

Právo Obchod Ekonomika II. Jozef Suchoža, Ján Husár (eds.)

Univerzita Pavla Josefa Šafárika

Praha: Leges, s. r. o. 2012

ISBN 978-80-87576-33-5

Ilna Kostadinovová, str. 88 -104

**Smlouva o budoucí pracovní smlouvě podle stávajícího a nového českého občanského zákoníku
nebo pracovní smlouva?**

Osnova:

Úvod

- 1. Vymezení základních zásad souvisejících s ochranou funkcí pracovního práva**
- 2. Jaké smlouvy můžeme pro pracovníprávní vztahy použít**
- 3. Ochranná funkce pracovního práva a kogentnosti právní úpravy obsažené v zákoníku práce**
- 4. Subsidiární použití občanského zákoníku**
- 5. Pojem pracovníprávního vztahu – předmluvní jednání - praxe: Přípravná pracovní smlouva či smlouva o budoucí pracovní smlouvě**
- 6. Zajištění závazků v pracovníprávních vztazích**
- 7. Slovenská právní úprava**

Závěr

Použitá literatura a prameny práva

Přílohová část: Vzor smlouvy o budoucí pracovní smlouvě, srovnávací tabulka smlouvy o budoucí smlouvě podle českého občanského zákoníku, obchodního zákoníku a zákoníku práce

Abstrakt

Pracovníprávní vztahy vznikají na základě vzájemné dohody mezi budoucím zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem o konkrétní podobě budoucího pracovního poměru. Jak lze v průběhu výběrového řízení v předmluvních jednáních zajistit budoucí závazky, pokud ke vzniku pracovního poměru vůbec nedojde? Jaký je vztah zákoníku práce k českému občanskému zákoníku stávajícímu a novému, který nabyde účinnosti v roce 2014? Jak lze v pracovníprávních vztazích využít tzv. nepojmenované smlouvy, konkrétně smlouvu o budoucí pracovní smlouvě? Za jakých podmínek lze od pracovní smlouvy nebo smlouvy o budoucí pracovní smlouvě odstoupit? Pokusíme se nalézt odpovědi na tyto otázky v souladu s platnou právní úpravou podle našeho nového zákoníku práce ve srovnání s původní starou úpravou obsaženou v zákoníku práce účinném do 31. 12. 2006 a porovnáme právní úpravu smlouvy o budoucí smlouvě obsaženou ve stávajícím a novém českém občanském zákoníku. Provedena bude právní komparace se slovenskou právní úpravou. V závěru bude zhodnocen stav české právní úpravy z pohledu praxe a navržena konkrétní podoba smlouvy o budoucí pracovní smlouvě.

Klíčová slova:

pracovníprávní vztah, předmluvní jednání, výběr zaměstnanců, pojmenovaná smlouva, nepojmenovaná smlouva, pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, smlouva o budoucí pracovní smlouvě, přípravná pracovní smlouva, příslib zaměstnání, akceptační listina, zajištění budoucích závazků, smluvní pokuta, odstoupení od pracovní smlouvy, kogentnost zákoníku práce, subsidiarita občanského zákoníku ve vztahu k zákoníku práce, ochranná funkce pracovního práva

Úvod

Položme si otázku, co všechno lze před uzavřením pracovní smlouvy zahrnout do jednání o podobě budoucího pracovního poměru a jak lze smluvně zabezpečit budoucí smluvní povinnosti v průběhu vstupních jednání o podobě pracovního poměru. Jaký je vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku? Lze použít na pracovněprávní vztahy i tzv. nepojmenované smlouvy, o kterých není zmínka v zákoníku práce a zůstane tak zachována podstata ochranné funkce pracovního práva? Jak takové otázky řeší české a slovenské pracovní právo?

1. Vymezení základních zásad souvisejících s ochrannou funkcí pracovního práva

V souladu s článkem 2 odstavcem 3 Listiny základních práv a svobod, dále též jen LZPS¹, platí v současné době pro účastníky pracovněprávních vztahů obecná soukromoprávní zásada, že „*co není zákonem zakázáno, je dovoleno*“. Zákonem, který by mohl něco v pracovněprávních vztazích zakázat, je zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, dále též jen ZP. Princip je vlastní soukromému právu jako celku, platí tedy i pro oblast pracovního práva a je tím vytvořen prostor pro smluvní ujednání konkrétních podmínek, za nichž bude práce vykonávána. „*A to i přes respektování všech zvláštností a autonomie moderního pracovního práva při důstojném respektování zájmů zaměstnanců, jejich osudů a jejich životních perspektiv jako významné součásti sociální spravedlnosti, ochrany před prohlubováním sociální nerovnosti a udržení sociálního smíru ve společnosti.*“²

Liberalizace pracovněprávních vztahů a rozšíření smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích se promítá podstatným způsobem do činnosti zaměstnavatelů.

Podle § 2 odst. 1 ZP mohou být práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchylně od zákoníku práce, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. K odchylné úpravě práv nebo povinností může dojít podle § 2 odst. 2 ZP smlouvou nebo vnitřním předpisem. Ponechme stranou vnitřní předpis a zkusme se zamyslet nad tím, jakou smlouvou může být odchylná úprava práv a povinností provedena.

2. Jaké smlouvy můžeme pro pracovněprávní vztahy použít?

Jde o smlouvu, kterou zná zákoník práce, tzv. **pojmenovaná smlouva**? Nebo může jít o smlouvu, kterou nezná zákoník práce, tzv. **nepojmenovaná smlouva**? O možnosti přípustnosti nepojmenovaných smluv v pracovněprávních vztazích existuje více právních názorů.

Jeden názorový proud je nepřipouští a druhý je připouští.

¹ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., v platném znění

² JUDr. Marcela Kubínková: Nový zákoník práce, Praha: SONDY 2006, str. 20

Smlouvou se podle Kubínkové M.³ rozumí pracovní smlouva, kolektivní smlouva a další smlouva podle zákoníku práce, tzv. **pojmenované smlouvy**. Pro první názorový proud svědčí zejména ta skutečnost, že zákoník práce zná pouze pracovní smlouvu, § 34 ZP, dohodu o provedení práce, § 75 ZP, a dohodu o pracovní činnosti, § 76 ZP, na základě kterých mohou být pracovněprávní vztahy zakládány. Dále zná kolektivní smlouvy podnikové, § 23 odst. 4 písm. a) ZP, a kolektivní smlouvy vyššího stupně, § 23 odst. 4 písm. b) ZP. Dále je upravena v § 327 ZP dohoda o srážkách ze mzdy a v § 310 ZP konkurenční doložka. Žádné jiné další konkrétně pojmenované smlouvy zákoník práce neupravuje.

