

**DŮSLEDKY SUBSIDIARITY
NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU
V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

Jaroslav Stránský a kolektiv

Masarykova univerzita
Brno 2014

Vzor citace:

STRÁNSKÝ, Jaroslav a kolektiv. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 199 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č. 505. ISBN 978-80-210-7729-4.

Katalogizace v knize – Národní knihovna ČR

Stránský, Jaroslav

Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích / Jaroslav Stránský a kolektiv. – 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. - 199 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia; sv. č. 505

ISBN 978-80-210-7729-4 (brož.)

349.2* 347* 331.106* 321.015*

- pracovní právo
- soukromé právo
- pracovněprávní vztahy
- subsidiarita
- monografie

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Tato publikace vznikla na Masarykově univerzitě v rámci projektu „Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích“ číslo MUNI/A/0987/2013 podpořeného z prostředků účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum, kterou poskytlo MŠMT v roce 2014.

Recenzent: doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

© 2014 Jaroslav Stránský, Zdeňka Gregorová, Milan Galvas,
Jan Horecký, Lukáš Horňák, Nelly Springinsfeldová,
Martin Šmíd, Vojtěch Kadlubiec

© 2014 Masarykova univerzita

ISBN 978-80-210-7729-4

Obsah

Autoři jednotlivých částí	9
Úvod.....	11
1 Obecné souvislosti subsidiárního uplatnění nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.....	13
1.1 Překonání izolace pracovního práva od zbytku soukromého práva ...	13
1.2 Nález Ústavního soudu a nahrazení delegace subsidiaritou občanského práva	16
1.3 Modely subsidiárního použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích	19
1.4 Zákaz aplikace některých občanskoprávních institutů v pracovněprávních vztazích	21
1.5 Srovnání delegace a subsidiarity z hlediska zvláštností pracovního práva.....	29
2 Základní zásady a principy nového občanského zákoníku a jejich projevy v pracovněprávních vztazích	35
2.1 Zásady soukromého práva a jejich promítnutí v pracovním právu..	38
2.2 Specifické zásady pracovního práva	54
3 Osoby, právní osobnost a svéprávnost.....	63
3.1 Fyzická osoba.....	64
3.1.1 Fyzická osoba - zaměstnanec.....	67
3.1.2 Fyzická osoba - zaměstnavatel.....	72
3.2 Právnícká osoba.....	74
3.3 Odbory.....	75
3.4 Stát.....	75
3.4.1 Stát jako zaměstnavatel.....	76
3.4.2 Stát jako představitel veřejné moci.....	76
4 Právní jednání a následky jejich vad.....	83
4.1 Následky vad právního jednání v pracovněprávních vztazích	84
4.2 Zdánlivost právního jednání při odchýlení se od zákona.....	88
4.3 Nicotnost rozvázání pracovního poměru při nedodržení písemné formy	90
4.4 Škoda v důsledku neplatnosti právního jednání	95

5	Vznik, změna, zánik a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích...	97
5.1	Autonomie vůle v závazkových vztazích	98
5.2	Vznik závazků	99
5.2.1	Smlouva v novém občanském zákoníku	100
5.2.2	Vybrané aspekty nové úpravy v kontextu pracovního práva	101
5.2.3	Specifika vzniku pracovního poměru	103
5.3	Změna závazků	103
5.3.1	Změna v osobě	104
5.3.2	Změna v obsahu	105
5.4	Zánik závazků	107
5.5	Zajištění závazků	110
5.5.1	Zajištění dluhu	110
5.5.2	Utvrzení dluhů	111
6	Počítání času, promlčení a prekluze.....	113
6.1	Pravidla počítání dob a lhůt v občanském zákoníku	113
6.2	Zvláštní pravidla počítání dob v pracovněprávních vztazích	114
6.3	Promlčení a prekluze, prodloužení prekluzivní lhůty	118
7	Důsledky nového občanského zákoníku v oblasti odměňování..	123
7.1	Stručný historický exkurz, platná právní úprava odměňování	123
7.2	Základní pojmy	126
7.3	Funkce odměny	130
7.4	Základní principy.....	131
7.4.1	Dvojitý systém odměňování.....	131
7.4.2	Smluvní princip.....	132
7.4.3	Spravedlivá odměna za vykonanou práci	134
7.4.4	Ochrana odměny za vykonanou práci.....	136
7.4.4.1	Ochrana minimální výše odměny za práci.....	136
7.4.4.2	Ochrana splatné odměny za práci.....	141
7.5	Podmínky odměňování mzdou a platem	149
7.6	Mzdové formy	155
7.6.1	Časová mzda.....	155
7.6.2	Úkolová mzda	156
7.6.3	Podílová mzda	158
7.6.4	Doplňkové mzdové formy.....	159
7.7	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	161
7.8	Konto pracovní doby a odměňování	162
7.9	Průměrný výdělek.....	163
7.10	Závěr	164

8	Nový občanský zákoník a kolektivní pracovněprávní vztahy.....	167
8.1	Odborová organizace	169
8.2	Kolektivní smlouva	174
8.3	Předsmluvní odpovědnost.....	176
8.4	Smlouva o smlouvě budoucí.....	178
8.5	Porovnání české a polské právní úpravy vzniku a zániku odborových organizací.....	179
9	Summary.....	187
10	Literatura a další použité zdroje.....	189
10.1	Monografie a komentáře	189
10.2	Odborné články a příspěvky ve sbornících	192
10.3	Elektronické a další prameny.....	194
10.4	Právní předpisy	195
10.5	Soudní rozhodnutí.....	199

Autoři jednotlivých částí

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.:	Úvod, 1., 4., 6. kapitoly
prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.:	2. kapitola
doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.:	3. kapitola
Mgr. Jan Horecký, Ph.D., Mgr. Lukáš Hornák:	8. kapitola
JUDr. Martin Šmíd:	5. kapitola
Mgr. Nelly Springinsfeldová:	7. kapitola
Mgr. Vojtěch Kadlubiec:	technická redakce a seznam literatury

Úvod

Po mnoha letech, kdy pracovněprávní kodex existoval v postavení zcela izolovaném vůči zbytku právního řádu, včetně civilního kodexu, došlo v souvislosti s rekodifikací provedenou s účinností k 1. lednu 2007 k obnovení vazby k tehdejšímu občanskému zákoníku. Tím se započala do značné míry nová a vůči dosavadní době v mnohém odlišná éra pracovního práva.

Sama skutečnost, že některé aspekty pracovněprávních vztahů práva začaly být posuzovány podle pravidel obsažených nikoli v zákoníku práce a jeho prováděcích předpisech, nýbrž v občanském zákoníku, způsobila nutnost nahlížet na oblast pracovního práva trochu jiným pohledem a měnit i paradigmatu, která dosud působila jako nezpochybnitelná a neměnná.

Z aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích se i s ohledem na původní způsob jeho pozitivního právního ukotvení stalo poměrně kontroverzní téma, které podnítilo širokou odbornou diskusi. Tato diskuse byla i dále stimulována řadou změn, k nimž zavalil mocný impuls i Ústavní soud, který otázce formy a způsobu použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích přiznal ústavněprávní rozměr.

Další silný podnět pro úvahy o způsobu, důsledcích a limitech uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích přišel s rekodifikací soukromého práva, která nastala k 1. lednu 2014 a způsobila, že mnohé z otázek, které byly za dosavadního stavu relativně uspokojivě zodpověděny, musí být pokládány znovu.

Tato publikace si klade za cíl vyjít ze současné podoby právní úpravy a podrobit zkoumání otázky související s podpůrným použitím občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v rovině obecné i zvláštní. Jednotlivé kapitoly budou proto věnovány nejdříve výchozím souvislostem vzájemné vazby mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, a dále pak konkrétním důsledkům aplikace občanského zákoníku ve vybraných výsečích úpravy vztahů vznikajících v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a jejich zástupci.

1 OBECNÉ SOUVISLOSTI SUBSIDIÁRNÍHO UPLATNĚNÍ NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU¹ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

V úvodní části bude pozornost zaměřena nejdříve na nedávný vývoj vazby zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) k civilnímu kodexu. Bude tedy popsáno, jakým způsobem došlo v našich podmínkách k dosažení současného stavu, v němž se nový občanský zákoník v pracovněprávních vztazích uplatňuje subsidiárně. Následně se budeme zabývat samotným pojmovým vymezením subsidiarity a dalším souvisejícím obecným úvahám.

1.1 Překonání izolace pracovního práva od zbytku soukromého práva

Vztah pracovního práva vůči občanskému právu, resp. soukromému právu jako takovému, prošel v našich podmínkách spletitým a složitým vývojem. Ještě v polovině 19. století byly vztahy vznikající při výkonu nesamostatné práce zaměstnanců pro zaměstnavatele považovány za typ občanskoprávních závazkových vztahů. Jejich úprava byla soustředěna v Hlavě XXVI Císařského patentu č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „obecný zákoník občanský“), vyhlášeného dne 1. června 1811. Teprve v souvislosti s postupujícím společensko-hospodářským rozvojem docházelo k rostoucí potřebě právní regulace mnoha aspektů vztahů vznikajících při výkonu nesamostatné práce, na niž tehdejší zákonodárce reagoval doplňováním původně čistě soukromoprávní úpravy o projevy veřejných zájmů. O pracovním právu v dnešním smyslu tehdy ještě nemohla být řeč. Docházelo zatím jen k tomu, že byla dosud velmi

¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nový občanský zákoník“).

volná a převážně dispozitivní úprava závazku, v němž jedna osoba vykonává za mzdu práci pro druhou, doplňována pravidly, která zakazovala dětskou práci, předepisovala dodržování minimálních bezpečnostních standardů atd. I v době tzv. první Československé republiky zůstával základem soukromého práva obecný zákoník občanský, který také představoval výchozí normu i pro právní úpravu pracovněprávních vztahů. Úprava pracovněprávních vztahů nebyla kodifikována. Na úpravu v obecném zákoníku občanském tak navazovala řada zákonů i podzákoných předpisů, které upravovaly buď vybrané aspekty pracovněprávního vztahu², nebo obsahovaly širší úpravy pracovněprávních vztahů určitých skupin zaměstnanců³.

Přijímání těchto právních předpisů představovalo poměrně intenzivní pronikání veřejnoprávního prvku do dosud soukromoprávní a zásadně dispozitivní právní úpravy pracovněprávních vztahů. Přesto ještě odborná veřejnost existenci pracovního práva jako samostatného právního odvětví připouštěla jen velmi váhavě, případně ji přímo odmítala⁴.

Po komunistickém převratu v únoru roku 1948 následovalo přebudování celého tehdejšího právního řádu tak, aby odpovídal tehdy uznávaným socialistickým principům. V roce 1950 došlo k vydání zákona č. 141/1950 Sb., občanský zákon, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákon“). Právě v tomto počínu lze najít první krok směřující k tomu, co mělo následovat, a sice k odtržení pracovního práva od práva občanského. Občanský zákon zcela záměrně neobsahoval žádnou úpravu týkající se pracovní smlouvy. Proto byla také v platnosti ponechána ustanovení § 1151 až 1164 obecného zákona občanského a do budoucna se předpokládalo, že úprava pracovní smlouvy bude přenechána samostatné kodifikaci pracovního práva. Tím na jedné straně došlo, byť částečně pod vlivem tehdejší

² Například Zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91. Sb. z a n., o osmihodinové době pracovní.

³ Například Zákon ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců a v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

⁴ Viz k tomu VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl.* Brno: Masarykova univerzita, 2012, 1026 s., s. 802.

ideologie, k definitivnímu osamostatnění pracovního práva jako právního odvětví, ale současně bylo na straně druhé dáno najevo, že se úprava pracovněprávních vztahů vylučuje z oboru občanského práva⁵.

Održení pracovního práva od občanského práva bylo definitivně realizováno přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý zákoník práce“), který vstoupil v účinnost dne 1. ledna 1966. Tento zákon se stal kodexem, který zrušil drtivou většinu předpisů, jež byly dosud na pracovněprávní vztahy aplikovány, včetně Hlavy XXVI obecného zákoníku občanského. Starý zákoník práce upravoval pracovněprávní vztahy zcela samostatně, tedy nezávisle na jiných předpisech, včetně tehdy již účinného zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý občanský zákoník“).

Po pádu komunistického režimu na konci roku 1989 započaly diskuse o nové podobě soukromého práva, resp. o znovukonstituování soukromého práva jako takového. Poměrně brzy bylo dosaženo všeobecně akceptovaného konsensu o tom, že stávající právní předpisy upravující materii patřící do oblasti soukromého práva jsou s ohledem na dobu svého vzniku a principy, na kterých byly vystavěny, se zřetelem k novým společensko-ekonomickým podmínkám nevhodné a měly by být nahrazeny moderní právní úpravou.

Prvním konkrétním výstupem diskusí o podobě nového soukromého práva byl návrh, jehož konečná podoba byla k veřejné diskusi předložena v roce 1996⁶. Tato koncepce nového občanského zákoníku byla poměrně novátorská a radikální, což se týkalo i vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Koncepce občanského zákoníku ve vztahu k pracovnímu právu počítala s takovým řešením, že pracovní smlouva bude vřazena do systému občanskoprávního závazkového práva jako jeden ze smluvních typů. Návrh jako takový narazil nejen v oblasti vztahu občanského a pracovního práva na tvrdou kritiku odborné veřejnosti⁷ a skončil neúspěchem.

⁵ HROMADA, Jiří; CHYSKÝ, Jiří; WITZ, Karel. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, 531 s., s. 21.

⁶ Viz Koncepce nového občanského zákoníku. *Právní praxe*. 1996, roč. 44, č. 5-6, s. 253-280.

⁷ Viz např. ZRUTSKÝ, Jaroslav. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1997, roč. 5, č. 2, s. 77-79., nebo KALENSKÁ, Marie. Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku. *Právník*. 1996, roč. 135, č. 12, s. 1063-1076.

Rekodifikační úsilí bylo znovu nastartováno v roce 2000. Záhy poté byl vypracován věcný záměr nového občanského zákoníku a v roce 2001 pak byly publikovány hlavní zásady nového soukromoprávního kodexu, jejichž autory byli K. Eliáš a M. Zuklínová. Pracovní právo mělo být podle ideových základů nového soukromého práva vybudováno jako zvláštní a nadále i kodifikované odvětví s tím, že se bude občanský zákoník v pracovněprávních vztazích uplatňovat subsidiárně⁸.

Následující vývoj se ovšem poněkud překvapivě vydal jiným směrem. S účinností k 1. lednu 2007 došlo k přijetí zákoníku práce, ovšem stále za účinnosti starého občanského zákoníku. Nový pracovněprávní kodex překonal dosavadní izolaci pracovního práva od zbytku soukromého práva, neboť přinesl určitou vazbu na občanský zákoník. Nemělo se ovšem jednat o podpůrné použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, nýbrž o uplatnění tzv. principu delegace. Civilní kodex měl být podle něj v pracovněprávních vztazích aplikován vždy jen na základě odkazu učiněného zákoníkem práce.

1.2 Nález Ústavního soudu a nahrazení delegace subsidiaritou občanského práva

Výchozí bod delegační metody byl v zákoníku práce zakotven v jeho ustanovení § 4. Na něj pak navazovala řada norem, které odkazovaly na konkrétní ustanovení občanského zákoníku a tím stanovily, které občanskoprávní normy a instituty se v pracovněprávních vztazích mají uplatnit. Současně tím také zákonodárce vyjádřil, jaká pravidla obsažená v občanském zákoníku se ve vztazích primárně regulovaných zákoníkem práce aplikovat nemají.

Delegace byla jako princip zvolený zákonodárcem pro aplikaci občanskoprávních pravidel v pracovněprávních vztazích podrobena značné kritice ze strany odborné veřejnosti. Bylo poukazováno na to, že se jedná o netradiční a v porovnání s metodou subsidiarity *nešťastnou koncepcí*⁹. Tyto výše

⁸ ELIÁŠ, Karel; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001, 302 s., s. 68.

⁹ BĚLINA, Miroslav. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. In: BĚLINA, Miroslav (ed.). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008., s. 8.

uvedené nejasnosti a kritické ohlasy se ukázaly být nakolik závažné, že spolu s několika dalšími zavdaly podnět k vypracování a podání dvou návrhů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem České republiky. Obsáhlejší a pro další vývoj z hlediska vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce podstatnější byl návrh skupiny poslanců Parlamentu ČR ze dne 14. listopadu 2006, jímž byly z různých důvodů ke zrušení navrženy tři desítky ustanovení zákoníku práce, resp. jejich části. Ústavní soud rozhodl o uvedené ústavní stížnosti svým náleznem ze dne 12. března 2008¹⁰, jímž návrhu částečně, konkrétně v 11 bodech, vyhověl.

Mezi zrušenými ustanoveními zákoníku práce byl i § 4. Základním argumentem Ústavního soudu pro závěr o protiústavnosti aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích na základě metody delegace, byl rozpor této koncepce s principy právního státu. Ústavní soud konstatoval, že občanské právo má být výchozím soukromoprávním odvětvím, čemuž má odpovídat i vztah jeho kodexu, občanského zákoníku, ke kodexům jiných soukromoprávních odvětví, jako je obchodní, rodinné nebo pracovní právo. Jestliže má totiž mít občanskoprávní úprava ve vztahu k ostatním soukromoprávním odvětvím zásadně přednost, musí být občanský zákoník základním a obecným soukromoprávním předpisem, použitelným v právních vztazích regulovaných kodexy a dalšími předpisy jiných soukromoprávních odvětví subsidiárně¹¹. Rozpor aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích s principem právního státu ještě Ústavní soud zdůvodnil tím, že odkazová ustanovení v zákoníku práce nemohou pamatovat na všechny případy, kdy se v pracovněprávních vztazích ukáže nutnost aplikovat občanský zákoník. V důsledku případné absence odkazu mohlo dojít ke vzniku právní nejistoty ohledně toho, čím se bude řídit určité existující právní vztahy, a tato nejistota právě založila nepředvídatelnost důsledků právního předpisu a tím i rozpor s principem právního státu¹².

Argumentaci, kterou Ústavní soud uplatnil ve výše citovaném nálezu, považujeme z mnoha důvodů za problematickou. Nelze ničeho namítnout proti

¹⁰ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

¹¹ Srov. bod č. 209 odůvodnění nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

¹² Srov. tamtéž.

tomu, že má být občanské právo považováno za obecné právo soukromé, které se v jiných soukromoprávních odvětvích tradičně uplatňuje subsidiárně. Jde ovšem o doktrinální postulát, jehož povýšení na bezprostřední součást ústavního pořádku České republiky považujeme za velice diskutabilní. Pokud jde o zdůvodnění založené na možném opomenutí zákonodárce při úpravě odkazů na občanský zákoník a hypotetický vznik právní nejistoty, lze jen podotknout, že s takovými dílčími nedostatky činnosti zákonodárce, v jejichž důsledku narážíme na případy, kdy právní předpis neupravuje určitý aspekt právního vztahu, který by regulován být měl, se lze v rámci našeho právního řádu setkat velice často. Pokud by všechny tyto případy měly být označeny jako odporující principu právního státu, těžko říci, kolik by ze současného právního pořádku zůstalo zachováno.

Ústavní soud v odůvodnění svého nálezu mimo jiné uvedl, že i bez výslovné úpravy má být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích podpůrně aplikován s ohledem na existující princip obecné subsidiarity s tím, že odkazy na konkrétní ustanovení občanského zákoníku, které Ústavní soud nezrušil, měly být dále považovány za obsoletní¹³. Odborná veřejnost se s tímto názorem vesměs ztotožnila¹⁴. Na kritický přístup k principu obecné subsidiarity občanského zákoníku¹⁵, založeném na názoru, podle něhož je podmínkou podpůrného použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích výslovná právní úprava¹⁶, bylo možné narazit jen zřídka, ačkoli se jednalo o závažný a oprávněný argument.

¹³ Srov. bod č. 210 odůvodnění Nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

¹⁴ Srov. např. SMEJKAL, Ladislav. Zákoník práce a jeho změny: Ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. *Právní rádce*. 2008, roč. 16, č. 4, s. 48-51., KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Eurounion, 2009, s. 32., HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr; SCHMIED, Zdeněk; ŠUBERTOVÁ, Zuzana; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2008, s. 29.

¹⁵ GALVAS, Milan. O některých pracovněprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2008: Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 73.

¹⁶ GREGOROVÁ, Zdeňka. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku a možnosti smluvní svobody. In: JANIČOVÁ, Eva; DOLOBÁČ, Marcel (eds.). *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahoch*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2010. s. 151.

Uvedené výhrady k zásahu Ústavního soudu do úpravy vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, lze v současné době označit za bezpředmětné. K 1. lednu 2012 vstoupila totiž v účinnost novela zákoníku práce (zákon č. 365/2011 Sb.), kterou bylo do pracovněprávního kodexu vloženo nové ustanovení § 4, jež výslovně zakotvuje podpůrné použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.

Positivní zakotvení podpůrného uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích bylo prezentováno s tím, že představuje reakci na rozhodnutí Ústavního soudu¹⁷. Ustanovení § 4 zákoníku práce tedy výslovně vyjadřuje, co podle názoru Ústavního soudu ani zákonem stanoveno být nemusí, a sice že se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, ale tam, kde tento zákon nelze použít, řídí se občanským zákoníkem. Zákonodárce k explicitnímu zakotvení subsidiarity občanského zákoníku přistoupil s vědomím toho, že stav, ve kterém se zákoník práce ocitl po zásahu Ústavního soudu, způsoboval pochybnosti ohledně toho, jak má být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován, a za účelem dosažení *větší seznamitelnosti a srozumitelnosti právních norem*¹⁸.

Zákoník práce a občanský zákoník se v současné době již bez jakýchkoli pochybností nacházejí ve vztahu zvláštního a obecného předpisu. Vztah mezi nimi ovládá pravidlo, podle něž má zvláštní norma přednost před normou obecnou (*lex specialis derogat legi generali*).

1.3 Modely subsidiárního použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Subsidiární použití může být také označeno jako použití pomocné. Pravidla občanského zákoníku mají tedy pomáhat řešit právní problémy, které v pracovněprávních vztazích reálně nastávají a není možné vypořádat se s nimi jen za použití pravidel obsažených v zákoníku práce nebo dalších pracovněprávních předpisech. K takové situaci, kdy právní otázku nelze posoudit jen

¹⁷ HŮRKA, Petr. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16.

¹⁸ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *Vláda ČR*. [online]. Vláda ČR © 2013. [cit. 21. 8. 2013], s. 62-63.

podle zákoníku práce, dochází nejčastěji tehdy, když tento zákon neobsahuje žádnou přímo použitelnou úpravu. Absenci právní úpravy v zákoníku práce nelze v těchto případech považovat za mezeru v právu. Zákonodárce pouze v této věci počítal s tím, že není účelné a nutné do zákoníku práce pravidla vkládat, když úpravu obsahuje občanský zákoník a v pracovněprávních vztazích je možné ji podpůrně použít.

V pracovněprávních vztazích nemohou být použita všechna pravidla obsažená v novém občanském zákoníku, i když by mohla dopadat na případy, které v pracovněprávních vztazích vznikají. Pokud totiž jinou úpravu téže problematiky obsahuje zákoník práce, mají tato pravidla přednost a není důvod pouštět se do pomocného použití občanského zákoníku.

Při určitém zjednodušení můžeme z hlediska použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích odlišit tři základní situace, které představují jakési modely uplatnění subsidiarity občanského zákoníku.

Při prvním z nich je pro řešení právní otázky zcela postačující úprava obsažená v zákoníku práce. Občanský zákoník se v tomto případě neuplatní, i když by obsahoval určitá pravidla, která by na danou situaci, nebýt zvláštního předpisu, byla použitelná.

Druhá situace nastává tehdy, kdy pro vyřešení určitého problému potřebujeme propojit zvláštní úpravu v zákoníku práce s obecnými pravidly obsaženými v občanském zákoníku. V těchto případech je třeba vyhodnotit, nakolik vyloučí určitá specifika upravená v zákoníku práce použití obecného občanskoprávního pravidla a v jaké míře je vzhledem k neexistenci dalších zvláštností naopak možné a potřebné aplikovat občanský zákoník.

Třetí variantu aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích představuje jeho použití v případě, kdy zákoník práce určitou oblast nijak neupravuje a zcela ji tedy přenechává k posouzení podle občanského zákoníku.

Nejčastěji uplatňovaným modelem subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je určitě druhý z výše popsaných. Při určitém úhlu pohledu musíme připustit, že se kombinace obecné občanskoprávní a zvláštní pracovněprávní úpravy uplatní téměř vždy a zbývající dva modely slouží spíše ke schematickému utřídění a pochopení souvislostí

podpůrného použití civilního kodexu. Striktně vzato totiž nikdy nemůže dojít k tomu, že bychom při řešení určité pracovněprávní otázky aplikovali výhradně jen zákoník práce bez jakéhokoli zřetele k občanskému zákoníku. Tak třeba i v případě uplatňování pracovněprávních pravidel náhrady újmy, která vzhledem ke své komplexnosti vylučují aplikaci občanskoprávní úpravy téhož institutu, může přijít na nutnost použití úpravy promlčení a počítání času, musí být zohledňovány náležitosti právního jednání, může dojít ke sjednání zajištění závazku apod. Zrovna tak nelze ani v případě aplikace institutu, který je upraven výhradně jen občanském zákoníku a zákoník práce jeho úpravu nedoplňuje žádnou zvláštností, pomíjet základní zásady pracovněprávních vztahů, a k určité interakci mezi obecnou a zvláštní úpravou tak stejně dochází.

1.4 Zákaz aplikace některých občanskoprávních institutů v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce hned na několika místech vyjmenovává některé občanskoprávní instituty, jejichž použití v pracovněprávních vztazích není možné. V některých případech platí zákaz pouze pro zákonem přímo určenou výšeč pracovněprávních vztahů, jindy musí být uplatněn všeobecně.

Výčet občanskoprávních institutů, které není možné ve vztazích upravovaných přednostně zákoníkem práce použít, má povahu obráceného odkazu. Nejde totiž o odkaz na ustanovení, která mají být v důsledku odkazu aplikována, nýbrž naopak na ustanovení, která použita být nesmějí. Zákon v jejich případě ani neumožňuje v jednotlivých případech zvážit, zda by uplatnění některého z vyloučených institutů nemohlo být možné či přínosné, a vyjadřuje, že jejich aplikace v pracovněprávních vztazích nikdy neodpovídá jejich zásadám¹⁹.

Příčinu stanovení zákazů postupovat při řešení pracovněprávních záležitostí podle některých přímo vyjmenovaných ustanovení občanského zákoníku lze sledovat ve zvláštnosti pracovního práva vůči občanskému právu.

¹⁹ BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 16, s. 587-588.

Zákonodárce formulací zákazů projevils své přesvědčení, že by uplatnění vyjmenovaných občanskoprávních institutů mohlo vést k narušení funkcí pracovního práva.

Pro oblast odměňování se podle § 144a odst. 1 zákoníku práce vylučuje uplatnit postoupení práva na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu. Druhý odstavce v § 144a zakazuje použít práva na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu. Uvedený zákaz nedosahuje na možnost uplatnění dohody o srážkách ze mzdy. Případné odchýlení smluvních stran od uvedených zákazů má být podle ustanovení § 144a odst. 3 sankcionováno nicotností takového právního jednání.

Ve vztahu ke kolektivní smlouvě pak § 28 zákoníku práce zapovídá uplatnění inominátní smlouvy (v tom smyslu, že neumožňuje nahradit kolektivní smlouvu jinou smlouvou), relativní neúčinnosti a odstoupení od smlouvy. Prostřednictvím pravidla obsaženého v § 23 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož se postup při uzavírání kolektivní smlouvy řídí zákonem o kolektivním vyjednávání, došlo k vyloučení možnosti aplikovat na kolektivní smlouvu úpravu návrhu na uzavření smlouvy, zrušení nabídky, odvolání nabídky a přijetí nabídky.

Občanskoprávní instituty, které není možné uplatnit v rámci celé šíře pracovních vztahů, vypočítává zákoník práce v § 346d. Jelikož problematika odměňování i kolektivních pracovních vztahů bude předmětem zájmu samostatných kapitol, věnujeme na tomto místě pozornost právě jen institutům zahrnutým pod tento generální aplikační zákaz.

První odstavce v § 346d zákoníku práce nezakazuje, nýbrž omezuje pro pracovní vztahy uplatnění zástavního práva, které nový občanský zákoník upravuje v § 1309 až 1394. V pracovních vztazích tedy v obecné poloze zástavní právo použito být může, ovšem není možné zajistit zástavním právem dluh ze základního pracovního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu, ani zřídit zástavní právo k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu. Tato zvláštní doplňující pravidla evidentně sledují hledisko ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovního vztahu před ujednáním, které by mohlo vážně ohrozit jeho ekonomický a sociální status.

Po úpravě zástavního práva následuje v novém občanském zákoníku (§ 1395 až 1399) úprava práva zadržovacího. Tento poměrně silný nástroj, sloužící k zajištění závazku, ale zákoník práce v § 346d odst. 2 z použití v pracovněprávních vztazích zcela vylučuje.

Zákaz uplatnění zadržovacího práva v pracovněprávních vztazích podrobil před časem kritice P. Bezouška na základě tvrzení, že zaměstnanec sám může ovlivnit, co do práce nosí a co by mu tedy mohlo být zaměstnavatelem potencionálně zadrženo, a současně že samotnému zaměstnanci by mohlo být ku prospěchu, kdyby mohl zaměstnavateli zadržet jeho věc v případě, kdy řádně a včas neplní svůj dluh²⁰. Podotýkáme k tomu, že nejčastějšími věcmi, které zaměstnanci každodenně odkládají v souvislosti s výkonem práce, jsou jejich svršky. Zaměstnanci přitom těžko mohou ovlivnit, zda přijdou do práce obuti a oblečení. Představa, že zaměstnavatel, jemuž například zaměstnanec způsobil škodu, za účelem zajištění své pohledávky zadrží zaměstnanci kabát a boty odložené v šatně, se nám jeví z hlediska zachování elementární důstojnosti zaměstnancovy osoby jako docela děsivá.

Za velmi problematické současně považujeme i případné právo zaměstnance zadržet věc, kterou mu zaměstnavatel svěřil v souvislosti s plněním pracovních úkolů, nebo k níž má zaměstnanec přístup. Možnost takového jednání by mohla významně snížit ochotu zaměstnavatelů svěřovat zaměstnancům věci, jako jsou služební mobilní telefony, počítače nebo vozidla, a tím i ohrozit každodenní průběh pracovněprávních vztahů. Současně je třeba upozornit na eventualitu, podle níž by případné zadržení zaměstnavatelovy věci zaměstnancem mohlo být posouzeno jako úmyslný útok na zaměstnavatelův majetek. Podle ustálené judikatury představuje takové jednání zaměstnance důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu zvláště hrubého porušení zaměstnancových povinností²¹. Samozřejmě platí, že výkon práva nemůže současně představovat porušení práva a z tohoto pohledu by oprávněné uplatnění zadržovacího práva jako porušení zaměstnancových povinností posouzeno být nemělo. Přesto ale nelze vyloučit, že by v důsledku zadržení věci vznikla zaměstnavateli vážná újma. Pokud by její rozsah nebyl

²⁰ BEZOUŠKA, 2011, op. cit., s. 588.

²¹ Viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

úměrný výši dluhu, k jehož zajištění zaměstnanec zadržovací právo uplatnil, nebylo by možné případný závěr soudu, že se zaměstnanec svým jednáním dopustil porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, paušálně vyloučit.

S ohledem na tyto skutečnosti, jakož i na to, že z praxe nezaznamenáváme ze strany zaměstnavatelů ani zaměstnanců poptávku po možnosti zadržovat věci svého smluvního partnera, považujeme vyloučení možnosti uplatnit v pracovněprávních vztazích zadržovací právo za správné.

Další občanskoprávní instituty vylučuje z uplatnění v pracovněprávních vztazích § 346d odst. 3, 4 a 5 zákoníku práce. Jde o smlouvu zavazující k uzavření smlouvy se třetí osobou, pokud by obsahem takové smlouvy měla být práva nebo povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele, postoupení pohledávky, pokud jde o pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, postoupení smlouvy ve vztahu k pracovní smlouvě, dohodě o pracovní činnosti a dohodě o provedení práce, a převzetí dluhu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, třetí osobou.

Základní důvod výše uvedených zákazů spočívá zřejmě ve zvláštní a poměrně těsné osobní vazbě smluvních stran, která je pro základní pracovněprávní vztahy typická. Výhradě osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele řadí § 2 odst. 1 zákoníku práce mezi definiční znaky závislé práce. K tomu ještě přistupuje zákaz nucené práce zakotvený v čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, z něhož vyvozujeme, že zaměstnanec nemůže být nucen k tomu, aby pracoval pro jiného zaměstnavatele než toho, se kterým uzavřel smlouvu.

Tato vysoká důležitost osobního prvku v pracovněprávních vztazích, projevující se v tom, že jako zaměstnanec a zaměstnavatel musí vystupovat konkrétní, nezaměnitelné a nezastupitelné osoby, se velmi zřetelně zrcadlí ve vyloučení, resp. omezení možnosti uplatnit v pracovněprávních vztazích postoupení pohledávky, postoupení smlouvy a převzetí dluhu. Již z povahy základního pracovněprávního vztahu lze odvodit, že není možné bez dalšího převádět samotný tento závazek, případně dílčí závazky z něj vyplývající, na jiné osoby, ledaže to zákoník práce sám vlastními zvláštními instituty upraví. Za takové zvláštní instituty lze považovat dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání.

Ve vztahu k institutu postoupení pohledávky musí být ještě podotknuto, že do přijetí zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „doprovodná novela“) zakazoval zákoník práce jeho uplatnění zcela. Věcnou správnost tohoto řešení tehdy zpochybňoval P. Bezouška, jenž přitom odkazoval na případy, kdy by možnost postoupit pohledávku vzniklou z odvozeného pracovněprávního vztahu mohla být prospěšná²². Na druhou stranu byl publikován i názor, podle něhož nemožnost změnit některý ze subjektů základního pracovněprávního vztahu s ohledem na jeho vázanost ke konkrétním osobám, předurčuje i nemožnost připustit změnu v subjektu v případě pracovněprávního vztahu odvozeného²³.

Ačkoli případy, kdy by jedna nebo druhá smluvní strana individuálního pracovněprávního vztahu měla zájem na uskutečnění postoupení pohledávky vzniklé v rámci tohoto vztahu, nejsou nijak časté, není vyloučeno, že mohou opravdu nastat. Jde-li o závazky vznikající z odvozených pracovněprávních vztahů a nejde-li o zaměstnancovo právo na mzdu, plat nebo odměnu či jejich náhradu, přisvědčujeme P. Bezouškovi v tom, že potlačení autonomie vůle v podobě úplného zákazu postoupení pohledávky nebylo vhodným řešením. V současné době lze tedy považovat za nesporné, že nemůže dojít k postoupení práva zaměstnavatele očekávat od zaměstnance výkon práce, práva zaměstnance očekávat přidělení této práce zaměstnavatelem (jde o pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu), ani práva na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu (vzhledem ke speciálnímu zákazu v § 144a odst. 1 zákoníku práce). Pohledávky z odvozených pracovněprávních vztahů (například právo na náhradu způsobené újmy) ovšem postoupeny být mohou.

V této souvislosti se nabízí úvaha o možnosti postoupení pohledávky spočívající v právu na náhradu újmy způsobené zaměstnancem z nedbalosti. Pokud by se jednalo o újmu posuzovanou podle pravidel o obecné odpovědnosti zaměstnance na škodu, mohl by zaměstnavatel podle § 257 odst. 2 zákoníku práce vyžadovat náhradu jen ve výši nepřesahující čtyřapůlnásobek

²² BEZOUŠKA, 2011, op. cit., s. 588.

²³ Srov. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. 151- 152.

průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pokud by skutečná újma, kterou zaměstnavatel utrpěl, byla vyšší, nabízí se otázka, zda by mohl zaměstnavatel na jiného postoupit pohledávku v rozsahu náhrady veškeré újmy, která mu vznikla, tedy i v rozsahu přesahujícím čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Podle našeho názoru by za daných okolností musela být uplatněna zásada, jež určuje, že nikdo nesmí převést na jiného více práv, než sám má (*Nemo plus iuris ad alium transferre potest quam ipse habet*). Proto dospíváme k závěru, že ačkoli limitace rozsahu odpovědnosti zaměstnance primárně dosahuje pouze na pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nemůže ani jiná osoba, na níž zaměstnavatel postoupil pohledávku spočívající v povinnosti zaměstnance nahradit újmu a která není se zaměstnancem v pracovněprávním vztahu, vyžadovat náhradu ve vyšším rozsahu, než v jakém by ji mohl vyžadovat zaměstnavatel.

Bližší pozornost ještě musíme věnovat občanskoprávnímu institutu převzetí dluhu. Zákaz jeho uplatnění se v zákoníku práce objevil až v důsledku přijetí doprovodné novely. Do té doby v zákoníku práce chyběl a pouze výkladem bylo dovozováno, že pokud zákoník práce kvůli narušení ochranné funkce pracovního práva a pro nesoulad se základními zásadami již tehdy zakazoval uplatnění institutu postoupení pohledávky, muselo být ze stejných důvodů i bez výslovné úpravy vyloučeno i použití převzetí dluhu²⁴. Zákonodárce prostřednictvím doprovodné novely evidentně sledoval záměr, nahradit nutnost uplatnění logického a účelového výkladu výslovnou úpravou. Z obecného pohledu lze takový počín hodnotit jako správný, nicméně výsledná podoba právní úpravy se jeví jako zbytečně omezující.

Převzetí dluhu lze označit za institut obdobný, resp. zrcadlově obrácený vůči postoupení pohledávky. Jestliže zákoník práce umožnil uplatnění institutu postoupení pohledávky ve vztahu k pohledávkám vycházejícím z odvozených pracovněprávních vztahů, zůstává otázkou, proč převzetí dluhu prostřednictvím formulace v § 346d odst. 5 zakázal zcela. Nenacházíme věcný důvod pro zákaz takového jednání, jímž by se například zaměstnanec dohodl se třetí osobou, že za něj převezme dluh spočívající v povinnosti nahradit

²⁴ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 53.

zaměstnavateli způsobenou újmu. Považovali bychom proto za vhodnější, pokud by zákaz převzetí dluhu v pracovněprávních vztazích obdobně jako úprava postoupení pohledávky zahrnoval toliko závazky přímo vyplývající ze základního pracovněprávního vztahu a dále závazek poskytnout mzdu, plat, odměnu nebo jejich náhradu.

