, kde bych doporučila tuto inspiraci, je forma pracovní smlouvy. Spojené státy a Spojené království by dle mého názoru měly uvažovat o zavedení písemné formy pracovní smlouvy namísto formy ústní. Tento způsob vytváření pracovního poměru může být flexibilní, ale co se může ze

začátku zdát výhodné, může být v případě soudního sporu velmi komplikované, zejména pro důkazní nouzi.

S ohledem na trendy současné doby bych doporučovala zkvalitnění právní úpravy sociálních sítí v souvislosti s přijímáním zaměstnanců a zejména s průběhem pracovního poměru. Všechny porovnávané právní úpravy jsou na tento fenomén poněkud nepřipraveny. Uchazeč o práci se může bránit odvoláním na případnou diskriminaci nebo může odmítnout poskytnutí svých osobních přístupových údajů. V takovém případě však riskuje nepřijetí do zaměstnání. V souvislosti s průběhem pracovního poměru by bylo vhodné zavést legislativu upravující vyjadřování na sociálních sítích a jejich vztah k pracovnímu poměru a možnost propuštění ze zaměstnání, případně zákaz sledování takových příspěvků zaměstnavatelem.

Další oblastí, kde by bylo zajímavé rozšířit právní úpravu je zmíněná flexibilní práce. Český právní řád několika způsoby takovou práci umožňuje, ale uvažovala bych i o rozšíření způsobů výkonu flexibilní práce, podobně jako je tomu ve Spojeném království.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo poznat právní řády vybraných zemí v oblasti vzniku a skončení pracovního poměru a zjištěné poznatky porovnat a dospět k návrhům na zlepšení právní úpravy.

Pomocí analýzy byly prozkoumány právní úpravy Spojených států amerických a Spojeného království. Tak bylo zjištěno, jakými způsoby vzniká a zaniká pracovněprávní vztah v uvedených zemích, kdo do těchto vztahů vstupuje, jaký je obsah takového vztahu a jaká se zde uplatňují pravidla.

Metoda komparace posléze umožnila nalézt potřebné shodné a rozdílné rysy a na jejich základě také odhalit nedostatky zkoumaných právních úprav. Úvahami nad takovými nedostatky vznikly návrhy na jejich konstruktivní řešení vedoucí ke zlepšení právní regulace pracovněprávního vztahu.

Česká právní úprava vzniku a skončení pracovního poměru je poměrně ucelená, ovšem existují oblasti, které by se daly zlepšit a kde by se mohla inspirovat od anglické a americké právní úpravy. Stejně tak by česká právní úprava mohla být inspirací pro obě zvolené země.

Český zákonodárce by mohl uvažovat zejména nad zavedením odlišných výpovědních lhůt odstupňovaných podle délky trvání pracovního poměru, dále nad přidáním dalších možností výkonu flexibilní práce pro všechny nebo alespoň některé zaměstnance, či nad rozšířením katalogu prací povolených osobám mladším 15 let.

Státy common law by mohly zvažovat zavedení písemné formy pracovní smlouvy, která je výhodnější z hlediska právní jistoty stran.

Co se týká modernizace, tak by všechny porovnávané právní úpravy snesly změny s ohledem na nové trendy. Právní úpravy by měly začít reflektovat moderní technologie a upravit zejména pracovní právo ve vztahu k sociálním sítím a vnést tak do těchto oblastí jednotná pravidla a řád.

Význam této práce spočívá v její potenciální využitelnosti, a to pro zákonodárce při úvahách, kterým směrem by se mohla ubírat právní úprava, a také pro širokou veřejnost, která by v této práci mohla nalézt odpovědi na otázky ohledně pracovního poměru v zahraničí. Zpracování této práce mi umožnilo poznat jiné právní řády, jejich pravidla a nové možnosti. Nalezení návrhů pro zlepšení právní úpravy splnilo mé očekávání.

Resumé

The majority of human kind makes its living by working. Thus, employment law and employment relationships are component parts of our lives. The thesis deals with creation and termination of employment relationships in the United States of America and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Considering development of international relations and workers' movement, the topic of the thesis is up-to-date.

The thesis' aim is to analyse the legal regulation of these institutes in these two countries and compare the results with the legislation in the Czech Republic in order to find facts that can be useful for the Czech legal system. Vice versa, facts from the Czech legislation can be suggested to be applied by the common law states. Finding differences leads to creating suggestions for future improvements.

The thesis' main sources are available legal regulations, literature dealing with employment law of the countries, expert articles etc.

Czech legislation is quite comprehensive; however, there are some areas which can do with changes. Firstly, more periods of notice could be established, graded by length of employment. Secondly, types of flexible working could be broadened as well as the jobs that can be performed by juvenile persons.

The United States and the United Kingdom could definitely adopt the written form of employment contract as it would strengthen the legal certainty of both parties to the contract.

As for the thesis' contribution, the legislators may find inspiration while considering new laws to draw up and I believe it can be helpful to the public answering their questions about working abroad.