Společně s názorovým proudem M. Běliny se lze přiklonit spíše k závěru, že v pracovněprávních vztazích je možné využívat též smluv, které zákoník práce nezná, tedy použitelnost tzv. **nepojmenovaných smluv** v pracovněprávních vztazích. Přípustnost nepojmenovaných smluv lze navíc ještě podložit argumenty M. Galvase, který hovoří o tom, že v souladu se zásadou přípustnosti smluvní odchylné právní úpravy podle § 2 odst. 1,2 ZP lze odchylné ujednání sjednat ve smlouvě pracovní anebo ve formě zvláštních smluv například o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu, o konkurenční doložce, o manažerské smlouvě apod.⁴ „*Pro tato ujednání platí sice zásada smluvní volnosti, avšak ve vazbě na kogentní a relativně kogentní úpravu zákoníku práce. Ve smlouvě nelze sjednat práva a povinnosti, která zákoník práce upravuje kogentně a smluvní úpravu nepřipouští.*“⁵

3. Ochranná funkce pracovního práva a zásada kogentnosti právní úpravy obsažené v zákoníku práce

Za kogentní ustanovení zákoníku práce je potřeba považovat všechna ustanovení vyjmenovaná v § 363 ZP a taková, která jsou odrazem tzv. ochranné funkce pracovního práva. Osobně je zjednodušeně označuji za taková, která jsou výrazem tzv. „*teorie minimaxu*“, nelze se v žádném případě odchýlovat od zákoníkem práce stanovených minimálních a maximálních limitů rozsahu ochrany zaměstnanců například určení minimální délky výpovědní doby a například určení maximální délky zkušební doby nebo maximální stanovené týdenní pracovní doby atd. Odlišné smluvní ujednání ve prospěch zaměstnance by mělo být vždy přípustné a to podle mého názoru i v případě, že to zákoník práce nepřipouští. Srovnejte například ustanovení § 192 odst. 3 ZP, dohodnutá nebo vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy i za dobu prvních 3 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nesmí převýšit průměrný výdělek (§ 356 odst. 1 ZP). Proč by nemohla, pokud by tak zaměstnavatel chtěl například pozitivně motivovat své zaměstnance. Dále například možné sjednání práv a oprávnění zakotvených nad rozsah práv upravených kolektivní smlouvou vyššího stupně.

4. Subsidiární použití občanského zákoníku

³ JUDr. Marcela Kubínková, Nový zákoník práce, Praha: SONDY 2006, str. 22

⁴ Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc., Základy pracovního práva, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o. 2010, str. 89

⁵ Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc., Základy pracovního práva, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o. 2010, str. 96

Podle původního znění § 4 ZP účinného od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2008 bylo možné použít ustanovení občanského zákoníku, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění, dále též jen ObčZ, pouze na základě tzv. **delegačního principu**. Z Nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 03. 2008 publikovaného pod č. 116/2008 Sb. však vyplynulo, že delegační princip neodpovídá podstatě vztahu dvou soukromoprávních předpisů v rámci soukromého práva, jakými jsou zákoník práce a občanský zákoník. Podle Ústavního soudu ČR princip delegace podstatně omezil podpůrné uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, čímž do jisté míry zpřetrhal základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesl do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Pokud zákoník práce neobsahuje výslovný odkaz na občanský zákoník nebo pokud je tento odkaz neúplný, nemůže být občanský zákoník v důsledku zvolené metody delegace použit jako obecný předpis. Například nejasná byla právní úprava jednání za osobu, jejíž způsobilost k právním úkonům byla omezena. Při vyloučení obecné subsidiarity (podpůrnosti) občanského zákoníku by tak nastala nejistota, jakým právním předpisem se mají takto vzniklé vztahy řídit. Takováto nejistota v pracovněprávních vztazích podle nálezů Ústavního soudu České republiky neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu a není tedy v souladu s principy právního státu.

V důsledku toho byl § 4 ZP zrušen a odborná veřejnost vychází z obecného principu subsidiarity použití občanského zákoníku, tedy aniž by bylo nutné hledat v zákoníku práce konkrétní odkazy na ustanovení občanského zákoníku, které tam ale zůstaly. Princip subsidiarity lze navíc podpořit rovněž připravovanou novelou zákoníku práce, kterou schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky dne 06. listopadu 2011, sněmovní tisk č. 411/2011⁶. Novela zakotvuje s pravděpodobnou účinností k 01. 01. 2012 nové znění § 4 zákoníku práce v tom smyslu, že **pracovněprávní vztahy se řídí občanským zákoníkem, nelze-li použít zákoník práce**, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

5. Jak je vůbec definován pojem pracovněprávního vztahu?

Pracovněprávní vztah je vymezen v § 1 zákoníku práce. Legální definice je však poněkud nedokonalá, a proto vyjdeme raději v souladu s obecnou právní teorií⁷ z vymezení jasnějšího a přesnějšího a zařadíme sem tzv. **individuální pracovněprávní vztahy, právní vztahy kolektivní povahy, předmluvní vztahy související s výkonem „závislé práce“** (§ 2 odst. 3 a 4 ZP) a **právní vztahy na úseku zaměstnanosti** upravené zákonem o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění.

Pro naše vymezení je tedy podstatné si ujasnit, zda lze nebo nelze předmluvní vztahy považovat za vztahy pracovněprávní, protože samotný zákoník práce je za takové ve svém úvodním vymezení § 1 nezakotvuje.

⁶ Dostupné na webu: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=411> (citováno dne 10. 11. 2011)

⁷ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc. v Pracovní právo, Praha: C. H. Beck 2010, str. 68

Můžeme si položit **otázku, zda se vůbec jedná o pracovněprávních vztah**, pokud ke vzniku pracovního poměru ještě nedošlo.

V průběhu vyjednávání pracovních podmínek se však bezpochyby jedná o **uplatnění práva fyzické osoby na výběr pro něj vhodného zaměstnání** ve smyslu § 20 zákona o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění. Podle § 4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jsou navíc účastníci právních vztahů při realizaci práva na zaměstnání povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoli forma diskriminace.