Ustanovení § 346d odst. 6 zákoníku práce vylučuje z použití v pracovněprávních vztazích možnost zaměstnanců zavázat se k plnění povinnosti společně a nerozdílně. Pokud by v pracovněprávních vztazích mělo k něčemu takovému docházet, mohlo by dojít k narušení ochrany právního postavení zaměstnance v důsledku toho, že by od něj mohlo být požadováno splnění celého dluhu s tím, že by pak sám požadoval náhradu od ostatních dlužníků. Proto také pro případy, kdy v souvislosti se společnou odpovědností za schodek na svěřených hodnotách může reálně dojít ke vzniku odpovědnosti několika zaměstnanců za škodu, stanoví zákoník práce v § 260 zvláštní pravidla, jimiž se řídí zjišťování podílů náhrady škody, které připadají na jednotlivé zaměstnance, kteří pak neodpovídají společně, nýbrž děleně. Daný zákaz proto považujeme za důvodný a věcně správný.

Prostřednictvím pravidla obsaženého v § 346d odst. 7 zákoník práce sice úplně nezakazuje, nicméně významně omezuje možnosti uplatnění utvrzení závazku prostřednictvím smluvní pokuty. Smluvní pokutu upravuje nový občanský zákoník v § 2048 až 2052. V pracovněprávních vztazích ale může být smluvní pokuta sjednána výhradně tehdy, pokud to zákon výslovně dovolí. Jediným takovým místem zůstává v zákoníku práce § 310 odst. 3, podle něhož lze sjednat smluvní pokutu pro případ, že zaměstnanec poruší závazek, který na sebe přejal uzavřením konkurenční doložky.

Úprava omezující uplatnění smluvní pokuty musí být chápána v úzké vazbě na pravidlo obsažené v § 346 b odst. 1 zákoníku práce, které určuje, že zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývajícím ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat.

Toto pravidlo svým způsobem zamezuje tomu, aby do pracovněprávních vztahů prostřednictvím sankcí v podobě různě nazvaných pokut ukládaných zaměstnancům pronikal quasi veřejnoprávní prvek. Sankce představované pokutami, o nichž jednostranně rozhoduje jedna strana právního vztahu

a jejichž výše není přímo odvozena od újmy, která byla způsobena protiprávním jednáním, jsou totiž typické pro oblast veřejného práva. V pracovněprávních vztazích jako vztazích soukromoprávních nelze připustit, aby si jedna smluvní strana osobovala postavení trestajícího orgánu a z této pozice stíhala druhou smluvní stranu pokutami. Kromě toho by se jednalo o zjevné zneužití silnějšího postavení jedné smluvní strany na úkor druhé.

Výslovný zákaz sjednávání smluvních pokut přibyl do pracovněprávního kodexu po přijetí novely zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb., neboť navzdory i dříve stanovenému obecnému pravidlu, které zapovídalo zaměstnavateli ukládat zaměstnanci pokuty, byla dovozoována možnost porušení povinnosti zaměstnance v pracovněprávním vztahu smluvní pokutou zajistit²⁵.

S ohledem na zpravidla silnější postavení zaměstnavatele jako smluvní strany pracovněprávního vztahu, které se projevuje mimo jiné tím, že právě on v drtivé většině případů zhotovuje znění smlouvy zakládající pracovněprávní vztah, která pak má charakter smlouvy adhezni, lze konstatovat, že obecné připuštění uplatňování smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích by pro zaměstnance v reálném důsledku vedlo k tomu, že by se z normy zakazující zaměstnavateli ukládat zaměstnanci za porušení povinnosti pokuty stala jen prázdňá a zcela neúčinná klauzule. Pokud by ti zaměstnavatelé, kteří hledají cesty k možnosti pokutovat své zaměstnance, mohli do jimi připravovaných smluvních podmínek výkonu práce vložit doložky o pokutách pro případ porušování povinností, využili by tohoto v tu chvíli legálního nástroje namísto vnitřního předpisu a dosáhli kýženého cíle takto.

Z hlediska zachování soukromoprávního charakteru pracovněprávního vztahu proto hodnotíme zákaz ukládat zaměstnancům pokuty za porušování povinností, jakož i zákaz sjednat mimo případy, kdy je to výslovně povoleno, smluvní pokutu, za důvodný a věcně správný. Současně upozorňujeme, že názorové východisko, jež považuje nemožnost zaměstnavatele postihovat zaměstnance porušující své povinnosti pokutami za nedobrou²⁶, směřuje k fakticky jednostrannému autoritativnímu ukládání sankcí

²⁵ BEZOUŠKA, Petr. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 8, s. 273.

²⁶ BEZOUŠKA, 2011, op. cit., s. 588.

postrádajících vztah k vzniklé újmě a tedy v reálném důsledku k vychýlení soukromoprávní podstaty pracovního práva a uplatňování nadřízenosti veřejnoprávního typu. Na straně druhé máme za to, že by bylo vhodné uvažovat o připuštění sjednání smluvní pokuty i na jiných místech, než jen v rámci konkurenční doložky. Například si užití smluvní pokuty umíme dobře představit v souvislosti se sjednáním kvalifikační dohody v souvislosti se zvýšením kvalifikace, kde se zaměstnavatel ocitá ve slabé a nechráněné pozici pro případ, že zaměstnanec nesplní závazek a z důvodů na své straně si kvalifikaci nezvyšuje.

1.5 Srovnání delegace a subsidiarity z hlediska zvláštností pracovního práva

Vzhledem k nálezu Ústavního soudu popsaného v kapitole 1.2 a následujícímu vývoji právní úpravy je zřejmé, že provázání zákoníku práce a občanského zákoníku na základě metody delegace v té podobě, v jaké bylo provedeno v původním znění zákoníku práce, bylo nenávratně a definitivně překonáno. Přesto ovšem považujeme za nezbytné určitým způsobem porovnat delegaci se subsidiaritou občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, a to především z hlediska zachování zvláštnosti pracovního práva vůči obecnému soukromému právu.

Za důležité východisko dalších úvah pokládáme konstatování, podle něhož zvláštní povaha pracovněprávních vztahů nepřipouští, aby se v nich bez dalšího uplatnila všechna ustanovení obsažená v občanském zákoníku, resp. všechna ta, která by hypoteticky připadala v úvahu (mezi ně tak nepatří například úprava dědění, jednotlivých občanskoprávních závazků atd.). Zákonodárce při tvorbě úpravy použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích na základě principu delegace toto přístupové hledisko respektoval a výsledkem byla úprava, jež prostřednictvím odkazů přímo vyjmenovávala, která ustanovení občanského zákoníku mají být v pracovněprávních vztazích použita.

Označení metody delegace za protiústavní ovšem nezpochybnilo správnost teze, podle níž si zvláštní povaha pracovněprávních vztahů vynucuje vyloučení možnosti uplatnit některé občanskoprávní instituty, případně

je opatřit určitou doplňující úpravou. Sám Ústavní soud konečně ve svém nálezu ze dne 12. 3. 2008, kterým rozhodl o návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, vyhověl návrhu na zrušení odkazů na § 48 a 49 starého občanského zákoníku obsažených v tehdejším § 18 zákoníku práce s tím, že uplatnění institutu odstoupení od smlouvy by v případě pracovního poměru poté, co již zaměstnanec započal s výkonem práce, vedlo k vysoké míře sociální nejistoty a současně i narušení principu právní jistoty²⁷.

Zákonodárce proto musel přijít s řešením, které umožní aplikovat v pracovních vztazích civilní kodex podpůrně, a současně zakáže použít některé občanskoprávní instituty a aplikaci jiných doplní zvláštními podmínkami, které zajistí přizpůsobení povaze pracovních vztahů. Výsledek zákonodárcovy snahy představuje výše popsaná úprava obsažená zejména v § 28, 144a a 346d zákoníku práce. Její podstatou je odkaz na vybrané občanskoprávní instituty a nejde tak o nic jiného než o nevyhnutelný projev metody delegace. Jde o zvláštní, jakousi negativní či obrácenou delegaci, jež navazující na princip subsidiární aplikace občanského zákoníku uplatnění některých institutů neumožňuje, nýbrž naopak zapovídá.

Tato skutečnost nás vede k závěru, že mezi subsidiárním a delegovaným použitím občanského zákoníku v pracovních vztazích nezeje z faktického hlediska až tak propastný rozdíl, jak by se na první pohled mohlo zdát. Při hrubém zjednodušení lze za delegaci označit přístup, který z množiny prvků vybírá ty použitelné a ostatní tím označuje za neaplikovatelné, zatímco subsidiarita nejdříve prohlašuje za použitelné všechny prvky, aby poté připustila negativní vyloučení těch neaplikovatelných. Lze si přitom dobře představit, že reálný výsledek obou přístupů neboli souhrn použitelných prvků, může být dokonale stejný. Konec konců, počet a obsah ustanovení občanského zákoníku použitelných v pracovních vztazích, se v důsledku přechodu z delegace k subsidiaritě nijak dramaticky nezměnil.

Výsledkem těchto úvah nemá být závěr, podle něž by delegace byla stejně dobrým nebo snad lepším řešením provázání zákoníku práce s občanským zákoníkem nežli subsidiarita. Nezpochybňujeme námitky, které ještě před zásahem Ústavního soudu upozorňovaly na nesystémovost a koncepční

²⁷ Viz body 212 a 217 odůvodnění Nálezu Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008.

neujasněnost delegace²⁸. Šlo skutečně o řešení nestandardní, nevyzkoušené a potud i poněkud rizikové. Z právně aplikačního hlediska představuje subsidiarita občanského práva v porovnání s delegací efektivnější pojistku před případnými nedokonalostmi právní úpravy projevujícími se především v opomenutí zákonodárce reagovat právní úpravou na záležitosti, které nastavení normativních pravidel vyžadují.

Za mnohem významnější považujeme jen zdánlivě symbolický důsledek subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích spočívající ve vyjádření příslušnosti pracovního práva k soukromému právu a jeho postavení jako zvláštní soukromoprávní disciplíny. Podpůrné uplatnění občanského práva také způsobuje, že i do speciálních soukromoprávních odvětví přenáší ideové a hodnotové zázemí civilního kodexu²⁹ jako něco, co není postižitelné odkazovou normou. Delegace naopak posilovala nesprávné představy o jiné než soukromoprávní, případně jen částečně soukromoprávní povaze pracovního práva.

Navzdory tomu nepovažujeme subsidiaritu za zcela automatický a jediný myslitelný způsob vazby zákoníku práce a občanského zákoníku. Stejně jako delegace je i subsidiarita *jedním z pořádacích kritérií právního řádu*³⁰, o jehož uplatnění rozhoduje zákonodárce. Delegace, upravená navíc právě tím způsobem, jaký byl v zákoníku práce dán k 1. lednu 2007, představovala řešení ve svém celku nevhodné a nesprávné, podle našeho názoru ovšem nikoli protiústavní. Vykazovala navíc i pozitiva, a to minimálně z hlediska praktické aplikovatelnosti právní úpravy. Pro adresáty právní úpravy bylo o poznání jednodušší, když jim zákon prostřednictvím odkazů pomáhal najít cestu v občanskoprávní materii³¹. Subsidiární aplikace občanského zákoníku předpokládající znalost institutů občanskoprávních i pracovněprávních

²⁸ ELIÁŠ, Karel. Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce. *Právní rozhledy*. 2003, roč. 11, č. 9, s. 433-438.

²⁹ Srov. BEZOUŠKA, Petr. Subsidiarita občanského zákoníku - historie, současnost a budoucnost. *Právník*. 2006, roč. 145, č. 8, s. 951.

³⁰ GERLOCH, Aleš. Možnosti uplatnění principu subsidiarity při výkonu veřejné moci. In.: GEORGIEV, Jiří (ed.). *Princip subsidiarity v právní teorii a praxi*. Praha: Cevro institut, v. o. s., 2007, s. 41.

³¹ Srov. KOTITNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde, 2007, s. 58.

a schopnost si ujasnit, kde a v čem je pracovněprávní úprava zvláštní a kde nikoli, představuje pro řadu zaměstnavatelů i zaměstnanců mimořádně obtížné zadání, s nímž si mnozí z nich dosud uspokojivě neporadili.

Na tomto místě se hodí stručně poukázat na slovenské zkušenosti. K rekodifikaci pracovního práva tu došlo o několik let dříve než u nás v souvislosti s přijetím zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákonník práce“), který vstoupil v účinnost 1. 4. 2002. K rekodifikaci občanského práva na Slovensku zatím nedošlo a v účinnosti zde tak stále zůstává občanský zákonník z roku 1964.

V důsledku přijetí zákonníku práce došlo k systémové změně, v jejímž důsledku byla dosavadní izolace pracovněprávního kodexu od občanského práva nahrazena zvláštním typem vazby, jejímž prostřednictvím zákonník práce umožnil subsidiární aplikaci občanského zákoníku³², ovšem jen na pracovněprávní vztahy upravené v první části zákonníku práce³³. S ohledem na to reálně připadalo použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích do úvahy jen ve vztahu k úpravě právních skutečností, a to ještě jen tehdy, nestanoví-li něco jiného sám zákonník práce.

Došlo tím k vytvoření zajímavé konstrukce založené jen na částečné subsidiaritě občanského práva v pracovněprávních vztazích. Pravdou je, že důsledné oddělení všeobecných ustanovení zákonníku práce od jeho zbytku není úplně možné. Fakticky tak docházelo k tomu, že se občanský zákoník subsidiárně uplatňoval v celé šíři předmětu pracovního práva. I konkrétní právní jednání podrobně upravená normami zákonníku práce (např. výpověď) totiž stále zůstávají právními jednáními, a proto například otázka jejich platnosti musela být posuzována i optikou občanského zákoníku, ačkoli na něj v těchto konkrétních případech nebylo výslovně odkázáno³⁴.

K určité změně v pojetí aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích došlo v souvislosti se změnou zákonníku práce účinnou

³² Srov. BARANCOVÁ, Helena; SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2006, s. 71.

³³ Srov. ustanovení § 1 odst. 4 zákonníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2008.

³⁴ Srov. HODÁLOVÁ, Ivica. *Vzájomný vzťah občianskeho zákonníka a zákonníka práce de lege lata a de lege ferenda*. In: *Súkromné a verejné právo súčasnosti: Zborník z vedeckej konferencie doktorandov PF TU*. Trnava: Trnavská univerzita, 2005, s. 655.

od 1. ledna 2009³⁵. V jejím důsledku umožňuje zákoník práce podpůrně aplikovat občanský zákoník v celé šíři pracovněprávních vztahů, ovšem s tím omezením, že může být uplatněna jen všeobecná ustanovení občanského zákoníku. Slovenský zákonodárce tedy podobně jako ten český respektuje skutečnost, že v pracovněprávních vztazích vzhledem k jejich zvláštní povaze není možné bez dalšího aplikovat všechna občanskoprávní ustanovení a určitým způsobem subsidiaritu občanského zákoníku limituje prostřednictvím pravidla, které vymezuje, co z občanského zákoníku smí být v pracovněprávních vztazích použito. Zjevně se tedy v zájmu zachování zvláštního přístupu k právní úpravě vztahů vznikajících při výkonu závislé práce a v souvislosti s ním jedná o určitou kombinaci subsidiarity s delegací, přičemž lze v souvislosti se zachováním zvláštností pracovního práva narážet na návrhy směřující k posílení metody delegace oproti subsidiaritě³⁶.

Tím se vracíme k velmi důležitému aspektu srovnání delegace se subsidiaritou občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, a to nakolik ta či ona metoda umožňuje zohlednit zvláštnosti pracovněprávních vztahů. Jedním z důvodů, pro který se zákonodárce původně rozhodl pro použití občanského zákoníku jen na základě odkazů, byl názor, podle něž právě tato metoda, případně její kombinace se subsidiaritou, lépe zohledňuje odlišnosti pracovního práva³⁷. M. Štefko naopak tvrdí, že vzhledem ke zvláštnosti pracovního práva coby nástroji směřujícímu k reakci na silnější postavení zaměstnavatele, je *nejvhodnější formou úpravy pracovního právo ke právu občanskému subsidiarita*³⁸.

Podle našeho názoru nelze metodu aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích samu o sobě považovat za pojistku věcně přílehlavé a z hlediska zvláštností pracovněprávních vztahů funkční úpravy. Právní stav, který nastal po rekodifikaci zákoníku práce k 1. lednu 2007, byl dostatečným důkazem toho, že nesprávně provedená delegace může vést k vážným

³⁵ Zákon č. 460/2008 Z.z., ktorým sa menia a doplňajú zákony v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v súvislosti so zavedením meny euro v Slovenskej republike.

³⁶ HODÁLOVÁ, op. cit., s. 656.

³⁷ GALVAS, Milan. Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníka. *Justiční práce*. 2002, roč. 1, č. 10, s. 571.

³⁸ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 300.

zásahům do stability a funkčnosti pracovního práva. Došlo k tomu, když zákonodárce bez doplňující úpravy odkázal například na použití § 48 starého občanského zákoníku.

Zárukou úpravy dostatečně šetrné ke zvláštní povaze pracovněprávních vztahů rozhodně bez dalšího není ani subsidiarita. Prvním důkazem je skutečnost, že se celkový obraz podpůrného použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích neobešel bez negativních odkazů na neaplikovatelné instituty, tedy, nazveme-li tu věc pravým jménem, subsidiarita musela být zkombinována s delegací. Další závažné důkazy výše vedeného tvrzení představují četné případy, kdy nedokonalé provedení, případně nevhodný výklad vztahu zvláštní pracovněprávní a obecné občanskoprávní úpravy vyústí v důsledky, které hrubě narušují zvláštnost vztahů vznikajících při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ním a ohrožují funkčnost jejich regulace.

Z mnoha důvodů výše popsaných nelze zpochybňovat věcnou správnost vybudování vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem na základě subsidiarity. Pro dosažení takové výsledné podoby pracovního práva, jež respektuje jeho přináležitost k systému práva soukromého nedopouští narušování jeho zvláštností a rozklížení specifické formy působení na pracovněprávní vztahy, musí být následována snaha vystavět potřebně silnou zvláštní úpravu, která vyloučí nebo odpovídajícím způsobem uzpůsobí použití občanského práva všude tam, kde je toho třeba.

2 ZÁKLADNÍ ZÁSADY A PRINCIPY NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A JEJICH PROJEVY V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Vymezení základních zásad pracovního práva je důležité pro jeho postavení jako samostatného právního odvětví i pro jeho začlenění do komplexu dalších právních odvětví a stanovení jeho vazeb k nim, zejména pak vazby na právo občanské, které je považováno za základ soukromoprávní oblasti právní úpravy. V souvislosti s novou kodifikací soukromého práva je však zapotřebí prozkoumat, jakým způsobem tato rekodifikace ovlivnila či neovlivnila základní zásady pracovního práva.

Teorie práva obvykle uvádí dvě skupiny základních zásad. První skupinu představují základní zásady, které jsou výsledkem vědeckého poznání a vznikají zobecněním poznatků získaných vědeckým poznáním. Tyto zásady nemají formalizovanou podobu právní normy, jsou formulovány a obsaženy ve vědeckých pracích a představují obecné základy, na nichž je budována stavba právního řádu či právního odvětví. Druhou skupinou zásad jsou pak základní obecné myšlenky získané vědeckým poznáním, které jsou ale vtěleny do právní normy a obsaženy v právním předpise. Tyto zásady jsou potom důležitým nástrojem při aplikaci práva, protože v jejich „duchu“ je nutno vykládat a aplikovat všechna konkrétní ustanovení právního předpisu. Jiné modernější členění základních zásad můžeme nalézt v práci J. Hurdíka a P. Lavického.³⁹ Pro pracovní právo jsou takovým základním pohledem na vymezení základních zásad práce teoretiků pracovního práva.⁴⁰

³⁹ HURDÍK, J., LAVICKÝ, P. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 76 a násl.

⁴⁰ O základních zásadách se zmiňují všechny základní učebnice pracovního práva – např. BĚLINA, M.A. kol. *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2010; GALVAS, M.A. kol. *Pracovní právo*. Brno: MUNIPRESS, 2012; HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, ale i některé další práce, např. ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v právu*. Plzeň: Aleš Čeněk 2010, s. 4 a násl.; ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 142 a násl.

Vycházíme-li z teoretického vymezení základních zásad a uvědomíme-li si zvláštnosti předmětu pracovního práva, pak můžeme podle našeho názoru vymežit několik skupin základních zásad, a to:

- obecné zásady, ovládající celý právní řád,
- obecné zásady typické pro soukromé právo,
- zvláštní zásady vyjadřující specifickosti pracovního práva.

Obecné zásady ovládající celý právní řád byly formulovány postupně během velmi dlouhého období. Jejich kořeny můžeme nalézt již v římském právu. Mezi takové zásady lze zahrnout např.:

- zákaz retroaktivity,
- neznalost zákona neomlouvá,

ale i zásady formulované v moderní době vývoje práva, jako např. zásady vyjadřující pojem právního státu, které jsou formulovány v Ústavním zákoně č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“) a v Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina“), např.

- státní moc lze uplatňovat je v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví (čl. 2 odst. 2 Listiny),
- každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (čl. 2 odst. 3 Listiny).

Vzhledem k tomu, že pracovní právo lze považovat za specifickou část soukromého práva, je samozřejmé, že i pracovní právo budou ovládat zásady soukromého práva, byť se zde mohou projevat určitá omezení vyplývající ze zvláštního předmětu pracovního práva (úprava použití pracovní síly ve prospěch jiného subjektu). Za základní zásady soukromého práva, které ovlivňovaly i pracovní právo, jsme před rekodifikací soukromého práva mohli považovat:

- zásadu autonomie vůle,
- zásadu rovnosti účastníků,
- zásadu ochrany dobré víry,
- zásadu prevence.⁴¹

⁴¹ Srovnej např. GALVAS, 2012, op. cit., s. 19

Je otázkou, jakým způsobem se základní zásady soukromého práva proměnily v důsledku rekodifikace a které z těchto zásad mohou ovlivňovat pracovní právo jako specifické právní odvětví. Z důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku vyplývá, že hlavním funkčním určením nového občanského zákoníku je „*sloužit člověku jako prostředek ke prosazování jeho svobody*“.⁴² V důsledku této teze pak autoři celé nové koncepce považují za základní zásadu soukromého práva zásadu autonomie vůle a odklánějí se od zásady rovnosti subjektů. Blíže se budeme touto změnou zabývat, pro začátek postačuje, budeme-li vycházet z toho, že určující zásadou soukromého práva, důležitou i pro právo pracovní je zásada autonomie vůle. Z obecných ustanovení nového občanského zákoníku však můžeme vyvodit další zásady soukromého práva, které – podle našeho názoru – mají význam i pro právo pracovní. Takovými zásadami jsou např. ochrana dobré víry, zákaz zneužití práva, jimiž se budeme postupně zabývat. Nový občanský zákoník však také obsahuje zásadu vyjadřující vztah soukromého a veřejného práva – ustanovení § 1 odst. 1 věta druhá nového občanského zákoníku „*Uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného.*“ – aplikace této zásady na pracovní právo je však poněkud sporná. V literatuře můžeme nalézt další vyčíslení zásad soukromého – občanského práva:

- autonomie vůle osob soukromého práva,
- rovné (hmotněprávní) postavení osob soukromého práva
- zákaz nikoho nepoškodit, resp. nikomu neškodit (*neminem laedere*),
- zákaz nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo nesmí zároveň bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě a tíži druhých,
- závaznost slibu a uzavřené smlouvy (*pacta sunt servanda*),
- prevence,
- poctivost a dobré víry (*bona fides*),
- kdo vykonává své soukromé subjektivní právo, ten nikomu neškodí (*neminem laedit, qui iure suo utitur*), včetně zákazu zjevného zneužití práva (*abusus iuris*),
- ochrana slabší strany,

⁴² Viz ELIÁŠ, K. a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou*. Ostrava: Sagit, 2012, s. 49.

- ochrana soukromých subjektivních práv nabytých v minulosti (*iura quaesita*),
- přípustnost analogie legis a analogie iuris,
- soukromá práva patří bdělým (*vigilantibus iura skripta sunt*).⁴³

Ne všechny uvedené zásady soukromého práva – jak uvádějí autoři – jsou však ve stejné míře významné i pro právo pracovní.

Konečně do třetí skupiny základních zásad, které charakterizují samotné pracovní právo, lze podle našeho názoru zařadit:

- zásada práva na práci,
- zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace,
- svoboda práce a zákaz nucené práce,
- zásada smluvní,
- zásada úplnosti práce,
- zásada bezpečných a zdravích neohrožujících pracovních podmínek,
- zásada práva shromažďovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů.⁴⁴

V další části se nebudeme zabývat obecnými zásadami, které ovlivňují právní řád jako celek, protože jsou rozpracovány v řadě teoretických prací, a zaměříme svou pozornost na obecné základní zásady soukromého práva a na specifické zásady pracovního práva.

2.1 Zásady soukromého práva a jejich promítnutí v pracovním právu

Jednou ze základních zásad, která byla a je vůdčím principem pro soukromoprávní vztahy, je podle našeho názoru zásada autonomie vůle. Autonomie vůle je v občanskoprávní teorii považována za výraz co nejšířšího rámce možností jedince upravit své právní vztahy na základě své svobodné vůle. Autoři nového občanského zákoníku uvádějí, že tato zásada je nyní stěžejní

⁴³ Tak např. uvádí Dvořák, J. a Švestka J. v práci DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M.A. kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 49.

⁴⁴ Ke katalogu základních zásad pracovního práva srovnej např. HŮRKA, 2011, op. cit., s. 33; ŠTEFKO, 2012, op. cit. s. 142 a násl.; GALVAS, 2012, op. cit., s. 19.

a potlačuje zásadu rovnosti subjektů⁴⁵, která podle jejich názoru zastírala přirozenou nerovnost mezi fyzickými a právníckými osobami, ale také neumožňovala ochranu slabší strany. Zdůraznění zásady autonomie vůle však najdeme v odborné literatuře již před novým občanským zákoníkem⁴⁶ a nemůžeme proto souhlasit s tím, že teprve tento občanský zákoník, resp. jeho autoři docenili význam této zásady.

Obecně zásadou autonomie vůle můžeme rozumět možnost subjektu vlastními projevy vůle svobodně utvářet právní vztahy, v nichž bude vystupovat, svobodně do takových právních vztahů vstupovat a svojí vůlí konstituovat práva a povinnosti, jejichž bude nositelem. Takto formulovaná autonomie vůle má základ již v obecných zásadách, vyjádřených v Ústavě a v Listině. Nicméně je si třeba uvědomovat, že autonomie vůle jedince nemůže být neomezená, nemůže být chráněna absolutně, protože by v takovém případě negativně zasahovala do základních práv jiných subjektů.⁴⁷

Pro určení, jaká ustanovení budou ve skutečnosti omezovat autonomii vůle subjektů, musíme se zabývat otázkou, jaká ustanovení v zákoníku práce mají povahu ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit. V soukromém právu a tudíž i v pracovním právu by právní úprava měla co nejvíce reflektovat vůli smluvních stran, tedy být dispozitivní. Vzhledem k tomu, že pracovní právo se konstitovalo jako právo ochranné ve vztahu k zaměstnanci, lze však říci, že do dispozitivnosti právní úpravy vstupuje ochranný prvek spočívající v tom, že v některých situacích nedovoluje smluvním stranám odchýlit se od právní úpravy. Pracovní právo tak využívá v poměrně velkém rozsahu kogentní právní úpravu. Podíváme-li se do teorie práva pro vymezení kogentních a dispozitivních norem, můžeme říci, že dispozitivní normy se na právní vztah aplikují tehdy, nesjednají-li si smluvní strany něco jiného, kdežto kogentní právní norma se aplikuje vždy a nepřipouští odchýlné

⁴⁵ Viz ELIÁŠ, K. a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou*. Ostrava: Sagit, 2012, s. 49. a násl.

⁴⁶ Např. HURDÍK, LAVICKÝ, 2010, op. cit., s. 87 a násl.

⁴⁷ Ke stejnému závěru dospěl i Ústavní soud, který uvedl myšlenku vyjádřil tak, že „ochrana autonomie vůle osob nemůže být ve společnosti absolutní tam, kde existuje základní právo jiné osoby nebo ústavní princip, anebo jiný ústavně aprobovaný zájem, které jsou způsobilé autonomii vůle proporcionálně omezit“ – usnesení Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 3/06 ze dne 9. 3. 2006, dostupné z <http://nalus.usoud.cz/Search/Results.aspx>, [cit. 27-08-2014].

smluvní ujednání.⁴⁸ V pracovním právu jeho teorie rozlišuje i tzv. relativně kogentní právní normy, které smluvním stranám umožňují odchýlit se od právní úpravy, avšak pouze jedním směrem.⁴⁹ Pro pracovní právo jsou tyto relativně kogentní právní normy velmi typické, protože představují vždy maximální hranici určité povinnosti anebo minimální hranici určitého práva, čímž zajišťují ochranu postavení zaměstnance v pracovním poměru (jiným základním pracovním vztahem).

Zákoník práce ve znění do 31. 12. 2013 využíval dvě základní metody omezení autonomie vůle a tím i pro určení, zda je právní norma povahy kogentní (relativně kogentní) anebo dispozitivní. První metoda byla vyjádřena v ustanovení § 4 b zákoníku práce⁵⁰ tak, že: „*Práva a povinnosti v pracovním vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.*“ V důsledku použití této metody pak kogentní povaha právní normy vyplývala přímo z jejího znění (jednoznačný zákaz nebo příkaz)⁵¹ anebo z povahy a významu příslušné právní normy⁵². V některé civilistické literatuře je sice vysloven názor, že z hlediska posouzení kogentnosti či dispozitivnosti právní normy je irelevantní její dikce⁵³, v pracovním právu však s ohledem na jeho ochrannou funkci a využívání tzv. relativně kogentních norem⁵⁴ je nutno dikci právní normy věnovat zásadní pozornost.⁵⁵

V zákoníku práce však jsme však mohli najít využitou i druhou metodu určení kogentnosti právní normy, a to taxativní výčet ustanovení, od nichž

⁴⁸ Blíže ke kogentnosti a dispozitivnosti právních norem srovnej např. KNAPP, V. O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronómním a autonómním). *Právník*, 1995, č. 1, s. 5; HOILLÄNDER, P. Dvojí povaha dispozitivní právní normy. In MIKULE, V., SLÁDEČEK, V. VOPÁLKA, V. (ed.). *Věřejná správa a právo. Pocta prof. JUDr. Dušanu Hendrychovi ke 70. narozeninám*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1997, s. 207.

⁴⁹ Stejně uvádí relativně kogentní právní normy i Bělina M. v publikaci BĚLINA, M.A. kol. *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 12.

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013.

⁵¹ Příkladem může být ustanovení § 41 odst. 1 zákoníku práce, případně ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce.

⁵² Z povahy příslušného ustanovení pak dovodíme jeho kogentnost např. v § 52 zákoníku práce.

⁵³ Srovnej např. MELZER, F. Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku. *Právní rozhledy*, 2013, č. 7, s. 255.

⁵⁴ Za relativně kogentní právní normu lze považovat např. ustanovení § 213 odst. 1 zákoníku práce.

⁵⁵ Stejně i BĚLINA, 2008, op. cit., s. 12 - 13.

se nelze odchýlit. Ve znění zákoníku práce do 31. 12. 2013 byla tato metoda zachycena v ustanovení § 4 b odst. 1 věta druhá a v návaznosti pak v ustanovení § 363. Je zajímavé, že v tomto taxativním výčtu se jedná o právní normy relativně kogentní – ustanovení § 363 zahrnuje výčet právních norem, v nichž je promítnuto unijní právo a lze se od nich odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

V souvislosti s rekonfigurací soukromého práva dochází ke změně v ustanoveních zákoníku práce, zejména pak ve vymezení základního pravidla pro omezení autonomie vůle subjektů a tím i pro určení kogentnosti právních norem. Podle ustanovení § 4a odst. 1 zákoníku práce, ve znění doprovodné novely, nesmí být odchýlná úprava práv či povinností v pracovněprávních vztazích vyšší či nižší, než stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejvýše či nejméně přípustné. Současně je také stanoveno, že od ustanovení § 363 zákoníku práce se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Pro zkoumání otázky omezení autonomie vůle v současné právní úpravě je však ještě třeba poukázat na nově formulované ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce, ve znění doprovodné novely, v němž je stanoveno, že zvláštní zásady vyjádřené v odstavci jedna citovaného ustanovení [s výjimkou písm. c)] vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.⁵⁶ Pro omezení autonomie vůle subjektů a vymezení kogentních norem je však třeba užít i ustanovení nového občanského zákoníku. Podle ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku si mohou osoby ujednat práva a povinnosti odchýlně od tohoto zákona, pokud to zákon výslovně nezakazuje. Zakázána jsou také ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti (§ 1 odst. 2 věta druhá nového občanského zákoníku). Nový občanský zákoník tak vypustil kritérium povahy ustanovení pro určení možnosti od takového ustanovení se odchýlit. Současně však využil institut dobrých mravů a veřejného pořádku a zákaz rozšířil i na ustanovení, která by tyto instituty porušovala.⁵⁷ Jak uvádí J. Pichrt, zákoník práce přes svou ochrannou funkci

⁵⁶ Z hlediska jazykového však není tato formulace přesná, protože lze otázku postavit tak, zda zásady chrání veřejný pořádek nebo veřejný pořádek chrání zásady?

⁵⁷ Blíže srovnej ELIÁŠ, 2012, op. cit., s. 61.

neobsahuje příliš zákazů stanovených výslovně.⁵⁸ S použitím uvedených ustanovení nového občanského zákoníku a modifikovaného ustanovení § 4a zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2014 lze – podle našeho názoru – uzavřít, že i nadále můžeme v pracovní právní teorii hovořit o omezení autonomie prostřednictvím kogentních a relativně kogentních norem.⁵⁹

Podíváme-li se blíže na vymezení autonomie vůle, můžeme shodně s teorií soukromého práva hovořit o čtyřech dimenzích realizace autonomie vůle:

- jako svoboda rozhodnutí, zda učinit či neučinit právní úkon – tedy právně jednat či nikoliv,
- jako svobodná volba adresáta právního jednání,
- jako svobodná volba obsahu právního jednání,
- jako svobodná volba formy právního jednání.⁶⁰

I teoretikové občanského práva připouštějí, že uvedené čtyři sféry autonomie vůle je prakticky nemožné uplatňovat absolutně, bez jakýchkoliv omezení. V podmínkách přechodu od paternalisticky orientované koncepce občanského práva k jeho liberalizaci tato zásada ovšem nabývá na významu. Výrazná omezení období regulované ekonomiky zřetelně ustupují směrem k posilování autonomie subjektů. Současně lze předpokládat, že stát si i v dalším vývoji k tržní ekonomice ponechá alespoň částečnou regulaci ve sférách významných sociálně ekonomických, ekologických či jiných zájmů. Taková úprava ovšem může nabývat různých podob, přičemž omezení autonomie vůle je v tržní ekonomice prováděno zpravidla nepřímou, obvykle ekonomickým tlakem, který usměrňuje rozhodování subjektů směrem k projevům vůle v souladu se zájmy celku.

Zásada autonomie vůle subjektů musí být zásadou, která bude mít své uplatnění i v pracovním právu vzhledem k tomu, že pracovní právo svou podstatou a přes své zvláštnosti patří do oblasti soukromého práva. Otázkou

⁵⁸ Viz blíže PICHRT, J. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy* č. 7/2014, s. 258.

⁵⁹ obdobně i PICHRT, 2014, op. cit., s. 258; BĚLINA, M. Pracovní právo po novém občanském zákoníku, in sborník *Pracovní právo 2013*, dostupné z <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/PracovniPravo2013.pdf>, s. 24 [cit. 19-08-2014].

⁶⁰ Viz HURDÍK J., FIALA J., Průběh autonomie vůle subjektů občanskoprávních vztahů jako výraz ústavního principu svobody a rovnosti v právech, sborník *Realizace Listiny základních práv a svobod v právním řádu ČR*. Brno: MU, 1994, s. 91 a násled.; dále i HURDÍK, LAVICKÝ, 2010, op. cit., s. 87 a násled.

je v jaké míře, v jakém rozsahu a v jakých oblastech se bude autonomie vůle uplatňovat, resp. jaké budou její hranice. Můžeme říci, že autonomie vůle se bude projevovat stále výrazněji a eventuální její omezení (reglementace státu) budou spíše nepřímá, vyvolaná ekonomickým tlakem anebo se zde i nadále bude projevovat ochranná funkce pracovního práva, „veřejný zájem“ na ochraně pracovní síly, který bude realizován přímými zákazy, event. příkazy. Podle našeho názoru se bude v oblasti pracovního práva i nadále projevovat ochranná funkce pracovního práva, která bude realizována přímými regulativy, které budou upravovat chování subjektů pracovního práva, zejména zaměstnavatele tím, že mu budou ukládat přímé povinnosti, resp. vyslovovat určité zákazy nebo hranice možného chování. Samozřejmě není tím vyloučeno působení určitých ekonomických tlaků, ale tyto ekonomické tlaky budou mít, podle našeho názoru, spíše charakter podpůrný, tj. budou napomáhat uplatnění a prosazení stanovených přímých pravidel chování.

Podívejme se blíže pod zorným úhlem výše uvedeného názoru na jednotlivé sféry autonomie vůle, tak jak jsou vymezovány v občanskoprávní teorii. V této oblasti budeme vycházet ze současné právní úpravy se snahou o určité zobecnění.

První sférou, v níž vidíme autonomii vůle subjektů, je svoboda právně jednat či nikoliv. Svoboda jednat či nejednat se v pracovním právu projevuje poměrně široce, ale přesto určitá její omezení daná ingerencí „veřejného zájmu“ můžeme v současné právní úpravě najít. Omezení autonomie vůle nepostihuje v této oblasti ani tak zaměstnanec, jeho právo právně jednat či nejednat současnou právní úpravou omezováno není, jako spíše zaměstnavatele, který má v této sféře určitá omezení, která však neznamenají stanovení povinnosti právně jednat. Takovým omezením je např. „veřejný zájem“ na ochraně určitých sociálních kategorií zaměstnanců – osob se zdravotním postižením, v jehož důsledku je zaměstnavateli stanovena povinnost zaměstnávat stanovený počet těchto osob, případně naplnit uvedenou povinnost jiným způsobem. Nelze samozřejmě tuto situaci chápat tak, že zaměstnavatel má povinnost uzavřít pracovní smlouvu, tedy právně jednat, ale pouze tak, že pro jeho svobodné rozhodování o struktuře pracovního kolektivu právo stanoví určité okolnosti, které by měl zohlednit.