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura:

- [1] DARBYSHIRE, Penny. *Eddey & Darbyshire on the English legal system*. 7th ed. London: Sweet & Maxwell, 2001. 381 s. ISBN 0421787902.
- [2] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- [3] GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.
- [4] KINCL, Jaromír, URFUS, Valentin, SKŘEJPEK, Michal. *Římské právo*. 2. vyd. Praha: C. H. BECK, 1995. 386 s. ISBN 80-7179-031-1.
- [5] KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 1995. 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
- [6] KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy (Úvod do srovnávací právní vědy)*. 1. vyd. Praha: C. H. BECK, 1996. 248 s. ISBN 80-7179-089-3.
- [7] KRAŠNICKA, Izabela. *Introduction to the American Legal System*. Białystok: Temida 2, 2008. ISBN 987-83-89620-57-6.
- [8] PAINTER, Richard, HOLMES, Ann. *Cases & Materials on Employment Law*. 9th ed. Oxford: Oxford University Press, 2012. s. ISBN 978-0-19-963982-3.
- [9] SMITH, Ian, BAKER, Aaron. *Smith & Wood's employment law*. 10th ed. Oxford: Oxford University Press, 2010. 744 s. ISBN 978-0-19-956554-2.

Právní předpisy a soudní rozhodnutí:

- [10] Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19. 5. 2010, sp. zn. II. ÚS 862/10. In: *NALUS* [vyhledávání rozhodnutí Ústavního soudu]. Ústavní soud ČR [cit. 10. 2. 2013]. Dostupný z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=66286&pos=1&cnt=1&typ=result>.
- [11] SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Employment Rights Act 1996. In: *legislation.gov.uk*. The National Archives.

- [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18?timeline=true>.
- [12] SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Equality Act 2010. In: *legislation.gov.uk*. The National Archives. [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15>.
- [13] SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Children and Young Persons Act 1933. In: *legislation.gov.uk*. The National Archives [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12>.
- [14] SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Trade Union and Labour Relations Act 1992. In: *legislation.gov.uk*. The National Archives. [cit. 20. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52?timeline=true>.
- [15] SPOJENÉ STÁTY AMERICKÉ. Code of Federal Regulations. In: *U. S. Government Printing Office*. Washington. [cit. 10. 3. 2013]. Dostupný z: <http://www.ecfr.gov/cgi-bin/ECFR?SID=41e6cf06f7be16075cbc2f7052b09b14&page=browse>.
- [16] SPOJENÉ STÁTY AMERICKÉ. United States Code. In: *Legal Information Institute*. Cornell Law School [cit. 10. 3. 2013]. Dostupný z: <http://www.law.cornell.edu/uscode/text>.
- [17] The European Convention on Human Rights. In: *European Court of Human Rights*. [cit. 10. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>.
- [18] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. Atlas Consulting [cit. 5. 2. 2013].
- [19] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. Atlas Consulting [cit. 17. 3. 2013].

Odborné články:

- [20] CALVASINA, Gerald, CALVASINA, Richard, CALVASINA, Eugene. *Constructive discharge and the affirmative defense* [online]. Cullowhee: The DreamCatchers Group, LLC, 2003. [cit. 15. 3. 2013]. Dostupný z: <http://search.proquest.com/docview/192409677/fulltext?accountid=16531>.
- [21] HŮRKA, Petr. Základní zásady pracovního práva. *Právník*. 2010, č. 4, s. 373 - 384. In: *CODEXIS* [právní informační systém]. Atlas Consulting [cit. 10. 2. 2013].
- [22] SENTELL, Ed, ROBINS, Randall. *Employment at-will* [online]. Cullowhee: The DreamCatchers Group, LLC, 2008 [cit. 10. 3. 2013]. ISSN 15440036. Dostupný z: <http://search.proquest.com/docview/216238320/fulltext?accountid=16531>.
- [23] SCHWARTZ, Jason, LUCAS, Andrea. *The Mobile Executive: US Employment Law* [online]. London: International Bar Association, 2012 [cit. 10. 3. 2013]. ISSN 1467632X. Dostupný z: <http://search.proquest.com/docview/1173743025/fulltext/13CBF6A4603365EA89C/2?accountid=16531>.
- [24] VEDDER, Richard. *Right-to-work laws: Liberty, prosperity, and quality of life* [online]. Washington: Cato Institute, 2010 [cit. 10. 3. 2013]. ISSN 02733072. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/195576598/13CC4C711DD7CE5B344/4?accountid=16531>.

Elektronické zdroje:

- [25] *Employment Contracts and Compensation Agreements* [online]. California: FindLaw, Thomson Reuters [cit. 12. 3. 2013]. Dostupné z: <http://employment.findlaw.com/hiring-process/employment-contracts-and-compensation-agreements.html>.
- [26] *Firing & Wrongful Termination* [online]. Justia.com [cit. 15. 3. 2013]. Dostupný z: <http://www.justia.com/employment/firing-wrongful-termination/>.

- [27] *Flexible working* [online]. Government Digital Service, Crown Copyright, 2013 [cit. 17. 3. 2013]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/flexible-working>.
- [28] *The Law Dictionary* [online]. Black's Law Dictionary Free [cit. 15. 3. 2013]. Dostupný z: <http://thelawdictionary.org/>.
- [29] *Youth & Labor* [online]. U. S. Department of Labor [cit. 12. 3. 2013]. Dostupný z: <http://www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/employmentparents.htm>.