Podle mého názoru není pochyb o tom, že i v průběhu předmluvních jednání je potřeba dodržovat základní zásady platné pro pracovněprávní vztahy, které v případě úspěšných vyjednávání vzniknou. Ale co když dlouhodobý proces vstupního vyjednávání skončí neúspěchem. Jak lze ochránit práva a oprávněné zájmy té strany, která se na budoucí vznik pracovního poměru spoléhá? Fyzická osoba možná kvůli tomu ukončila jiný pracovněprávní vztah, zaměstnavatel investoval do proškolení budoucího zaměstnance a faktického zřízení a vybavení jeho pracoviště apod.

Předmluvní jednání

Postupu **před vznikem pracovního poměru** je pozornost věnována v §§ 30 až 32 ZP. Navíc lze doplnit v souladu s výše uvedeným, že otázkám realizace práva na zaměstnání se věnuje zákon o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění. Podle M. Běliny je za pracovněprávní vztah možné považovat také vztah mezi „budoucím“ zaměstnancem a „budoucím“ zaměstnavatelem v případě, že sjednají tzv. smlouvu o uzavření budoucí pracovní smlouvy⁸. Podle komentáře pana Běliny je nepochybné, že zákoník práce umožňuje za použití § 50a a § 50b občanského zákoníku uzavření smlouvy o smlouvě budoucí a v rámci tohoto smluvního typu uzavření smlouvy o budoucí pracovní smlouvě⁹. **Subjektem** smlouvy o uzavření budoucí pracovní smlouvy pak v takovém případě mohou být pouze subjekty způsobilé být **zaměstnancem** (osoba 15ti letá s ukončenou povinnou školní docházkou, § 6 ZP) a **zaměstnavatelem** (fyzická osoba nebo právnická osoba, § 7 ZP) v souladu se zákoníkem práce.

Zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od osoby, která se u něj uchází o práci, pouze takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy, § 30 odst. 2 ZP.

Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele v souladu se zvláštními právními předpisy kladoucími nároky na výkon konkrétních povolání, § 30 odst. 1 ZP.

Před uzavřením pracovní smlouvy musí zaměstnavatel seznámit fyzickou osobu ucházející se u něj o zaměstnání s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy

⁸ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc. v Pracovní právo, Praha: C. H. Beck 2010, str. 69

⁹ Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck 2008, str. 5

budou plynout, s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování a povinnostmi vyplývajících ze zvláštních právních předpisů vztahujících se práci, kterou by měl potencionální budoucí zaměstnanec vykonávat, § 31 ZP.

Proces výběrového řízení může být v konkrétních případech velmi náročný a nákladný, a proto by měly jednající strany mít konkrétní možnost dohodnout se na jistých podmínkách, na kterých budou moci obě strany bezvýhradně trvat a to i za předpokladu, že ke vzniku pracovního poměru vůbec nedojde. Zaměstnanec bude muset například podstoupit nákladné vstupní lékařské vyšetření, speciální školení související s výkonem budoucího zaměstnání apod. Pokud by následně vůbec nedošlo k uzavření pracovní smlouvy, mohlo by to být spjato s náklady zcela neúčelně vynaloženými, a proto by měly mít smluvní strany jednající o novém pracovním poměru možnost zajistit dle vlastních představ smluvně plnění budoucích smluvních povinností, které by z pracovní smlouvy měly plynout. Pokud se tak nestane, tak mít určitou smluvně zajištěnou podobu přiměřené kompenzace v důsledku toho vzniklé škody, aniž by se jí museli domáhat soudní cestou. Otázky využití zajišťovacích institutů v pracovním právu jsou často diskutované a existují různé názorové proudy.

Odborná veřejnost se dělí na dvě základní skupiny.

První alternativa – tzv. přípravná pracovní smlouva

Jedna skupina¹⁰ vychází z toho, že nelze uzavírat v pracovněprávních vztazích jiné smlouvy než ty, které připouští zákoník práce. Mezi tzv. **pojmenované smlouvy** zakládající pracovněprávní vztah zařazuje zákoník práce pouze pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Zastánci této teorie by pravděpodobně navrhovali uzavřít některou z **pojmenovaných smluv** s předstihem s odloženým dnem nástupu do zaměstnání nebo okamžikem zahájení provádění práce nebo výkonu činnosti. V takovém případě by však mohlo být v praxi velmi obtížné se domáhat nějakého práva ze smlouvy zakládající právní vztah, pokud by k faktickému vzniku pracovněprávního vztahu vůbec nedošlo, tedy by zaměstnanec do práce nenastoupil.

L. Jouza dovozuje, že v případě nedodržení písemné formy pracovní smlouvy, nelze ji považovat za neplatnou a lze dojít k závěru, že byl učiněn **ústní příslib zaměstnání**, který lze považovat za pracovní smlouvu¹¹. Ústní příslib lze považovat za pracovněprávní úkon a jestliže by zaměstnavatel svůj slib nedodržel, mohl by se uchazeč o zaměstnání domáhat určovací žalobou svého práva na náhradu škody, která mu tím vznikla. Zaměstnanec by však v případném soudním sporu musel být schopen prokázat, že v ústním příslibu bylo zřejmé, že se jednalo o podstatné náležitosti platně sjednaného pracovního poměru (druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, § 34 odst. 1 písm. a,b,c ZP). Eventuální možnou škodou by byl zejména nárok na mzdu, kterou by zaměstnanec mohl dostat, pokud by pracovní smlouva uzavřena byla, a navíc například i ušlá mzda z předchozího zaměstnání, které uchazeč kvůli potencionálnímu novému zaměstnání opustil. Za

¹⁰ JUDr. Marcela Kubínková Nový zákoník práce, Praha: SONDY 2006, str. 22

¹¹ JUDr. Ladislav Jouza v Zákoník práce s komentářem, Praha: POLYGON 2006, str. 20

nedodržení povinnosti uzavřít pracovní smlouvu písemně je stanovena sankce, kterou může být pokuta uložená místně příslušným inspektorátem práce podle zákona o inspekcii práce, z. č. 251/2005 Sb., v platném znění. Sankce neplatnosti vzniku pracovního poměru při nedodržení písemné formy pracovní smlouvy by byla příliš tvrdá a v rozporu s principem ochranné funkce pracovního práva. Proto v § 34 odst. 3 zákoníku práce je stanovena jen písemná forma pracovní smlouvy bez sankce neplatnosti¹². Není-li dodržena písemná forma pracovní smlouvy, mohou smluvní strany s účinky od počátku (ex tunc) dodatečně tuto vadu odstranit, § 20 odst. 1 ZP. V praxi by měly smluvní strany prohlásit, že to, co dohodly již dříve ústně, potvrzují ve formě písemné¹³.