Další oblastí, v níž bychom mohli nalézt omezení autonomie vůle ve sféře právně jednat či nejednat, je ustanovení § 41 odst. 1 zákoníku práce, tedy převedení na jiný druh práce ze strany zaměstnavatele. Zákon zde jednoznačně omezuje autonomii vůle zaměstnavatele a dokonce mu přikazuje právně jednat (převést zaměstnance na jiný druh práce), nastanou-li důvody zákonem předpokládané. I zde můžeme dospět k závěru, že omezení autonomie vůle zaměstnavatele je výsledkem projevu „veřejného zájmu“ tentokrát na ochraně zdraví zaměstnance, a to dokonce i proti vůli zaměstnance. Současně, podle našeho názoru, je toto omezení autonomie vůle zaměstnavatele i důsledkem uplatnění zájmu státu na regulování trhu práce. Pokud by totiž nebyla nemožnost konání sjednané práce ze zdravotních důvodů řešena ve smyslu § 41 odst. 1 zákoníku práce, pak logicky fyzická nemožnost objektu právního vztahu by musela znamenat neplatnost právního jednání (klasická teorie právního jednání) a tím by se vlastně problematika zaměstnání občanů se zdravotními obtížemi přesunula na obecný trh práce a tím na stát. Takto vlastně stát chrání svého občana „na úkor zaměstnavatele“ a přesouvá problém zaměstnání občana na zaměstnavatele, u něhož již tento občan v pracovním poměru je. Z pohledu zaměstnavatele je takový postup „nespravedlivý“, ale při pohledu na tento problém přes ochrannou funkci pracovní práva je takové řešení pochopitelné.

Další sférou, v níž můžeme zkoumat otázku autonomie vůle subjektů, je svobodná volba adresáta právního jednání. Obecně lze, podle našeho názoru, říci, že i pro pracovní právní vztahy platí možnost svobodné volby adresáta právního jednání, směřujícího ke vzniku pracovního vztahu. Fyzická osoba, která chce uplatnit svou pracovní schopnost, má možnost ucházet se o zaměstnání u kteréhokoliv zaměstnavatele, stejně tak i zaměstnavatel si na trhu práce může vybrat svého budoucího zaměstnance. Nelze však říci, že svobodná volba adresáta právního jednání bude v pracovní právní oblasti platit absolutně. Míra uplatnění svobodné volby závisí opět na prosazování veřejného zájmu na trhu práce. Do oblasti veřejného zájmu lze určitě zařadit i otázky státní politiky zaměstnanosti, usměrňování trhu práce a vytváření pracovních příležitostí, stejně tak jako i péči státu o zaměstnávání některých zvláštních kategorií občanů. Uplatňování veřejného zájmu (státní politika zaměstnanosti) může potom vést k omezení možnosti svobodné volby

adresáta právního jednání v tom smyslu, že např. uchazeč o zaměstnání, který uplatňuje své právo na zaměstnání prostřednictvím stanoveného státního orgánu, se musí obracet na zaměstnavatele doporučené mu tímto státním orgánem.

Zřejmě nejdůležitější sférou autonomie vůle je sféra svobodné volby obsahu právního jednání. Z hlediska občanskoprávní teorie je svobodná volba obsahu právního jednání opírána zejména o ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku, které umožňuje účastníkům občanskoprávních vztahů dohodou upravit vzájemná práva a povinnosti odchylně od zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje.

Daleko obtížnější je však posoudit, do jaké míry se může autonomie vůle ve sféře svobodné volby obsahu právního jednání uplatňovat v pracovněprávních vztazích. Řešení této otázky je výrazně ovlivňováno ochrannou funkcí pracovního práva, tj. prosazováním veřejného zájmu v pracovněprávních vztazích. Již výše jsme hovořili o tom, že pracovní právo se konstitovalo jako „právo ochrany práce“ stanovící meze využití pracovní síly a tím omezující smluvní volnost subjektů pracovněprávních vztahů a tento charakter pracovního práva zůstává zachován i nadále. Nejvýrazněji se, podle našeho názoru, ochranná funkce pracovního práva projevuje při omezení možnosti svobodné volby obsahu právního jednání. Tím, že ve „veřejném zájmu“ stát stanoví určité limity využívání pracovní síly, tím jednoznačně omezuje možnost subjektů pracovněprávního vztahu smluvně tento vztah upravit. Právě z důvodu „veřejného zájmu“ jsou některé oblasti práv a povinností subjektů pracovněprávního vztahu vyloučeny ze smluvní úpravy individuální smlouvou vůbec (např. otázky způsobů skončení pracovního poměru nemohou být upravovány v individuální ani jiné smlouvě), jiné instituty mohou být individuální smlouvou dotčeny, ale jen v určitém rozsahu (relativně kogentní právní norma stanoví minimální nebo maximální hranici určitého práva či povinnosti a smluvní úprava může jít buď jen nad minimální hranici či jen pod maximální hranici - typickým příkladem je třeba délka pracovní doby se svým maximálním limitem či výše mzdy se svými minimálními mzdovými tarify a minimální mzdou anebo délka dovolené s minimálním limitem). Rozsah smluvní volnosti při ovlivňování obsahu právního úkonu je pak výrazně určen ustanovením § 4a zákoníku práce.

Za další zásadu soukromého práva byla dlouho považována zásada rovnosti účastníků. Uvedená zásada byla vyjádřena v ustanovení § 2 odst. 2 starého občanského zákoníku, podle něhož měli v občanskoprávních vztazích účastníci rovné postavení. Toto rovné postavení se projevovalo ve dvou základních směrech:

- žádný z účastníků občanskoprávního vztahu nemůže druhému subjektu jednostranně ukládat povinnosti (ale ani na něj jednostranně převádět práva) a
- žádný z účastníků občanskoprávních vztahů není způsobilý autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech vznikajících z občanskoprávních vztahů.

Tyto spory mohou zásadně rozhodovat pouze k tomu povolane státní orgány (zejména soudy), případně v situacích, kde to zákon připouští, dohodou stran ustanovení rozhodci, přičemž v řízení před nimi mají účastníci hmotněprávních vztahů rovné postavení (§ 4 odst. 2 starého občanského zákoníku).

Autoři nového občanského zákoníku však striktně tuto zásadu odmítají s tím, že tato „*zásada zastírá přirozenou nerovnost mezi fyzickými a právníckými osobami... a jednak pomíjí hledisko ochrany slabší strany... Preference této zásady totalitním zákonodárstvím vedla k popření základní funkce občanského zákoníku, k rozbití jednoty soukromého práva a k ideologickému popření jeho existence.*“⁶¹ Podle našeho názoru však autoři nepochopili plně podstatu této zásady a její neoddelitelné spojení se zásadou autonomie vůle. Zásada rovnosti subjektů v žádném případě neznamená jejich shodu (což samozřejmě ani není možné – rozdíly mezi subjekty existují, každý subjekt je individualita). Na druhou stranu však, pokud mají subjekty mít možnost svobodně svojí vůlí utvářet právní vztahy, v nichž budou vystupovat, musejí mít rovné postavení, stejný přístup k institucím, a proto musejí být připraveny a využívány nástroje, které vyrovnají jejich faktickou nerovnost. Plné uplatnění zásady autonomie vůle

⁶¹ Viz ELIÁŠ, 2012, op. cit., s. 50

tak stojí na zásadě rovnosti subjektů spolu se zásadou ochrany slabší strany. Všechny tyto tři aspekty společně dotvářejí postavení subjektů v soukromém právu.⁶²

Pro úpravu pracovního práva je tato zásada s výše uvedenými modifikacemi použitelná rovněž, avšak projevují se zde určitá specifika, která jsou typická pro pracovněprávní postavení subjektů. Postavení subjektů v pracovněprávních vztazích je postavením rovným, ale pouze v okamžiku vzniku těchto vztahů (platí zejména pro základní pracovněprávní vztahy). Toto rovné postavení subjektů pracovněprávních vztahů při jejich vzniku již sice není přímo vyjádřeno v základním právním kodexu, tj. v zákoníku práce (původní ustanovení - § 13 odst. 1, v němž bylo ustanoveno, že pracovněprávní vztahy podle tohoto zákoníku mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele – bylo zrušeno). Avšak ze zásady vyjádřené v Listině – zákaz nucené práce – jednoznačně rovné postavení subjektů vyplývá. Rovné postavení subjektů je typické nejen pro pracovněprávní vztah zakládaný smlouvou, ale uplatňuje se i při jednostranném vzniku např. pracovního poměru (jmenování), kde se rovněž musí projevit vůle fyzické osoby, která má být jmenována - např. souhlas s kandidaturou, přijetí jmenování, nástup do práce jsou projevy, v nichž je vyjádřena vůle fyzické osoby. Potud by však i přístup k úpravě pracovního práva korespondoval a plně odpovídal obecně pojaté zásadě rovného postavení tak, jak byla naznačena výše.

Postavení subjektů se však v průběhu existence pracovněprávního vztahu mění. Na místo rovného postavení subjektů nastupuje vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi subjekty pracovněprávního vztahu. Z ustanovení § 11 zákoníku práce vyplývá, že vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou pověřeni řízením na jednotlivých stupních vnitřní struktury zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Současně z ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) a z ustanovení § 301 písm. a) zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanci jsou povinni plnit pokyny nadřízených. Z uvedeného by se event. dalo tedy vyvodit, že v průběhu

⁶² Ke stejnému závěru dospívají i Dvořák J. a Švestka J. in DVOŘÁK, ŠVESTKA, ZUKLÍNOVÁ, 2013, op. cit., s. 37 a násl.; stejný závěr přijal STRÁNSKÝ, J. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Disertační práce. PrF MU, 2014, s. 30 a násl.

existence pracovněprávních vztahů platí vazba nadřízenosti a podřízenosti (tedy metoda administrativní). Tento závěr však plně akceptovat nejde. Vztah zaměstnavatele a zaměstnance je sice vztahem nadřízenosti a podřízenosti, avšak nadřízenost a podřízenost je především samy založeny smluvně tím, že se smluvní strany dohodly na uzavření pracovní smlouvy, případně jiné dohody. Vznikem pracovního poměru, či jiného základního pracovněprávního vztahu, na ně začíná působit i právní úprava, která reguluje jejich průběh a přináší do jejich obsahu řadu práv a povinností, mezi nimiž jsou i právo řídit a povinnost podřídit se. Současně však i smluvní základ postavení subjektů ovlivňuje vztah nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnavatel může «řídit», tj. disponovat se zaměstnancem, a zaměstnanec je povinen vykonávat dispozici zaměstnavatele jen v rámci daném pracovní smlouvou (jinou dohodou), tedy výše uvedeným smluvním základem. Smluvní základ dispoziční pravomoci vyplývá z ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce. Bez ohledu na současnou platnou právní úpravu se domníváme, že právě tento rys je typický pro základní pracovněprávní vztahy, protože je nerozlučně spojen s účelem těchto vztahů, tj. jedna strana dává smluvně k dispozici svou pracovní schopnost, druhá strana tuto pracovní schopnost potom využívá k zajišťování pracovního procesu, ale jen v hranicích, které byly smluvně ustaveny.

Uvedli jsme výše, že teoretikové občanského práva rovným postavením subjektů rozumí především to, že žádný z účastníků občanskoprávního vztahu nemůže druhému subjektu jednostranně ukládat povinnosti.⁶³ Ani takto chápané rovné postavení subjektů nelze podle našeho soudu jednoznačně aplikovat na pracovněprávní vztahy. Pracovněprávní normy připouštějí za určitých podmínek, aby jeden ze subjektů právního vztahu (zaměstnavatel) jednostranně měnil obsah právního vztahu a druhému subjektu (zaměstnanci) určoval nové povinnosti. V této souvislosti máme na mysli zejména ustanovení § 41 zákoníku práce, které připouští jednostranné převedení na jiný druh práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě. Převedení na jiný druh práce může být samozřejmě zkoumáno z hlediska principu vysloveného v Listině, tj. z hlediska zákazu nucené práce (čl. 9 Listiny). Dříve,

⁶³ Tento závěr vyplývá z teoretických prací i v souvislosti se současným občanským zákoníkem – viz DVORÁK, ŠVESTKA, ZUKLÍNOVÁ, 2013, op. cit. s. 38.

než bychom přijali závěr o existenci nucené práce v současném pracovním právu, je třeba si uvědomit střet „veřejného zájmu“ a míru proporcionality v ochraně základních práv a svobod při takovém střetu. V souvislosti s institutem převedení na jiný druh práce můžeme říci, že se zde projevuje zásah státu, zájem státu na ochraně věcí veřejných (za takovou věc veřejnou se považuje i zdraví občanů), v jehož důsledku právě pro ochranu „veřejného zájmu“ může zaměstnavatel jednostranně zasáhnout do obsahu pracovněprávního vztahu a uložit jednostranně zaměstnanci nové, resp. jiné povinnosti než měl tento subjekt doposud. Pokud bychom tento jednostranný zásah nepřipustili a trvali jednoznačně na rovném postavení subjektů ve výše vymezeném občanskoprávním pojetí, pak bychom se dostali do situace, kdy při zdravotních důvodech na straně zaměstnance, těhotenství na straně zaměstnankyně apod. nastává fyzická nemožnost předmětu právního jednání, tj. nelze konat sjednanou práci a jediným řešením by potom bylo ukončení pracovněprávního vztahu (tj. klasické občanskoprávní řešení) anebo dohoda o změně pracovní smlouvy. To, že pracovní právo volí jiný postup, je právě důsledkem ingerence veřejného zájmu do tohoto právního odvětví, jehož působením se v pracovním právu objevují jiné instituty vymykající se typickému občanskoprávnímu přístupu. Ingerence státu do pracovněprávních vztahů (tedy projev „veřejného zájmu“ na jejich úpravě i přes vůli, resp. její nedostatek na straně jednoho nebo obou subjektů pracovněprávních vztahů) je důsledkem projevu ochranné funkce pracovního práva. Ochranná funkce pracovního práva je jedním z nejstarších zaměření a úkolů tohoto právního odvětví. Zájem na ochraně práce byl podnětem pro tvorbu a vydávání speciálních právních norem, které se teprve později konstitovaly jako samostatné právní odvětví. V počátcích pracovního práva vlastně stál „veřejný zájem“, jehož uplatňováním stát omezoval smluvní svobodu subjektů pracovních vztahů a postupně je tak vyděloval a odlišoval od „klasických“ občanskoprávních vztahů. Tento trend doposud trvá a v podstatě ve všech právních řádech se v oblasti pracovního procesu objevuje soubor zvláštních právních norem, v nichž stát stanoví meze využívání pracovní síly a omezuje tak možnosti subjektů (zejména zaměstnavatele) smluvně svůj

vztah upravovat. V důsledku promítání těchto „veřejnoprávních zásahů“ se pak postupně vytvářejí odlišnosti uplatňování civilistických předpisů na pracovněprávní vztahy.

Další zásadou soukromého práva, která je významná pro pracovní právo, je zásada ochrany slabší strany. Jak již bylo uvedeno výše, tato zásada je neoddělitelná od zásady autonomie vůle a od zásady rovnosti subjektů (rovného postavení subjektů). Uvedená zásada je založena na tom, že subjekty pracovního práva nejsou stejné, reálně se od sebe liší a mají různé předpoklady i různá omezení, resp. slabší možnosti suverénně vystupovat v právních vztazích. V soukromém právu se zásada ochrany slabší strany projevuje dlouhodobě a v mnoha různých oblastech.⁶⁴ V obecné rovině je tato zásada vyjádřena v novém občanském zákoníku v ustanovení § 3. V pracovním právu se tato situace ještě zvyrazňuje tím, že lidé, kteří vstupují do základních pracovněprávních vztahů jako zaměstnanci, jsou vybaveni různými předpoklady a různými schopnostmi, které je i mohou omezovat, takže jejich postavení v těchto vztazích je slabší. Pracovní právo tak svými ustanoveními vyrovnává omezení nebo obtížnější postavení některých subjektů (např. některých skupin jako jsou ženy, mladiství, starší osoby, zdravotně postižené osoby apod.). Pracovní právo vlastně vzniklo a rozvíjelo se právě pod vlivem této zásady jako právo ochranné. V pracovním právu je tato zásada ještě zdůrazněna i tím, že je formulována specifická zásada pracovněprávních vztahů, a to zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance – ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany se projevuje v celé řadě oblastí; jedná se především o ochranu života a zdraví zaměstnanců (systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ale i o ochranu sociálního postavení zaměstnance (např. trvalost pracovního zapojení). Někteří autoři vytýkají zákoníku práce, že výslovně ve svých zásadách nezahrnuje zásadu zákazu přenášení rizika práce na zaměstnance, byť tento zákaz vyslovuje v ustanovení § 346 b odst. 2.⁶⁵ Podle našeho názoru můžeme zákaz přenášení rizika vyvodit

⁶⁴ Srovnej k této zásadě i DVOŘÁK, ŠVESTKA, ZUKLÍNOVÁ, 2013, op. cit. s. 53

⁶⁵ Viz BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku. *Právní rozhledy* č. 17/2011, s. 609 a násled.

z ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce - zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance – s přihlédnutím k citovanému ustanovení zákoníku práce a obecněji tento zákaz podřadit pod ochranu slabší strany.

Další obecnou zásadou soukromoprávní povahy je zásada ochrany dobré víry subjektů práv, pokud jednali v oprávněné dobré víře, že jednají po právu či, že po právu jedná druhá strana smluvního vztahu. Tato zásada patří mezi standardní zásady soukromého práva a v současné úpravě je vyjádřena v ustanovení § 7 nového občanského zákoníku formou právní domněnky, že ten, kdo určitým způsobem v soukromoprávním styku jednal, činil tak *poctivě a v dobré víře*. Jedná se o právní domněnku vyvratitelnou, ochrana není poskytnuta tomu, kdo jednal ve *zlé víře*. Specificky je pak tato zásada pro pracovní právo vyjádřena např. v ustanovení § 331 zákoníku práce.

Výraznou zásadou soukromého práva i pracovního práva je zásada zákazu zneužití práva (někdy označovaná jako zákaz šikany). V soukromém právu byla tato zásada formulována v ustanovení § 3 odst. 1 starého občanského zákoníku, kde byl výslovně zákaz zneužití práva zakotven⁶⁶. V novém občanském zákoníku je tato zásada vyslovena v ustanovení § 8 tak, že „*Zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany*“. Autoři nového občanského zákoníku uvádějí, že tuto formulaci zvolili především proto, aby bylo jednoznačně patrné, že zneužití práva není právním jednáním a nepožívá proto právní ochrany.⁶⁷ Uvedená zásada byla vždy součástí i zásad pracovního práva a v současném zákoníku práce byla původně vtělena do ustanovení § 14 odst. 1, z něhož vyplývalo, že „*Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy*“. Novelou zákoníku práce⁶⁸ bylo citované ustanovení zrušeno (stejně jako celá hlava III - § 13 – 15). Přes uvedený legislativní zásah můžeme – podle našeho názoru – zákaz zneužití práva dovést z nově formulované zásady pracovněprávních vztahů, a to zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [§ 1a

⁶⁶ Ustanovení § 3 odst. 1 starého občanského zákoníku výslovně stanovilo: „*Výkon práv a povinností vyplývajících z občanskoprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiných a nesmí být v rozporu s dobrými mravy*.“

⁶⁷ Blíže srovnej ELIÁŠ, 2012, op. cit., s. 68.

⁶⁸ Novelizace byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

písm. a) zákoníku práce]. Ze zásady zákazu zneužití práva lze vyvodit především pozitivní a negativní hranici výkonu subjektivních práv a právních povinností. Pozitivní hranice je určena tím, že výkon práv a povinností musí být v souladu s dobrými mravy, negativní hranice je pak vymezena zákazem zneužití práva, tj. zákazem takového jednání, které by bez právního důvodu zasahovalo do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka právního vztahu. Uvedeným ohraničením jsou tak objektivně nastaveny hranice možného chování subjektu a lze dovést, pokud subjekt tyto hranice překročí, nejedná se již o výkon subjektivního práva nebo plnění právní povinnosti, ale o jednání mimo hranice daného subjektivního práva či právní povinnosti a tudíž o jednání protiprávní.⁶⁹ Vymezení pojmu „dobré mravy“ se dlouhodobě vyznačuje svou nedefinovaností a nedefinovatelností.⁷⁰ Přesto lze alespoň rámcově uvést, že dobré mravy souvisejí s hodnotovým systémem společnosti a vyjadřují to, co společnost považuje za morální; jsou tak korektivem chování subjektů v pracovněprávních vztazích. Dobré mravy sice v zákoníku práce rovněž nejsou výslovně uvedeny, avšak i zde lze poukázat na výše uvedenou základní zásadu, vyjádřenou v ustanovení § 1a písm. a) zákoníku práce, ale i na ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku. Doplněním uvedené zásady je pak ustanovení § 346 b odst. 4 zákoníku práce, jímž je zaměstnavateli uložen zákaz postihovat zaměstnance nebo ho znevýhodňovat jakýmkoliv způsobem, pokud se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Konečně poslední zásadou soukromého práva se zásadním významem i pro pracovní právo, kterou můžeme vidět v této rovině zkoumání, je zásada prevence, tj. předcházení možnému ohrožení nebo porušení právem chráněných zájmů, kterou lze vyjádřit i tak, že každý se má chovat takovým způsobem, aby neohrožoval právem chráněné zájmy ostatních subjektů. V novém občanském zákoníku je základní pravidlo, z něhož můžeme tuto zásadu vyvodit, zakotveno v ustanovení § 2900: „*Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo ke nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného.*“

⁶⁹ Blíže viz BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R., *Pracovní právo*, Bratislava: Sprint dva, edícia Juristika, 2009, s. 190 a násl., též i FIALA, J. a kol., *Občanské právo*, Praha: ASPI, a. s., 2006, s. 10.

⁷⁰ Stejně i HURDÍK, LAVICKÝ, 2010, op. cit., s. 123.

Dále pak je v novém občanském zákoníku stanovena oznamovací a zakročovací povinnost subjektu, který takovou situaci vyvolal. Současně je také upraven institut krajní nouze a nutné obrany (ustanovení § 2905 a § 2906 nového občanského zákoníku). Pracovní právo má zásadu prevence samostatně upravenou v ustanoveních zákoníku práce a případně dalších právních předpisů.⁷¹ Promítnutí uvedené zásady v pracovněprávní úpravě je možno spatřovat v celém institutu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, obecně je zásada prevence zakotvena v ustanoveních § 248 zákoníku práce (prevenční povinnosti zaměstnavatele) a v ustanovení § 249 zákoníku práce (prevenční povinnosti zaměstnance včetně povinnosti oznamovací a povinnosti zakročovací). Vzhledem k vlastní právní úpravě se nebudou aplikovat příslušná ustanovení nového občanského zákoníku.

V souvislosti se zkoumáním zásad soukromého práva a jejich vlivu či promítnutí do práva pracovního je nutno ještě věnovat pozornost ustanovení § 1 odst. 1 věta druhá nového občanského zákoníku. Uvedené ustanovení stanoví, že: „*Uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného.*“ Sami autoři nepopírají, že mezi veřejným a soukromým právem existují styčné plochy, ale chtěli „*výslovně vyjádřit dualitu soukromého a veřejného práva*“⁷², jejich odlišné principy a postupy. Z pohledu pracovního práva je však nutno si uvědomit, že provázanost soukromého a veřejného práva je daleko užší a že tato provázanost vyplývá především ze základní funkce pracovního práva, a to funkce ochranné. Právě infiltrace veřejného práva do pracovního práva (zejména jeho části, která se zabývá základními pracovněprávními vztahy) dotváří jeho charakter, ovlivňuje i uplatnění jiných zásad soukromého práva – zejména výrazně ovlivňuje i zásadu autonomie vůle subjektů tak, jak to bylo uvedeno výše.

⁷¹ Např. zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (sále jen „zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“)

⁷² Blíže srovnej ELIÁŠ, K. a kol., *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012, s. 57.

2.2 Specifické zásady pracovního práva

Nejdůležitější specifickou zásadou pracovního práva a současně i základním sociálním právem je právo na práci. Právo na práci jako stěžejní zásadu pracovního práva uznávají všichni teoretici tohoto právního odvětví.⁷³ Právo na práci je zakotveno v čl. 26 Listiny jako právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací a současně také jako právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. Současně je v témže ustanovení také zakotveno právo podnikat nebo provozovat jinou hospodářskou činnost. Z uvedeného lze vyvodit, že Listina chápe právo na práci širším způsobem, než jen jako právo konat závislou práci. Z pohledu Listiny je možné toto právo charakterizovat jako právo jedince na využití své tvůrčí schopnosti, a to ať ve formě závislé práce anebo ve formě nezávislé práce.

Právo na práci je z pohledu pracovního práva obvykle ve svém obsahu chápáno jako soubor tří oprávnění – právo získat práci (právo na zaměstnání), právo udržet si práci (právo na stabilitu pracovního zapojení) a právo být zabezpečen pro případ nezaměstnanosti.⁷⁴ Vzhledem k ustanovení čl. 41 Listiny je nezbytné, aby k realizaci práva na práci byly vytvořeny příslušné nástroje, protože se lze práva na práci domáhat jen v mezích zákona. Právní úprava vytváří nástroje a záruky realizace práva na práci v podobě práva na zaměstnání, tj. práva na získání závislé práce. Závazek státu aktivně i pasivně napomáhat k realizaci práva na zaměstnání i zajištění pro případ nezaměstnanosti je vyjádřen v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Zákoník práce pak z obsahu práva na práci garantuje právo práci dostat, práci si udržet a právo na spravedlivou odměnu.

Jednou z nejdůležitějších zásad pracovního práva, a to nejen v národním rámci, ale i v rámci unijním, je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Uvedená zásada je v základním rámci vyjádřena v ustanovení § 16

⁷³ Srovnej např. BĚLINA, M.A. kol. *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 520; ŠTEFKO, 2012, op. cit., s. 147; HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011; GALVAS, M.A. kol. *Pracovní právo*, 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 102.

⁷⁴ Blíže viz GALVAS, 2004, op. cit., s. 102.

odst. 1 zákoníku práce jako povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům rovné zacházení, pokud jde o:

- pracovní podmínky,
- odměňování za práci a o poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty,
- odbornou přípravu,
- funkční nebo jiný postup v zaměstnání.

Pro oblast zaměstnanosti je pak tato zásada vyjádřena v ustanovení § 4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jako povinnost účastníků právních vztahů zaměstnanosti (státu, zaměstnavatelů a právnických a fyzických osob vykonávajících činnosti podle citovaného zákona) zajistit všem osobám, které uplatňují právo na zaměstnání, rovné zacházení v přístupu k zaměstnání. Ze zásady rovného zacházení vyplývají rovná práva pro všechny uchazeče o zaměstnání a zaměstnance, kteří se nacházejí ve srovnatelných podmínkách a ve srovnatelném postavení. K naplnění této zásady nemohou právní předpisy ani kolektivní smlouvy bezdůvodně některou osobu zvýhodňovat nebo znevýhodňovat před ostatními srovnatelnými uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnanci.⁷⁵ Zásada rovného zacházení neznamená absolutní stav, přípustná je i zákonem založená nerovnost, pokud jsou pro ni ústavně akceptovatelné důvody. Za diskriminaci proto nelze považovat jakýkoliv rozdíl v právech a povinnostech různých subjektů, ale pouze rozdíly neodůvodněné.⁷⁶ Z uvedené zásady však také vyplývá nutnost právními nástroji řešit situace, kdy jednotliví uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnanci jsou odlišní a jejich sociální, zdravotní případně věkové omezení jim brání v možnosti využití svých práv; zde se zásada rovného zacházení dotýká zásady ochrany slabší strany.⁷⁷ Jinými slovy zásada rovného zacházení neznamená rovné zacházet s nerovnými.⁷⁸ Současně je třeba si uvědomit, že v pracovněprávních vztazích je přípustné i rozdílné zacházení, které se nepovažuje za diskriminaci, avšak musejí být naplněny zvláštní předpoklady (ustanovení

⁷⁵ ŠTEFKO, 2012, op. cit., s. 154 a násl.

⁷⁶ Tento závěr vyplývá i z názoru Ústavního soudu vysloveného ve věci sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009, dostupné z <http://nalus.usoud.cz/Search/Results.aspx>, [cit. 27-08-2014].

⁷⁷ Srovnej např. BARANCOVÁ, H. *Európské pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2003, s. 28 a násl.

⁷⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 48.

§ 16 odst. 3 zákoníku práce). Rozdílné zacházení se nepovažuje za diskriminaci, pokud vyplývá z povahy práce a účel, sledovaný takovou výjimkou, je oprávněný a požadavek je přiměřený.

Zákaz diskriminace představuje druhou stranu zásady rovného zacházení a je vyjádřen tak, že při uplatňování práva na zaměstnání (§ 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti) a v pracovněprávních vztazích (§ 16 odst. 2 zákoníku práce) je zakázána jakákoliv diskriminace.⁷⁹

Další významnou zásadou pracovního práva je zásada svobody práce a zákaz nucené práce. Rovněž tyto dvě uvedené zásady představují protipóly – nemůže existovat svoboda práce bez zákazu nucené práce. V zákoníku práce není zásada svobody práce výslovně vyjádřena. Zakotvení této „dvojzásady“ musíme hledat v Listině, jejíž ustanovení čl. 9 odst. 1 vyslovuje tezi, že „*Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám*“. Jinými slovy řečeno, nucenou prací se rozumí každá činnost, k níž se osoba nenabídne dobrovolně a koná ji pod pohrůžkou jakéhokoliv trestu. Pojem nucená práce je nejpřesněji charakterizován v úmluvách Mezinárodní organizace práce č. 29 z roku 1930,⁸⁰ o zákazu nucené práce, a úmluvě č. 105 z roku 1957, o odstranění nucené práce. V souladu s uvedenými úmluvami, které jsou pro Českou republiku závazné, připouští Listina některé výjimky, kdy nedobrovolný výkon práce není považován za nucenou práci. Podle ustanovení čl. 9 odst. 2 Listiny se za nucenou práci nepovažují

- práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody,
- vojenská služba nebo jiná služba stanovená zákonem namísto povinné vojenské služby,
- služba vyžadovaná na základě zákona v případě živelních pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty a
- jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých.

⁷⁹ Blíže k vymezení pojmu diskriminace v pracovněprávních vztazích srovnej např. GALVÁS, 2012, op. cit., s. 151 a násl.

⁸⁰ Článek 2 Úmluvy o zákazu nucené práce č. 29 z roku 1930 stanoví: „Pro účely této úmluvy bude výraz nucená nebo povinná práce označovat každou práci nebo službu, která se na kterékoliv osobě bude vymáhat pod pohrůžkou jakéhokoliv trestu a ke které se řečená osoba nenabídne dobrovolně.“ Viz *Conventions and Recommendations 1919-1966*, Geneva: ILO, 1966, s. 155.

V souvislosti s uplatňováním této zásady je možno posuzovat i jeden z pracovněprávních institutů, a to převedení na jiný druh práce podle ustanovení § 41 zákoníku práce v těch případech, kdy zaměstnanec lze převést i bez jeho souhlasu. Při posuzování tohoto institutu je nutné podle našeho názoru brát v úvahu nejen zákaz nucené práce, ale i promítnutí jiného „veřejného zájmu“, jako např. zájmu na ochraně života a zdraví, na ochraně mateřství a další. Na druhou stranu však, vycházíme-li z toho, že i zaměstnanec (zaměstnankyně) je osobou svéprávnou a nadanou „rozumem průměrného člověka i schopností užívat jej s běžnou péčí a opatrností“ (ustanovení § 4 odst. 1 nového občanského zákoníku), bylo by na místě předpokládat, že je schopen uvědomit si nebezpečnost zaměstnání, které ohrožuje jeho zdraví (u zaměstnankyně např. i těhotenství) a dohodne se se zaměstnavatelem o změně pracovní smlouvy (druhu práce). Podle našeho názoru je obtížné pro zaměstnavatele (zejména malého a středního zaměstnavatele) nést odpovědnost za zdraví zaměstnance i v situacích, kdy zaměstnanec samotný takovou odpovědnost nemá a převedení se brání, anebo v situaci, kdy zaměstnavatel objektivně nemá možnost uvedené ustanovení naplnit.

Zásada smluvní je v pracovním právu speciálním vyjádřením zásady autonomie vůle i zásady zákazu nucené práce, byť její konkrétní vyjádření v původním ustanovení § 13 odst. 1 zákoníku práce bylo zrušeno. Přes tento zásah se uvedená zásada projevuje především při vzniku pracovního poměru, kde i při jednostranném způsobu vzniku (jmenování) je nezbytný, byť neformálně vyjádřený, souhlas zaměstnance (např. souhlas s tím, že bude jmenován, či vyjádření akceptace jmenování tím, že nastoupí do jmenované funkce). Nutno si ovšem uvědomit, že zásada smluvní provází celý pracovní poměr i jiný základní pracovněprávní vztah. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele i pracovní závazek zaměstnance mají své hranice vytvořeny na základě dohody stran a v tomto prostoru se pracovní poměr (jiný základní pracovněprávní vztah) realizuje. Vybočení z tohoto prostoru je možné jen výjimečně tam, kde to zákon výslovně umožňuje, či přikazuje (viz např. změna pracovního poměru). Konečně tato zásada ovlivňuje svým způsobem i skončení pracovněprávního vztahu, neboť preferovaným způsobem je vždy dohoda smluvních stran.

Zásada úplatnosti práce patří rovněž mezi stěžejní zásady pracovního práva. V nejobecnější podobě je vyjádřena v čl. 28 Listiny, v němž je zakotveno, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Nově je tato zásada vyjádřena v ustanovení § 1a písm. c) zákoníku práce jako zásada spravedlivého odměňování zaměstnanců. Dále pak je tato zásada blíže rozvedena v části šesté zákoníku práce Odměňování (ustanovení § 110 odst. 1) tak, že: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*“ Uvedená zásada je i promítnutím obecnější zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace; jejím projevem je i opačná zásada, podle níž za nestejnou práci či práci rozdílné hodnoty přísluší odměna rozdílná. Je zapotřebí tyto dvě strany zásady úplatnosti práce v podobě spravedlivé odměny zdůraznit, protože rovné zacházení v odměňování nelze zaměňovat s rovností věku.⁸¹

Ve stejném ustanovení Listiny (čl. 28) je zakotvena i zásada práva na bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky, která je naplňována institutem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato zásada je výslovně stanovena i v ustanovení § 1a písm. b) zákoníku práce. Tato zásada je konkrétnějším vyjádřením obecné soukromoprávní zásady prevence, protože vyjadřuje předcházení vzniku rizika z práce. Její uplatnění v celém komplexu musí vést k zajištění všestranně příznivých a lidsky důstojných pracovních podmínek, k adaptaci práce potřebám zaměstnanců, k ochraně pracovního i životního prostředí, ale i k zajištění ochrany materiálních hodnot.⁸² Jak připomíná M. Štefko, charakter celého souboru právních norem, které upravují bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je veřejnoprávní; těmito právní normami jsou zaměstnavateli ukládány povinnosti, jejichž nedodržení je sankcionováno veřejnoprávními sankcemi. Nelze proto tuto zásadu považovat za konkrétní projev zásady ochrany slabší strany.⁸³ Na druhou stranu lze proto znovu potvrdit závěr, který jsme vyslovili již výše, totiž, že nelze v pracovním právu jednoznačně a nevývratně aplikovat ustanovení § 1 odst. 1 věta druhá nového občanského zákoníku. V zásadě bezpečných a zdravě neohrožujících pracovních podmínek se jednoznačně promítá úzké spojení

⁸¹ K této problematice srovnej blíže GALVAS, 2012, op. cit., s. 453 a násl.

⁸² Blíže viz GALVAS, 2012, op. cit., s. 540 a násl.

⁸³ Viz ŠTEFKO, 2012, op. cit., s. 151.

soukromého a veřejného práva, kdy veřejnoprávní normy obsahují ustanovení, která omezují autonomie vůle subjektů a ukládají oběma subjektům v soukromoprávních vztazích závazné povinnosti.

Konečně lze za zásadu pracovního práva považovat i právo shromážďovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů (zásada koaliční svobody), které je rovněž zakotveno v Listině, a to v čl. 27. Obecně lze říci, že tato zásada vychází z obecné ústavní zásady svobodně se sdružovat, je však specifická určením svého účelu – sdružovat se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů. Koaliční svoboda je chráněna nejen Listinou, ale její ochrana je širší a nadnárodní – např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech⁸⁴, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod⁸⁵, Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat⁸⁶, Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat⁸⁷ a další. Zásada koaliční svobody rozhodně nemá povahu soukromoprávní svobody, ale její působení se projevuje v úpravě tvorby vůle kolektivů.⁸⁸

Do zákoníku práce byly novelou⁸⁹ nově vtěleny základní zásady pracovněprávních vztahů a našly své vyjádření v ustanovení § 1a jako

- zásada zvláštní ochrany postavení zaměstnance,
- zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce,
- zásada spravedlivého odměňování zaměstnance,
- zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a
- zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

⁸⁴ Publikován vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

⁸⁵ Publikována sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.

⁸⁶ Publikována sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.

⁸⁷ Publikována sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb.

⁸⁸ Blíže HURDÍK, J. *Zásady soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 68.

⁸⁹ Základní zásady pracovněprávních vztahů byly do zákoníku práce vtěleny zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Obsahově jsme o uvedených zásadách hovořili výše s výjimkou zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Podle našeho názoru bychom mohli tuto zásadu podřadit pod zákaz zneužití práva v obecné rovině, konkrétně pak se jedná o formulaci povinnosti zaměstnance v základních pracovněprávních vztazích. Důležité však je uvědomit si důsledky zákonného vyjádření uvedených základních zásad. Jestliže tyto základní zásady získaly své legislativní vyjádření a jsou výslovně uvedeny v zákoníku práce, pak je zapotřebí všechna ustanovení zákoníku práce aplikovat v duchu těchto zásad. Základní zásady se tak stávají základním interpretačním pravidlem pro aplikaci konkrétních ustanovení zákoníku práce. Současně je nutno poukázat i na to, že jsou interpretačním pravidlem nejen pro aplikaci ustanovení zákoníku práce, ale i pro podpůrné použití ustanovení nového občanského zákoníku – ustanovení § 4 zákoníku práce.

V souvislosti s rekodifikací byly základní zásady pracovněprávních vztahů doplněny v ustanovení § 1a zákoníku práce ještě druhým odstavcem⁹⁰, v němž jsou tyto zásady – s výjimkou zásady spravedlivého odměňování – prohlášeny za hodnoty, které chrání veřejný pořádek.⁹¹ Ze zásad, které jsou takto jako významné hodnoty chráněny, byla vypuštěna – jak je již uvedeno – zásada spravedlivého odměňování. Vypuštění této zásady není, podle našeho názoru, vyjádřením toho, že spravedlivé odměňování není hodnotou, která vyžaduje ochranu. Zásada spravedlivého odměňování je zahrnuta jednoznačně v zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace [ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) a ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce] a je proto také podřaditelná pod hodnoty, které jsou chráněny veřejným pořádkem. Význam tohoto nově formulovaného ustanovení bude nutno konkretizovat jak teoretickými rozborů, tak i judikaturou. Z prvního pohledu je možno konstatovat, že uvedené ustanovení je reakcí na ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku, který omezuje autonomii vůle subjektů tím, že „*zákazuje ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti*“. Podle ustanovení § 588 nového občanského zákoníku jsou pak jednání, která jsou v rozporu

⁹⁰ Změna byla provedena doprovodnou novelou.

⁹¹ Jak již bylo jednou konstatováno, jazyková podoba toho ustanovení není příliš šťastná, protože z formulace není zřejmé, zda zásady jako hodnoty chrání veřejný pořádek anebo veřejný pořádek chrání zásady jako hodnoty.

s dobrými mravy, odporují zákonu a zjevně porušují veřejný pořádek, považována za absolutně neplatná. Aplikujeme-li uvedená ustanovení na pracovněprávní vztahy, měli bychom dovést, že pokud jsou právní jednání zjevně rozporná se základními zásadami zahrnutými do ustanovení § 1a odst. 2, je nutno považovat je za absolutně neplatná.⁹² Není však jasné, zda takto lze chápat i ostatní zásady, které výslovně v ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce nejsou zahrnuty, ale patří k obecným zásadám pracovního práva a určitě jsou hodnotami, které jsou právem chráněny (např. zásada práva na práci se všemi svými atributy). Bude porušení takových zásad považováno rovněž za narušení veřejného pořádku a jednání, kterým k takovému porušení došlo, bude absolutně neplatné? Na tuto otázku není prozatím přesná odpověď a bude ještě nějakou dobu trvat, než teorie a praxe pracovního práva dospěje ke konkrétnějšímu závěru.

⁹² Stejný závěr vyjádřila i PAVLÁTOVÁ, J. Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. In: Sborník *Pracovní právo 2013*, s. 45, [cit. 21-08-2014] dostupné z <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/PracovniPravo2013.pdf>; stejně tak i PICHRT, J. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy* č. 7/2014, s. 256.

3 OSOBY, PRÁVNÍ OSOBNOST A SVÉPRÁVNOST

Změna vztahu mezi novým občanským zákoníkem a zákoníkem práce se projevila i ve změně konstrukce subjektů v pracovněprávních vztazích působících.

Dosavadní zákoník práce upravoval komplexně, v podstatě shodně se starým občanským zákoníkem, ale přesto samostatně, v souvislosti s osobami jejich způsobilost k právům a povinnostem v pracovním právu i způsobilost k pracovněprávním úkonům.

Nová právní úprava byla zahrnuta do nového občanského zákoníku s tím, že

- nový občanský zákoník nahradil pojem „způsobilost k právům a povinnostem“ pojmem právní osobnost (právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti (§ 15 odst. 1 nového občanského zákoníku);
- dosud užívaný pojem „způsobilost k právním úkonům“ nahradil pojmem svéprávnost. Svěprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat) - § 15 odst. 2 nového občanského zákoníku.

V pracovněprávních vztazích mohou mít práva a povinnosti (právní osobnost) a právně jednat (svěprávnost) osoby fyzické. Právnícká osoba je fikce, nemůže sama jednat, jednají za ni zástupci (§ 161 a další nového občanského zákoníku). Svěprávnost má pouze odvozenou od svéprávnosti jednajících osob.

V pracovním právu i po všech změnách a novelizacích působí 4 subjekty:

1. **Fyzická osoba**
 - zaměstnanec
 - zaměstnavatel
2. **Právnícká osoba**
3. **Odbory**
4. **Stát**
 - zaměstnavatel
 - představitel veřejné moci

K jednotlivým subjektům lze uvést:

3.1 Fyzická osoba

Obecným poznatkem je, že fyzická osoba se nemůže stát subjektem všech myslitelných práv a povinností či svou vůlí zakládat všechny právní vztahy. Způsobilost každého subjektu se vztahuje jen na určitý vybraný, i když případně velmi obecný a široký okruh práv a povinností. Každé právní odvětví musí vyřešit pro své účely (tj. pro úpravu specifického okruhu společenských vztahů) požadavky na subjekty, které v jeho rámci mohou být nositeli subjektivních práv a povinností a stanoví, za jakých podmínek může být jejich vůle základem právního jednání.

Právo může aprobovat chování fyzické osoby jen tehdy, jestliže je tato osoba schopna utvářet příslušný psychický vztah k vlastnímu chování a jeho výsledku. Osoba musí být rovněž intelektuálně natolik vyspělá, aby rozeznala, co smí a co nesmí a musí mít schopnost ovládat své chování vůlí. Jen takové fyzické osobě je možné nějaké chování přikazovat a za chování, které neodpovídá těmto schopnostem, ji sankcionovat.

Je také známo, že zmíněné schopnosti se nevyvíjejí u jednotlivců stejně, nejsou stejné u lidí stejného věku, protože nezávisí jen na samotném věku, ale i na tělesné a duševní vyspělosti, na jejichž utváření má vliv např. sociální prostředí, ze kterého pocházejí, a množství dalších faktorů.

Každý člověk odpovídá za své jednání, je-li s to posoudit je a ovládnout (viz § 24 nového občanského zákoníku). Např. zjištění, že člověk dosáhl věku 18 let, nemusí nevyhnutelně znamenat, že je z hlediska svých rozumových a volných schopností psychicky způsobilý do důsledků posoudit své jednání. Proto právo nevylučuje, aby se při zjištění existence právem stanoveného kritéria způsobilosti zkoumalo, zda byly dány i psychické předpoklady způsobilosti, tedy např. aby se zjišťovalo, že někdo, přesto že je svéprávný, je přece nezpůsobilý k určitému právnímu jednání pro duševní poruchu.

Jak známo, zaměstnancem (tedy tím, kdo vykonává práci) může být toliko člověk - fyzická osoba. Základní pracovněprávní vztahy jsou vztahy osobněprávními, práci zaměstnanec vykonává osobně. Plyne tak z ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce⁹³.

Podle § 30 odst. 1 nového občanského zákoníku se plně svéprávným člověk stává zletilostí. Zletilosti se nabyvá dovršením osmnáctého roku věku. Před dosažením zmíněného věku nelze dosáhnout zletilosti, nicméně lze nabýt svéprávnosti, a to jejím přiznáním nebo uzavřením manželství.

Věková hranice může mít absolutní a relativní význam. Absolutní význam je zřejmě potřebný pro pracovněprávní vztahy, kdy nedostatek věku způsobuje vždy nezpůsobilost, relativní význam má v právu občanském, kdy způsobilost k právnímu jednání se posuzuje ve vztahu ke konkrétní rozumové vyspělosti (§ 31 nového občanského zákoníku).

Ideální by bylo zkoumat v každém jednotlivém případě, zda při konkrétním právním jednání byla dána příslušná psychická úroveň jednajícího. To z celkem pochopitelných důvodů nelze, a proto právo nahrazuje tyto skutečnosti zpravidla věkem, jako jejich objektivizovaným průměrem. Tím se samozřejmě nahrazuje skutečný psychický stav rozhodující pro posouzení právních následků jednání právní normou předpokládaným typickým stavem (vyvratitelná domněnka), přičemž se oba mohou, ale nemusí překrývat. Právo stanoví svéprávnost takovým formálním způsobem, protože tím dosáhne toho, že se existence způsobilosti nemusí zkoumat v každém jednotlivém případě.

Svéprávnost je navíc třeba posuzovat i s ohledem k sociální roli, kterou člověk v těchto vztazích hraje, totiž podle toho, zda je zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Zákoník práce až doposud řešil tyto otázky s ohledem na charakter upravovaných společenských vztahů a programové oddělení od občanského práva samostatně. V současnosti je tato otázka řešena jak v občanském zákoníku, tak v zákoníku práce.

⁹³ Tato skutečnost je zdůrazněna v ust. § 38 odst. 1 písmeno b) zákoníku práce ve vztahu k pracovnímu poměru.

Fyzická osoba se může při jednání v pracovněprávních vztazích nechat zastoupit jinou fyzickou nebo právnickou osobou. Zastoupení není v zákoníku práce přímo upraveno, a proto se řídí ustanoveními nového občanského zákoníku.

Kdo je oprávněn jednat jménem jiného, je jeho zástupcem (§ 436 nového občanského zákoníku).

V pracovněprávních vztazích bude nejčastějším zastoupení na základě dohody o plné moci.

Je však třeba mít na paměti, že zastupování se týká jen právního jednání. V jiných případech je zastoupení vyloučeno. Např. zaměstnanec se nemůže nechat zastoupit při výkonu práce, protože základní pracovněprávní vztah má osobně právní povahu a zaměstnanec je povinen konat práci osobně (ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce)⁹⁴

Není-li právní jednání bez zbytečného odkladu schváleno, je osoba, která právně jednala za jiného zavázána sama.

Fyzická osoba může být ve své svéprávnosti omezena. Omezit svéprávnost lze jen v zájmu zaměstnance a s plným uznáváním jeho práv a jeho osobní jedinečnosti (§ 55 nového občanského zákoníku). Podle § 56 odst. 1 nového občanského zákoníku může svéprávnost člověka omezit jen soud⁹⁵. Může přitom omezit svéprávnost jen v rozsahu, v jakém člověk není pro duševní poruchu, která není jen přechodná, schopen právně jednat a vymezí rozsah, v jakém omezil způsobilost člověka samostatně právně jednat (§ 57 odst. 2 nového občanského zákoníku). V rozhodnutí o omezení svéprávnosti jmenuje soud zaměstnanci opatrovníka (§ 62 nového občanského zákoníku). Opatrovník může za opatrovance právně jednat ve většině věcí pracovního práva. Samozřejmě nemůže za něj vykonávat práci.

Opatrovník však nemůže jménem osoby, jejíž svéprávnost byla omezena, uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti nebo dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 252 a § 255 zákoníku práce).

⁹⁴ Jestliže např. zaměstnanec onemocní a práci za něj vykonává jiný – zastupující – zaměstnanec, zastupující zaměstnanec práci vykonává ve svém vlastním právním vztahu, nevstupuje do právního vztahu nemocného zaměstnance, ani jej v právním slova smyslu nezastupuje.

⁹⁵ Nějaké omezení na základě zákona nepřípadá v úvahu.

Je tedy zřejmé, že soud nemůže člověka omezit ve způsobilosti k právům. I člověk se silně omezenou svéprávností nemůže být zbaven práva na práci či práva na zaměstnání.

3.1.1 Fyzická osoba - zaměstnanec

Podle § 6 zákoníku práce je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu⁹⁶.

Ust. § 2401 odst. 1 nového občanského zákoníku stanoví, že výkon závislé práce upravuje jiný zákon. Tímto zákonem je zákoník práce. Obecně způsobilost vykonávat práci však stanoví občanský zákoník. Ust. § 34 nového občanského zákoníku obsahuje zákaz nezletilých osob mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří, kteří neukončili povinnou školní docházku, vykonávat závislou práci. Podle § 35 odst. 1 nového občanského zákoníku nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Přestože právní osobnost a svéprávnost smluvních stran pracovního poměru upravuje přímo nový občanský zákoník, vlastní obsah pracovněprávních vztahů upravuje zákoník práce⁹⁷.

Otázku právní osobnosti a svéprávnosti fyzické osoby české pracovní právo řeší s ohledem na mezinárodní závazky ČR [tj. Úmluvy MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, dále pak Evropskou sociální chartu (1961), či Směrnici rady č. 94/33/ES (1994)].

Ke vzniku svéprávnosti fyzické osoby v pracovním právu je třeba kumulativní splnění dvou zákonem stanovených hmotněprávních podmínek:

- ukončení povinné školní docházky a
- dosažení věku 15 let. Pokud zákoník práce pro uzavření některých smluv vyžaduje dosažení 18 let věku [pro uzavření dohody o hmotné odpovědnosti (§ 252 odst. 2 zákoníku práce) a pro uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 odst. 3 zákoníku práce)], jedná se o omezení způsobilosti ke konkrétnímu právnímu jednání (zákonné omezení svéprávnosti).

⁹⁶ Důsledně vzato právní statut zaměstnance vzniká na základě závazku z pracovněprávní smlouvy.

⁹⁷ Je tím zdůrazněna skutečnost, že zákoník práce je ve vztahu k občanskému zákoníku lex specialis.

Povinná školní docházka na našem území prošla složitým vývojem, kdy se měnila její délka i organizace. Na českém území školní docházku dětí od 6 do 12 let zavedl roku 1774 Všeobecný školní řád Marie Terezie. Panovnice v něm použila větu: „Rádi bychom viděli, kdyby rodičové svých dětí ve věku 6 - 12 let do škol posílali.“ V r. 1869 byla povinná školní docházka prodloužena na 8 let, od šesti do čtrnácti let věku dítěte. Prvních pět let se žáci učili v obecné škole, zbývající tři roky mohli absolvovat buď rovněž na obecné škole (na venkově), nebo v měšťánské škole (ta musela být v každém školním okrese aspoň jedna a sloužila žákům, kteří neměli možnost studovat na gymnáziu), nebo na různých typech gymnázia.

Tzv. malý školský zákon z r. 1922 zlepšil materiální podmínky pro výuku stanovením maximálního počtu žáků ve třídě na 80, postupně pak na 60 a 50. Náboženství přestalo být povinným předmětem, byla však zavedena povinná občanská nauka a ruční práce.

Zákon o základní úpravě jednotného školství z dubna 1948 prodloužil povinnou školní docházku na 9 let a skoncoval se školským dualismem: vzdělávání pro celou věkovou skupinu 6 až 15 let bylo společné a uskutečňovalo se na pětileté národní škole a čtyřleté střední škole.

- *V roce 1953 byla povinná školní docházka zkrácena na osm let.*
- *Zákon z roku 1960 ji ale opět prodloužil na 9 let a zakotvil současnou strukturu škol i její terminologii: základní škola (v letech 1960-1978 základní devítiletá škola) se členila na 1. a 2. stupeň.*
- *Délka jednotlivých stupňů základní školy se v průběhu doby měnila*
 - *z 5 + 4 (v čase devítileté školy)*
 - *na 4 + 4 (v době osmileté základní školy v letech 1979-1989), pak*
 - *na 4 + 5 (v letech 1990-1995, kdy poslední rok povinné školní docházky bylo možno absolvovat na střední škole, což prakticky znamenalo 4 + 4 + 2) a*
 - *počínaje školním rokem 1995/96 zpět na 5 + 4.*

Od roku 1990 lze povinnou školní docházku plnit nejen na základní škole, ale i na gymnáziu (osmiletém).

Od roku 2001 se pro děti ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí v posledním roce před započítáním povinné školní docházky zřizují tzv. přípravné třídy v mateřských nebo základních školách (od r. 2005 pouze na základních školách).⁹⁸

⁹⁸ Zdroj: Informační databáze EU o vzdělávání Eurydice (<http://www.eurydice.org>) – Eurybase. Autor: Lucie Julínová.

Povinnou školní docházku, v současné době upravuje v České republice zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Podle něj školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku (§ 36 odst. 1 školského zákona). Školní rok začíná 1. září a končí 31. srpna následujícího kalendářního roku (§ 24 odst. 1 školského zákona). Člení se na období školního vyučování a období školních prázdnin (§ 24 odst. 1 školského zákona). Školní vyučování končí 30. června (vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku). Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky (§ 43 školského zákona), to jest 30. června, nejpozději toho roku, v němž dosáhne sedmnácti roku věku.

Vztah věku, školní docházky a svéprávnosti zaměstnance rovněž prošel zajímavým vývojem.

- Původně, v roce 1965 stanovil § 11 odst. 1 zákoníku práce, že „způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti vzniká v kalendářním roce, v němž občan dovrší 15 let věku, nejdříve však skončením povinné školní docházky. Totéž platí o vzniku jeho způsobilosti vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe právní povinnosti (způsobilost k právním úkonům), pokud není dále stanoveno jinak“.
- V roce 1975 bylo v § 11 odst. 1 zákoníku práce stanoveno, že „způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, počátkem kalendářního roku, v němž občan dokončí povinnou školní docházku; organizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce nebo učebního poměru den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku“.
- Počínaje 31. 1. 1991 stanovil § 11 odst. 1 zákoníku práce, že „způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti (pracovněprávní způsobilost) vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy občan dosáhne 15 let věku; organizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku. Pracovněprávní způsobilost občana, který ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením 15 let věku, vzniká dnem ukončení povinné školní docházky, nejdříve však dosažením 14 let věku“.

- *Stejně řešil zákoník práce tuto otázku ke dni 30. 9. 2004, s tím rozdílem, že marginální rubrika byla nadepsána „Zaměstnanci“ a o pomocné škole se zákon nezmiňoval.*
- *Poslední stav úpravy v zákoně č. 65/1965 Sb. byl takový, že § 11 odst. 1 stanovil, že „způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práva a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku“.*
- *Podle současného právního stavu je vznik svéprávnosti v pracovním právu upraven v § 35 občanského zákoníku, podle kterého nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (zřejmě zákoník práce).*

Z uvedeného pravidla, podle kterého v jednom momentě vznikne právní osobnost i svéprávnost v pracovním právu, zcela nesystematicky vybočuje ust. § 35 odst. 2 nového občanského zákoníku, podle kterého zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek (dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce), pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.⁹⁹

Na to navazuje § 56a odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku šestnáct let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu.

Stejně tak podle § 77 odst. 5 zákoníku práce může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti takového okamžitého zrušení je třeba přivolení soudu.

⁹⁹ Tímto jiným právním předpisem je zákoník práce.

Ve všech uvedených případech zřejmě bude muset zákonný zástupce soudu prokázat, že rozvázání příslušné smlouvy je nutné a že výkon práce v základním pracovněprávním vztahu se přičí zájmu vzdělávání, vývoji nebo zdraví nezletilého¹⁰⁰.

Velmi sporné je v tomto případě to, že je tu dána pravomoc někoho, kdo není účastníkem pracovněprávního vztahu, ani se nepodílel na jeho vzniku (základní pracovněprávní vztah navazuje zaměstnanec se zaměstnavatelem bez ingerence zákonného zástupce), vztah ukončit, přičemž důvody, kdy tak může učinit, jsou velmi neurčité. Nemůže se přitom jednat o právní institut zastoupení. Podle § 436 nového občanského zákoníku kdo je oprávněn jednat jménem jiného, je jeho zástupcem; ze zastoupené vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Na prvý pohled to vypadá jako zákonné zastoupení mladistvého zaměstnance. Ve zkoumaném případě však zákonný zástupce nejedná jménem nezletilého, ale jménem svým. Právní následky jeho jednání však dopadnou na nezletilého, jeho vztah zanikne¹⁰¹. Navíc dosažením příslušného věku a ukončením povinné školní docházky vznikne zaměstnancova svéprávnost a zaměstnancovo právní jednání není podmíněno souhlasem zákonného zástupce¹⁰².

Uvedené ustanovení vlastně popírá základní postulát pracovního práva, podle kterého dosažením věku a ukončením povinné školní docházky vzniká zaměstnanci plná svéprávnost. To se týká jak výkonu práce, tak povinnosti dodržovat předpisy k zajištění BOZP, pobírání mzdy, odpovědnosti apod. V této souvislosti je třeba (zejména pokud jde o zdraví nezletilého zaměstnance) poukázat na ust. § 243 a další zákoníku práce, které stanoví povinnost zaměstnavatele věnovat zvýšenou péči zdraví mladistvých, pravidelné lékařské prohlídky atd. Činnost zákonného zástupce podle § 35 odst. 2 nového občanského zákoníku se jeví jako zbytečná.

¹⁰⁰ Protože posouzení bude zřejmě možné jen na základě odborného posudku, potrvá řízení zřejmě delší dobu, takže rozhodnutí soudu bude zřejmě vydáno až v době, kdy nezletilý dosáhne věku 16 let a bude jen platonické (obsoletní).

¹⁰¹ Jestliže by někdo chtěl žalovat neplatnost právního jednání, kdo by byl žalovaným? O jakou žalobu by se jednalo?

¹⁰² Ani jestliže zákoník práce zakazuje před dosažením věku 18 let uzavření dohody o hmotné odpovědnosti (§ 252 odst. 2 zákoníku práce) a uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 odst. 3 zákoníku práce), není možné nedostatek věku nahradit souhlasem zákonného zástupce, event. souhlasem soudu.

3.1.2 Fyzická osoba - zaměstnavatel

Pracovní právo na našem území po roce 1948 nepočítalo s tím, že by člověk – fyzická osoba – mohl zaměstnávat jiného člověka v pracovněprávním vztahu, leda výjimečně.

Tzv. pracovní poměr mezi občany (tedy případ, kdy zaměstnavatel byl fyzickou osobou) byl přípustěn jen ke poskytování služeb pro osobní potřebu za mzdu (viz § 269 tehdejšího zákoníku práce) a výslovně byla vyloučena působnost některých ustanovení zákoníku práce. V učebnici pracovního práva z roku 1957 se např. uvádělo v souladu s oficiální ideologií, že „... lidově demokratický stát nemůže připustit, aby fyzické osoby volně sjednávaly bez jakéhokoli omezení pracovní smlouvy a aby se stávaly zaměstnavateli, nýbrž musí mít na sjednávání takových smluv rozhodující vliv. To je nutné proto, že rozmístění pracovních sil je plánováno, a také proto, aby se u nás nerozráhal vykořisťovatelský zaměstnanecký pracovní poměr. Toto omezení se však neděje omezením právní subjektivity zaměstnavatelské, nýbrž předchozím administrativním schvalováním pracovních smluv“.¹⁰³

Tento přístup přetrval dlouho. Ještě v roce 1981 se v učebnici pracovního práva uvádělo, že „občania... vo výnimočných prípadoch môžu byť zaměstnávajúcim subjektom v pracovnoprávných vzťahoch“.¹⁰⁴ Bylo to plně v souladu s tím, že pracovní právo bylo koncipováno především pro velké státní, pokud možno průmyslové podniky a s drobnými podniky a s podnikateli se nepočítalo.

Až změna společenských podmínek si po roce 1990 vynutila, že byla právní úprava pracovních vztahů uplatněna i na zaměstnavatele - fyzické osoby. V souvislosti s tím bylo nutné nově vyřešit i otázku právní způsobilosti zaměstnavatele. Úprava vzniku pracovněprávní způsobilosti zaměstnavatele – fyzické osoby – byla proto začleněna přímo do starého zákoníku práce. Toto ustanovení však nevyhovovalo změnám ve vztahu zákoníku práce a nového občanského zákoníku a proto došlo doprovodnou novelou k dalším změnám. V současné úpravě podle § 7 zákoníku práce je zaměstnavatelem osoba (právnícká i fyzická), pro kterou se fyzická osoba zavázala

¹⁰³ Viz HROMADA, Jiří; CHYSKÝ, Jiří; WITZ, Karel. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, s. 78.

¹⁰⁴ FILO, Jaroslav a kol. *Československé pracovní právo*. Bratislava: Obzor, 1981, s. 138.

k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Kdy kdo může zaměstnávat fyzickou osobu, řeší zejména občanský zákoník i jiné právní předpisy.

Protože zákoník práce neobsahuje žádná zvláštní ustanovení, je třeba pro právní osobnost a svéprávnost fyzické osoby jako zaměstnavatele uplatnit obecnou občanskoprávní úpravu. Člověk se tedy stává způsobilým být zaměstnavatelem narozením. Právně jednat jako zaměstnavatel, zavazovat se v tomto postavení k povinnostem a brát na sebe práva může ovšem až osoba svéprávná¹⁰⁵.

Budeme-li vycházet z obecné úpravy § 30 odst. 1 nového občanského zákoníku, musíme konstatovat, že fyzická osoba je způsobilá právně jednat jako zaměstnavatel dosažením zletilosti, tj. dovršením 18. roku věku. Podle ustanovení § 30 odst. 2 nového občanského zákoníku se před nabytím zletilosti plné svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství. Jelikož není stanovena žádná výjimka, pak musíme dospět k závěru, že oba případy se budou vztahovat i na fyzickou osobu – zaměstnavatele.

V souvislosti s přiznáním svéprávnosti je ovšem třeba poukázat na ustanovení § 33 odst. 1 a 2 nového občanského zákoníku, podle kterého udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena (tedy bezesporu i k pracovněprávním jednáním). K platnosti se vyžaduje přivolení soudu. Přivolení soudu nahrazuje podmínku určitého věku, je-li stanovena pro výkon určité výdělečné činnosti jiným právním předpisem.

Nedá se sice předpokládat, že by soud udělil souhlas k samostatnému provozování výdělečné činnosti (a tím být zaměstnavatelem) malému dítěti¹⁰⁶, přesto je tím narušen princip, který byl dosud v zákoníku práce uplatněn, totiž že zaměstnavatel má i důležitou sociální funkci, neboť svou činností ovlivňuje mimo jiné i mzdy zaměstnanců a tím jejich sociální úroveň a sociální úroveň jejich rodiny.

Teoreticky je tedy možné, aby zaměstnavatel měl 10 let.

¹⁰⁵ K tomuto závěru lze dojít toliko výkladem, s ohledem na závažnost takového postavení a sociální odpovědnost zaměstnavatele, která je u nezletilce nemyslitelná.

¹⁰⁶ I když zcela vyloučeno to není.

3.2 Právnícká osoba

Právnícká osoba může v pracovněprávních vztazích vystupovat toliko jako zaměstnavatel.

Z ust. § 7 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatelem může být každá právnická osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu a to od svého vzniku. Právnícká osoba je subjekt, který je na rozdíl od fyzické osoby nikoliv přirozeného původu, tedy subjektem ze samotné své existence, nýbrž subjektem, který je jako osoba v právním smyslu (tedy právnická osoba) uznáván normami práva¹⁰⁷.

Pokud jde o právnickou osobu, je třeba pro pracovní právo určit, kdo je oprávněn právnickou osobu v pracovněprávních vztazích zastupovat, tedy za ni např. podepsat pracovní smlouvu¹⁰⁸, přidělovat zaměstnancům pracovní úkoly atd.

Musíme přitom vycházet z nového občanského zákoníku (§ 161 a násl.).

Podle § 436 odst. 1 nového občanského zákoníku kdo je oprávněn jednat jménem jiného, je jeho zástupcem; ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Zastoupení je v pracovním právu:

- ze zákona,
- opatrovnictví,
- smluvní.

Právníckou osobu v první řadě zastupuje její statutární orgán. Tvoří-li statutární orgán více osob (je-li kolektivní orgán), měl by být pověřen jeden člen tohoto orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům. Kdyby se tak nestalo, bude tuto působnost vykonávat předseda statutárního orgánu (§ 164 odst. 3 nového občanského zákoníku).

¹⁰⁷ Z názorů na podstatu právnické osoby se kloníme k tomu, přiznává reálnou právní existenci právnické osoby, tj. považuje za právnickou osobu takový typ vyčleněné skupiny osob nebo majetku, který je zákonem jako právnická osoba označen.

¹⁰⁸ Nerozlišujeme tedy, jako za staré úpravy, kdy příslušná osoba jedná za právnickou osobu a kdy jedná jménem právnické osoby.

Nový občanský zákoník připouští, aby zaměstnavatele zastupoval jeho zaměstnanec. Zaměstnanci mohou zaměstnavatele zastupovat v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci, přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti.

Zařazení či funkce zaměstnance budou dány především organizačními předpisy zaměstnavatele (organizační či pracovní řád). Není ale vyloučeno aby zaměstnavatel (zejména právnická osoba) konkrétně sjednal (plnou mocí) nebo určil, kteří zaměstnanci mohou jednat jako jeho zástupci. Jinak bude třeba oprávnění zaměstnance jednat za právnickou osobu dovozovat z okolností, které jsou zjevné navenek.

Což může znamenat, že zaměstnavatelem se stane ten zaměstnanec, který překročil své oprávnění. Zaměstnanec, se kterým bylo jednáno a který byl bona fides, může po jednajícím požadovat, aby plnil, co bylo ujednáno, nebo aby nahradil škodu.

Právnická osoba (statutární orgán) může rovněž udělit plnou moc jinému, aby ji zastupoval v pracovněprávních věcech (např. advokátovi).

Překročí-li zástupce zástupčí oprávnění, zavazuje právní jednání zastoupeného, pokud překročení schválí bez zbytečného odkladu. Není-li právní jednání bez zbytečného odkladu schváleno, je osoba, která právně jednala za jiného, zavázána sama (§ 440 nového občanského zákoníku)¹⁰⁹.

3.3 Odbory

Nový občanský zákoník se dotkl i postavení odborových organizací. O tom však viz v kapitole o kolektivních pracovněprávních vztazích.

3.4 Stát

Stát vystupuje v pracovněprávních vztazích ve dvojí roli:

- a) Jednak jako zaměstnavatel nebo
- b) Jednak jako představitel veřejné moci

¹⁰⁹ Aplikováno do pracovněprávních vztahů, stává se tato osoba sama zaměstnavatelem.

3.4.1 Stát jako zaměstnavatel

V ustanovení § 9 zákoníku práce je vymezeno pouze postavení státu jako zaměstnavatele. V tomto případě stát je považován za právnickou osobu¹¹⁰ a za něj vystupuje příslušná organizační složka, která zaměstnává zaměstnance v základních pracovněprávních vztazích. Podle § 3 odst. 2 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o majetku ČR“) organizační složka státu není právnickou osobou. Podle § 11 zákoníku práce je vedoucí organizační složky státu považován za vedoucího zaměstnance a je oprávněn činit právní úkony v těchto vztazích jménem zaměstnavatele - státu, další zaměstnanci organizační složky mohou pracovněprávní úkony činit pouze za podmínek stanovených zákonem o majetku ČR. Podle ust. § 7 zákona o majetku ČR jménem státu činí právní úkony vedoucí organizační složky, jíž se tyto právní úkony týkají. Vedoucí organizační složky může pro určité právní úkony písemně pověřit jednáním jiného vedoucího zaměstnance této složky. Další zaměstnanci organizační složky mohou jménem státu činit právní úkony pouze v rozsahu stanoveném vnitřním předpisem organizační složky.

3.4.2 Stát jako představitel veřejné moci

Stát, jako vrchní dohlázeč nad pracovními vztahy v zájmu toho, aby nedocházelo k narušování sociálního smíru ve společnosti (vysokým množstvím úrazů, sociálními důsledky nezaměstnanosti atd.) vytvořil zvláštní orgány, jejichž specifickým úkolem je kontrola dodržování pracovněprávních předpisů. Jde o starý problém – proč lidé dodržují právo. Zpříšňování sankcí je projevem filosofie, že lidé dodržují právo z obavy před trestem. Tento názor byl již dávno překonán. Právo se více respektuje, odpovídá-li objektivním hospodářským a sociálním podmínkám panujícím ve společnosti. Funguje špatně, jestliže jednání neodráží objektivní poznání, ale jen subjektivní představy zákonodárců. Přístup českého státu má za následek hypertrofii právních předpisů a znehlednění právního řádu.

Je typické pro metodu úpravy pracovněprávních vztahů, že tradiční soukromoprávní sankce (náhrada škody, právo na odstoupení od smlouvy apod.)

¹¹⁰ Viz i ustanovení § 6 zákona o majetku ČR

jsou doplněny sankcí veřejnoprávní – zejména pokutou. Kontrola má povahu správního dozoru – orgán veřejné správy posuzuje chování jemu nepodřízených subjektů a porovnává je s požadavky právních norem. Při zjištění nesrovnalostí aplikuje nápravné prostředky nebo sankční prostředky.

Dozorčími orgány v případě pracovněprávních vztahů jsou:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- Státní úřad inspekce práce
- Úřad práce
- Úřad pro ochranu osobních údajů
- Specializované dozorčí orgány

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je vrcholným dozorovým orgánem. Řídí a kontroluje Inspekci práce a Úřad práce. Vedle supervize jiných dozorčích orgánů kontroluje dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a činnost agentur práce.

Státní úřad inspekce práce

Povahu obecného dozorčího orgánu má z hlediska rozsahu kontrolního oprávnění Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty. Úřad byl zřízen zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“). Je řízen ministerstvem práce a sociálních věcí, v jeho čele stojí generální inspektor. Státní úřad inspekce práce řídí oblastní inspektoráty práce. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny:

- kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů,
- vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků,
- ukládat pokuty.

Předmětem kontrolní činnosti je dodržování povinností vyplývajících z příslušných předpisů, především

- z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, odborovým orgánům, radě zaměstnanců práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele¹¹¹,
- z právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
- z právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,
- z právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,
- z právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II až IV,
- z právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí.

Do kompetence orgánů inspekce práce spadá též řada úkonů souvisejících s pracovními úrazy. Zaměstnavatelé jsou proto povinni ohlásit bez zbytečného odkladu oblastním inspektorátům práce pracovní úrazy a zasílat o nich příslušné záznamy.

Inspekce práce není oprávněna nahrazovat nebo suplovat kontrolní činnost jiných orgánů (úřady práce) a specializovaných dozorcích orgánů (orgány státní báňské správy, orgány státního zdravotního dozoru, Státní úřad pro jadernou bezpečnost apod.).

Zákon o inspekci práce umožňuje orgánům inspekce práce kontrolovat rovněž dodržování kolektivních smluv a vnitřních předpisů v částech, kde jsou upraveny pracovněprávní nároky jednotlivých zaměstnanců (normativní část).

¹¹¹ Problematika zaměstnanosti náleží do kompetence Úřadu práce, problematiku platební neschopnosti řeší zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o inspekci práce obsahuje poměrně rozsáhlé pasáže o sankcích (pokutách), které může inspektorát udělit, jestliže zjistí porušení povinností zaměstnance i zaměstnavatele (část čtvrtá zákona). Pokuty jsou v souladu se současnou tendencí státu stále tvrději trestat některá porušení práva, poměrně vysoké. Pohybují se od 50 000 Kč do několika milionů.¹¹² Pokuty mohou být likvidační, zejména pro malé, ale i střední zaměstnavatele, a i kdyby se neukládaly v maximální výši, už jen skutečnost, že se s takovou výší pokuty počítá, je alarmující.

Úřad práce

Úřad práce kontroluje dodržování právních předpisů souvisejících s trhem práce a dávkami a ochranou zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele. Kontroluje též zaměstnávání cizinců.

Podle zákona č. 73/211 Sb., o Úřadu práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Úřadu práce“) plní Úřad úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory, v rozsahu a za podmínek stanovených příslušnými zákony.

Úřad práce kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů u

- zaměstnavatelů,
- právnických a fyzických osob, které vykonávají činnost podle tohoto zákona, zejména při zprostředkovávání zaměstnání a při rekvalifikaci,
- fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona.

Pro účely zákona o Úřadu práce se za pracovněprávní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením, mají rovněž celní úřady.

¹¹² Např. § 12 zákona o inspekci práce – přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, stanoví za přestupek, který spočívá v tom, že fyzická osoba (zřejmě zaměstnavatel) neuzavře pracovní smlouvu písemně, pokutu až do výše 10 milionů korun.

Úřad pro ochranu osobních údajů

V poslední době se začíná klást důraz na ochranu osobních údajů zaměstnance. Souborem osobních údajů podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o osobních údajích“) je i osobní spis, který o každém svém zaměstnanci zaměstnavatel vede (§ 312 zákoníku práce). Úřad pro ochranu osobních údajů provádí dozor nad dodržováním povinností o ochraně osobních údajů v této oblasti.

Porušení povinností stanovených zákonem o osobních údajích je hodnoceno jako přestupek, za který je možno uložit pokutu.

Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí správního deliktu tím, že poruší zákaz zveřejnění osobních údajů stanovený jiným právním předpisem. Za správní delikt podle odstavce 1 se uloží pokuta do 1 000 000 Kč. Za správní delikt podle odstavce 1 spáchaný tiskem, filmem, rozhlasem, televizí, veřejně přístupnou počítačovou sítí nebo jiným obdobně účinným způsobem se uloží pokuta do 5 000 000 Kč.

Specializované dozorní orgány

Jsou příslušné k provádění kontroly bezpečnosti práce a technických zařízení, hygienických a protiepidemiologických předpisů a předpisů o bezpečnosti při provádění báňské činnosti, podle zvláštních předpisů.

Státní odborný dozor nad bezpečností práce, popř. bezpečností vyhrazených technických zařízení vykonávají:

- organizace státního odborného dozoru (Institut technické inspekce), podle zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů,
- orgány státní báňské správy (Český báňský úřad a obvodní báňské úřady) v odvětví hornictví, podle zákona ČNR č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 44/1988 Sb., o ochraně a využití nerostného bohatství, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „horní zákon“),
- orgány ochrany veřejného zdraví (hlavní hygienik ČR, krajské hygienické stanice), podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů,

- orgány dozoru na úseku obrany, dopravy, spojů a ve vybraných objektech Ministerstva vnitra, podle zvláštních předpisů,
- v oblasti jaderné bezpečnosti a radiační ochrany (Státní úřad pro jadernou bezpečnost) podle zákona č. 18/1997 Sb., atomový zákon, ve znění pozdějších předpisů,
- drážní správní úřady a Drážní inspekce na úseku provozování určitého technického zařízení na drahách, podle zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů.

Celý systém státní kontroly vyjadřuje zájem státu na zachování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ingerence státu do těchto vztahů se zdůvodňuje ochranou veřejného zájmu (§ 1a odst. 2 zákoníku práce).

Kontrolou se zabývají i další orgány v rámci své činnosti:

- Česká správa sociálního zabezpečení,
- Finanční úřad
- Zdravotní pojišťovny¹¹³

I tyto orgány mají právo vstupovat do prostor zaměstnavatele, požadovat předložení příslušných dokumentů a ze zjištěných nedostatků vyvozovat závěry.