Podle § 50b ObčZ je možné uzavírat v **předsmluvních závazkových vztazích** tzv. přípravnou smlouvu, tzv. „*pactum praeparatorium*“, v minulosti nazývána též pojmem „*punktace*“.¹⁴ Zásadně se liší od smlouvy o budoucí smlouvě v tom, že nedochází k uzavírání smluv dvou, ale je uzavřena pouze jedna smlouva neúplná, která má být stranami následně pouze doplněna. Smlouva však už vznikla, nebude-li doplněna, platí v podobě uzavřené přípravné smlouvy, pokud strany smlouvy daly nepochybně najevo, že smlouva má platit, i kdyby k dohodě o zbytku smlouvy nedošlo. V případě **přípravné pracovní smlouvy** tedy bude stačit, když dojde k podpisu pracovní smlouvy obsahující všechny podstatné náležitosti v souladu s § 34 odst. 1 písm. a,b,c ZP (druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce) s předstihem, kdy den nástupu do zaměstnání bude uveden v budoucnosti. V praxi pracovněprávních vztahů je to velmi obvyklý způsob uzavírání pracovních smluv. Starý český zákoník práce, z. č. 65/1965 Sb., účinný do 31. 12. 2006 možnost budoucí smlouvy neumožňoval, neboť umožňoval uzavírat jen pojmenované smlouvy a proto v praxi alternativa přípravné pracovní smlouvy byla a lze říci, že stále je velmi častá.¹⁵

Druhá alternativa – tzv. smlouva o budoucí pracovní smlouvě

Druhá skupina¹⁶ odborníků vychází z obecné subsidiarity vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce a tudíž připouští i pro pracovněprávní vztahy možnost uzavírat smlouvy zákoníkem práce **nepojmenované**, aniž by tak došlo k omezení ochranné funkce pracovního práva.

Smlouva o budoucí smlouvě

¹² Blíže k formě pracovní smlouvě též Kottnauer, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou, Praha: Leges 2012, str. 178

¹³ Antonín Kottnauer, Zákoník práce. Komentář s judikaturou, Praha: Leges 2012, str. 178

¹⁴ Prof. JUDr. PhDr. Viktor Knapp, DrSc., Dr. h. c. a Prof. JUDr. Marta Knappová, Dr. Sc. v Švestka, J. a kol. Občanské právo hmotné 2, str. 52

¹⁵ Antonín Kottnauer, Zákoník práce. Komentář s judikaturou, Praha: Leges 2012, str. 121

¹⁶ JUDr. Petr Hůrka, Ph. D. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, str. 29, dále též Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha: C. H. Beck 2012, Kottnauer, A. a kol. Zákoník práce, Praha: Leges 2012, str. 121

Většinu soukromoprávních smluv tvoří smlouvy závazkové, tzv. obligační, tedy smlouvy zakládající, měnící, zajišťující nebo rušící závazkové právní vztahy.¹⁷

Smlouva o smlouvě budoucí je typem smluvního závazkového vztahu, jehož předmětem je uzavření smlouvy v budoucnu, tzv. „*pactum de contrahendo*“.

Účelem smlouvy o budoucí smlouvě je zabezpečit v souladu se zájmy smluvních stran uzavření určité smlouvy až v budoucnu. Smlouva o budoucí smlouvě je výslovně upravena v občanském zákoníku/ObčZ, § 50a z. č. 40/1964 Sb., v platném znění, a v obchodním zákoníku/ObchZ, § 289 a násl. z. č. 513/1991 Sb., v platném znění. S účinností od 01. 01. 2014 v novém českém občanském zákoníku/nový ObčZ, § 1785-1788 z. č. 89/2012 Sb. Smlouvu o smlouvě budoucí lze uzavřít o jakékoli budoucí smlouvě, tj. tak o smlouvě výslovně upravené, tzv. **pojmenované**, tak eventuálně o smlouvě výslovně neupravené tzv. **nepojmenované**. Zákoník práce upravuje pouze pracovní smlouvu, smlouvu o budoucí pracovní smlouvě výslovně neupravuje. **Subsidiárně** lze však použít i na pracovněprávní vztahy právní úpravu občanského zákoníku a připustit tak uzavření **smlouvy o budoucí pracovní smlouvě**.

Předpokladem platnosti smlouvy o budoucí smlouvě je její uzavření v **písemné formě**¹⁸, a to i když budoucí smlouva sama písemnou formu nevyžaduje. **Pracovní smlouvu** je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem uzavřít písemně, § 34 odst. 3 ZP. Za nedodržení písemné pracovní smlouvy však zákoník práce nezakotvuje sankci neplatnosti. Jinak by tomu tedy bylo u nedodržení písemné formy smlouvy o budoucí pracovní smlouvě, která musí být uzavřena písemně, jinak by byla neplatná.

Obsahem smlouvy o budoucí smlouvě a předpokladem její platnosti je určení **podstatných náležitostí smlouvy**¹⁹, která má být v budoucnosti uzavřena, a **doby, do které má být uzavřena**. Je tedy podstatné sjednat náležitosti pracovní smlouvy v souladu s § 34 odst. 1 písm. a,b,c ZP, druh práce, kterou má budoucí zaměstnanec pro budoucího zaměstnavatele vykonávat, místo výkonu práce, kde má být práce vykonávána, a den nástupu do práce. Dále je nutné určit dobu, do kdy má být pracovní smlouva uzavřena.

Ze smlouvy o budoucí smlouvě **vzniká závazek** smluvních stran určenou **smlouvu**, případně doplněnou o další náležitosti, **v dohodnuté době uzavřít**. Takový závazek je vynutitelný žalobou. Oprávněná strana se může do 1 roku od doby, kdy smlouva měla být uzavřena, domáhat žalobou, aby soud projev vůle strany, která smlouvu neuzavřela, resp. ji odmítla uzavřít, nahradil svým rozhodnutím. Pravomocné rozhodnutí soudu nahrazuje

¹⁷ Prof. JUDr. PhDr. Viktor Knapp, DrSc., Dr. h. c. a Prof. JUDr. Marta Knappová, Dr. Sc. v Švestka, J. a kol. Občanské právo hmotné 2, Praha: Wolters Kluwer Česká republika 2009, str. 37

¹⁸ V roce 2014 však nová právní úprava obsažená v §§ 1785-1788 nového ObčZ, z. č. 89/2012 Sb. již písemnou formu takové smlouvy vyžadovat nebude.