Odborové orgány

Vedle kontroly prováděné státem je určitá kontrolní pravomoc svěřena i odborům. Odborové orgány, jako orgány sociální reprezentace zaměstnanců, mají podle § 322 zákoníku práce právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů.

Odborové orgány si samy určí, kdo z jejich orgánů bude kontrolu provádět. Zpravidla tak činí odboroví inspektoři BOZP.

Původně poměrně široká pravomoc odborů kontrolovat chod zaměstnavatele byla Ústavním soudem omezena¹¹⁴. V podstatě zůstalo právo odborů vykonávat kontrolu nad stavem BOZP jednotlivých zaměstnavatelů.

Odborový orgán má právo na zjištěné nedostatky zaměstnavatele upozornit, popř. upozornit oblastní inspektorát práce. Na rozdíl od orgánů státní kontroly nemůže odborový orgán zaměstnavateli uložit žádnou sankci.¹¹⁵

¹¹³ Zdravotní pojišťovny nejsou organizačními složkami státu. Mají však obdobné pravomoci, proto je řadíme do této rubriky.

¹¹⁴ Viz Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

¹¹⁵ V literatuře se někdy v této souvislosti hovoří o společenské kontrole.

4 PRÁVNÍ JEDNÁNÍ A NÁSLEDKY JEJICH VAD

Jednou z významných terminologických a současně i věcných změn, kterou přinesl nový občanský zákoník, představuje nahrazení dosavadního pojmu právní úkon novým pojmem právní jednání. Nehovoříme tedy již o tom, že osoba činí právní úkon, nýbrž že právně jedná.

Základní východiska týkající se právního jednání nalezneme již v rámci obecných ustanovení nového občanského zákoníku. Podle jeho § 4 odst. 1 má být od každé svéprávné osoby v právním styku důvodně očekáváno, že má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností. Pokud se někdo v právním styku přihlásí k odbornému výkonu jako příslušník povolání nebo stavu, dává tím najevo, že je schopen jednat se znalostí a pečlivostí, která je s jeho povoláním a stavem spojena. To znamená, že každý může tento obvyklý stupeň znalosti, pečlivosti a profesionality očekávat. Jestliže někdo jedná bez této odborné péče, jde to k jeho tíži. To se může projevit mimo jiné v oblasti odpovědnosti za případnou způsobenou škodu. Není ovšem možné proti vůli dotčené smluvní strany zpochybnit povahu nebo platnost právního jednání jen proto, že jednala osoba, která nemá ke své činnosti potřebné oprávnění, nebo jí by výkon této činnosti zakázán.

Podle § 6 nového občanského zákoníku je povinností každého jednat v právním styku poctivě. Nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu, ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu. Ustanovení § 7 nového občanského zákoníku obsahuje pravidlo, podle kterého se má za to, že ten, kdo určitým způsobem právně jednal, jednal poctivě a v dobré víře.

Starý občanský zákoník definoval právní úkon jako projev vůle, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem vůle spojují. Nový občanský zákoník výslovnou definicí právního jednání neobsahuje. V ustanovení § 545 pouze určuje, že právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Za právní jednání tak musí být považovány veškeré projevy vůle

osob, které způsobují určité právní následky. Nejčastěji osoby projevují vůli výslovně, tedy s použitím slov zachycených písemně, nebo jen ústně vyslovených. Právně lze ale jednat i konáním, opomenutím, nebo i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit. Právní jednání mohou být jak jednostranná, tak i dvoustranná. Právními jednáními jsou tedy kromě veškerých smluv a dohod, které jsou v pracovněprávních vztazích uzavírány (včetně kolektivní smlouvy), i jednostranné projevy vůle způsobující určité právní následky, například výpověď nebo mzdový výměr.

Pro dvoustranné právní jednání je potřeba projevů vůle dvou osob, které se musí ve svém obsahu shodovat (souhlasný projev vůle). Za příklad dvoustranného jednání můžeme vzít pracovní smlouvu, kdy se zaměstnanec a zaměstnavatel musí shodnout na jejím obsahu a projevit vůli být jí vázáni, nebo dohodu o rozvázání pracovního poměru, kdy souhlasný projev vůle obou smluvních stran směřuje ke skončení pracovního poměru ve sjednaný den.

Pro jednostranné právní jednání postačí projev vůle jedné strany závazku. K nastoupení právních účinků jednostranného jednání se vyžaduje, aby se s projevem vůle seznámil ten, komu je určen. Jednostranným právním jednáním je například výpověď, kdy zaměstnanec nebo zaměstnavatel projeví svou vůli směřující k rozvázání pracovního poměru. Pro výpověď, stejně jako další jednostranná právní jednání směřující k rozvázání základního pracovněprávního vztahu, předepisuje zákoník práce zvláštní pravidla vztahující se k předání tohoto jednání druhé straně. Jde o úpravu doručení do vlastních rukou, obsaženou v § 334 až 337 zákoníku práce.

4.1 Následky vad právního jednání v pracovněprávních vztazích

Následky vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích byly do konce roku 2013 posuzovány podle pravidel obsažených v § 18 až 20 zákoníku práce. Tato úprava vykazovala značné odlišnosti od způsobu posuzování následků vad právních úkonů ve starém občanského zákoníku. V důsledku doprovodné novely zákoníku práce došlo v této oblasti k mnoha změnám.

Podle § 18 odst. 1 zákoníku práce ve znění před doprovodnou novelou byla výchozím následkem vady právního úkonu v pracovněprávních vztazích relativní neplatnost s tím, že v případech uvedených v § 19 zákoníku práce se uplatnila neplatnost absolutní. Tato pravidla byla zrušena a v pracovněprávních vztazích se podpůrně uplatní úprava v novém občanském zákoníku. I ona byla přitom vybudována na přednosti relativní neplatnosti s tím, že se jen ve vyjmenovaných případech uplatní neplatnost absolutní. V tomto ohledu tak nedošlo k nijak dramatické změně.

Věcně stejné pravidlo, které před doprovodnou novelou stanovila první věta v § 18 odst. 2 zákoníku práce, obsahuje nyní § 579 nového občanského zákoníku. Norma, která určuje, že neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám, a kterou obsahovala druhá věta v § 18 odst. 2 zákoníku práce, byla doprovodnou novelou přesunuta do § 19 odst. 3 zákoníku práce.

Dosavadní výčet vad, pro něž stíhal právní úkony v pracovněprávních vztazích následek absolutní neplatnosti, byl doprovodnou novelou zrušen. Do nových odstavců 1 a 2 v § 19 zákoníku práce byl převeden obsah dosavadního písmene g), podle něhož musí být za absolutně neplané považováno jednání, k němuž nebyl udělen souhlas příslušného orgánu, ale neplatné není takové jednání, které má být s příslušným orgánem jen projednáno, i když k tomuto projednání nedošlo.

Podle nového § 4a odst. 4 zákoníku práce se nepřihlíží k jednání, jímž se zaměstnanec vzdává práva, které mu přiznává zákoník práce, vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva. Toto pravidlo má zřejmě představovat nahrazení dosavadního § 19 písm. f) zákoníku práce, podle něhož se za neplatný považoval právní úkon, jímž se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Transformace tohoto pravidla nebyla novou úpravou provedena dokonale, protože se vedle práv vyplývajících z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu vztahuje toliko na práva, jež zakládá přímo zákoník práce. Práva zaměstnanců zakládají i jiné právní předpisy¹¹⁶, na něž ale nové vyjádření předmětného pravidla nepamatuje.

¹¹⁶ Například nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.

Ostatní dosavadní důvody absolutní neplatnosti právního úkonu uvedené v § 19 písm. a) až e) zákoníku práce v důsledku doprovodné novely z pracovněprávního kodexu zmizely a v těchto věcech se podpůrně uplatní nový občanský zákoník. Jde o vcelku pochopitelný krok, neboť odlišná úprava jen pro pracovněprávní vztahy zde není nutná. S ohledem na podobu úpravy následků vad právních jednání obsaženou v novém občanském zákoníku bude pro pracovněprávní vztahy zachováno, že se za absolutně neplatné považuje jednání příčící se dobrým mravům. V základních obrysech byla zachována i konstrukce obsažená v dosavadním § 19 písm. d) zákoníku práce. Na jejím základě stíhal následek absolutní neplatnosti právní úkon, který odporuje zákonu, případně jej obchází a současně narušuje některou ze základních zásad pracovněprávních vztahů. Podle § 588 nového občanského zákoníku bude absolutně neplatné právní jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Součástí veřejného pořádku se v důsledku doprovodné novely zákoníku práce stanou i zásady pracovněprávních vztahů uvedené v § 1a odst. 1 písm. a), b) a e).

Ustanovení § 20 zákoníku práce stanoví následky vady právního jednání spočívající v nedodržení předepsané formy, ovšem pouze ve vztahu k právnímu jednání, kterým se zakládá nebo mění základní pracovněprávní vztah. Pro všechna tato právní jednání (pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, změna pracovní smlouvy nebo změna některé z dohod¹¹⁷) předepisuje zákoník práce povinnost dodržet písemnou formu. V případě, že ji smluvní strany nezachovají, způsobí vada právního jednání možnost namítnout neplatnost. Neplatnost ovšem může být namítnuta jen do okamžiku, kdy bude započato s plněním.

Z věcného hlediska jde o obdobu pravidla obsaženého v § 582 odst. 2 nového občanského zákoníku. Nový občanský zákoník ovšem vztahuje uplatnění tohoto postupu pouze na právní jednání, pro něž byla forma dojednána stranami¹¹⁸. V případě, že povinnost dodržet písemnou formu

¹¹⁷ Pro případ změny některé z dohod zákoník práce výslovně písemnou formu nepředepisuje, nicméně povinnost provést případnou změnu písemně lze dovodit z § 564 nového občanského zákoníku, které určuje, že *vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě.*

¹¹⁸ Viz k tomu MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci.* Právní rozhledy, 2014, č. 9, s. 306.

stanoví zákon, se uplatní postup podle § 582 odst. 1 nového občanského zákoníku, operující s možností uplatnit námitku neplatnosti pro nedostatek písemné formy kdykoli. Takový následek vady spočívající v nedodržení zákonem předepsané formy právního jednání se v pracovněprávních vztazích uplatní pro všechna právní jednání, pro která zákon předepisuje písemnou formu, s výjimkou těch, které spadají po rozsah § 20 zákoníku práce, a ještě těch, u nichž zákoník práce pro případ nedostatku písemné formy stanoví následek nicotnosti (k tomu viz dále).

Zvláštní pravidlo předepsané ustanovením § 20 zákoníku práce pro řešení nedostatku písemné formy právního jednání, kterým se zakládá nebo mění základní pracovněprávní vztah, musíme označit za mimořádně důležité. Jeho smysl spočívá totiž v tom, aby základní pracovněprávní vztah vznikl a existoval i v případě, že smluvní strany nedodržely požadovanou písemnou formu, a aby poté, kdy už zaměstnanec zahájil v tomto pracovněprávním vztahu výkon práce, nemohlo v důsledku jiného než písemného provedení smlouvy dojít k jeho zániku. Pokud by se totiž třeba pro pracovní smlouvu uplatnil obecný postup předepsaný v § 582 odst. 1 nového občanského zákoníku, došlo by v důsledku případného namítnutí neplatnosti smlouvy z důvodu nedodržení formy poté, kdy již zaměstnanec zahájil výkon práce, k okamžitému rozvázání pracovního poměru. Takový následek představuje pro obě smluvní strany výrazný zásah do právních poměrů, a proto mu zákon účinně brání konstrukcí pravidla, které v zájmu stability pracovního poměru a právní jistoty obou smluvních stran zakládá nemožnost namítnutí neplatnosti poté, kdy bylo započato s plněním.

Pokud tedy jde o výše popsaná základní pravidla následků vad právních jednání v pracovněprávních vztazích, nelze jim vytknout základní nedostatky. I když došlo doprovodnou novelou k proškrtání zvláštních pracovněprávních pravidel na úkor subsidiárně aplikovatelných norem nového občanského zákoníku, nebyla tím narušena zvláštní úprava odpovídající povaze pracovněprávních vztahů.

4.2 Zdánlivost právního jednání při odchýlení se od zákona

Za velmi problematický považujeme průnik občanskoprávní koncepce následků vad právních jednání do pracovněprávních vztahů, který se projevila v tom, že bylo doprovodnou novelou zákoníku práce na řadu míst ve vztahu k případnému jednání, jímž by došlo k nežádoucímu odchýlení se od zákona, výslovně doplněno, že se k takovému jednání nepřihlíží. Nový občanský zákoník stojí koncepčně na tom, že se od jeho pravidel smluvní strany mohou odchýlit, ledaže by byl dán některý z vyjmenovaných důvodů, pro které k odchýlení nesmí dojít¹¹⁹. Mezi ně patří i výslovný zákaz jiného ujednání. Tento zákaz nový občanský zákoník často vyjadřuje stanovením následku odchýlení, podle něhož se k takovému právnímu jednání nepřihlíží a má být tedy považováno za nicotné¹²⁰. Doprovodnou novelou došlo k doplnění dovětek o nepřihlížení k případné odchylce od některých pravidel i do zákoníku práce.

Nový občanský zákoník tak úpravě pracovněprávních vztahů v souvislosti se zrušením zvláštních pravidel odchylování se od zákona vnutil pro posuzování následků vad právních jednání koncepci, jež byla dosud zákoníku práce cizí. Nicotnost právních jednání vyjádřená tím, že se k některým jednáním nepřihlíží, by se při úpravě pracovněprávních vztahů jistě mohla uplatnit, to ovšem za podmínky, že by celý zákoník práce prošel důkladným přepracováním a u každého ustanovení by bylo zváženo, zda má být s případným odchýlením od určitého pravidla spojen následek nicotnosti. Takováto hloubková rekonstrukce zákoníku práce by fakticky odpovídala jeho rekodifikaci. K ní se ovšem zákonodárce v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku neodhodlal. Namísto toho přistoupil k tomu, že bez hlubší úvahy a bez zvážení možných výkladových důsledků rozesel dovětky o nepřihlížení k odchýlnému ujednání jen na některá místa v zákoníku práce. Podoba doprovodné novely vypovídá o tom, že když tvůrci těchto změn museli některé ustanovení zákoníku práce přepracovat třeba jen kvůli

¹¹⁹ Viz ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku.

¹²⁰ Důvodová zpráva. *Ministerstvo spravedlnosti ČR* [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013 [cit. 16. 5. 2014]. (dále jen „důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku“), s. 32.

přizpůsobení se nové terminologii užívané novým občanským zákoníkem, využili toho, že bylo dotčené ustanovení tzv. otevřeno a při té příležitosti do něj ještě umístili dovětek o nepřihlížení k odchylnému ujednání.

Příklad uvedeného přístupu představuje třeba změna provedená v § 305 odst. 1 zákoníku práce¹²¹, kterou z věcného hlediska došlo jen k přeformulování pravidla, podle něhož může zaměstnavatel stanovit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a k navrácení zákazu ukládat vnitřním předpisem zaměstnancům povinnosti, jenž byl na tomto místě obsažen i dříve, ale zbytečně a nedůvodně došlo k jeho odstranění novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012. K tomu považoval zákonodárce za nutné ještě připojit novou poslední větu, jež určuje, že se k případnému odchýlení od stanoveného zákazu nepřihlíží.

Výslovný zákaz stanovený v § 305 odst. 1 zákoníku práce slovy „zakazuje se“ tím byl jaksi zdvojen ještě „nepřihlížením“ k odchylnému jednání. Tento zdánlivě neškodný krok se může ukázat jako velmi nebezpečný, neboť se může stát příčinou otázek, zda při úpravě pracovněprávních vztahů existuje rozdíl mezi vyjádřením zákazu doplněného „nepřihlížením“ a zákazem, u něhož nepřihlížení k jinému právnímu jednání doplněno není. Když tedy zákoník práce například v § 53 odst. 1 ukládá zaměstnavateli zákaz rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr v ochranných dobách uvedených v písm. a) až e), aniž by ovšem stanovil, že se k odchýlení zaměstnavatele od tohoto zákazu nepřihlíží, má to snad při porovnání s § 305 odst. 1 zákoníku práce ve znění po doprovodné novele znamenat, že jde o kvalitativně jinak silný zákaz? Když totiž zákonodárce na dvou místech v témže předpisu vyjádřil zákaz jiným způsobem, závěr o odlišných důsledcích by se mohl nabízet.

Úvahy o tom, že na místech, kde zákoník práce určité jednání pouze prikazuje nebo zakazuje, aniž by stanovil, že se k odchylce nepřihlíží, představují nižší stupeň zákazu oproti pravidlům, v nichž byla výslovně vyjádřena nicotnost odchylného ujednání tím, že se k němu nepřihlíží, by mohly vyústit ve značné oslabení účinnosti pracovněprávních norem při ochraně veřejných zájmů. Za použití rozumného výkladového přístupu k něčemu takovému snad docházet nebude. Samotnou možnost výskytu

¹²¹ Viz novelizační bod č. 32 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

naznačených výkladových přístupů považujeme ovšem za rizikovou. Jde o jeden z důsledků zbytečné a nevíтанé invaze občanského práva do úpravy pracovněprávních vztahů.

4.3 Nicotnost rozvázání pracovního poměru při nedodržení písemné formy

Důsledek nepřihlížení k jednání spojuje zákoník práce po doprovodné novele také s nedodržáním předepsané písemné formy v případě jednostranných právních jednání směřujících ke skončení základního pracovněprávního vztahu. Ustanovení § 34 odst. 4, 50 odst. 1, 60, 66 odst. 2 a 77 odst. 4 zákoníku práce byla doprovodnou novelou upravena tak, aby se k jinak než písemně provedenému rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, stejně jako k jinak než písemně dané výpovědi závazku založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, nebo odstoupení od pracovní smlouvy, nepřihlíželo¹²². Totéž platí i pro okamžité zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance¹²³. Jinak než písemně provedená výpověď, případně okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době, nebude tedy stížena důvodem neplatnosti, ale bude nicotná, takže nebude právně vůbec existovat.

Mezi zaměstnavateli i zaměstnanci existuje naštěstí široké povědomí o nutnosti provést rozvázání pracovního poměru písemně. Navzdory tomu se ovšem případy nedodržení písemné formy v minulosti objevily¹²⁴ a zcela jistě i dále objevovat budou. Nikoli ojediněle lze například v praxi narazit na pokus o rozvázání pracovního poměru ústně učiněným zrušením ve zkušební době (zaměstnanec po několika dnech od vzniku pracovního poměru jen telefonicky oznámí zaměstnavateli, že pracovní poměr ve zkušební době zrušuje a již nepřijde). Zaměstnavatelé na tyto případy často reagují tak, že se s takovým jednáním zaměstnance smíří a považují pracovní poměr za rozvázaný zrušením ve zkušební době.

¹²² Viz novelizační body č. 20, 22, 23 a 25 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

¹²³ Viz novelizační body č. 21 a 25 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

¹²⁴ Viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

Podle právní úpravy platné do konce roku 2013 byl takový případ posouzen tak, že se ze strany zaměstnance jednalo o vadné rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel tak mohl do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr neplatným rozvázáním skončit, navrhnout soudu, aby určil, že se jednalo o neplatné zrušení ve zkušební době. Když to zaměstnavatel neudělal třeba proto, že za těchto okolností sám neměl zájem na dalším zaměstnávání tohoto zaměstnance, byl pracovní poměr platně rozvázán. Po provedené rekodifikaci soukromého práva je ale situace úplně jiná. Jinak než písemně provedené zrušení ve zkušební době musí být považováno za nicotné jednání a pracovní poměr, aniž by to odpovídalo vůli kterékoli ze smluvních stran, trvá dál.

K tomu ještě musí být doplněno, že následek nicotnosti právního jednání nastane i v případě, kdy smluvní strana sice vyhotovila projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru písemně, ale nepodařilo se jí tuto listinu prokazatelně doručit druhé straně do vlastních rukou. Vzhledem ke komplikovanosti pravidel doručování obsažených v § 334 až 337 zákoníku práce¹²⁵ nastávají tyto případy poměrně často.

Provede-li některá ze smluvních stran pracovníprávního vztahu v současné době rozvázání pracovního poměru výpovědí, případně okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (dále již jen „výpověď“) jen ústně, nebo neprokáže doručení do vlastních rukou, nebude možné, aby se druhá strana bránila postupem upraveným v § 69 a zákoníku práce. Ten se totiž vztahuje pouze na případy, kdy došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, a zakládá velmi specifický model posouzení vady právního jednání. Spočívá na relativní neplatnosti, ovšem jeho zvláštnost tkví v tom, že závěr o neplatnosti výpovědi může učinit jedině soud v řízení zahájeném návrhem na určení neplatnosti výpovědi před uplynutím dvouměsíční propadné lhůty stanovené v § 72 zákoníku práce¹²⁶. Když tedy zaměstnanec či zaměstnavatel rozvážou pracovní poměr výpovědí, která trpí vadou, pro niž by mohla být shledána neplatnou, ale druhá strana nenavrhne soudu, aby o neplatnosti

¹²⁵ Zejména pokud jde o doručování ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

¹²⁶ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000.

rozhodl, případně tak neučiní včas, pracovní poměr skončí. To platilo do konce roku 2013 i v případech, kdy vada výpovědi spočívala v nedodržení požadované písemné formy¹²⁷.

Následky výpovědi dané jinak než písemně, jakož i postup obrany proti tomuto jednání, mají ale po 1. lednu 2014 zcela odlišný charakter. Půjde-li například o výpověď ze strany zaměstnavatele, pak případný zaměstnancův návrh na určení neplatnosti výpovědi podle § 69 odst. 1 zákoníku práce soud odmítne. Bude totiž muset dojít k závěru, že nebyla dána neplatná výpověď, nýbrž že nedošlo k žádnému, a tedy ani neplatnému jednání směřujícímu k rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec, který by měl zájem na určení, že pracovní poměr v důsledku nicotného jednání neskončil a dále trvá, by musel podat návrh na určení, zda tu právní vztah je či není podle § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád“), a v souvislosti s tím prokázat, že má na tomto určení naléhavý právní zájem.

Vzhledem k tomu, že prokázání existence naléhavého právního zájmu může být někdy obtížné, bude z pohledu zaměstnance za daných okolností výhodnější navrhnout soudu, aby zaměstnavateli, který se domnívá, že rozvázal pracovní poměr, uložil splnit povinnost nadále mu v rámci existujícího pracovního poměru přidělovat práci a zaplatit mu náhradu mzdy za dobu, kdy mu práci nepřiděloval a jednalo se tedy o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Z procesního hlediska se nebude jednat o určovací žalobu, nýbrž o žalobu na plnění.

Uvedený způsob obrany práva porušeného výpovědí, která nebyla učiněna písemně, je samozřejmě možný a snad i poměrně účinný. Zaměstnavatelé a zaměstnanci si nicméně budou muset uvyknout, že pokud jim byla dána výpověď, při jejímž provedení se druhá strana dopustila porušení zákona, musí umět posoudit, jaký následek s tímto porušením právo spojuje. Nesprávná kvalifikace tohoto následku, zejména záměna nicotnosti za standardní relativní neplatnost uplatňovanou způsobem stanoveným v § 69 zákoníku práce, může vést k neúspěchu ve sporu.

¹²⁷ Blíže k tomu viz BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 6, s. 197.

Další podstatný rozdíl oproti standardní obraně před vadným rozvázáním pracovního poměru, založené na postupu podle § 69 až 72 zákoníku práce, spočívá v tom, že se neuplatní prekluzivní dvouměsíční lhůta, ve které musí být podle § 72 zákoníku práce podán návrh na určení neplatnosti právního jednání. Návrh na určení nicotnosti rozvázání, případně na plnění v rámci trvajících pracovního poměru, může tedy být podán i mnohem později. Nabízí se otázka, zda podání takového návrhu není vůbec časově omezeno, anebo zda by mohl být pracovní poměr po určité době bez dalšího považován za zaniklý v důsledku promlčení. Podle našeho názoru by spíše, než promlčení, připadala do úvahy spíše jiná konstrukce směřující k závěru, podle něhož pracovní poměr skončil (viz níže).

V každém případě ovšem delší doba pro uplatnění práv souvisejících s nicotným rozvázáním pracovního poměru přináší určitá rizika. Trvání pracovního poměru způsobuje totiž pro obě smluvní strany významné důsledky. Zaměstnanec je vázán povinností vykonávat práci, zaměstnavatel zase povinností práci přidělovat, anebo poskytnout náhradu mzdy, pokud práci nepřidělil a jednalo se o překážku v práci na jeho straně. K tomu ještě přistupují některé souvislosti vycházející z veřejnoprávních předpisů. Jde zejména o povinnost odvádět pojistné na veřejné zdravotní pojištění, která může trvat i v době, kdy v pracovním poměru nedochází k výkonu práce¹²⁸.

Pokud bychom se soustředili jen na vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, vzniká z pohledu zaměstnavatele především riziko, že zaměstnanec po určité době trvání pracovního poměru, který zaměstnavatel považoval za rozvázaný, uplatní právo na náhradu mzdy z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele. S ohledem na výše uvedené by k takovému uplatnění mohlo dojít i po uplynutí poměrně podstatné doby. S případným zaměstnancovým úspěchem by pak byla na straně zaměstnavatele spojena nezanedbatelná ekonomická zátěž, nemluvě o nutnosti považovat dále za trvajících pracovní poměr, který měl zaměstnavatel za skončený.

Souhlasíme v této souvislosti s J. Morávkem, který uvádí, že pokud by zaměstnanec úmyslně po dlouhou dobu udržoval stav, kdy zaměstnavatel neví o trvajícím pracovním poměru, se záměrem domoci se náhrady mzdy

¹²⁸ Srov. § 3 odst. 5 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele, jednalo by se o nepoctivé a šikanózní jednání, které si nezaslouží právní ochrany¹²⁹. Pokud by ovšem zaměstnanec v souvislosti se zaměstnavatelovým pokusem o rozvázání pracovního poměru prokazatelným způsobem vyjádřil, že považuje pracovní poměr za dále trvající a trvá na dalším přidělování práce, zřejmě by následný návrh na zaplacení náhrady mzdy za dobu, kdy zaměstnavatel práci nepřiděloval, jakož i celý zaměstnancův postup, za šikanózní považován být nemohl.

Výše jsme ještě naznačili důležitou otázku, zda by pracovní poměr, jehož strana provedla zdánlivé právní jednání směřující k jeho rozvázání, mohl být po určité době navzdory nicotnosti původního jednostranného rozvázání považován za skončený. Podle našeho názoru by za určitých okolností bylo možné zaujmout závěr, podle kterého smluvní strany konkludentně uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru zákoník práce sice také předepisuje povinnost dodržet písemnou formu, ale její nedostatek nezpůsobuje nicotnost, nýbrž standardní relativní neplatnost. Ústně, či konkludentně uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru tak bude považována za platnou, ledaže některá ze smluvních stran uplatní postup stanovený v § 71 zákoníku práce a obdobně jako v případě vadné výpovědi navrhne soudu, aby rozhodl o její neplatnosti¹³⁰.

Pokud by strany pracovního poměru poté, co proběhla nicotná výpověď, jednaly tak, že jsou srozuměny s jeho rozvázáním (zaměstnavatel nevyžaduje výkon práce a zaměstnanec nijak nedává najevo, že by trval na jejím přidělování), bylo by snad možné dospět k závěru, že tento pracovní poměr nebyl rozvázán zdánlivou, a tedy neexistující výpovědí, nýbrž na základě mlčky uzavřené dohody.

Závěrem k této problematice podotýkáme, že změnu provedenou doprovodnou novelou zákoníku práce spočívající ve stanovení následku nicotnosti pro případ nedodržení písemné formy jednostranného právního jednání, které směřovalo k rozvázání základního pracovněprávního vztahu,

¹²⁹ MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci. *Právní rozhledy*, 2014, č. 9, s. 308.

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007.

nepovažujeme vůbec za šťastnou. Jen těžko v ní lze nacházet nějaký hmatatelný přínos, či pozitivum. Nejasnosti a potenciaálně sporné momenty se naopak vrší ve velmi zneklidňujícím množství.

4.4 Škoda v důsledku neplatnosti právního jednání

Za příklad nevíтанé invaze nového občanského zákoníku do pracovněprávních vztahů považujeme dále důsledky zrušení § 21 zákoníku práce ve znění do 31. prosince 2013, ke kterému došlo v důsledku doprovodné novely. Podle pravidla obsaženého v citovaném ustanovení se měla odpovědnost za škodu, která v pracovněprávním vztahu vznikla v důsledku neplatnosti právního úkonu, řídit zákoníkem práce. Uvedené ustanovení bylo do zákoníku práce doplněno s účinností od 1. ledna 2012, a to za účelem vyjasnění toho, jakým zákonem se má v těchto případech řídit odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavatelem i zaměstnancem¹³¹.

Úprava skutkových podstat jednotlivých typů odpovědnosti v pracovněprávních vztazích totiž ve většině případů obsahuje podmínku, že ke vzniku škody došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním¹³². V důsledku neplatného právního jednání ovšem nemusí ke vzniku škody vždy dojít při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním. Proto zákonodárce k 1. lednu 2012 přistoupil k výslovnému vyjádření pravidla, podle kterého se odpovědnost v těchto případech řídí zákoníkem práce. Důvodem zrušení § 21 zákoníku práce měla být jeho nadbytečnost¹³³. Uvedené konstatování vypovídá o tom, že byla tato změna v zákoníku práce provedena bez příčinné souvislosti s rekodifikací soukromého práva.

Předmětné ustanovení zákoníku práce ovšem podle našeho názoru nebylo správné označit za nadbytečné, neboť bez něj nebude možné ve všech

¹³¹ Srov. ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária; JAKUBKA, Jaroslav; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFFMANOVÁ, Pavla; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMANDLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 69.

¹³² Srov. např. § 250 odst. 2 nebo 265 odst. 1 zákoníku práce.

¹³³ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 8. 2014], (dále jen „důvodová zpráva k doprovodné novele zákoníku práce“), s. 316.

případech jednoznačně dospět k závěru, že se náhrada škody vzniklá v důsledku neplatného právního jednání řídí zákoníkem práce. Nelze proto vyloučit, že pokud dojde v pracovněprávním vztahu ke vzniku škody v důsledku neplatného právního jednání, ale vznik škody nenastane přímo při výkonu práce nebo v souvislosti s ním, nebudou naplněny podmínky pro uplatnění zvláštní pracovněprávní odpovědnosti a věc tak bude posouzena podle občanskoprávní úpravy. Výše citovaná pasáž důvodové zprávy sice uvádí, že případná odpovědnost za škodu, jež vznikla v důsledku neplatného právního jednání v pracovněprávním vztahu, bude muset být posouzena podle zákoníku práce i bez výslovné úpravy. Tím spíše ovšem považujeme zrušení § 21 zákoníku práce za nesprávné, neboť nelze vyloučit, že budou v jednotlivých případech navzdory nezávaznému textu důvodové zprávy zaujímány názory jiné.

5 VZNIK, ZMĚNA, ZÁNİK A ZAJIŠTĚNÍ ZÁVAZKŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Přijetím nového občanského zákoníku dochází ke změnám také v obligačním právu, v oblasti vzniku, změny a zániku závazků. Pro pracovněprávní vztahy jsou tyto změny významné z pohledu subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce, která je nově zdůrazněna i přímým odkazem v § 2401 nového občanského zákoníku, který pracovní poměr systematicky řadí mezi smluvní závazky.¹³⁴

Jedním z klíčových prvků rekonstrukce soukromého práva, přinejmenším podle argumentů autorů,¹³⁵ je vyjasnění terminologie a její důsledné dodržování. Příkladem terminologických změn je i oblast závazkového práva, kde nový občanský zákoník (v zásadě i v protikladu s dosavadní teorií¹³⁶) důsledně rozlišuje mezi závazkem (tedy závazkovým právním vztahem) a dluhem (povinností ze závazku vzešlou): „Osnova je důsledná při dodržování této terminologie, a tak nezaměňuje např. závazek s dluhem, smlouvu se závazkem, právo s nárokem, jak se dnes i v základních právních předpisech děje, což relativizuje jejich celkový obsah i srozumitelnost zákona“¹³⁷.

Změna je patrná při komparaci § 1721 nového občanského zákoníku s úpravou v § 488 starého občanského zákoníku, kdy nový občanský zákoník uvádí, že „...a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit“, zatímco starý občanský zákoník říkal „...a dlužníkovi vzniká povinnost

¹³⁴ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s.

¹³⁵ Viz důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, s. 24.

¹³⁶ KNAPPOVÁ, Marta; KNAPP, Viktor; ŠVESTKA, Jiří. *Občanské právo hmotné*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2002, s. 21: „Závazkem se v právní řeči rozumí dvojí:

- závazkový právní vztah jako jeden z významných druhů občanskoprávních vztahů neboli též závazek v širším smyslu (...) a dále
- povinnost z tohoto závazkového právního vztahu vcházející neboli závazková (obligační) povinnost (závazek v užším smyslu).“

¹³⁷ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, s. 429-430.

splnit závazek“¹³⁸. Aplikační potíže může působit to, že na první pohled je pojem „závazkový právní vztah“ nahrazen pojmem „závazek“ a pojem „závazek“ pojmem „dluh“.

Dopad těchto terminologických změn na pracovní právo je spíše marginální, rozdíl mezi pojmy pracovní poměr a pracovní smlouva je zřejmý a nečiní praktické potíže.

Jinak tomu může být se samotným pojmem závazek, byť jeho výskyt v zákoníku práce je spíše výjimkou. Použití pojmu závazek lze v zákoníku práce vyhledat v § 146 (upravujícím srážky ze mzdy), kde se hovoří o uspokojení závazků zaměstnance, přičemž v souladu s terminologií nového občanského zákoníku by v této souvislosti bylo lepší spíše hovořit o „splnění dluhu zaměstnance“. Nevhodné je také použití v § 234 (závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele), § 235 („Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody...“) a § 263 zákoníku práce („...jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal“). Další výskyt je v § 310 zákoníku práce (konkurenční doložka), kde se hovoří o plnění a porušení závazku.

5.1 Autonomie vůle v závazkových vztazích

Klíčovou zásadou pro závazkové vztahy, zejména po přijetí nového občanského zákoníku, je autonomie vůle. U ní se zpravidla charakterizují čtyři dimenze:¹³⁹

- svoboda volby, zda učinit právní jednání,
- svoboda volby adresáta právního jednání,
- svoboda volby obsahu právního jednání,
- svoboda volby formy právního jednání.

Zásada autonomie vůle ale neplatí v pracovněprávních vztazích neomezeně, limitem jsou jí jednak ostatní zásady pracovního práva a jeho funkce, tak jednotlivá konkrétní ustanovení, která tyto zásady a funkce realizují.

¹³⁸ Spojení „povinnost splnit závazek“ může být problematické – i viz KNAPPOVÁ, KNAPP, ŠVESTKA, 2002, s. 21: „Pojmy závazek ve druhém, tj. užším smyslu a povinnost nejsou ovšem synonyma. Mezi nimi existuje logický vztah inkluze, a to v tom smyslu, že pojem závazek je inkudován pojmu povinnost.“

¹³⁹ HURDÍK, Jan; LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 87 a násl.

Pokud jde o svobodu volby, zda vůbec učinit právní jednání, lze její omezení spatřovat např. v povinném převedení na jinou práci, omezení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele, zákaz výpovědi atp. Svoboda volby adresáta je v zásadě široká, přesto i zde lze nalézt určitá omezení, především z pohledu státní politiky zaměstnanosti (např. povinné kvóty zaměstnávání osob se zdravotním postižením) nebo antidiskriminační politiky. Nejvíce regulovanými jsou v pracovněprávních vztazích svoboda volby obsahu a formy právního jednání. Práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů jsou do značné míry regulována zákoníkem práce, kolektivní smlouvou, příp. i vnitřními předpisy. Výrazně zde zasahuje ochranná funkce pracovního práva, např. stanovením nejvyšší nebo nejnižší přípustné míry určitého práva. Stejně tak forma právního jednání je v řadě případů stanovena jako písemná, přičemž následkem nedodržení formy může být buď neplatnost nebo dokonce i nulitnost takového jednání.

Jednotlivé případy omezení smluvní volnosti jsou podrobněji rozebrány v dalším textu.

5.2 Vznik závazků

Za standardní způsoby vzniku závazku, což potvrzuje i § 1723 nového občanského zákoníku (obdobně i předchozí úprava v § 489 starého občanského zákoníku), se považuje:

- smlouva,
- protiprávní čin nebo
- jiná způsobilá právní skutečnost.

Těmito způsoby tedy obecně mezi věřitelem a dlužníkem může vzniknout závazek (závazkový právní vztah), ať už z vůle stran (smluvní závazky) nebo nezávisle na jejich vůli (závazky z deliktů a jiných právních důvodů).

Pro pracovní právo (resp. pro základní pracovněprávní vztahy) bude výše zmíněný výčet platit s tou výjimkou, že zákoník práce připouští vznik pracovního poměru jmenováním (viz níže).

5.2.1 Smlouva v novém občanském zákoníku

Smlouvě a způsobu jejímu uzavření je v novém občanském zákoníku věnován širší prostor než v úpravě předešlé. V první řadě je zde patrný posun ke snaze hledět na právní jednání spíše jako na platné než jako na neplatné. Kromě obecného ustanovení § 574 nového občanského zákoníku je tato tendence patrná například:

- v § 1725, který klade důraz na svobodné ujednání obsahu v mezích právního řádu a
- § 1726, podle kterého, považují-li strany smlouvu za uzavřenou i bez ujednání náležitosti, kterou si měly ujednat, hledí se na projev jejich vůle jako na uzavřenou smlouvu, lze-li předpokládat, že by smlouvu uzavřely i bez ujednání této náležitosti.

Rozšiřuje se také předsmuvní odpovědnost stran.¹⁴⁰ Každý sice může vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že ji neuzavře, nicméně pokud strany dospějí při jednání natolik daleko, že se uzavření jeví jako vysoce pravděpodobné, strana, která přes důvodné očekávání jednání o uzavření smlouvy ukončí, jedná nepoctivě. Smluvní svoboda se tu tedy střetává s ochranou dobré víry protistrany.

Podrobnější je i samotný proces uzavírání smlouvy, který sleduje klasický model, kdy jedna strana činí nabídku (návrh na uzavření smlouvy) a druhá strana tuto nabídku případně přijme. Je výslovně určeno, že nabídka může být učiněna i vůči neurčitým osobám, případně také vystavením zboží s určením ceny.

Zvláštní pravidla uzavírání smlouvy pak nový občanský zákoník stanoví pro specifické situace, jako je dražba, veřejná soutěž o nejvhodnější nabídku a veřejná nabídka. Mění se také pravidla ohledně smlouvy o smlouvě budoucí tak, aby její využití bylo širší – nově stačí ujednání obsahu alespoň obecným způsobem (§ 1785 nového občanského zákoníku) a oprávněná strana může požadovat určení obsahu smlouvy, pokud zavázaná strany povinnost uzavřít smlouvu nesplní (§ 1787 nového občanského zákoníku).

¹⁴⁰ „*Dosavadní právní úprava citelně postrádá ustanovení o předsmuvní odpovědnosti.*“ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, s. 432.

5.2.2 Vybrané aspekty nové úpravy v kontextu pracovního práva

Je otázkou, nakolik se tato změna právní úpravy dotkne v praxi pracovněprávních vztahů. Následující text je zaměřen na některé vybrané aspekty úpravy v novém občanském zákoníku v kontextu pracovního práva.

Prvním možným problémem je výše zmíněná předmluvní odpovědnost ve vztahu k výběru zaměstnanců a uzavírání pracovních smluv, protože úprava vztahů mezi zájemci o práci a zaměstnavateli je v zákoníku práce velmi stručná, nelze se zde tedy opřít o zvláštní právní úpravu. Lze si představit situaci, kdy zájemce o práci na pracovním pohovoru uvede, že pokud by byl vybrán, místo přijme, dokonce třeba v rámci pohovoru dojednává některé podrobnosti vztahující se k náležitostem smlouvy. Ve výběru uspěje, avšak uvede, že o místo již nemá zájem. Na tyto vztahy by bylo zřejmě nemístné aplikovat § 1729 odst. 2 a požadovat po zájemci o práci náhradu škody z důvodu nepoctivého jednání. Měla by se zde uplatnit ochrana zaměstnance (byť pouze potenciálního) jako slabší strany, krom toho lze v těchto případech očekávat spravedlivý důvod na jeho straně (rodinná situace, jiné zaměstnání atd.), který by jeho povinnost k náhradě vyloučil.

Samotné uzavírání smluv a jeho úprava v novém občanském zákoníku (nabídka, zrušení, odvolání a přijetí nabídky) by neměla v pracovním právu činit potíže, ostatně vždy bude záležet především na dohodě stran. Je pravda, že v pracovním právu vytváří návrh smlouvy zpravidla zaměstnavatel (a zaměstnanec k němu pouze přistupuje), není to jediným možným řešením či dokonce zákonnou podmínkou. Možnost zaměstnance činit nabídku či dodatky nebo výhrady k nabídce bude daná především konkrétní pracovní pozicí a situací na trhu práce.

Potíže by tu mohl snad činit jen § 1740 odst. 3 nového občanského zákoníku, který říká, že odpověď s dodatkem nebo odchylkou, která podstatně nemění podmínky nabídky, je přijetím nabídky, pokud návrhovač bez zbytečného odkladu takové přijetí neodmítne. To může způsobovat aplikační potíže (ale nejen v pracovním právu), zejména vzhledem k posouzení, co je podstatná změna nabídky a co nikoli. Pokud například zaměstnanec na návrh pracovní smlouvy odpoví, že jej přijímá s tím, že plat bude 21 000 Kč (místo 20 000 Kč) nebo že dovolená bude 5 místo 4 týdnů, vzniká otázka, nakolik se jedná o podstatné změny (zejména v tom kontextu, že takové změny

nabídky se nedotýkají podstatných náležitostí smlouvy). Hlavním korektivem těchto potenciálních sporů bude pravděpodobně obligatorní písemná forma pracovní smlouvy, z které by mělo vyplývat, na čem se strany ujednaly, i vzhledem k tomu, že § 21 zákoníku práce podle kterého k dodržení písemné formy postačoval písemný návrh a písemné přijetí, byl v souvislosti s rekodifikací soukromého práva doprovodnou novelou vypuštěn.

Pokud jde o zvláštní způsoby uzavírání smlouvy, lze se zastavit u veřejné soutěže o nejvhodnější nabídku a veřejnou nabídku. Zde vzniká otázka jejich využitelnosti při vzniku (základních) pracovněprávních vztahů.

§ 1772 nového občanského zákoníku stanoví, že kdo vyhlásí neurčitým osobám soutěž o nejvhodnější nabídku, činí tím výzvu k podávání nabídek. Pokud by toto ustanovení bylo aplikovatelné pro uzavírání pracovní smlouvy (resp. pro výběrové řízení na obsazení pracovního místa), znamenalo by to, že vyhlášovatel je povinen vybrat nejvhodnější z nabídek a oznámit její přijetí způsobem a ve lhůtě dle podmínek soutěže. Výběr zaměstnance by však měl být plně v kompetenci zaměstnavatele (§ 30 zákoníku práce), což by se snad s úpravou nového občanského zákoníku nevyklučovalo, je zde možnost vyhradit si možnost odmítnout všechny předložené nabídky (§ 1778 nového občanského zákoníku). Zátěží pro zaměstnavatele by mohla být tedy především povinnost vyrozumět neúspěšné uchazeče (srov. § 1779 nového občanského zákoníku), což není vždy samozřejmostí.

Veřejnou nabídkou je potom projev vůle navrhovatele, který se obrací na neurčité osoby s návrhem na uzavření smlouvy. Tuto nabídku lze odvolat, uveřejní-li navrhovatel odvolání před přijetím nabídky. Zde je otázka postavení veřejných prohlášení typu „Přijmeme číšníka/servírku, nástup ihned“. Pak by navrhovatel měl uzavřít smlouvu s tím, kdo včas oznámí, že nabídku přijímá (případně s tou z více takových osob, kterou zvolil). Vzhledem k tomu, že podobná vyhlášení zpravidla neobsahují návrh podstatných náležitostí pracovní smlouvy (druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce), lze takový podnět pravděpodobně považovat pouze za výzvu k podávání nabídek (§ 1780 odst. 2 nového občanského zákoníku).

Nová úprava nestanoví omezení ohledně smluv o smlouvě budoucí v pracovním právu. Omezením zde bude jediné povinnost řídit se novým občanským zákoníkem vždy souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 4 zákoníku práce).

5.2.3 Specifika vzniku pracovního poměru

Na závěr lze ještě zmínit specifika vzniku pracovního poměru proti obecné smluvní úpravě.

Vzhledem k závažnosti pracovního poměru je na místě především široká informační povinnost zaměstnavatelů vůči zaměstnanci, jak před vznikem pracovního poměru (§ 31 zákoníku práce), tak po jeho vzniku (§ 37 zákoníku práce). Naproti tomu zaměstnanec je povinen sdělit pouze údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.

Specifickým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování (§ 33 odst. 3 zákoníku práce). I u jmenování je ale vždy nutný souhlas jmenovaného, je tedy otázka, zda jmenování považovat za smlouvu *sui generis* či se jedná o jinou způsobitelnou právní skutečnost ve smyslu § 1723 nového občanského zákoníku. Pro praktickou aplikaci to však nebude mít žádný význam, navíc lze předpokládat, že s nabytím účinnosti služebního zákona tento způsob vzniku pracovního poměru ze zákoníku práce zmizí.

Obdobnou zvláštností je volba (§ 33 odst. 2 zákoníku práce), kdy v některých případech je zvolení příslušným orgánem nezbytný předpoklad před sjednáním pracovní smlouvy.

Mírně nadbytečným ustanovením se jeví § 34 odst. 5 zákoníku práce, že každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy, což by měla být vzhledem k povaze soukromoprávních vztahů samozřejmost.

5.3 Změna závazků

Změně závazků se poměrně široce věnuje jak obecná úprava nového občanského zákoníku, tak zvláštní úprava zákoníku práce. Úprava obou zákonů se však významně liší, v této oblasti je samostatný charakter pracovního práva velmi patrný.

Nový občanský zákoník upravuje změny ve dvou oddílech. První oddíl upravuje klasické možné změny v osobě (věřitele nebo dlužníka) – postoupení pohledávky, převzetí dluhu a přistoupení k dluhu a dále postoupení smlouvy. Druhý oddíl potom upravuje možné změny v obsahu závazků, tedy případy novace a narovnání.

5.3.1 Změna v osobě

Obecná úprava změn v osobě (ať už věřitele nebo dlužníka) je pro pracovněprávní vztahy v zásadě nepoužitelná. Pracovní poměr (a základní pracovněprávní vztahy obecně) je založen na osobním výkonu zaměstnance, takový závazek je tedy nepřenositelný na jinou osobu: „Pro základní pracovněprávní vztahy platí, že jsou vázány na osobu zaměstnance, na jeho straně mají charakter osobně právního závazku. Základní pracovněprávní vztahy nelze dědit, darovat ani jinak zcizit, pokud zaměstnavatel zemře, základní pracovněprávní vztahy zanikají. Vzhledem k této charakteristice osobní povahy základních pracovněprávních vztahů pak musíme rovněž jednoznačně vyvodit závěr, že změna subjektu na straně zaměstnance není rovněž možná.“¹⁴¹

Výslovně je to stanoveno i v § 346d zákoníku práce, podle kterého ani jedna ze stran nemůže postoupit pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu. Není možné postoupit ani smlouvu (pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti).

Změna na místě zaměstnavatele však v některých případech možná je, podle úpravy obsažené v § 338 a násl. zákoníku práce. § 338 stanoví, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem; kromě případů převodu činnosti či úkolů zaměstnavatele nebo jejich části se může jednat např. o situace fúze a rozdělení obchodních korporací nebo prodeje (pachtu) obchodního závodu nebo jeho části. V takovém případě přecházejí práva a povinnosti v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Souhlas zaměstnanců či jejich zástupců s takovým jednáním není třeba, dosavadní a přejímající zaměstnavatel mají ale povinnost v dostatečném předstihu informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců

¹⁴¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s., s. 105.

a projednat s nimi vybrané záležitosti převodu. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, jsou zaměstnavatelé povinni obdobně informovat přímo dotčení zaměstnance. Dalším případem přechodu práv a povinností na straně zaměstnavatele je pokračování v živnosti v případě smrti zaměstnavatele (fyzické osoby – živnostníka), kdy v živnostenském podnikání mohou za určitých podmínek pokračovat osoby uvedené v § 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „živnostenský zákon“).

Přestože u základních pracovněprávních vztahů je změna osoby (podle úpravy nového občanského zákoníku) vyloučena, u odvozených pracovněprávních vztahů ji vyloučit nelze. V těchto případech je změna věřitele (postoupení pohledávky) nebo dlužníka (převzetí dluhu, přistoupení k dluhu) možné na základě dohody stran v souladu s § 1879 – 1900 nového občanského zákoníku.

5.3.2 Změna v obsahu

Změna obsahu závazku je v souladu se zásadou autonomie vůle možná především na základě vůle stran, které si mohou samy sjednat změnu svých práv a povinností (§ 1901 nového občanského zákoníku). Taková dohoda stran se tradičně vyskytuje ve dvou podobách – jako novace nebo jako narovnání. V případě novace je stávající závazek zrušen a nahrazen závazkem novým; narovnání vyjasňuje práva a povinnosti, které byly dosud sporné.

Taková změna v obsahu závazku je zcela běžná i v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou dohodnout na změně pracovního zařazení, délky pracovního poměru, mzdy nebo jiných pracovních podmínek. Platí, že obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, pokud se na změně zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou. Jádrem obsahu pracovního poměru jsou jeho podstatné náležitosti – druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Změna dne nástupu do práce bude spíše výjimkou (bude možná pouze před vznikem pracovního poměru), druh práce a místo výkonu práce je potom tedy možné změnit vždy jen se souhlasem obou stran, nestanoví-li zákon ve zvláštních případech jinak. Jiná situace bude u ostatních náležitostí pracovní smlouvy – zde bude platit, že pokud je nějaká náležitost sjednaná pracovní smlouvou, je možné ji

změnit pouze dohodou obou stran, je-li stanovena jednostranně zaměstnavatelem, může ji zaměstnavatel také jednostranně změnit. Tedy například u mzdy, délky dovolené a jiných náležitostí bude záležet na tom, zda jsou určeny smluvně nebo jednostranně.

V některých případech je možnost změny závazku omezená: zkušební doba může vzniknout jen na základě dohody; změna může spočívat pouze v jejím zkrácení, nemůže být dodatečně prodlužována (§ 35 odst. 4 zákoníku práce).

Pokud jde o změny druhu vykonávané práce, zákoník práce upravuje výjimečné situace, v nichž je nutné či možné převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu. Tyto výjimky jsou především projevem ochranné funkce pracovního práva – ať již ochrany zaměstnance a jeho spoluzaměstnanců (a jejich života a zdraví), ochrany zaměstnavatele (a jeho majetku) nebo ochrany veřejného zájmu jako takového.

Důvodem pro povinné převedení zaměstnance na jinou práci je především zdravotní stav a způsobilost zaměstnance, těhotenství či mateřství zaměstnankyně či rozhodnutí soudu, správního úřadu nebo jiného příslušného orgánu. Důvodem pro nepovinné převedení zaměstnance na jinou práci potom může být výpověď daná zaměstnanci (z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce), zahájení trestního řízení proti zaměstnanci (v některých případech) nebo dočasné pozbytí předpokladů pro výkon sjednané práce.

I v těchto případech má ale přednost převedení zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, které je plně na rozhodnutí zaměstnavatele. Teprve pokud to není možné, může zaměstnavatel převést zaměstnance na jiný druh práce, než jaký byl sjednán v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel by měl při tom přihlídnout k tomu, aby nová práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci. V případě, že zaměstnanec s převedením nesouhlasí, má právo na projednání s odborovou organizací, pokud doba převedení dosáhne 21 dnů za kalendářní rok.

Výjimečným případem převedení na jinou práci je převedení za účelem odvrácení mimořádné či živelní události nebo hrozící nehody a zmírnění jejich následků. Takové převedení je bez souhlasu zaměstnance možné jen na nezbytně nutnou dobu.

Změna místa výkonu práce může spočívat v pracovní cestě, přeložení nebo dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Společným jmenovatelem je zde vždy nezbytný souhlas zaměstnance, obojí tak může být považováno jak za jednostranné jednání zaměstnavatele, tak za dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹⁴² Těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o dítě do 8 let věku, osamělí zaměstnanci pečující o dítě do 15 let věku a zaměstnanci pečující o jinou osobu závislou na cizí pomoci mohou být přeloženi pouze na svou žádost a na pracovní cestu mimo své pracoviště nebo bydliště pouze na základě souhlasu s danou konkrétní cestou. Jinak se dovozuje, že souhlas může být dán i generálně (např. v pracovní smlouvě). Staronovým institutem je dohoda o dočasném přidělení, na jejímž základě zaměstnanec dočasně vykonává práci u jiného zaměstnavatele, součástí dohody je druh a místo výkonu práce a doba trvání dočasného přidělení. Odměnu za práci poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Za dočasné přidělení zaměstnance nesmí být poskytována úplata a tato úprava nesmí být použita na agenturní zaměstnávání.

5.4 Zánik závazků

I jednotlivé způsoby zániku závazku jsou v obecné rovině upraveny novým občanským zákoníkem. Jednotlivými možnými způsoby zániku závazku jsou:

- splnění (§ 1908 a násl.),
- dohoda (§ 1981),
- započtení (§ 1982 a násl.),
- odstupné (§ 1992),
- splynutí (§ 1993 a násl.),
- prominutí dluhu (§ 1995 a násl.),
- výpověď (§ 1998 a násl.),
- odstoupení od smlouvy (§ 2001 a násl.),
- následná nemožnost plnění (§ 2006 a násl.),
- smrt dlužníka nebo věřitele (§ 2009).

¹⁴² GALVAS, 2012, op. cit., s. 280-283

Tyto způsoby zániku závazku budou jen omezeně použitelné na základní pracovněprávní vztahy, jejich uplatnění bude spočívat spíše při vypořádání dílčích práva povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů – např. práva na mzdu, na dovolenou, na cestovní náhrady aj. Některé budou v případě pracovněprávních vztahů výjimečné či spíše teoretické (odstoupení od smlouvy, splnutí), některé mají samostatnou zvláštní právní úpravu v zákoníku práce (dohoda, výpověď, započtení, smrt), některé jsou pro pracovněprávní vztahy víceméně neaplikovatelné (prominutí dluhu,¹⁴³ následná nemožnost plnění¹⁴⁴).

Preferovaným způsobem zániku závazku je z teoretického pohledu splnění, neboť dlužník je povinen dluh splnit na své náklady a nebezpečí řádně a včas. Řádné plnění je takové, které je bez vad, s vymíněnými nebo obvyklými vlastnostmi, ve stanoveném místě. Včasné plnění je takové plnění, které je dáno v ujednaném čase. Neplní-li dlužník řádně a včas, ocitá se v prodlení. Stejně tak se v prodlení může ocitnout věřitel, pokud řádně nabídnuté plnění nepřijme. Doslovné použití této úpravy pro pracovněprávní vztahy je tedy značně problematické, či spíše nemožné. Plněním, které je obsahem základního pracovněprávního vztahu, je závislá práce. Posuzování řádnosti a včasnosti odváděné práce je průběžně možné, musí se však (včetně možných následků prodlení) řídit přednostně zvláštní právní úpravou – tedy zákoníkem práce. Plnění, které zaměstnanec poskytuje, také typicky nesměřuje k zániku závazku, ale spíše k jeho zachování, pokračování zaměstnání a pracovněprávního vztahu.

Pro zánik pracovněprávních závazků se tedy uplatní především úprava v zákoníku práce.

K zániku pracovního poměru může dojít buď na základě právního jednání – v takovém případě hovoříme o rozvázání pracovního poměru, nebo na základě jiné právní skutečnosti – v takovém případě hovoříme o konci pracovního poměru.

¹⁴³ Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, nepřihlíží se k tomu. Výslovně je také stanoveno, že zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinností vyplatit mu odměnu za práci (§ 346c zákoníku práce).

¹⁴⁴ Těžko by mohl zaměstnanec, pokud zjistí, že svoji práci nezvládá, argumentovat následnou nemožností plnění a z toho plynoucím zánikem závazku.

Pracovní poměr může být rozvázán:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

Konec pracovního poměru může dále nastat:

- uplynutím sjednané doby,
- smrtí zaměstnance,
- smrtí zaměstnavatele (fyzické osoby), nedojde-li k pokračování živnosti,
- u cizinců také zrušením povolení k pobytu, trestem vyhoštění nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru musí být vždy písemné. Nedostatek písemné formy v případě výpovědi a okamžitého zrušení dokonce od 1. 1. 2014 nezpůsobuje neplatnost, ale vůbec se k takovému jednání nepřihlíží.

V případě dohody a výpovědi zákoník práce v zásadě zpřesňuje obecnou úpravu nového občanského zákoníku, s tou výjimkou, že v pracovním právu nelze smluvně rozšiřovat možné důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele, nebo naopak zužovat důvody ze strany zaměstnance. Zvláštním způsobem rozvázání specifickým pro pracovní právo je okamžité zrušení pracovního poměru, které zákon připouští pouze ve výjimečných situacích, a zrušení ve zkušební době. Teoreticky lze uvažovat o tom, že se jedná o zvláštní případy výpovědi podle nového občanského zákoníku, neboť ten s případy výpovědi bez výpovědní doby počítá.¹⁴⁵

Zánik závazku smrtí dlužníka nebo věřitele je typický pro tzv. osobní závazky, kde je plnění spojeno výlučně s osobou dlužníka nebo věřitele. To platí i pro pracovněprávní vztahy, byť úprava je zde samostatná (§ 49 odst. 4, § 342 odst. 1 zákoníku práce).

Pro pracovní poměr je také typické, že s jeho zánikem je spojena řada dílčích práv a povinností, které pro soukromé právo jako takové typické nejsou. Tím může být například vydání potvrzení o zaměstnání a pracovního

¹⁴⁵ § 1998, odst. 2 nového občanského zákoníku: Je-li závazek vypovězen, zaniká uplynutím výpovědní doby, Lze-li však závazek vypovědět i bez výpovědní doby, zaniká závazek účinností výpovědi.

posudku, povinnost projednat některé případy rozvázání s odborovou organizací či zákonné právo na odstupné. Poslední dva body jsou také projevem ochranné funkce pracovního práva. Tu lze kromě toho spatřovat zejména v omezení výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele či zákazu výpovědi v zákonem stanovených případech.

Pro pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr platí *mutatis mutandis* totéž, co o pracovním poměru. Nejvýraznější změnou je širší smluvní volnost, kterou lze uplatnit i v případě důvodů rozvázání.

5.5 Zajištění závazků

Nový občanský zákoník rozlišuje zajištění dluhů (zástavou, ručením, finanční zárukou, zajišťovacím převodem práva či dohodou o srážkách ze mzdy) a utvrzení dluhu (smluvní pokutou, uznáním dluhu). Zatímco zajištění slouží k ekonomickému zajištění pohledávky věřitele, utvrzení dluhu vylepšuje postavení věřitele jiným způsobem.

5.5.1 Zajištění dluhu

Dluh lze podle nového občanského zákoníku zajistit závazkem třetí osoby, že bude plnit věřiteli, nebo jakoukoli způsobilou jistotou; jednotlivé způsoby zajištění dluhu již byly naznačeny výše. Možnosti použití těchto způsobů zajištění pohledávek v pracovněprávních vztazích je omezená a uplatnění najde spíše u některých akcesorických pracovněprávních vztahů.

Aplikace klasických způsobů zajištění na základní pracovněprávní vztahy je vyloučena především na základě pravidel stanovených v § 346 b – 346d zákoníku práce, přičemž platí, že od těchto pravidel není možné se odchýlit (ke smluvnímu ujednání, které by tak učinilo, se nepřihlíží). Platí zde zejména:

- zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících ze základních pracovněprávních vztahů ukládat peněžní postihy,
- zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,
- zaměstnavatel nesmí od zaměstnance požadovat peněžitou záruku (v souvislosti s výkonem závislé práce),

- dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má teprve vzniknout, není možné zajistit zástavním právem,
- zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet věc druhé strany k zajištění dluhu ze základního pracovněprávního vztahu,
- dluh jedné strany vůči druhé nesmí převzít třetí osoba.

Nelze však říci, že by plnění v rámci základních pracovněprávních vztahů nebylo žádným způsobem garantováno. Tato garance se však pohybuje spíše mimo klasické soukromoprávní instituty. Pokud jde o pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci, je tu zaprvé nadřízenost zaměstnance (a jeho dispoziční pravomoc) vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel tak může splnění dluhu (zejména pokud jde o odvedenou práci) aktivně požadovat v rámci zadávání pracovních úkolů a jejich kontroly. Zadruhé je třeba zmínit obvyklou reálnou ekonomickou závislost zaměstnance na příjmu ze závislé práce. Pro peněžní závazky je možné využít institutu srážek ze mzdy, upraveného samostatně v § 145 – 150 zákoníku práce. Také charakter zajištění pohledávek zaměstnance vůči zaměstnavateli se bude lišit. Úlohu garance plnění povinností na straně zaměstnavatele může hrát např. odborová organizace, rada zaměstnanců, ale i státní orgány (inspekce práce, inspekce bezpečnosti práce), čímž se už dostáváme do jiné oblasti, než je soukromoprávní zajištění dluhu.

5.5.2 Utvrzení dluhů

Utvrzení dluhu slouží dle nového občanského zákoníku k vylepšení právního postavení věřitele jiným způsobem, než přímým zajištěním. Utvrdit dluh lze smluvní pokutou nebo uznáním dluhu.

Nový občanský zákoník obecně připouští ujednání smluvní pokuty pro případ porušení smluvené povinnosti, bez ohledu na to, zda porušením povinnosti vznikne škoda. Zaplacení smluvní pokuty nezavazuje dlužníka povinnosti splnit utvrzený dluh. V pracovním právu je možnost ujednání smluvní pokuty omezena pouze na případy, kdy to výslovně stanoví zákoník práce (§ 346d odst. 7). Opět zde platí, že od této úpravy není možné se smluvně odchýlit. Povolená je smluvní pokuta v případě konkurenční doložky (§ 310 zákoníku práce).

Proti tomu uznání dluhu má v pracovněprávních vztazích v zásadě stejný rozsah využití jako v jiných soukromoprávních vztazích. Písemné uznání dluhu co do důvodu a výše žádné ustanovení zákoníku práce nevylučuje a nemělo by být ani nijak v rozporu se zásadami pracovněprávních vztahů.

6 POČÍTÁNÍ ČASU, PROMLČENÍ A PREKLUZE

Čas, resp. jeho plynutí patří mezi právní události. Jde o na vůli nezávislé právní skutečnosti, které mohou způsobit vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Čas může být právně významný buď jako pevně stanovený okamžik, anebo jako vyjádření určitého časového úseku. Nový občanský zákoník rozlišuje takové časové úseky na doby a lhůty. Právní uchopení plynutí času prostřednictvím úpravy lhůt a dob a pravidel jejich počítání má svůj význam jednak proto, že právní vztahy vznikají a zanikají v čase, a jednak proto, že trvání práv či vztahů, stejně jako možnost uplatnění práva bývá často vázáno na uplynutí určitého času.

6.1 Pravidla počítání dob a lhůt v občanském zákoníku

Nový občanský zákoník stanoví základní pravidla týkající se významu času v § 601 až 604. Úpravu počítání běhu lhůt a dob pak soustřeďuje v § 605 až 608. Podle § 601 nového občanského zákoníku platí, že pokud se právo nabývá nebo vzniká povinnost určitý den, nabude se nebo vznikne počátkem toho dne. Zletilosti tak například člověk dosáhne počátkem dne, kdy dovrší osmnáct let věku. Pokud právo nebo povinnost zaniká v určitý den, zanikne koncem tohoto dne. Byl-li tedy například sjednán pracovní poměr do 30. dubna, skončí v půlnoci tohoto dne.

Počátek lhůty nebo doby určené podle dnů nastává podle § 605 odst. 1 nového občanského zákoníku dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek. Jde tedy podle všeho o den, který přijde po dni, v němž předmětná skutečnost nastala.

Konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se číslem nebo pojmenováním shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Pokud tedy například výpovědní doba uplynula 28. února a zaměstnanec považuje výpověď za neplatnou, počne 1. března běžet dvouměsíční lhůta, v níž musí podle § 72 zákoníku práce stihnout uplatnit u soudu návrh na určení neplatnosti výpovědi. Tato lhůta skončí v den, který se číslem shoduje se dnem skončení výpovědní doby, tedy 28. dubna.

Případne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je podle § 607 posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Kdyby tedy ve výše uvedeném případě 28. duben připadl na sobotu, skončila by lhůta až v pondělí 30. dubna. Popsané pravidlo se ovšem týká pouze lhůt a nikoli dob. Nový občanský zákoník totiž na tomto místě nehovoří, tak jako jinde, o lhůtách a dobách, nýbrž toliko o dobách. Ačkoli tak není výslovně stanoveno, musíme dovodit, že doba vždy skončí svým posledním dnem určeným na základě § 605 odst. 2 nového občanského zákoníku, bez ohledu na to, zda tento den připadne na sobotu, neděli nebo svátek.

Polovinou měsíce se pro účely počítání běhu lhůt a dob vždy rozumí patnáct dnů. Středem měsíce je jeho patnáctý den.

Lhůta nebo doba určená v kratších časových jednotkách než jsou dny, se počítá od okamžiku, kdy začne, do okamžiku, kdy skončí.

Pravidla počítání času obsažená v novém občanském zákoníku se podstatně neodchylují od úpravy ve starém občanském zákoníku obsažené v jeho § 122. Důležitý rozdíl spočívá snad jen v tom, že starý občanský zákoník upravoval jen počítání lhůt a bylo dovozováno, že se tato pravidla vztahují i na časové úseky, označované jako doby. Nový občanský zákoník pod pravidla počítání času výslovně zahrnuje jak lhůty, tak i doby. Tato odlišnost má svůj význam i pro pracovněprávní vztahy.

6.2 Zvláštní pravidla počítání dob v pracovněprávních vztazích

V zákoníku práce zůstal i po přijetí doprovodné novely zachován § 51 odst. 2, podle něhož výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Jde o speciální pravidlo, na jehož základě se při počítání běhu výpovědní doby uplatní zcela zvláštní režim.

Zvláštní pozornosti si v pracovněprávních vztazích zaslouhuje zejména ustanovení § 333 zákoníku práce, které bylo doprovodnou novelou přeformulováno, nicméně věcně zachovává podobu, kterou mělo již před touto

úpravou. Určuje, že *doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.*

Toto pravidlo lze vnímat jako důsledek určité tradice, v jejímž vleku pracovní právní doktrína jednak poměrně úzkostlivě trvala na odlišování lhůt a dob (zdůrazňovala, že za lhůty mají být považovány úseky, v nichž má být právně jednáno nebo má dojít k jiné právní skutečnosti, aby došlo k určitému právnímu následku, zatímco doby jsou samy právními skutečnostmi a samotným jejich uplynutím dochází k právním následkům, aniž by bylo třeba projevu vůle nebo jiné právní skutečnosti¹⁴⁶), a jednak upozorňovala na nepřijatelnost aplikace občanskoprávní úpravy, která v době účinnosti starého občanského zákoníku znala jen počítání běhu lhůt, na pracovní právní „doby“¹⁴⁷. Takový stav spočívající v absenci speciální pracovní právní úpravy a nutnosti subsidiární aplikace § 122 starého občanského zákoníku byl totiž dán před tím, než se v zákoníku práce objevilo ustanovení § 333 ve stávající podobě. Došlo k tomu s účinností k 1. lednu 2012 prostřednictvím novely zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Toto doplnění bylo přijato veskrze kladně jako odstranění problému, jenž byl spojen s aplikací § 122 starého občanského zákoníku¹⁴⁸. Z textu § 333 zákoníku práce bylo v této souvislosti dovozováno pravidlo, podle něhož mají být doby v pracovní právních vztazích počítány *přirozeným* způsobem. Takový způsob počítání času má směřovat k tomu, že doba určená kupříkladu podle měsíců neskončí v den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se počíná, nýbrž v den, který tomuto dni předchází (měsíční doba počínající 1. ledna trvá do 31. ledna a počíná-li 6. ledna, trvá do 5. února)¹⁴⁹.

¹⁴⁶ Srov. BĚLINA a kol., *Pracovní právo*, C. H. Beck, 5. Vydání, 2010. s. 134.

¹⁴⁷ Viz např. ŠUBRT, Bořivoj. Nový zákoník práce - některé základní úvahy. *Práce a mzda*, 2006, č. 10, s. 9.

¹⁴⁸ ŠUBRT, Bořivoj. Klady a záporů „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, č. 11, s. 49.

¹⁴⁹ Tamtéž, s. 49.

Navzdory provedené rekonstrukci soukromého práva a určitým rozdíly, které vykazuje úprava počítání času v novém občanském zákoníku oproti dřívější úpravě, se i v současné době dovozuje, že mají být pracovní doby počítány odlišně od těch občanskoprávních, a to ve smyslu výše popsaného pravidla¹⁵⁰.

Podle našeho názoru si toto všeobecně přijímané výkladové stanovisko zasluhuje kritický pohled. Předně musí být položena otázka, zda za stavu, kdy občanský zákoník výslovně upravuje počítání běhu lhůt i dob, existuje důvod pro formulaci speciálního pravidla pro počítání pracovních dob, které se odlišuje od pravidla obecného, aplikovatelného pro pracovní doby občanskoprávní. Z povahy zákoníku práce jako speciálního soukromoprávního předpisu vyplývá možnost odchýlit se od řešení obsaženého v občanském zákoníku a nahradit jej řešením jiným. Takový postup by se ovšem vždy měl opírat o vážný věcný důvod spočívající zpravidla v určitém specifiku pracovního vztahu. V čem ovšem spočívá takové specifikum v případě počítání běhu dob?

Potřebu speciálního pravidla bylo možné považovat za důvodnou v době, kdy starý občanský zákoník stanovoval jednotné pravidlo pro počítání všech časových úseků a docházelo k tomu, že bylo jak na lhůty, tak i na pracovní doby aplikováno pravidlo obsažené v § 122 odst. 3 starého občanského zákoníku, jehož obdobu představuje § 607 nového občanského zákoníku. Nebylo skutečně vhodné, aby i pro pracovní doby (například dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, dobu mateřské dovolené nebo zkušební dobu) platilo, že pokud jejich poslední den připadne na sobotu, neděli či svátek, je posledním dnem až první následující pracovní den. Kromě jiného se v těchto případech mohla jako sporná jevit otázka, které dny mají být považovány za „pracovní“ třeba v případě zaměstnance pracujícího v nepřetržitém režimu, jemuž zaměstnavatel plánuje směny i na soboty, neděle a svátky.

Podporujeme proto záměr rozlišovat v tomto aspekty lhůty od dob a v případě dob skutečnost, zda jejich konec připadá na den pracovní, nebo

¹⁵⁰ Srov. ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária; JAKUBKA, Jaroslav; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFFMANOVÁ, Pavla; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMANDLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce. Průvodčí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 470.

nepracovní, nezohledňovat. Právě k tomu má podle všeho vést rozlišování počítání času na počítání *právníké (civilní) a obecné (přirozené, podle kalendáře)*¹⁵¹. Konstatujeme ovšem, že takový přístup v současné době zakládá § 607 nového občanského zákoníku. Jak již bylo výše poznamenáno, toto ustanovení upravující prodloužení určitého časového úseku v případě, že jeho standardně určený poslední den připadá na sobotu, neděli nebo svátek, je výslovně vztaženo toliko na lhůty. U dob proto k tomuto následku nedochází. Pravidlo, které v § 333 zákoníku práce zdůrazňuje, že doba končí vždy uplynutím posledního dne doby, tak pouze zbytečně zdvojuje řešení, které lze odvodit již z úpravy v novém občanském zákoníku.

Všeobecně rozšířený, výše citovaný výklad ustanovení § 333 zákoníku práce ovšem kromě neprodlužování doby v případě, že její poslední den připadá na sobotu, neděli nebo svátek, postuluje ještě další speciální pravidlo. Jde o odchylku od § 605 odst. 2 nového občanského zákoníku, podle něhož konec doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadla skutečnost, od níž doba běží. V pracovněprávních vztazích je ovšem na základě § 333 zákoníku práce dovozováno, že doba končí oproti standardnímu občanskoprávnímu řešení o den dříve (viz výše).

Podle našeho názoru ale takové pravidlo ani při nejlepší vůli není možné z textu § 333 zákoníku práce rekonstruovat, ač se možná zákonodárce o jeho vyjádření pokusil. Proto by se i pro počítání dob v pracovněprávních vztazích mělo uplatit obecné pravidlo zakotvené v § 605 odst. 2 nového občanského zákoníku. Chtěl-li by zákonodárce dosáhnout toho, aby pracovněprávní doby končily o den dříve, než jiné soukromoprávní doby, musel by takový pokyn zřetelně formulovat. V takovém případě by ovšem musela být položena otázka, zda pro takovou odchylku existuje věcný důvod. Je s podivem, že ačkoli obecně převažuje tendence co možná nejvíce přiblížit pracovní právo obecnému soukromému právu a odstranit nadbytečné a neodůvodněné zvláštnosti, popsaná anomálie v oblasti počítání dob přetrvává.

¹⁵¹ HŮRKA, Petr; MORÁVEK, Jakub; SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav; ELIÁŠ, Karel; BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 657.

Vzhledem k tomu, že pro ni neexistuje opora v zákoně, ani racionální důvod, by ovšem měla být opuštěna ve prospěch uplatnění standardní občansko-právní úpravy.

6.3 Promlčení a prekluze, prodloužení prekluzivní lhůty

Lhůty, ve kterých je nutné stihnout uplatnit určité právo, se rozlišují na lhůty promlčecí a prekluzivní, neboli propadné. Rozdíl mezi nimi spočívá v tom, že pokud není právo vykonáno v prekluzivní lhůtě, pak zanikne. Soud musí k zániku práva přihlídnout i bez návrhu.

V pracovněprávních vztazích jsou propadnými lhůtami ty, které vypočítává § 330 zákoníku práce. Jde o:

- dvouměsíční lhůtu pro podání žaloby na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 5 zákoníku práce),
- lhůty pro uplatnění práva zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr pro zvláště hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, nebo pro porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru, a pro právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 57, 58, 59 zákoníku práce),
- dvouměsíční lhůtu pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, zrušením ve zkušební době, okamžitým zrušením nebo dohodou (§ 72 zákoníku práce),
- patnáctidenní lhůtu na uplatnění práva na náhradu škody při odpovědnosti zaměstnavatele na odložených věcech (§ 267 odst. 2, § 268 odst. 3 zákoníku práce),
- tříměsíční lhůtu pro uplatnění žaloby na přiměřenou úpravu potvrzení o zaměstnání (§ 315 zákoníku práce),
- dvouměsíční lhůtu, která běží ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a pro kterou platí, že pokud do jejího uplynutí zaměstnanec rozváže pracovní poměr výpovědí nebo dohodou, může se u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv

a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 339a odst. 1 zákoníku práce).

V důsledku neuplatnění práva do konce promlčecí lhůty nedochází k zániku, nýbrž k významnému oslabení práva. Po uplynutí promlčecí lhůty už totiž dlužníka, který promlčení namítl, není možné přinutit ke splnění jeho dluhu. Pokud ovšem dlužník po uplynutí promlčecí lhůty plnil, nemůže požadovat vrácení toho, co plnil, protože promlčený dluh nezanikl.

K promlčení soud přihlédne jen tehdy, pokud dlužník promlčení namítne. Práva uplatnit námitku promlčení se není možné vzdát.

Kromě zákonem výslovně uvedených případů se promlčují všechna majetková práva. Promlčení nepodléhá například vlastnické právo nebo právo na výživné. Promlčení naopak podléhá například právo na mzdu, na náhrady cestovních výdajů, nebo na náhradu škody. Jedná-li se o právo vymahatelné u orgánu veřejné moci (například u soudu), počne promlčecí lhůta běžet ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé.

Podle § 629 odst. 1 trvá promlčecí lhůta tři roky. Strany si ovšem mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí dobu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let.