¹⁹ V roce 2012 nová právní úprava podstatně snižuje náročnost na obsah smlouvy o budoucí smlouvě a podle § 1785 nového občanského zákoníku, z. č. 89/2012 Sb. bude stačit ujednání alespoň obecným způsobem. Stejně tak jako je tomu již dnes u smlouvy o budoucí smlouvě sjednané podle § 289 obchodního zákoníku, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění.

podpis smluvní strany na smlouvě, § 161 odst. 3 občanského soudního řádu/OSŘ, z. č. 99/1963Sb., v platném znění. Rozhodnutí soudu tedy představuje akceptaci smlouvy.²⁰

Nezávisle na podání žaloby o nahrazení souhlasu s uzavřením smlouvy soudním rozhodnutím může smluvní strana smlouvy o budoucí smlouvě žalovat smluvní stranu, která ji neoprávněně odmítla uzavřít, o **náhradu škody**, kterou jí tím způsobil.²¹ Právo na náhradu škody se promlčí za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, § 106 odst. 1 ObčZ.

Smlouvě o budoucí smlouvě je podle § 50a odst. 3 ObčZ vlastní klauzule nezměněných poměrů, tzv. „*clausula rebus sic stantibus*“. V praxi to znamená, že závazek ze smlouvy o smlouvě budoucí přímo ze zákona zaniká (*ex lege*), jestliže se okolnosti, z nichž smluvní strany při uzavření smlouvy vycházely, natolik podstatně změnilo, že nelze objektivně spravedlivě žádat uzavření budoucí smlouvy. V případě smlouvy o budoucí pracovní smlouvě by to podle mého názoru mohla být skutečnost zániku budoucího zaměstnavatele.

Pokud připustíme, že lze pro vznik pracovněprávních vztahů použít i jiné než zákoníkem práce pojmenované smlouvy, může být řešením právě tzv. smlouva o budoucí pracovní smlouvě. Smlouvu o budoucí pracovní smlouvě je možné dle názoru některých odborníků považovat za pracovněprávní vztah²². Jak by taková smlouva o budoucí pracovní smlouvě mohla vypadat lze posoudit rovněž v souladu s níže uvedeným vzorem, který je jako přílohová část součástí tohoto odborného textu.

Smlouva o budoucí smlouvě podle nového českého občanského zákoníku 2014

Trend uvolnění právní úpravy soukromoprávních vztahů lze zcela zřejmě vysledovat ze změny právní úpravy českého občanského zákoníku. Smlouva o smlouvě budoucí podle § 1785 nového ObčZ²³ nebude muset být uzavřena podle zákona písemně a jejím obsahem by měl být závazek jedné strany uzavřít po vyzvání v ujednané lhůtě, jinak do jednoho roku, budoucí smlouvu, jejíž obsah je ujednán alespoň obecným způsobem. Každá ze smluvních stran má však právo na písemné formě trvat²⁴. Podle stávajícího § 50a odst. 1 ObčZ²⁵ je vyžadován písemný závazek a dohoda o podstatných náležitostech budoucí smlouvy. Podle § 289 ObchZ²⁶ je vyžadována písemná forma a vymezení

²⁰ Prof. JUDr. PhDr. Viktor Knapp, DrSc., Dr. h. c. a Prof. JUDr. Marta Knappová, Dr. Sc. v Švestka, J. a kol. Občanské právo hmotné 2, Praha: Wolters Kluwer Česká republika 2009, str. 51

²¹ Prof. JUDr. PhDr. Viktor Knapp, DrSc., Dr. h. c. a Prof. JUDr. Marta Knappová, Dr. Sc. v Švestka, J. a kol. Občanské právo hmotné 2, str. 52

²² Antonín Kottbauer, Zákoník práce. Komentář s judikaturou, Praha: Leges 2012, str. 121

²³ Občanský zákoník, z. č. 89/2012 Sb., účinnost 01. 01. 2014

²⁴ § 1758 nového ObčZ, z. č. 89/2012 Sb., účinnost od 01. 01. 2014, blíže Eliáš, K. a kol. Nový občanský zákoník, Praha: Leges 2012, str. 726

²⁵ Občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013

²⁶ Obchodní zákoník, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění

předmětu plnění budoucí smlouvy určeného alespoň obecným způsobem. Nová česká právní úprava bude tedy kombinací stávající právní úpravy obsažené v občanském a obchodním zákoníku, přičemž nově nebude vyžadována ze zákona písemná forma. V praxi občanskoprávních vztahů tedy již nebude kladen důraz na shodnost obsahu smlouvy předběžné a smlouvy definitivní.²⁷ Nesplní-li závazná strana povinnost uzavřít smlouvu, může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud nebo osoba určená ve smlouvě, §1787 nového ObčZ²⁸. Obsah budoucí smlouvy by pak v praxi měl být určen podle účelu, který má uzavření budoucí smlouvy zřejmě sledovat. Vycházet by se mělo z návrhů stran a přihlédnout bude nutné k okolnostem, za kterých byla smlouva o budoucí smlouvě uzavřena, jakož i k tomu, aby práva a povinnosti stran byly poctivě uspořádány. Nevyzve-li oprávněná strana závaznou stranu včas nebo změní-li se okolnosti, povinnost uzavřít budoucí smlouvu zaniká. Přičemž neoznámí-li závazná strana oprávněné straně bez zbytečného odkladu podstatnou změnu okolností v míře, že nelze rozumně požadovat uzavření smlouvy, lze se domáhat náhrady škody z toho vzniklé, § 1788 nového ObčZ²⁹.

6. Zajištění závazků v pracovněprávních vztazích

Obecně se lze přiklonit k názoru druhé skupiny odborníků a připustit možnost, že v rámci soukromoprávních vztahů je možné smluvně sjednávat jakékoli druhy smluv pojmenovaných i nepojmenovaných a zajistit si tak eventuálně plnění i budoucí smluvní povinnosti.

Podle **obecné zásady obsažené v § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce**, však zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu (§327 ZP dohoda o srážkách ze mzdy) a konkurenční doložky (§ 310 ZP).

Praxe vychází z toho, že není jednotný názor v tom, zda **nelze zajistit žádný závazek v pracovněprávním vztahu**, nebo zda nelze zajistit pouze závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli a **lze zajistit závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci**.

Gramatický výklad znění § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, že zaměstnavatel nesmí sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, by vedl k závěru, že splnění pracovněprávní povinnosti ať ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnance nemůže být zajištěno. Podle názoru P. Hůrky publikovaného v komentáři k zákoníku práce: „*Toto není racionální řešení a není to ani ústavně konformní výklad.*“³⁰ Každý zákonem stanovený zásah do soukromoprávních vztahů je třeba vnímat jako omezení lidské svobody, a je proto důležité takové závazky vykládat restriktivně v souladu

²⁷ Prof. Dr. JUDr. Karel Eliáš, Nový občanský zákoník a aktualizovaná důvodová zpráva a rejstříkem, Praha: Sagit, a. s. 2012, ISBN 978-80-7208-922-2, str. 725

²⁸ Nový Občanský zákoník, z. č. 89/2012 Sb., účinnost od 01. 01. 2014

²⁹ Nový Občanský zákoník, z. č. 89/2012 Sb., účinnost od 01. 01. 2014

³⁰ JUDr. Petr Hůrka, Ph. D. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, Olomouc: ANAG 2008, str. 72

s článkem 4 odst. 4 LZPS³¹ (autonomie projevu vůle smluvních stran). Při používání mezi základních práva a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu a jako taková nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena. S tímto názorem se lze ztotožnit i z toho důvodu, že gramatický výklad lze doplnit o výklad teleologický a ptát se po účelu zákonného zákazu v souladu se smyslem pracovněprávní úpravy a chránit pozici zaměstnance.

Rovněž podle názoru M. Běliny tato obecná zásada nepřiměřeně a neodůvodnitelně omezuje smluvní volnost popřením možnosti sjednání zajištění závazků z pracovní smlouvy³².

Takovýto výklad lze chápat za správný v souladu s obecnou ochrannou funkcí pracovního práva a rovněž ve smyslu výkladu Ústavního soudu ČR. Problematikou se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12. 03. 2008 publikovaný pod č. 116/2008 Sb. s ohledem na subsidiární použití občanského zákoníku.

Zaměstnanci mají proto možnost využít všech zajišťovacích institutů občanského práva (§§ 554-558 ObčZ), zatímco **zaměstnavatel** může využít pouze dohodu o srážkách ze mzdy a smluvní pokutu sjednanou v konkurenční doložce.

Pokud se tedy přikloníme k názoru, že **lze zajistit závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci**, pak by v případě uzavřené smlouvy o budoucí pracovní smlouvě mohla být sjednána **smluvní pokuta** pro případ, že zaměstnavatel investuje například do vzdělání budoucího zaměstnance nějaké finanční prostředky. Přestože obecně podle § 13 odst. 2 písm. f) zákoníku práce nelze zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat. Za škodu zaměstnanec odpovídá vždy.

Jako problematické se jeví ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce rovněž z pohledu toho, že podle zákoníku práce se předmluvní vztah ještě nemusí považovat za vztah pracovněprávní, protože ke vzniku pracovního poměru ještě nedošlo, k tomu má právě dojít v konkrétně určeném období v budoucnosti. Pokud bychom tedy připustili, že se o pracovněprávní vztah ještě nejedná, protože pracovní smlouva bude teprve uzavřena až v budoucnu, lze smluvní pokutu sjednat pro porušení závazku jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Osobně bych se k tomuto názoru přikláněla zejména s ohledem na tu skutečnost, že právě kvůli možnosti zajistit vzájemně závazky pro případ nerealizace budoucího pracovního poměru, je smlouva o budoucí pracovní smlouvě uzavírána. Více to odpovídá principu smluvní volnosti ujednání v soukromoprávních vztazích.

7. Slovenská právní úprava

Podle § 42 odst. 1 slovenského zákoníku práce, z. č. 311/2001 Z. z., v platném znění, se pracovní poměr zakládá písemnou pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a

³¹ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., v platném znění, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

³² Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc., Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck 2008, str. 52

zaměstnancem. Nedodržení písemné formy však není sankcionováno neplatností. V praxi to tedy znamená, že i ústně sjednaná pracovní smlouva zakládá platný pracovní poměr. Zaměstnavatel však porušil svou povinnost stanovenou zákoníkem práce a může mu být uložena pokuta ze strany státu příslušným orgánem inspekce práce, § 2 z. č. 125/2006 Z. z., o inspekci práce, v platném znění.

Prakticky je tedy potřeba rozlišovat dva okamžiky, a to okamžik „založení“ a okamžik „vzniku“ pracovního poměru. K založení pracovního poměru dochází již při podpisu pracovní smlouvy a ke vzniku pracovního poměru dojde až ode dne, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce³³.

V praxi zaměstnavatelů je možnost uzavírat pracovní smlouvy s určitým časovým předstihem velmi běžná. Důvodem může být i ta skutečnost, že se chtějí vyhnout pozdnímu sjednání pracovní smlouvy a tudíž například i neplatnosti sjednání zkušební doby, kterou lze sjednat jen písemně a to nejpozději v den nástupu do práce.

Pracovněprávní vztahy i podle slovenského zákoníku práce vznikají až od okamžiku uzavření pracovní smlouvy. Podle Mintála, J. však podle § 41 slovenského zákoníku práce představují právě předsmulvni vztahy výjimku z této zásady a předsmulvni vztahy je potřeba považovat za vztahy pracovněprávní.³⁴

Ani slovenský zákoník práce však neukládá potencionálnímu budoucímu zaměstnavateli povinnost s potencionálním budoucím zaměstnancem, tedy fyzickou osobou ucházející se u něj o zaměstnání, uzavřít nějakou smlouvu, která by ho do budoucna zavazovala dodržet závazek uzavřít pracovní smlouvu s tímto zájemcem o práci. Slovenská praxe popisuje dvě možné alternativy.

První z nich je tzv. **akceptační listina** jako jednostranný právní úkon budoucího zaměstnavatele. Akceptační listina není legislativně zakotvena, jde o postup používaný jako obvyklá praxe, jakási zvyklost.