Pokud dlužník uznal svůj dluh, promlčí se právo za deset let ode dne, kdy k uznání dluhu došlo. Určí-li však dlužník v uznání i dobu, do které splní, promlčí se právo za deset let od posledního dne určené doby. Právo přiznané rozhodnutím orgánu veřejné moci se promlčí za deset let ode dne, kdy mělo být podle rozhodnutí plněno.

Aplikace popsaných obecných východisek promlčení a prekluze nečiní podle všeho v pracovněprávních vztazích potíže. Oprávněnou pozornost ovšem v souvislosti s použitím v pracovněprávních vztazích probudilo ustanovení § 652 nového občanského zákoníku, které určuje, že pokud běh promlčecí lhůty pokračuje po odpadnutí některé z překážek uvedených v § 646 až 651 nového občanského zákoníku, neskončí promlčecí lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet. S ohledem na pravidlo vyjádřené v ustanovení § 654 nového občanského zákoníku musí být toto pravidlo

obdobně aplikováno i na prekluzivní lhůty. Mezi překážky, které způsobují zastavení běhu promlčecí lhůty a po jejichž odpadnutí běh promlčecí doby pokračuje, patří i uzavření dohody o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá.

Pravidlo, podle něhož má po odpadnutí překážky běžet promlčecí, resp. prekluzivní lhůta po dobu nejméně šesti měsíců, představuje samo o sobě pozoruhodnou novinku, neboť starý občanský zákoník s takovým obnovením běhu promlčecí lhůty nepočítal. Při úvahách o uplatnění této úpravy v pracovněprávních vztazích působí velmi rozporuplně zejména nutnost uplatňovat pravidlo obsažené v § 652 nového občanského zákoníku i pro prekluzivní lhůty. Zákoník práce totiž upravuje i poměrně krátké prekluzivní lhůty, u nichž obnovení běhu v délce šesti měsíců působí značně rušivě. Jde jednak o patnáctidenní lhůtu pro uplatnění práva na náhradu škody, kterou zaměstnanec utrpěl na odložených věcech, a jednak o dvouměsíční lhůtu pro uplatnění návrhu na určení neplatnosti právního jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru, a také pro uplatnění návrhu na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání nebo opakování pracovního poměru na dobu určitou.

Z výše uvedených prekluzivních lhůt lze za nejfrekventovaněji uplatňovanou bezpochyby označit lhůtu pro určení návrhu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce. Proto také přirozeně poutá pozornost otázka, zda a za jakých okolností může v jejím případě dojít k obnovení běhu po odpadnutí některé z překážek uvedených v § 646 až 651 nového občanského zákoníku. Z jednotlivých těchto překážek je pak nutno v této souvislosti zvláště upozornit na § 647 nového občanského zákoníku, podle kterého platí, že *v případě uzavření dohody o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka o právu nebo o okolnosti, které právo zakládá, počne promlčecí lhůta běžet poté, co věřitel nebo dlužník výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat*. Docela dobře si lze představit, že v souvislosti se sporným rozvázáním pracovního poměru proběhne mezi smluvními stranami pracovněprávního vztahu mimosoudní jednání a že toto jednání skončí bezúspěšně.

Základní otázka, která se v této souvislosti nabízí, směřuje k tomu, co bude možné považovat za zahájení a vedení mimosoudního jednání. V této souvislosti se objevuje názor, podle kterého o mimosoudní jednání půjde již

tehdy, když jedna ze stran nabídne té druhé určité podmínky, za kterých je ochotná smířit se s provedeným a potencionálně sporným rozvázáním pracovního poměru a neiniciovat v souvislosti s ním soudní spor, druhá strana takový návrh neodmítne a zahájí v tomto směru jednání kupříkladu formulací vlastního protinávrhu na smírné uspořádání věci¹⁵².

Vzhledem k tomu, že nový občanský zákoník pojem mimosoudní jednání nijak nepřibližuje, považujeme za nutné se zřetelem k projevům vůle smluvních stran výše citovaným názorům přisvědčit. Upozornujeme ovšem v této souvislosti na obecnou nepřipustnost šikanózního jednání ve smyslu § 8 nového občanského zákoníku. Kdyby tedy k vyvolání mimosoudního jednání došlo čistě jen se spekulativním záměrem dosáhnout prodloužení prekluzivní lhůty k podání návrhu na určení neplatnosti jednání, jímž mělo dojít k rozvázání pracovního poměru, nejednalo by se o jednání naplňující smysl této právní úpravy. Skutečným cílem tohoto jednání by bylo prodloužení doby právní nejistoty druhé strany ohledně platnosti rozvázání pracovního poměru, a tedy určité zhoršení právního postavení. Jednalo by se tedy o šikanózní výkon práva, který nepoživá právní ochrany a nemůže tak následek v podobě obnovení běhu prekluzivní lhůty způsobit.

Výše citovaní autoři na základě ustanovení § 652 nového občanského zákoníku považují za nesporné, že v případě pokračování běhu dvouměsíční prekluzivní lhůty po odpadnutí překážky bude tato obnovená lhůta trvat šest měsíců. V této souvislosti upozorňují na nevhodnost předmětné právní úpravy a volají po její změně. Proti tomuto postoji se vymezil J. Morávek, který dospěl k závěru, že dvouměsíční lhůta podle § 72 zákoníku práce musí být v případě, kdy proběhlo a selhalo mimosoudní jednání, prodloužena, ale pouze o dobu odpovídající její původní délce, tedy o dva měsíce¹⁵³. Argumentace, kterou byl tento závěr podpořen, neskrývá svůj účelový charakter. Sledovaný účel přitom bezpochyby odpovídá duchu a smyslu právní úpravy a výsledné stanovisko tak směřuje k veskrze rozumnému uspořádání

¹⁵² Srov. RANDLOVÁ, Nataša; HOŘEJŠÍ, Lucie. *Zamyšlení se nad problematikou stavení prekluze v novém občanském zákoníku*. Práce a mzda, 2013, č. 11., s. 18. Obdobně viz též PROCHÁZKA, Tomáš; VRAJÍK, Michal. *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru - po čtvrt století jinak?* <http://www.epravo.cz/top/clanky/zaloba-na-neplatnost-skonceni-pracovniho-pomeru-po-ctvrt-stoleti-jinak-93683.html>

¹⁵³ MORÁVEK, Jakub. *K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru*. Právní rozhledy, 2014, č. 18, s. 622.

vztahů. Těžko ovšem říci, zda by se i soud v konkrétním případě odvážil nerespektovat výslovnou úpravu v § 652 nového občanského zákoníku (*neskončí... dříve než za šest měsíců*) a Morávkův výklad potvrdit.

J. Morávek v kontextu formulace svého názoru v reakci na volání po změně popsané právní úpravy vyzývá k určité zdrženlivosti a varuje před přijímáním překotných novelizací¹⁵⁴. Ačkoli jde jistě o legitimní postoj, přikláníme se spíše k tomu, že by pravidla obnovení běhu lhůty měla být ve vztahu k pracovním prekluzivním lhůtám na základě pečlivého uvážení upravena. Máme za to, že by do zákoníku práce (ideálně zřejmě do jeho ustanovení § 330) mohlo být doplněno jednoduché pravidlo, které by určilo, že v případě obnovení běhu prekluzivní lhůty po odpadnutí překážky, pro kterou lhůta neběží, neskončí lhůta dříve než za dobu odpovídající její původní délce, anebo třeba za dobu odpovídající polovině její původní délky.

Závěrem zbývá k této problematice doplnit, že se reálné uplatnění prodloužení běhu prekluzivní lhůty určené k podání návrhu na určení neplatnosti právního jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru, nejeví jako příliš pravděpodobné. J. Morávek naznačuje, že se právní zástupci mající na paměti zájmy svého klienta budou zřejmě s ohledem na běžnou míru opatrnosti držet osvědčeného postupu a nebudou na sebe dobrovolně brát riziko neúspěchu ve sporu, který by mohl nastat v důsledku opožděného podání návrhu¹⁵⁵. Může se tedy docela dobře stát, že diskuse o pokračování běhu prekluzivních lhůt v pracovních vztazích zůstane pouze na papíře a v žádném skutečném sporu se s tímto jevem nesetkáme.

¹⁵⁴ MORÁVEK, 2014, op. cit., s. 620.

¹⁵⁵ MORÁVEK, 2014, op. cit., s. 621.

7 DŮSLEDKY NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

Institut odměňování za vykonanou práci zaujímá v pracovním právu důležité místo. Odměna představuje pro zaměstnance hlavní zdroj příjmů (zpravidla je stěžejním důvodem, proč zaměstnanec do pracovněprávního vztahu vstupuje) a pro zaměstnavatele představuje, při správném použití, významný motivační nástroj při řízení pracovního procesu.

Od 1. ledna 2014 došlo prostřednictvím doprovodné novely k několika změnám také v oblasti odměňování, např. vložení nového ustanovení § 144a do zákoníku práce nebo novým zpracováním koncepce dohody o srážkách ze mzdy. Tato kapitola si klade za cíl seznámit čtenáře blíže se změnami, které s sebou přináší rekonstrukce občanského práva zasahující pracovní právo právě v oblasti odměňování a poskytnout komplexnější pohled na danou problematiku.

7.1 Stručný historický exkurz, platná právní úprava odměňování

Odměňování za vykonanou práci není ryze výdobytkem moderní doby. Již v dobách starověkých civilizací vznikaly přirozené základy této oblasti. Systém *vykonáš práci a dostaneš za ni odměnu* (ať už naturální nebo finanční) tak v té či oné podobě přirozeně fungoval řadu století (starověk, feudalismus, socialismus, kapitalismus). Lidé pracující pro jiného byli za vykonanou práci odměňováni (ne vždy spravedlivě). Nicméně při práci docházelo k častým úrazům a úmrtím především v důsledku žalostně špatných pracovních podmínek, a tak se přibližně ve 2. polovině 19. století začalo pomalu rozvíjet pracovní právo v podobě ochranného zákonodárství.¹⁵⁶ Nejprve se kogentní právní úpravy dočkaly oblasti jako pracovní doba, pracovní

¹⁵⁶ K podrobnějšímu vývoji pracovního práva například KOCOUREK, Jiří; TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2001, 615 s., s. 119 a násl. nebo BĚLINA a kol., 2010, op. cit., s. 5 a násl. nebo GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 11 a násl.

přestávky, práce v noci nebo práce dětí.¹⁵⁷ Následně došlo i k právní úpravě dalších oblastí jako například dovolené nebo minimální mzdy. Na komplexní právní úpravu si u nás ale oblast odměňování musela počkat až do konce 20. století. Významné změny, kterých se po roce 1989 dočkala řada právních institutů, neplatily toliko pro oblast odměňování. Z období socialismu a tzv. centrálně plánované ekonomiky byl převzat celý balík kogentních mzdových předpisů rozestých napříč mnoha pracovněprávními předpisy, které byly doplněny závaznými mzdově regulačními pravidly, která se týkala především tvorby a vymezení objemu použitelných mzdových prostředků z celkových finančních zdrojů zaměstnavatelské organizace, a bez větších úprav vsazený do nového tržně ekonomického systému. Potřeba komplexní právní úpravy odměňování a její přeměna ubírající se směrem liberalizace, zejména pro potřeby nově vznikajícího trhu práce a podnikatelské sféry, byla zjevná. Začala tak velká mzdová reforma, jejímž vyvrcholením bylo vydání dvou stěžejních zákonů, a to zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě¹⁵⁸ a zákona č. 143/1992 Sb., o platu¹⁵⁹, který byl plně kogentní a na který navazovala řada prováděcích právních předpisů ve formě nařízení vlády. Nově vzniklý dvojitý systém odměňování, jehož základní právní rámec byl zakotven v někdejších zákoníku práce, byl, zjednodušeně řečeno, odlišován dle zdrojů, z nichž byly prostředky na odměňování za vykonanou práci pro zaměstnance získávány. Zaměstnavatelé, získávající finanční prostředky na provoz svého podniku z vlastní podnikatelské činnosti, odměňovali zaměstnance prostřednictvím mzdy. Zaměstnavatelé, jejichž náklady na provoz byly určitou formou financovány z veřejných zdrojů (tzn. především ze státního rozpočtu nebo územních rozpočtů), poskytovali zaměstnancům odměnu ve formě platu.¹⁶⁰

V době takto vznikajícího tržně ekonomického systému a s ohledem na naše mezinárodněprávní závazky byl patrný i další krok v podobě potřeby stanovit

¹⁵⁷ Např. zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní, ve znění pozdějších předpisů, nařízení č. 11/1919 Sb., jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o 8hodinné době pracovní, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁸ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v tehdejší znění.

¹⁵⁹ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v tehdejší znění.

¹⁶⁰ GALVAS, 2012, op. cit., s. 436 a násl. nebo BĚLINA, 2010, op. cit., s. 278 a násl.

výši minimální odměny za práci (minimální mzda) a stanovit minimální tarify (tj. nejnižší zákonné úrovně odměny za práci, které jsou vymezené dle druhu vykonávané práce, zařazené do příslušných tarifních stupňů).

Nabytím účinnosti stávajícího zákoníku práce, který do sebe obsáhl základní právní úpravu obou těchto institutů (mzdy i platu) a mimo (ve speciálních a podzákoných předpisech) ponechal pouze otázky speciální, došlo ke zrušení zákona o mzdě. Významnou změnu zaznamenala také platová oblast, kde byla do právní úpravy k 1. 1. 2012 začleněna možnost sjednat smluvní plat (platí pro zaměstnance zařazeného do třinácté a vyšší platové třídy). Stávající právní úprava bude podrobněji rozebrána v následujících pasážích.

Odvětví pracovního práva představuje v otázce vztahu zaměstnance a zaměstnavatele velmi specifickou oblast. Zaměstnanec, jenž zde vystupuje jako strana sociálně a ekonomicky slabší, musí být náležitě chráněn.¹⁶¹ V tomto případě jde o projev již zmiňované ochranné funkce pracovního práva. Vedle toho zabezpečuje pracovní právo právní rámec a podmínky pro uskutečňování pracovního procesu. Zaměstnavatel tak má možnost prostřednictvím nejrůznějších nástrojů řízení pracovního procesu motivovat zaměstnance k vyšším výkonům (odměny, ztotožnění s cíli společnosti apod.). Každý zkušenější zaměstnavatel ví o existenci několika zásadních podmínek, za nichž může podnik prosperovat. Vedle efektivního plánování pracovního procesu a eliminování zbytečně ztraceného času (což pomáhá plně využít zaměstnancův fond pracovní doby) jde o spokojené a loajální zaměstnance. A aby byli zaměstnanci spokojeni, potřebují vedle vhodného pracovního prostředí a přinejmenším uspokojivých pracovních podmínek, také adekvátní finanční ohodnocení. Každý zaměstnanec potřebuje uspokojovat vedle sociálních také materiální potřeby nejen svoje, ale i své rodiny, resp. osob na něm finančně závislých. Na druhou stranu je mzda jednou ze složek tzv. přímých nákladů zaměstnavatele. Jelikož jde o jednu z nejnákladnějších položek, které zaměstnavatel vynakládá, měl by zvolit zlatou střední cestu při volbě její výše. Odměna za vykonanou práci by měla být vykonané práci odpovídající (tedy ani neúměrně vysoká, ale ani příliš nízká, jelikož obě tyto varianty mohou demotivovat zaměstnance od dalšího efektivního a kvalitního vykonávání práce).

¹⁶¹ Na druhou stranu nelze opomíjet ani finanční a majetkové zájmy zaměstnavatele.

7.2 Základní pojmy

Výkon závislé práce, resp. následná odměna za něj, tedy představuje pro člověka hlavní zdroj příjmů, jehož prostřednictvím finančně zajišťuje sebe i svoji rodinu. To je tím primárním důvodem, proč vstupuje do základních pracovněprávních vztahů.

Odměna za vykonanou práci není zákonodárcem považována za definiční *znak závislé práce* (tj. znak, který závislou práci charakterizuje), jak vyplývá ze samotných ustanovení zákoníku práce, kdy za závislou práci považujeme dle § 2 odst. 1 zákoníku práce takovou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem, přičemž práci vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele osobně (nelze, aby se nechal při výkonu práce někým zastoupit). Nicméně i přesto, že odměna není považována za znak závislé práce, je s ní úzce spojena (jde o *povinnost*, která zaměstnavateli vzniká na základě výkonu práce)¹⁶², protože ve chvíli, kdy zaměstnanec práci vykoná, vzniká zaměstnavateli povinnost ho za to odměnit. Úplatnost je tedy jednou z podmínek výkonu závislé práce.

Platná právní úprava odměňování v ustanoveních § 109 a násl. zákoníku práce rozlišuje mezi pojmy mzda, plat a odměna z dohody. Striktní rozlišování těchto základních pojmů je namísto především pro jejich rozdílnou povahu a režim poskytování. Nejrozšířenějším je členění dle charakteru zaměstnavatele, který zaměstnanci za vykonanou práci poskytuje příslušné plnění. Používané dělení zaměstnavatelů dle zařazení v rámci podnikatelské (mzda) nebo nepodnikatelské (plat) sféry ale může být někdy zavádějící, protože mzdou jsou odměňování i zaměstnanci odborových organizací, nemocnic, politických stran, příspěvkových organizací, u nichž je příspěvek na provoz z rozpočtu zřizovatele nižší než výdaje na mzdy a odměny za pracovní pohotovost atd. Zákonné odlišení mzdy a platu, je zakotveno v ustanovení § 109 zákoníku práce.

Mzda představuje peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (tzv. *naturální mzda*), kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou

¹⁶² BUKOVJAN, Petr. Jaké znaky má závislá práce. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2014, roč. 64, č. 4, s. 11.

práci, není-li v zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisech¹⁶³ stanoveno jinak. Poskytování platu nebo odměny z dohody musí tedy být v zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisech stanoveno výslovně. Zaměstnavatel se proto například nemůže se zaměstnancem dohodnout, že mu bude poskytovat plat, nespĺňuje-li pro toto patřičné zákonné znaky. Stejně tak se peněžité plnění ve formě mzdy týká zaměstnanců, kteří jsou občany cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky, na něž se ale vztahují české právní předpisy (například zaměstnanci zastupitelských úřadů ministerstva zahraničních věcí).

Peněžité plnění představuje plnění vyplácené v zákonných penězích.¹⁶⁴ *Plnění peněžité hodnoty* neboli naturální mzdu blíže specifikuje ustanovení § 119 zákoníku práce jako poskytování výrobků, výkonů, práce nebo služeb. Vedle toho výslovně zakazuje poskytování určitých výrobků, jako lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek. S poskytováním naturální mzdy za vykonanou práci musí souhlasit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Společně musí dohodnout rozsah a podmínky poskytování naturální mzdy, přičemž nesmí opomenout povinnost zaměstnavatele, vyplácet část mzdy vždy v penězích, a to minimálně v rozsahu odpovídajícímu příslušné sazbě minimální mzdy nebo příslušné sazbě nejnižší úrovně zaručené mzdy. V souvislosti s institutem mzdy používá praxe rozlišení na tzv. *hrubou mzdu*, což je zaměstnancova celá vydělaná suma zatím bez jakýchkoli povinných odvodů a tzv. *čistou mzdu* tedy to, co zaměstnanec od zaměstnavatele skutečně obdrží. Čistou mzdu vypočítáme tak, že od hrubé mzdy odečteme povinné srážky, které musí platit zaměstnanec (ale odvádí je za něj zaměstnavatel), jako sociální pojištění (6,5% z hrubé mzdy), zdravotní pojištění (4,5% z hrubé mzdy) a zálohu na daň z příjmu fyzických osob (15% z tzv. superhrubé mzdy¹⁶⁵; od této částky se odečte sleva na dani v podobě

¹⁶³ Například služební vztahy příslušníků ozbrojených sil nebo právní vztahy při výkonu veřejných funkcí atd.

¹⁶⁴ Viz § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁵ Tzv. superhrubá mzda představuje hrubou mzdu zaměstnance navýšenou o pojistné, které za zaměstnance platí navíc zaměstnavatel, tedy sociální pojištění ve výši 25% z hrubé mzdy a zdravotní pojištění ve výši 9% z hrubé mzdy.

slevy na poplatníka v rozsahu 2070 Kč/měsíc). Vedle toho existují výjimky a další uplatnitelné daňové slevy (např. sleva na vyživované dítě).¹⁶⁶

Plat má ve své podstatě stejnou zákonnou definici jako mzda, až na dvě výjimky. Neoperuje s pojmem plnění peněžité hodnoty, takže za vykonanou práci, za kterou zaměstnanci náleží plat, nelze částečně poskytnout naturální mzdu. A obsahuje výčet zaměstnavatelů, kteří poskytují svým zaměstnancům plat (organizační složky státu, obce, kraje, školské právnické osoby zřízené MŠMT, krajem, obcí nebo jejich dobrovolným svazkem podle školského zákona atd.).

Odměna je v širším slova smyslu chápána jako obecný výraz, který do sebe zahrnuje jak mzdu, plat, tak i odměnu z dohod. Vedle toho lze odměnu chápat v jejím užším slova smyslu jako jednu z nadtarifních mzdových forem. A v neposlední řadě se výrazu odměna používá u zvláštních právních vztahů, na jejichž základě jsou odměňováni znalci, tlumočníci, zprostředkovatelé, rozhodci, členové volebních komisí atd.¹⁶⁷ Odměna z dohody je zaměstnanci poskytována ve formě peněžitého plnění na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále též „dohody“), tedy dohody o provedení práce (dále též „DPP“) nebo dohody o pracovní činnosti (dále též „DPČ“). Jak vyplývá z ustanovení § 138 zákoníku práce, uplatní se při sjednávání odměny z dohody smluvní princip.

Pro zjednodušení budeme v dalším výkladu pro odměnu za práci používat také pojmu mzda. Odlišovat pojmy mzda a plat budeme v případě objasňování konkrétních odlišností těchto dvou institutů.

Vedle plnění za vykonanou práci (mzdové plnění) existuje řada dalších peněžitých plnění, která nejsou přímo založena samotným výkonem práce, nicméně s výkonem práce souvisí, a která souhrnně nazýváme nemzdová plnění (nepovažují se za mzdu). Jedná se například o nárok zaměstnance

¹⁶⁶ Srov. zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁷ GALVAS, 2012, op. cit., s. 431.

na odměnu za pracovní pohotovost¹⁶⁸, na odstupné (jednorázové peněžité plnění) nebo *povinnost* zaměstnavatele nahradit zaměstnanci výdaje, které mu vznikly v souvislosti s výkonem práce (cestovní náhrady)¹⁶⁹. V souvislosti s péčí o zaměstnance má zaměstnavatel *možnost* poskytnout zaměstnanci odměnu při jubileích (životním, pracovním), po nabytí nároku na starobní důchod, za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek atd. Demonstrativní výčet jednotlivých možností je upraven v ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel také může svým zaměstnancům finančně přispívat na stravování (§ 236 odst. 2 zákoníku práce) nebo odměňovat prostřednictvím fondu kulturních a sociálních potřeb dle ustanovení § 225 zákoníku práce. Naproti nemzdovým plněním stojí mzdové příplatky a mzdové doplatky, které se za mzdu považují. *Příplatky k dosažené mzdě*¹⁷⁰ přísluší zaměstnanci například za dobu práce přesčas, ve svátek, za dobu noční práce nebo za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí. *Doplatky do mzdy*¹⁷¹ přísluší zaměstnanci převedenému na jinou práci (ze zákonem stanovených důvodů), za kterou mu přísluší nižší mzda, zaměstnanci, nedosáhne-li jeho mzda výše minimální mzdy apod.

Pokud zaměstnanec nevykonává práci, nepřísluší mu mzda (mzdu může zaměstnanec pobírat pouze za vykonanou práci) a může nastat několik situací. Nepracuje-li zaměstnanec z důvodů konkrétně stanovených překážek v práci (ne za všechny překážky v práci přísluší náhrada mzdy), poskytuje se mu pracovní volno s tzv. náhradou mzdy (zpravidla ve výši průměrného výdělků). Zda bude náhrada mzdy poskytnuta či nikoliv a její rozsah je pro konkrétní překážky v práci blíže upraven v zákoníku práce nebo například v nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁸ Odměnu za pracovní pohotovost nelze chápat jako odměnu za vykonanou práci, ale jako odměnu za to, že zaměstnanec na práci čeká. Ve chvíli, kdy zaměstnanec začne práci vykonávat, náleží mu již mzda.

¹⁶⁹ Blíže viz § 151 a násl. zákoníku práce.

¹⁷⁰ Dosažená mzda je mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci za příslušnou dobu právo. Blíže viz ustanovení § 114 a násl. zákoníku práce.

¹⁷¹ Blíže viz ustanovení § 111 odst. 3, § 112 odst. 3, § 139 odst. 1 zákoníku práce.

Dále mohou při splnění zákonných požadavků zaměstnanci příslušet například nemocenské dávky. A v neposlední řadě nemusí mít zaměstnanec nárok na nic, například při neomluvené absenci nebo neplaceném volnu.

Zcela samostatnou kategorií představují plnění, jež primárně nespočívají ve výkonu práce, ale ani s výkonem práce nesouvisí. Jedná se o plnění, která stojí mimo tyto oblasti, a proto bývají v literatuře někdy nazývány jako tzv. obdobná plnění na rozhraní právní úpravy¹⁷². Spadají sem kupříkladu benefity, věrnostní odměny, příspěvky na ošacení, na dopravu, slevové jízdenky, zaměstnanecké půjčky aj.

7.3 Funkce odměny

Funkce představují určitý cíl, respektive účel, ke kterému daný právní institut směřuje. Pro každého z nás může mít každá jedna tato funkce jinou hodnotu, ale žádná z nich nemůže stát izolovaně. Všechny funkce odměny za vykonanou práci se navzájem prolínají, ovlivňují a vytvářejí ucelený obraz daného institutu. Mezi nejčastěji uváděné funkce, na nichž je vystavěna oblast odměňování, patří funkce:¹⁷³

- motivační (stimulační),
- alimentární,
- kompenzační,
- regulační.

Proč lidé vykonávají práci pro jiného? Stěžejním důvodem, pro který vstupujeme do základních pracovněprávních vztahů, je právě získávání prostředků (zpravidla finančních) pro uspokojování potřeb svých a své rodiny, přesněji řečeno osob na nás finančně závislých. Naším primárním cílem je tedy získat mzdu.

Mzda v tomto směru představuje pro zaměstnavatele jeden z nejefektivnějších nástrojů, jehož prostřednictvím může řídit celý pracovní proces (hovoříme o tzv. vnitropodnikové mzdové politice). Jak již bylo naznačeno výše, měli by zaměstnanci být na vnitropodnikové dění osobně vázáni.

¹⁷² Srov. GALVAS, 2012, op. cit., s. 431.

¹⁷³ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s., s. 155 a násl.

Nejúčinnějším prostředkem je v tomto ohledu adekvátní finanční ohodnocení za vykonanou práci, které by *motivovalo* (*stimulovalo*) zaměstnance k vyšším a kvalitnějším výkonům (motivační funkce mzdy). Vedle toho musí být zaměstnanci za vykonanou práci poskytnutí mzdy garantováno, resp. *zabezpečováno* (alimentační funkce mzdy). Děje se tak například prostřednictvím právních instrumentů v podobě ochrany minimální výše mzdy (minimální mzda, zaručená mzda atd.), ochrany splatné mzdy (výplata, splatnost, srážky ze mzdy, započtení proti pohledávce apod.) nebo ochrany mzdových nároků (nebo jeho části) zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele. Dále může mzda, respektive zejména zákonné příplatky, *kompensovat* zaměstnanci některé nevýhody (kompenzační funkce mzdy), jako je výkon práce v zatěžujících podmínkách (ovlivňuje život a zdraví zaměstnance) nebo narušování doby pracovního volna. V neposlední řadě stojí regulační funkce mzdy, která působí nejen v rámci interních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem v podobě určité možnosti řídit podnikovou ekonomiku (pomocí regulace celkového množství vyplacených mezd jakožto položky přímých nákladů), ale ovlivňuje i vztahy působící vně tohoto modelu, jelikož celkový objem vyplacených mezd působí na vývoj cen a koupěschopnost obyvatelstva. Vedle toho ovlivňuje tato funkce celospolečenskou situaci v otázce tzv. *prestižních povolání*, na něž působí celkový stav trhu práce, který je zpětně regulován výší nabízených, případně poskytovaných, mezd toho kterého druhu práce.

7.4 Základní principy

Základní právní principy neboli vůdčí zásady¹⁷⁴, které ovládají oblast odměňování za vykonanou práci, jsou především zásada dvojího systému odměňování, smluvní princip v odměňování, zásada spravedlivé odměny a zásada ochrany odměny za vykonanou práci.

7.4.1 Dvojí systém odměňování

Platná právní úprava zná dva režimy odměňování zaměstnance (historický vývoj tohoto systému byl zmíněn výše). Při určité míře zjednodušení lze říci, že zaměstnavatelé odměňující zaměstnance v režimu mzdy získávají

¹⁷⁴ Srov. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 343 s., s. 34.

prostředky na provoz, včetně odměn, z vlastní podnikatelské činnosti (podnikatelská sféra) a zaměstnavatelé odměňující zaměstnance v režimu platu získávají prostředky z veřejných zdrojů (nepodnikatelská sféra).¹⁷⁵ Je zde tedy zcela evidentní potřeba zákonné regulace vynakládání finančních prostředků na odměňování zaměstnanců, kteří jsou odměňováni formou platu. Zaměstnavatel, který odměňuje zaměstnance formou mzdy, tzn., že prostředky na provoz svého podniku musí získávat vlastní podnikatelskou činností, bude tyto prostředky rozdělovat mnohem uvážlivěji nejen z důvodu existenčního, ale také ve snaze dosahovat patřičného zisku. Z toho důvodu je právní úprava platu téměř plně kogentní, kdežto právní úprava mzdy obsahuje kogentní ustanovení spíše ojediněle, jako například zákonnou výši minimální mzdy, minimální výši zaručené mzdy nebo zákonné příplatky.

Mzdu charakterizuje zákoník práce v ustanovení § 109 odst. 2 jako peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (tzv. naturální mzda), kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za práci. Plat definuje v tomtéž ustanovení odst. 3 jako peněžité plnění, které poskytuje zaměstnanci za práci zaměstnavatel, který je zejména:

- stát, resp. jeho organizační složky,
- územní samosprávný celek (obce, kraje),
- státní fond,
- příspěvková organizace, u které je příspěvek na provoz poskytován z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů vyšší než výdaje na platy a odměny za pracovní pohotovost (tzn., že příspěvek na provoz plně zabezpečuje tyto náklady),
- školské právnické osoby zřízené MŠMT, krajem, obcí nebo jejich dobrovolným svazkem podle školského zákona.

7.4.2 Smluvní princip

Nový občanský zákoník, účinný od 1. ledna 2014, již nepřevzal ze starého občanského zákoníku zásadu rovnosti stran, jakožto hlavního ukazatele soukromoprávních vztahů, ale ubírá se směrem principu svobody, který

¹⁷⁵ GALVAS, 2012, op. cit., s. 446.

je vyjádřen zásadou autonomie vůle.¹⁷⁶ V souvislosti s principem subsidiarity (nový občanský zákoník představuje základní, obecný kodex soukromého práva) je nutné v pracovním právu zásadu autonomie vůle zohlednit.

Nicméně realizace principu autonomie vůle (smluvní svoboda) je ve sféře odměňování krajně modifikována, protože každý ze systému odměňování práce (režim mzdy i režim platu) toleruje jiný rozsah smluvní volnosti mezi účastníky pracovněprávních vztahů. U zaměstnavatelů, kteří odměňují v režimu mzdy, upřednostňuje zákonodárce smluvní svobodu, když v ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce primárně zakotvil sjednání mzdy ve smlouvě¹⁷⁷. Na základně ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce lze také sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas (odměňování za práci přesčas v režimu platu se děje poněkud odlišným způsobem a je blíže upraveno v kapitole o podmínkách odměňování mzdou a platem). Nicméně i přes značnou smluvní svobodu, poskytuje právní úprava zaměstnanci ochranu v podobě řady kogentních ustanovení, jako např. již zmiňovaná zákonná výše minimální mzdy, minimální výše zaručené mzdy, minimální rozsah a výše zákonných příplatků nebo minimální výše za pracovní pohotovost. U zaměstnavatelů, kteří odměňují v režimu platu je smluvní svoboda díky téměř plně kogentní koncepci právní úpravy omezena na minimum. S účinností od 1. ledna 2012 zaznamenal tento institut částečné uvolnění, jelikož nyní umožňuje zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy smluvní plat.

Z výše uvedeného vyplývá zákonodárcův primární zájem na ochraně zaměstnance, jako strany sociálně a ekonomicky slabší. Právní úprava ale neopomíjí v tomto případě ani zaměstnavatele, zejména při ochraně jeho majetkových zájmů¹⁷⁸. Pracovněprávní úprava zajišťuje právní rámec a podmínky pro uskutečňování pracovního procesu tím, že zaměstnavateli poskytuje řadu nástrojů k efektivnímu organizování a řízení pracovního

¹⁷⁶ ELIÁŠ, 2012, op. cit., s. 43 a 49.

¹⁷⁷ Dále může zaměstnavatel mzdu stanovit vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem.

¹⁷⁸ Srov. ustanovení § 249 a § 316 zákoníku práce.

procesu (např. při normování práce), ale také k motivaci zaměstnanců k vyšším a kvalitnějším výkonům (odměna, zapojení zaměstnance do vnitřního chodu společnosti tak, aby vzal její cíle a rozvoj za své atd.).¹⁷⁹

7.4.3 Spravedlivá odměna za vykonanou práci

Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci je jedním ze základních požadavků právní úpravy odměňování. V širším pojetí je princip spravedlivé odměny vyjádřením zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky je jedním z hospodářských práv zaměstnance zakotvených v čl. 28 Listiny, s tím, že podrobnosti stanoví zákon. Na čl. 28 Listiny obsahově navazuje především ustanovení § 110 zákoníku práce věnující se institutu stejné práce nebo práce stejné hodnoty. Všem zaměstnancům přísluší za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele stejná odměna. Jsou-li porovnávané práce rozdílné nebo mají různou hodnotu, přísluší zaměstnanci u téhož zaměstnavatele rozdílná odměna.¹⁸⁰ Nelze tedy směřovat pojem rovné zacházení a pojem rovnostářství neboli egalitářství, což je ideologie uplatňující princip všeobecné rovnosti. Aby mohl zaměstnavatel realizovat princip spravedlivé odměny za vykonanou práci, má k dispozici dostatečně flexibilní právní nástroj v podobě tzv. mzdové diferenciace. Současně ale musí dbát na to, aby se nedopustil diskriminačního jednání.

Právní úprava odměňování vytyčuje hranice, v nichž vytváří podmínky pro poskytování spravedlivé odměny za vykonanou práci. Zaměstnavatelům odměňujícím zaměstnance mzdou přináší právní úprava značný rozsah smluvní volnosti zásluhou minimálního počtu kogentních ustanovení. Realizaci principu spravedlivé odměny tak zajišťuje podstatnou měrou především zaměstnavatel, zpravidla prostřednictvím provázaného systému vnitřních mzdových předpisů.¹⁸¹ Zakotvení podrobnějších pravidel odměňování práce do vnitřních mzdových předpisů má zejména praktický význam, který doprovází zaměstnavatelovu zákonnou povinnost sjednat, stanovit nebo

¹⁷⁹ Každá mince má dvě strany, což naznačují i dvě základní funkce pracovního práva, ochranná a organizační. Zjednodušeně řečeno, zatímco prvotním cílem ochranné funkce je chránit zaměstnance a jeho zájmy, cílem organizační funkce je chránit zaměstnavatele a jeho zájmy.

¹⁸⁰ ELIÁŠ, 2014, op. cit., s. 304.

¹⁸¹ Někdy se v této souvislosti hovoří o tzv. vnitropodnikovém mzdovém systému.

určit mzdu před začátkem výkonu práce, za který má být mzda poskytnuta. Záslouhou tohoto postupu může následně zaměstnavatel, v případě soudního sporu o otázce deklarovaného diskriminačního jednání a pochybností o rovném zacházení při odměňování zaměstnance, unést důkazní břemeno.¹⁸² Opakem je téměř plně kogentní právní úprava vztahující se na zaměstnavatele poskytující zaměstnancům odměnu v režimu platu, která připouští pouze určitá odchýlení, např. smluvní plat (viz dále).

Za stejnou práci či práci stejné hodnoty se považuje v souladu s ustanovením § 110 zákoníku práce práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a pracovních výsledcích u téhož zaměstnavatele.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se souhrnně hodnotí dle následujících kritérií:

- úroveň vzdělání, praktické znalosti a dovednosti, které jsou nezbytné pro výkon konkrétní práce,
- složitost předmětu práce a pracovní činnosti,
- organizační a řídicí náročnost,
- míra odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost,
- fyzická, smyslová a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky posuzujeme podle:

- obtížnosti pracovního režimu, který vyplývá z rozvržení pracovní doby,
- škodlivosti nebo obtížnosti, jež jsou dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a
- rizikovosti pracovního prostředí.

Pracovní výkonnost posuzujeme podle:

- intenzity a kvality vykonávané práce,
- pracovních schopností zaměstnance a
- pracovní způsobilosti zaměstnance.

Výsledky práce hodnotíme podle množství a kvality.

¹⁸² Srov. ustanovení § 133a občanského soudního řádu, které stanoví, že „*Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*“

Poskytování spravedlivé odměny za vykonanou práci závisí tedy na řadě faktorů, a to nejen objektivních (co lze hodnotit věcně, bez osobního zaujetí, např. počet odpracovaných hodin), ale také subjektivních (např. osobní ohodnocení ponechané na uvážení nadřízených zaměstnanců). Je proto nutné, aby měl zaměstnavatel princip spravedlivé odměny stále na paměti.

7.4.4 Ochrana odměny za vykonanou práci

Ochrana odměny za vykonanou práci lze rozdělit na dvě části, tj. ochranu minimální výše odměny za vykonanou práci a ochranu splatné odměny za vykonanou práci. Bližší podmínky a základní parametry ochrany odměny jsou zakotveny již v Úmluvě Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy č. 95 (ve Sbírce zákonů vyhlášena jako sdělení č. 411/1991 Sb.).

7.4.4.1 Ochrana minimální výše odměny za práci

Ochrana minimální výše odměny za vykonanou práci se plynule line skrz právní úpravu odměňování a je zabezpečována za pomoci institutu minimální mzdy, zaručené mzdy, zákonných příplatků a doplatků a odměny za pracovní pohotovost.