Druhou alternativou je tzv. **smlouva o budoucí pracovní smlouvě** jako dvoustranný právní úkon potencionálních budoucích smluvních stran pracovní smlouvy, tedy uzavřená mezi budoucím zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem. Ani takovýto druh smlouvy není legislativně zakotven. Jde o vyšší míru jistoty budoucího zaměstnání. Podle § 43 slovenského zákoníku práce ji lze považovat za smlouvu zakládající pracovní poměr s tím, že okamžik vzniku pracovního poměru je po dohodě smluvních stran posunut na pozdější období.

Z praktického hlediska je nutné podotknout, že výběrové řízení je zcela v kompetenci zaměstnavatele a výsledek výběrového řízení na rozdíl od platně uzavřené pracovní smlouvy v žádném případě nezakládá pracovní poměr. Úspěšnému kandidátovi nevzniká

³³ Mintál, J. : Akceptační list, Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále, měsíčník č. 7-8/2011, Žilina, Slovenská republika, Poradca s. r. o., ISSN 1337-060X (tisková verze), str. 97

³⁴ Mintál, J. : Akceptační list, Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále, měsíčník č. 7-8/2011, Žilina, Slovenská republika, Poradca s. r. o., ISSN 1337-060X (tisková verze), str. 97

právní nárok na konkrétní pracovní místo. Specifika výběrového řízení v rozpočtové sféře podle slovenského zákona o výkonu práce ve veřejném zájmu, z. č. 552/2003 Z. z. a tzv. příslib zaměstnání při zaměstnávání cizinců podle slovenského zákona o službách zaměstnanosti, z. č. 5/2004 Z. z. ponechme stranou zájmu tohoto článku.

Komparace české a slovenské právní úpravy

Po prostudování české a slovenské právní úpravy lze dojít k závěru, že se obě právní úpravy v zásadě shodují. Důvodem je bezpochyby ta skutečnost, že po dlouho dobu byly oba právní řády součástí jednoho celku a tradice se v nich odráží.

Praxe v obou zemích se trochu odlišuje. V české odborné literatuře jsem nenašla žádnou zmínku o tzv. **akceptační listině**, o které pojednávají slovenští právní odborníci. Lze zvážit i pro praxi u nás. Čeští odborníci pojednávají o tzv. **ústním příslibu** zaměstnání, který lze považovat za ústně sjednanou pracovní smlouvu, pokud jsou dohodnuty podstatné náležitosti obsahu pracovní smlouvy (druh a místo výkonu práce a den nástupu do zaměstnání).

Obě právní úpravy v zásadě připouštějí uzavření **smlouvy o budoucí pracovní smlouvě**, s tím že i předsmělní vztah lze považovat za vztah pracovněprávní a řídí se obecnými zásadami pracovního práva.

Závěr

Závěrem lze konstatovat, že pro účely soukromého práva by měla být vždy dána možnost smluvním stranám sjednat takové podmínky, které jim budou nejvíce vyhovovat. Omezovat obsah soukromoprávní smlouvy nad míru potřebnou pro zachování smyslu ochranné funkce pracovního práva je podle mého názoru zbytečné. Čím více striktní a rigidní bude právní úprava, o to více se bude praxe snažit právní úpravu obcházet a využívat institutů pro ni vhodnějších. Z obecné zásady subsidiárního použití občanského zákoníku ve srovnání se zákoníkem práce lze dospět k závěru, že smlouvu o budoucí pracovní smlouvě lze uzavírat a obsahem může být i ujednání o smluvní pokutě pro obě smluvní strany, aby byla zachována zásada tzv. synallagmatickosti právního vztahu, kdy právu jednoho subjektu odpovídá povinnost subjektu druhého a naopak.

Mému závěru nasvědčuje i trend rekonstrukce soukromého práva v České republice, kdy podle nového občanského zákoníku není pro smlouvu o budoucí smlouvě předepsána ani písemná forma ani požadavek sjednání podstatných náležitostí budoucí smlouvy. V praxi lze však písemnou formu a sjednání náležitostí budoucí smlouvy vřele doporučit. Lze tak předejít případným komplikacím při následném dokazování v případě sporu.

Prameny práva České republiky:

Listina základních práv a svobod/LZPS, usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LZPS jako součásti ústavního pořádku ČR

Zákoník práce/ZP, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění

Zákon o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění

Zákon o inspekci práce, z. č. 251/2005 Sb., v platném znění

Občanský zákoník/ObčZ, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění

Obchodní zákoník/ObchZ, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění

Občanský soudní řád/OSŘ, z. č. 99/1963Sb., v platném znění

Občanský zákoník nový/nový ObčZ, návrh nového občanského zákoníku, sněmovní tisk č. 362/2011 schválený dne 09. 11. 2011 Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky, dostupný též na webu www.psp.cz (dne 19. 11. 2011), definitivně platná právní úprava a publikována ve Sbírce zákonů České republiky pod č. 89/2012 Sb., účinnost 01. 01. 2014, dostupný na webu <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2012&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=7> (dne 31. 08. 2012)

Soudní judikatura: Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 22008 č. 116/2008 Sb.

Česká literatura:

Bělina, M. a kol. Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2010, ISBN 978-80-7400-186-4

Bělina, M. a kol. Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2012, ISBN 978-80-7400-405-6

Bělina, M. a kol. Zákoník práce komentář, C. H. Beck, Praha 2008, ISBN 978-80-7179-607-7

Eliáš, K. a kol. Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem, Sagit, a. s., Praha 2012, ISBN 978-80-7208-922-2

Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D. Základy pracovního práva, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2010, ISBN 978-80-7380-243-1

Hůrka, P. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008, ANAG, Olomouc 2008, ISBN 978-80-7263-481-1

Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2011, ANAG, Olomouc 2011, ISBN 978-80-7263-637-2

Jouza, L. Zákoník práce s komentářem, POLYGON, Praha 2006, ISBN 80-7271-137-8

Kottnauer, A. a kol. Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. Lednu 2012, včetně novely účinné k 1. Dubnu 2012, Leges, s. r. o., Praha 2012, ISBN 978-80-87576-08-3

Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 01. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi, SONDY, Praha 2006, ISBN 80-86846-15-6, též dodatek ke změnám pro rok 2008

Svejkovský, J. a kol. Nový občanský zákoník. Srovnání nové a současné úpravy občanského práva, C. H. Beck, Praha 2012, ISBN 978-80-7400-423-0

Švestka, J., Dvořák, J. a kol. Občanské právo hmotné 2, Závazkové právo, Wolters Kluwer Česká republika, Praha 2009, ISBN 978-80-7357-473-4

Prameny práva Slovenské republiky:

Zákoník práce, z. č. 311/2011 Z. z. platný od 1. apríla 2002, v znení neskorších predpisov

Občiansky zákoník, z. č. 40/1964 Zb., v znení neskorších predpisov

Občianský súdny poriadok, z. č. 99/1963 Zb., v znení neskorších predpisov

Zákon o službách zamestnanosti, z. č. 5/2004 Z. z., v znení neskorších predpisov

Zákon o inšpekcii práce, z. č. 125/2006 Z. z., v znení neskorších predpisov

Zákon o výkone práce vo verejnom zájmu, z. č. 552/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov

Slovenská literatúra:

Mintál, J. : Akceptační list, Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále, měsíčník č. 7-8/2011, Žilina, Slovenská republika, Poradca s. r. o., ISSN 1337-060X (tisková verze), ISSN 1338-0923 (online verze)

Mračko, M. Novelizovaný zákoník práce v úplnom znení s aktualizovanou dôvodovou správou, Bratislava, Slovenská republika 2011: EPOS, ISBN 978-80-8057-917-3

Ivaniga, P. (šéfredaktor), Poradca 2012, 1 Zákoník práce s komentářem k 01. 09. 2011, Žilina, Slovenská republika, ISSN 1335-1583 (tisková verze), ISSN 1338-0850 (online verze)

Kolektiv autorů, Zákoník práce s komentářom a judikaturou platný od 01. Septembra 2011, NOVÁ PRÁCA, spol. s. r. o., Bratislava 2011, ISBN 978-80-89350-29-2

Přílohová část

Příloha č. 1 - Vzor smlouvy o budoucí pracovní smlouvě³⁵

<u>Smlouva o budoucí pracovní smlouvě</u>	
..... (název a sídlo zaměstnavatele) zastoupený (jméno, příjmení a pracovní funkce zaměstnance oprávněného uzavírat tuto smlouvu), dále jen budoucí „zaměstnavatel“	
a	
pan /paní.....(jméno, příjmení zaměstnance), narozen (uveďte se datum a místo narození), bydliště (uveďte se bydliště zaměstnance), rodné číslo (uveďte se rodné číslo zaměstnance), číslo občanského průkazu (uveďte se číslo občanského průkazu zaměstnance), dále jen budoucí „zaměstnanec“, uzavřeli tuto	
smlouvu o budoucí pracovní smlouvě	
I. Smluvní strany, kterými jsou budoucí zaměstnanec a budoucí zaměstnavatel se dohodli na tom, že uzavřou pracovní smlouvu.	
II. Pracovní smlouva bude uzavřena do (uveďte se termín uzavření budoucí pracovní smlouvy).	
III. V této smlouvě bude ujednáno druh práce (uvést, jaký druh práce bude sjednán), místem výkonu práce bude sjednáno (uvést, jaké místo výkonu práce bude sjednáno).	
IV. Dále bude sjednán den nástupu do práce a další podmínky výkonu závislé práce.	
V. Strany se dále dohodly na tom, že budoucí zaměstnavatel bude povinen poskytovat budoucímu zaměstnanci mzdu ve výšiCZK/EUR v souladu s vnitřním mzdovým předpisem/kolektivní smlouvou (a další možná ujednání, která budou tvořit obsah pracovní smlouvy).	
VI. Strany se dohodly na tom, že v případě, že budoucí pracovní smlouva nebude uzavřena, ta strana, která uzavření zmařila, uhradí druhé straně smluvní pokutu ve výši Kč. (uveďte se výše smluvní pokuty). Ujednání o smluvní pokutě nemá vliv na případnou náhradu škody.	
VII. Strany se dohodly na tom, že od této smlouvy o budoucí pracovní smlouvě může kterákoli z nich odstoupit z důvodů (uvést důvody pro odstoupení od smlouvy, například zaměstnanec si našel jiné lépe ohodnocené zaměstnání, zaměstnavatel se rozhodl pro jiného kandidáta apod.). V takovém případě se ruší tato smlouva od samého počátku.	
VIII. Smluvní strany prohlašují, že s jejím obsahem souhlasí, rozumí mu a nemají k němu žádné výhrady a že odpovídá jejich svobodné a vážné vůli. Na důkaz toho připojují níže své podpisy.	
IX. Tato smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních. Jedno vyhotovení obdrží budoucí zaměstnanec, jedno obdrží budoucí zaměstnavatel.	
V dne	
podpis budoucího zaměstnance	razítko a podpis pověřeného vedoucího zaměstnance budoucího zaměstnavatele

³⁵ Zdroj: Vlastní úvahy o obsahu podle české a slovenské právní úpravy.

Příloha č. 2 - Smlouva o budoucí smlouvě podle stávajícího a nového občanského zákoníku, obchodního zákoníku a pracovní smlouva v zákoníku práce České republiky³⁶

Občanský zákoník (stávající)/ObčZ, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013	Občanský zákoník (nový) nový ObčZ, z. č. 89/2012 Sb., v platném znění účinný od 01. 01. 2014	Obchodní zákoník/ObchZ, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění	Zákoník práce/ZP, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění
Smlouva o budoucí smlouvě, § 50a ObčZ	Smlouva o budoucí smlouvě, § 1785 nového ObčZ	Smlouva o budoucí smlouvě, § 289 ObchZ	Pracovní smlouva, § 34 ZP
Formální právní úkon – předepsána písemná forma	Neformální právní úkon – není předepsána písemná forma, smluvní strany jsou však oprávněny na ní trvat, § 1758 nového ObčZ	Formální právní úkon – předepsána písemná forma	Formální právní úkon – písemná forma
Obsahem podstatné náležitosti budoucí smlouvy.	Obsahem ujednání o obsahu budoucí smlouvy vymezené alespoň obecným způsobem.	Obsahem ujednání o předmětu plnění budoucí smlouvy určeného alespoň obecným způsobem.	Podstatné náležitosti – druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce

Kontakt na autora:

Mgr. Ilona Kostadinovová, advokát

Tel. +420/ 777 57 40 16, E-mail: kostadinovova@gmail.com

³⁶ Zdroj: Vlastní zpracování vycházející též z Svejkovský J. a kol. Nový občanský zákoník. Srovnání nové a současné úpravy občanského práva, C. H. Beck, Praha 2012, ISBN 978-80-7400-423-0, str. 391