Minimální mzda¹⁸³

Minimální mzda představuje minimální zákonnou výši odměny, kterou musí zaměstnanec, pracující v základním pracovněprávním vztahu, za vykonanou práci dostat. Ustanovení o minimální mzdě se vztahují jak na mzdu a plat, tak i na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Do dosažené mzdy se pro účely porovnání s minimální mzdou nezahrnuje mzda za práci přesčas ani některé příplatky (za práci ve svátek, noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci v sobotu a neděli).

Základní sazba měsíční minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 8 500 Kč (pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou) a hodinová sazba minimální mzdy je 50,60 Kč (pro zaměstnance odměňované podle počtu odpracovaných hodin). Sazba minimální mzdy

¹⁸³ Viz ustanovení § 111 zákoníku práce.

pro poživatele invalidního důchodu, činí 8 000 Kč/měsíc či 48,10 Kč/hodinu.¹⁸⁴ Podmínky upravující poskytování minimální mzdy, stejně tak jako výše základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy¹⁸⁵ při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, jsou vymezeny nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále též „nařízení vlády o minimální mzdě“).

Nařízení vlády o minimální mzdě obsahovalo v původním znění vedle základní sazby minimální mzdy také další nižší sazby minimální mzdy, které byly pro zaměstnance s tzv. omezeným pracovním uplatněním (první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, mladiství zaměstnanci nebo poživatelé invalidního důchodu). K 1. lednu 2013 bylo novelou¹⁸⁶ toto odstupňování zrušeno. Nicméně nařízení vlády č. 210/2013 Sb., které novelizovalo zmíněné nařízení vlády o minimální mzdě s účinností od 1. srpna 2013, s sebou opět přineslo nižší sazbu minimální mzdy pro poživatele invalidního důchodu.

Jak již bylo řečeno výše, je princip spravedlivé odměny za vykonanou práci v širším slova smyslu vyjádřením zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zásada rovného zacházení spočívá v oblasti odměňování pro zaměstnavatele v tom, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele přísluší všem zaměstnancům stejná odměna. Jak je tedy možné, že poživateli invalidního důchodu, který vykonává stejnou práci (příp. práci stejné hodnoty) jako jeho kolega u téhož zaměstnavatele, přísluší nižší sazba minimální mzdy? Daná otázka je relevantní zejména

¹⁸⁴ Nařízení vlády č. 210/2013 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Toto nařízení nabylo účinnosti 1. srpna 2013.

¹⁸⁵ Další sazba minimální mzdy ale nesmí být nižší než 50 % základní sazby.

¹⁸⁶ Nařízení vlády č. 246/2012 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

v případě nedosáhne-li výkonem práce zaměstnancova skutečná mzda výše minimální mzdy, protože pak je zaměstnavatel povinen mu výši rozdílu doplatit.¹⁸⁷

Úvahy o tom, že nižší hranice sazba minimální mzdy byla navržena z titulu pobírání invalidního důchodu zaměstnancem, s největší pravděpodobností neobstojí, protože i přesto nebo spíše možná právě proto, že institut invalidního důchodu promítá fakt, že daná osoba je invalidní a z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu u ní nastal procentuálně vyjádřený pokles pracovní schopnosti, slouží invalidní důchod k jejímu zaopatření v oblasti sociálního pojištění. Nemůže být proto důvodem odlišného pojetí výše sazby minimální mzdy, protože pokud osoby-zaměstnanci vykonají stejnou práci, přísluší jim stejná odměna.

Je tedy nasnadě otázka, zda dotyčným ustanovením o poživatelích invalidního důchodu nezasahuje do zásady rovného zacházení sám zákonodárce.

Zaručená mzda¹⁸⁸

Zaručená mzda je mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci za příslušnou dobu právo podle zákona, smlouvy (pracovní, jiné, kolektivní), vnitřního předpisu nebo mzdového (příp. platového) výměru. Zaručená mzda, oproti minimální mzdě, zohledňuje druh vykonávané práce. Ustanovení o zaručené mzdě se vztahují jak na mzdu, tak na plat. Na zaměstnance odměňované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se ustanovení o zaručené mzdě nepoužije.¹⁸⁹ Podmínky pro poskytování zaručené mzdy zaměstnancům, kteří nemají mzdu sjednanou v kolektivní smlouvě, pro zaměstnance odměňované platem a nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou vymezeny nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin nesmí být nižší než základní sazba minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou odstupňované podle složitosti,

¹⁸⁷ K jednotlivým doplatkům do mzdy a bližšímu výpočtu jejich výše viz ustanovení § 111 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁸⁸ Viz ustanovení § 112 zákoníku práce.

¹⁸⁹ Srov. ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce.

odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Celkem je 8 skupin prací (8 tarifních stupňů zaručené mzdy), jejichž obecné charakteristiky a příklady konkrétních prací v těchto skupinách podle oborů jsou obsaženy v příloze k výše zmíněnému nařízení vlády. Pro zaměstnance odměňované platem obsahuje nařízení vlády zahrnutí prací zařazených do jednotlivých platových tříd¹⁹⁰ do skupin prací pro účely odstupňování nejnižších úrovní zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance činí 8000 Kč/měsíc či 48,10 Kč/hodinu a další nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací (celkem 8 skupin).

Nedosáhne-li výkonem práce zaměstnancova mzda příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen mu vyšší rozdíl doplatit.¹⁹¹

Zákonné příplatky¹⁹²

Zákonné příplatky jsou institutem, který zaměstnanci přináší právní úprava jako *kompenzaci* některých nevýhod (projev kompenzační funkce mzdy), jako je například výkon práce v podmínkách majících větší vliv na zdraví a život zaměstnance nebo doba, ve které je vykonávána. Rozlišujeme odlišnou konstrukci povinných zákonných příplatků zaměstnanců odměňovaných mzdou a zaměstnanců odměňovaných platem (nepovinným příplatkem je zde pouze osobní příplatek, § 131 zákoníku práce).

Zaměstnanci jsou garantovány minimální (nepodkročitelné) zákonné výše jednotlivých příplatků. Zaměstnavatel ale může rozsah jednotlivých příplatků smlouvou (pracovní, kolektivní) nebo vnitřním předpisem rozšířit.

Zaměstnanců odměňovaných mzdou přísluší následující zákonné příplatky:

- práce přesčas,
- práce ve svátek,
- noční práce,
- práce v sobotu a v neděli,
- práce ve ztíženém pracovním prostředí.

¹⁹⁰ Viz nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹¹ K jednotlivým doplatkům do mzdy a bližšímu výpočtu jejich výše viz ustanovení § 112 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁹² Výše jednotlivých příplatků blíže viz ustanovení § 114 a násl. a § 124 a násl. zákoníku práce.

U zaměstnanců odměňovaných platem zahrnuje zákon v souvislosti se zákonnými příplatky i výčet nadtarifních mzdových složek a bližší podmínky jejich poskytování. Zákonné příplatky jsou následující:

- práce přesčas,
- práce ve svátek,
- noční práce,
- práce v sobotu a v neděli,
- práce ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za vedení,
- zvláštní příplatek,
- příplatek za rozdělenou směnu,
- osobní příplatek (jde o nepovinný příplatek),
- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah,
- specializační příplatek pedagogického pracovníka,
- odměna a
- cílová odměna.

Doplatky¹⁹³

Doplatky do mzdy přísluší zaměstnanci z důvodů v zákoně výslovně uvedených, např. při převedení na jinou práci za zákonem stanovených důvodů, za kterou zaměstnanci přísluší nižší mzda nebo zaměstnanci, jehož mzda nedosáhne výše minimální mzdy nebo příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Odměna za pracovní pohotovost¹⁹⁴

Odměna za pracovní pohotovost je specifickým typem plnění poskytovatele zaměstnavatelem zaměstnanci, jelikož zaměstnanec v době pracovní pohotovosti práci nevykonává, ale má povinnost být připraven k jejímu případnému výkonu *podle pracovní smlouvy*. Jelikož takto zaměstnanec „čeká“ v době odpočinku a dochází tím k omezení jeho volného času, přísluší mu odměna v minimální výši 10 % průměrného výdělku zaměstnance (zjišťování průměrného výdělku viz dále). Pracovní pohotovost může být

¹⁹³ Viz ustanovení § 111 odst. 3, § 112 odst. 3, § 139 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁹⁴ Blíže viz ustanovení § 78 odst. 1, § 95 a § 140 zákoníku práce.

se zaměstnancem dohodnutá pouze na místě odlišném od jeho pracoviště. Jestliže v době pracovní pohotovosti nedojde k výkonu práce, nezapočítává se do pracovní doby. Pokud zaměstnanec v době pracovní pohotovosti začne pracovat, hovoříme již o výkonu práce, za který mu přísluší mzda a zpravidla i příplatek za práci přesčas (jde-li o výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu), ale nikoli už odměna za pracovní pohotovost.

7.4.4.2 Ochrana splatné odměny za práci

Zjednodušeně řečeno, pokud zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci, vzniká mu právo na mzdu (zaměstnavatel má povinnost poskytnout za vykonávanou práci protiplnění). Princip ochrany splatné odměny za vykonanou práci tedy tkví v ochraně mzdy již dosažené. Z tohoto důvodu je právní úprava dané oblasti převážně kogentní. Platná právní úprava chrání splatnou mzdu nejen při její výplatě, ale také před neoprávněnými srážkami.

Splatná mzda a její výplata¹⁹⁵

Při ochraně splatné mzdy je podstatné vědět, kdy se vlastně mzda stává splatnou. Dle ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce je mzda splatná nejpozději v kalendářním měsíci, jenž následuje po měsíci, ve kterém právo na mzdu, příp. některou její část, zaměstnanci vzniklo. Jak již bylo zmíněno, právo na mzdu vzniká zaměstnanci výkonem práce. V mezích výše uvedeného období musí být sjednán, stanoven nebo určen, konkrétní pravidelný termín výplaty. Pokud by připadl termín výplaty na období zaměstnancovy dovolené, a nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak (na jiném výplatním dni), je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci mzdu ještě před jeho nastoupením na dovolenou. Nedává-li technika výpočtu mezd možnost vyplatit celou splatnou mzdu, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci přiměřenou zálohu. Zbývající část je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po dovolené v nejbližším následujícím pravidelném termínu výplaty. Při skončení pracovního poměru nemusí čekat zaměstnanec na nejbližší pravidelný termín výplaty, protože zaměstnavatel má povinnost na žádost zaměstnance vyplatit mzdu v den skončení zaměstnání. Nedává-li

¹⁹⁵ Viz ustanovení § 141 a násl. zákoníku práce.

technika výpočtu mezd tuto možnost, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty, který následuje po skončení pracovního poměru.

Mzda se vyplácí v pracovní době na pracovišti¹⁹⁶ pouze zaměstnanci do vlastních rukou, jelikož představuje výlučně jeho osobní nárok. Výjimkou z tohoto pravidla je udělení písemného zmocnění (písemné plné moci), na jejímž základě může zaměstnavatel vyplatit zaměstnancovu mzdu komukoli jinému. Toto pravidlo platí i pro manžela nebo partnera (dle zákona o registrovaném partnerství¹⁹⁷). Jiná osoba nepotřebuje písemné zmocnění jedině, stanoví-li to zákoník práce nebo zvláštní právní předpis, např. zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel může zaměstnanci mzdu také zaslat, a to na své náklady a nebezpečí, pokud se v souvislosti s ustanovením § 142 odst. 3 zákoníku práce zaměstnanec nemůže k výplatě mzdy z vážných důvodů dostavit, anebo v souvislosti s ustanovením § 142 odst. 4 zákoníku práce pokud by byla výplata mzdy, z důvodu složitých provozních podmínek pro její výplatu, obtížná nebo neproveditelná. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem také dohodnout na zasílání mzdy (po provedení srážek ze mzdy) na jeden platební účet, tzv. bezhotovostní výplata, který určí zaměstnanec, nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, ledaže by si písemně sjednali termín pozdější. Náklady a nebezpečí nese stejně jako v předchozím případě zaměstnavatel.

Zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci při měsíčním vyúčtování mzdy písemný doklad, který obsahuje informace o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách, v praxi znám jako výplatní páska¹⁹⁸. Doklady, na jejichž základě tyto výpočty provedl, musí zaměstnavatel doložit pouze na zaměstnancovu žádost.

¹⁹⁶ Nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak (na jiné době nebo jiném místě výplaty) nebo nestanoví-li zákon jinak.

¹⁹⁷ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹⁸ ELIÁŠ, 2014, op. cit., s. 390.

Nedohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec jinak, platí ustanovení o splatnosti a výplatě odměny také pro odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu mzdy a platu.

Doprovodná novela, jež byla přijata v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva, vstoupila v účinnost k 1. lednu 2014 a přinesla několik změn i do zákoníku práce. Zásadnější změnu zaznamenala oblast odměňování především vložением nového ustanovení § 144a do zákoníku práce a problematika srážek ze mzdy (budou zmíněny v následující subkapitole).

Nové ustanovení v podobě § 144a zákoníku práce zakazuje postoupit komukoli jinému právo na mzdu, plat, odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo jejich náhradu. Vedle toho nelze v souvislosti s ustanovením § 346d odst. 4 zákoníku práce postoupit na jiného jakoukoli pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnavatel vůči zaměstnanci, ale také naopak, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli. Z důvodu osobně právního charakteru mzdy tak musí být postoupení těchto práv výslovně zakázáno. Obdobně zakazuje § 346d odst. 5 zákoníku práce převzetí dluhu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, jinou osobou. Subsidiární použití nového občanského zákoníku v otázkách postoupení pohledávky nebo převzetí dluhu zde tedy nepřichází v úvahu. Dále § 144a zákoníku práce ve svém druhém odstavci zapovídá použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejich část nebo jejich náhradu k zajištění dluhu. Tento zákaz nezahrnuje zajištění dluhu prostřednictvím dohody o srážkách ze mzdy (viz dále). Pokud se smluvní strany od těchto zákazů odchýlí, nepřihlíží se k tomu (zdanlivé právní jednání).

Započtení pohledávky proti pohledávce druhé strany může prohlásit každá ze stran, pokud si vzájemně dluží plnění stejného druhu. Není třeba, aby druhá strana se započtením souhlasila. Ve sféře odměňování považujeme za plnění stejného druhu plnění peněžité (je tedy nutné přesné vyčíslení). Pro představu lze uvést příklad, kdy zaměstnavatel dluží zaměstnanci mzdu a zaměstnanec dluží zaměstnavateli náhradu škody. Započtení může být provedeno v okamžiku vzniku práva požadovat uspokojení své vlastní pohledávky a zároveň povinnosti plnit svůj vlastní dluh. Pohledávky nejsou

způsobilé k započtení, pokud nemohou být uplatněny před soudem (natu-
rální pohledávky), a jsou nejisté nebo neurčité, například pokud nelze přesně
vyčíslit náhradu škody. Započtení proti pohledávce výživného pro nezleti-
lého, který není plně svéprávný, je zakázáno. Započtení proti pohledávce
na náhradu újmy způsobené na zdraví lze pouze v případě, že se jedná o vzá-
jemnou pohledávku na náhradu téhož druhu. V jiných případech je takové
započtení zakázáno.

Započtením se obě pohledávky ruší v takovém rozsahu, v jakém se vzá-
jemně kryjí. Nicméně bližší právní úprava započtení, zakotvená v ustanovení
§ 1982 až § 1992 nového občanského zákoníku zakazuje započtení proti
pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody o pracích konaných mimo
pracovní poměr, náhradu mzdy nebo platu *ve výši přesahující jejich polovinu*.
Současně je ale nutné vzít v potaz, že mzdu, plat, odměnu z dohody, náhradu
mzdy nebo náhradu platu lze započíst proti pohledávce pouze *za podmíněk,*
kteřé jsou stanovené v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soud-
ním řádu. Horní hranice přípustné výše započtení tak odpovídá přípustné
výši stanovené v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském
soudním řádu, maximálně však výši nepřesahující polovinu mzdy, platu,
odměny z dohody nebo náhrady mzdy nebo platu.

Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu¹⁹⁹

Kdy se mzda stává splatnou, bylo rozebráno výše. Vedle ochrany splatné
mzdy při její výplatě, je nutné chránit mzdu před neoprávněnými srážkami.
Z toho důvodu je právní úprava téměř kogentní a vcelku detailní.

Za tzv. srážky ze mzdy považujeme srážky z příjmů zaměstnance ze základ-
ního pracovněprávního vztahu (mzda, plat, odměny z dohod, náhrada mzdy
nebo platu, odměna za pracovní pohotovost, plnění poskytnuté zaměstnanci
v souvislosti se skončením zaměstnání, věrnostní nebo stabilizační peněžitá
plnění a odměny dle § 224 odst. 2 zákoníku práce). Jedná se o zajišťovací
institut.

Srážky ze mzdy lze provádět pouze:

- v případech určených zákoníkem práce nebo zvláštním právním
předpisem (není třeba dohody o srážkách ze mzdy),

¹⁹⁹ Viz ustanovení § 145 a násl. zákoníku práce.

- na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace (jeli to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo jiné písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a daný zaměstnanec s tím souhlasí).

Zaměstnavatel má po určitou dobu *evidenční povinnost*, tzn., že musí zaznamenávat údaje jako jméno a příjmení, adresu fyzické osoby, název a sídlo právnické osoby a dokumenty, které se týkají prováděných srážek ze mzdy.

Zákoník práce obsahuje taxativní výčet jednotlivých případů, ve kterých může zaměstnavatel srážku provést:

- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření (provádí se přednostně),
- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (provádí se přednostně),
- zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, příp. jiné nevyúčtované zálohy, poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na kterou zaměstnanec ztratil právo nebo mu toto právo ani nevzniklo a náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

U prvních dvou bodů (záloha na daň z příjmů fyzických osob srážena z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistné na důchodové spoření, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění), tzv. srážené částky, se srážky ze mzdy provedou přednostně. Po odečtení těchto srážených částek získáme dle ustanovení § 277 občanského soudního řádu tzv. čistou mzdu. U ostatních bodů se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.

Zvláštním právním předpisem, konkrétně občanským soudním řádem, se řídí výkon rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy nařízený nebo vedený soudem (§ 276 až § 302 občanského soudního řádu), soudním exekutorem (§ 60 až § 61 exekuce srážkami ze mzdy a jiných příjmů dle exekučního řádu²⁰⁰), správcem daně (§ 187 až § 189 daňová exekuce srážkami ze mzdy dle daňového řádu²⁰¹), orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku (§ 103 a násl. zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“)). Bližší podmínky a pořadí jednotlivých pohledávek, vč. pohledávek přednostních²⁰², se řídí pravidly stanovenými v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu (tj. bez ohledu na to, kterým z výše uvedených orgánů je výkon rozhodnutí nařízen nebo veden). Srážky se tedy provádějí z čisté mzdy (od mzdy odečteme tzv. srážené částky) a to pouze do výše výkonem rozhodnutí vymáhané pohledávky s příslušenstvím. Od čisté mzdy je ještě nutné odečíst tzv. nezabavitelná částka²⁰³, která nesmí být zaměstnanci sražena.

U srážek ze mzdy prováděných k úhradě členských příspěvků zaměstnance, jakožto člena odborů, se pořadí řídí dnem, kdy zaměstnanec s prováděním srážek souhlasil.

Od 1. ledna 2014 došlo prostřednictvím již zmíněné doprovodné novely k několika změnám. Předně bylo zrušeno stávající ustanovení § 327 zákoníku práce, které podrobněji upravovalo písemnou dohodu o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zrušení nastalo v důsledku nové právní úpravy dohody o srážkách ze mzdy, která je zakotvena přímo v novém občanském zákoníku v ustanovení § 2045 až § 2047 (dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů). Dohoda o srážkách ze mzdy dle

²⁰⁰ Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰¹ Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰² Zákonodárce primárně chrání některé sféry, např. pohledávky výživného, pohledávky náhrady újmy způsobené poškozenému ublížením na zdraví nebo úmyslnými trestnými činy, pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění nebo státní sociální podpory apod. (§ 279 odst. 2 občanského soudního řádu).

²⁰³ Základní částka, jejíž výpočet je stanoven nařízením vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení o nezabavitelných částkách“).

§ 2045 nového občanského zákoníku může být uzavřena nejen mezi zaměstnancem (dlužník) a zaměstnavatelem (věřitel), ale také mezi zaměstnancem a osobu od zaměstnavatele odlišnou (jiná, třetí osoba, která je v pozici věřitele). Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být také uzavřena dohoda k uspokojení závazků zaměstnance podle ustanovení § 1746 odst. 2 nového občanského zákoníku.

Pokud nejde o srážky ze mzdy k uspokojení práva zaměstnavatele, je od 1. ledna 2014 nutné mít k uzavření dohody o srážkách ze mzdy jeho souhlasu *ve všech případech* (dříve tato povinnost neplatila pro uspokojení pohledávek výživného). Zaměstnanec tedy nově nemůže uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy s třetí osobou, aniž by měl předchozí souhlas zaměstnavatele (plátce mzdy), to znamená, že zaměstnavatel o těchto skutečnostech ví dopředu. Nově je upraveno také placení vynaložených nákladů v souvislosti se srážkami ze mzdy. Zatímco původní právní úprava ponechávala placení nákladů výhradně na zaměstnavateli, nová právní úprava omezuje náklady spojené s placením srážek náklady pouze do výše první dohody. Ostatní dohody o srážkách ze mzdy, které má zaměstnavatel současně plnit, jdou k tíži zaměstnance.

Došlo také ke změně horní hranice v otázce přípustné výše sjednaných srážek ze mzdy. Před 1. lednem 2014 nesměly srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele (dohoda o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) činit více než by činily srážky při výkonu rozhodnutí podle občanského soudního řádu. Vedle toho byla zrušena věta druhá § 148 odst. 2 zákoníku práce, která za určitých podmínek umožňovala na základě dohody o srážkách ze mzdy provádění srážek ve větším rozsahu, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí. V současné době (od 1. 1. 2014) lze dluh zajistit dohodou o srážkách ze mzdy pouze do výše nepřesahující polovinu mzdy, platu, odměny z dohod, náhrady mzdy nebo platu. Což ale nekorresponduje s nezměněnými ustanoveními zákoníku práce, konkrétně § 148 odst. 2, a následně s bližšími podmínkami v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu a nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách, o kterých bylo pojednáváno výše. Mohla by tak nastat situace, kdy by podle občanského soudního řádu bylo možno provést

srážku vyšší než je polovina mzdy. V takovém případě by se pravděpodobně uplatnilo ustanovení občanského zákoníku, podle kterého lze provést srážku pouze do výše nepřesahující polovinu mzdy.

U srážek ze mzdy prováděných ve prospěch zaměstnavatele se pořadí řídí dnem, kdy byla dohoda o nich uzavřena a u srážek ze mzdy prováděných na základě dohody mezi zaměstnancem a jinou osobou dnem, kdy byla tato dohoda zaměstnavateli předložena. Provádět srážky ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele k náhradě škody, kterou zaměstnanec zaměstnavateli způsobil a za kterou odpovídá, je možné, ale pouze na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jelikož zaměstnanec nahrazuje škodu, která již vznikla, nejedná se o peněžní postih, ale o kompenzaci škody, kterou zaměstnanec zaměstnavateli způsobil.

Zákoník práce v ustanovení § 147 odst. 3 výslovně uvádí případy, zpravidla v podobě peněžních postihů, kdy zaměstnavatel ve svůj prospěch srážky ze mzdy provádět nemůže, a to:

- za přijetí do zaměstnání,
- ke složení peněžních záruk (kauce) nebo
- k úhradě smluvních pokut.

Spolu s ustanovením § 346b zákoníku práce, který upravuje zákaz jednotlivých peněžních postihů podrobněji, jsou zmíněná ujednání o peněžitých plněních zakázána. Zákonná úprava zaměstnavateli zakazuje ukládat²⁰⁴ peněžní postihy zaměstnanci za porušení povinností, která mu vyplývají ze základního pracovněprávního vztahu. V souvislosti s výkonem práce nesmí zaměstnavatel od zaměstnance vyžadovat ani peněžitou záruku. Požadovat peněžitou záruku (zálohu v podobě kauce), je zcela nepřijatelné, i pokud by ji chtěl zaměstnavatel využívat kupříkladu pro náhradu škody, kterou by mu zaměstnanec mohl způsobil v budoucnu.²⁰⁵ Všechna výše zmíněná jednání zaměstnavatele by byla nejen v rozporu s dotýčnými ustanoveními, ale již se samotnou základní zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

²⁰⁴ Zaměstnavatel nesmí peněžní postihy od zaměstnance ani požadovat.

²⁰⁵ ELIÁŠ, 2014, op. cit., s. 403 a 678.

Na závěr této podkapitoly můžeme velmi zjednodušeně naznačit, v jakém pořadí jsou jednotlivé srážky ze mzdy prováděny:

- daňové povinnosti a zákonné pojištění (tím dostaneme tzv. čistou mzdu, od které se odečte ještě tzv. nezabavitelná částka), následně
- srážky prováděné na základě nařízení výkonu rozhodnutí v pořadí, v jakém byly zaměstnavateli doručeny, nakonec
- na základě více dohod o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle dne jejich uzavření a u ostatních dohod o srážkách ze mzdy v pořadí, v jakém byly zaměstnavateli předloženy.

7.5 Podmínky odměňování mzdou a platem

Oba systémy odměňování práce, v režimu mzdy i v režimu platu, připouští v tomto ohledu smluvním stranám jiný rozsah smluvní volnosti, jelikož právní úprava odměňování v režimu mzdy obsahuje pouze minimum kogentních ustanovení a naopak právní úprava odměňování v režimu platu má až na drobné výjimky v podstatě kogentní charakter.

U zaměstnavatelů, kteří odměňují v režimu mzdy, může být mzda *sjednána* ve smlouvě, *stanovena* vnitřním předpisem nebo *určena* mzdovým výměrem.²⁰⁶ Mzda může být sjednána v pracovní, kolektivní nebo jiné smlouvě, např. dohoda o mzdě nebo tzv. manažerská smlouva. Dále může zaměstnavatel mzdu jednostranně stanovit vnitřním mzdovým předpisem nebo ji určit mzdovým výměrem.

Zaměstnavatel má dle ustanovení § 113 odst. 3 zákoníku práce zákonnou povinnost sjednat, stanovit nebo určit mzdu ještě před samotným začátkem výkonu práce, za který mu má být mzda poskytnuta. Neobsahuje-li smlouva (pracovní či jiná) nebo vnitřní předpis údaje o způsobu odměňování a o termínu a místě výplaty mzdy, má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, a to nejpozději v den jeho nástupu do práce. Smluvně sjednaná mzda může být změněna pouze na základě dohody smluvních stran, tedy zaměstnavatele a zaměstnance. Mzdu, kterou zaměstnavatel jednostranně stanoví ve vnitřním předpise či určí mzdovým výměrem, může také jednostranně měnit. Proto je zaměstnavatel povinen

²⁰⁶ Ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce.

zaměstnanci změny skutečností uvedených ve vnitřním předpise nebo mzdovém výměru oznámit písemně nejpozději v den nabytí jejich účinnosti. Je nutné, aby byly zmíněné dokumenty pro zaměstnance nejen srozumitelné, ale také aby je akceptovali jako spravedlivé.

Dle ustanovení § 114 odst. 3 zákoníku práce je také možno sjednat mzdu s *přihlédnutím ke případné práci přesčas*²⁰⁷, pokud je současně sjednán rozsah práce přesčas, avšak maximálně 150 hodin za kalendářní rok, příp. v mezích celkového rozsahu práce přesčas dle § 93 odst. 4 zákoníku práce u vedoucích zaměstnanců. Tato možnost byla do zákoníku práce zakotvena s účinností od 1. ledna 2012.

V souvislosti s již zmíněným hlavním principem autonomie vůle nového občanského zákoníku a jeho modifikací pro oblast odměňování v pracovním právu je v režimu mzdy upřednostňována smluvní svoboda (zákoník práce obsahuje pouze několik kogentních ustanovení stanovujících nejvyšší přípustné limity mzdy²⁰⁸), zatímco v režimu platu je smluvní svoboda zredukována na minimum (právní úprava je téměř plně kogentní). V režimu mzdy, i přes upřednostnění smluvní svobody (sjednání mzdy v pracovní nebo jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), zakotvuje právní úprava i další možnosti vytyčení výše mzdy. Mzda může být také *sjednána v kolektivní smlouvě*, kterou za zaměstnance uzavírá se zaměstnavatelem odborová organizace.²⁰⁹ Účelem kolektivní smlouvy je upravovat tato práva a oprávněné zájmy zaměstnanců nad rámec stanovený zákonem. Odborová organizace, jakožto představitel všech zaměstnanců, hájí jejich hospodářské a sociální zájmy.²¹⁰ Takže autonomie vůle zaměstnance zde není příliš dotčena.

Dále mohou být mzdová práva *stanovena vnitřním předpisem*, což je písemný interní jednostranný dokument vydávaný zaměstnavatelem, který může zakládat práva (mzdová, platová nebo ostatní práva v pracovněprávních vztazích), z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji než zákoník práce.

²⁰⁷ Pokud je sjednána mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas, nepřísluší již zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno dle ustanovení § 114 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

²⁰⁸ Maximální přípustné limity právní úprava pro mzdy nestanovuje.

²⁰⁹ Ustanovení § 22 zákoníku práce.

²¹⁰ Usnesení Krajského soudu Praha ze dne 19. 3. 2003, sp. zn. 30 Co 116/2003. In: *ASPI verze 2014* [právní informační systém]. Wolters Kluwer, a. s. [cit. 2. 9. 2014].

Vnitřní předpis je závazný jak pro zaměstnavatele, tak pro všechny jeho zaměstnance. Obsah vnitřního předpisu musí být v souladu s právními předpisy, jinak by byl zcela nebo v dotčené části neplatný. Vnitřní předpis, který se týká odměňování, může být vydán na dobu určitou, kratší než jeden rok (aby mohl zaměstnavatel flexibilně reagovat na případné změny).²¹¹ Zaměstnavatel může vydat vnitřní mzdový předpis, i pokud u něj působí odborová organizace a aniž by k tomu potřeboval její souhlas.²¹² Vnitřní předpisy lze vnímat jako tzv. lokální prameny práva („prameny práva“ pro všechny zaměstnance konkrétního zaměstnavatele).²¹³ V neposlední řadě, pokud není mzda sjednána v pracovní či jiné smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem, musí zaměstnavatel jednostranně písemně *určit* mzdu *mzdovým výměrem*, který je vydáván jednotlivým zaměstnancům. Běžnou praxí je také vydávání mzdového výměru jednotlivým zaměstnancům z důvodu konkretizace mezd sjednaných v kolektivní smlouvě nebo stanovených vnitřním mzdovým předpisem.

Problematika jednostranně vydávaných dokumentů zaměstnavatelem obsahuje určitá úskalí. Na jednu stranu zaměstnavatel svým jednáním jednostranně zasahuje do autonomie vůle zaměstnance. Na druhou stranu zaměstnavatel pouze chrání své právo vlastnit majetek (základní vlastnické právo), zakotvené v Listině v čl. 11 odst. 1.²¹⁴ Do jaké míry je třeba zmíněnou kolizi vyvažovat pomocí právní úpravy, zůstává i nadále otázkou.

Platná právní úprava odměňování zaměstnance v režimu platu je téměř plně kogentní, což potvrzuje i ustanovení § 122 odst. 1 zákoníku práce, které stanovuje, že zaměstnanci plat jednostranně *určuje* zaměstnavatel podle zákoníku práce, prováděcích právních předpisů v podobě nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, případně vnitřního předpisu. Zákon zaměstnavateli neumožňuje určit plat jiným způsobem, v jiném složení nebo

²¹¹ Vnitřní předpis, který odměňování neupravuje, musí být vydán nejméně na dobu jednoho roku. Srov. ustanovení § 305 odst. 2 zákoníku práce.

²¹² Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. In: *ASPI verze 2014* [právní informační systém]. Wolters Kluwer, a. s. [cit. 2. 9. 2014].

²¹³ GALVAS, 2012, op. cit., s. 50.

²¹⁴ KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, 1019 s., s. 684.

v jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydávané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákony jinak (např. v případě poslanců nebo senátorů).

V kogentní právní úpravě odměňování platem existují také výjimky. Zaměstnavatel disponuje možností určit zaměstnanci platový tarif v širší spektra příslušné platové třídy. Vedle toho má zaměstnavatel od 1. 1. 2012 dle ustanovení § 122 odst. 2 zákoníku práce možnost sjednat *smluvní plat* pevnou měsíční částkou se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy. Smluvní plat nesmí opomenout žádné z hledisek, podle kterých jsou stanoveny jednotlivé složky platu, na které by jinak vzniklo zaměstnanci právo nebo které by mohl zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Ke smluvnímu platu pak již zaměstnanci nepřísluší žádná další nadtarifní platová složka. Poskytování odměny dle § 134 zákoníku práce a cílové odměny dle § 134a zákoníku práce tím není dotčeno. Na náležitosti obsahu smlouvy o smluvním platu se přiměřeně použije ustanovení § 136 upravující platový výměr.

Zaměstnanci, který je odměňován v režimu platu, náleží dle § 123 zákoníku práce platový tarif (zaokrouhlen nahoru na celé desetikoruny), který je stanoven pro konkrétní platovou třídu a platový stupeň, do nichž je zaměstnanec zařazen zaměstnavatelem. Platový tarif je vymezen v 16 platových třídách, z nichž se každá dále člení na platové stupně. Do konkrétní platové třídy zařadí zaměstnavatel zaměstnance dle druhu práce, který má zaměstnanec sjednan v pracovní smlouvě, a v mezích takto sjednaného druhu práce pokud jde o nejnáročnější práce, které může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat. Vedoucího zaměstnance zařadí zaměstnavatel do konkrétní platové třídy dle nejnáročnějších prací, u kterých řídí jejich výkon nebo které sám vykonává. Do konkrétního platového stupně (v rámci příslušné platové třídy) zařadí zaměstnavatel zaměstnance na základě započitatelné praxe. Za započitatelnou praxi pro účely zařazení do platového stupně považujeme dobu dosažené praxe, dobu péče o dítě, resp. děti, dobu výkonu základní nebo náhradní vojenské služby a dobu výkonu civilní služby.²¹⁵

²¹⁵ Blíže k historickému vývoji vojenské služby například viz Historie základní vojenské služby v českých zemích. *Army.cz*[online] [cit. 27. 8. 2014]. Dostupné z: <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=3895>

V současné době jsou předpisy vydanými k provedení zákoníku práce podle ustanovení § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 (výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí) a § 129 odst. 2 (výše tzv. zvláštního příplatku) zejména:

- nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů a
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Konkrétní práce ve veřejných službách a správě jsou nařízením vlády²¹⁶ *zařazeny do jednotlivých platových tříd (tzv. katalog prací)* v souladu s jejich charakteristikami. Charakteristiky všech těchto 16 platových tříd jsou odstupňované v příloze k zákoníku práce podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Katalog prací obsahuje seznam povolání a rozpětí platových tříd, například lesník je zařazen do platové třídy 2-7 nebo interní auditor do platové třídy 10-13 atd.

Jako tzv. *potřebné vzdělání* neboli kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd, stanovuje nařízení vlády²¹⁷ například pro 1. platovou třídu základní vzdělání, pro 5. platovou třídu střední vzdělání s výučním listem, pro 7. a 8. platovou třídu střední vzdělání s maturitní zkouškou, pro 10. platovou třídu minimálně vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání nebo pro 13. až 16. platovou třídu pouze vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu. Nicméně ani dosažení potřebného vzdělání nemůže nahradit nezbytné zvláštní kvalifikační předpoklady pro výkon určitých povolání (např. získání odborné způsobilosti k výkonu povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta, získání odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost k výkonu činnosti pedagogického pracovníka). Dále stanovuje nařízení vlády *způsob, jakým budou zaměstnanci do jednotlivých platových tříd zařazováni*, konkrétně dle nejnáročnější práce, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat (v mezích druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě), pokud v této platové třídě splňuje zaměstnanec potřebné vzdělání. *Blíže podmínky pro vyměření započítatelné praxe*, resp. rozsah možného

²¹⁶ Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁷ Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

započtení, je v nařízení vlády blíže popsán v ustanovení § 4. Nařízení vlády stanovuje také *stupnici platových tarifů* podle platových tříd a platových stupňů pro příslušný kalendářní rok. V neposlední řadě vyčleňuje nařízení vlády v § 5 odst. 2 až 5 konkrétní *okruhy zaměstnanců* (např. zaměstnanci státu v Akademii věd České republiky, lékaři nebo pedagogičtí pracovníci), *kteřým přísluší platové tarify stanovené podle samostatných stupnic platových tarifů*, které jsou uvedené v jednotlivých přílohách tohoto nařízení.

K určenému platovému tarifu přísluší zaměstnanci nadtarifní platová složka ve formě zákonných příplatků a odměn (viz výše).

Zaměstnavatel odměňující své zaměstnance v režimu platu je povinen vydat zaměstnanci písemný platový výměr nejpozději v den nástupu do práce.²¹⁸ Obsahové náležitosti platového výměru jsou podle ustanovení § 136 odst. 2 zákoníku práce alespoň:

- údaje o platové třídě a údaje o platovém stupni, do kterých je zaměstnanec zařazen,
- údaje o výši platového tarifu,
- údaje o ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složkách platu,
- údaje o termínu a místě výplaty platu, nejsou-li obsaženy ve smlouvě (pracovní, jiné, kolektivní) nebo vnitřním předpisu.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci písemně oznámit změnu některé ze skutečností uvedených v platovém výměru, včetně důvodu této změny, nejpozději v den nabytí její účinnosti.

Právní úprava poskytuje zaměstnavatelům odměňujícím zaměstnance v režimu platu v ustanovení § 127 zákoníku práce od 1. ledna 2012 tři metody *odměňování práce přesčas*. Běžným, řadovým zaměstnancům přísluší odměna za práci přesčas v podobě platu a příplatku v minimální výši 25 % průměrného hodinového výdělku (příp. 50 % ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu), pokud se nedohodli na poskytnutí náhradního volna. Zaměstnanci, kterým přísluší příplatek za vedení podle § 124 zákoníku práce, mají plat již určen i s přihlédnutím k případné práci přesčas (v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce). To ale neplatí pro práci přesčas, která je konaná v noci (mezi 22. a 6. hodinou), v den pracovního klidu nebo v době pracovní

²¹⁸ Zmíněnou povinnost nemá zaměstnavatel, který se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy sjednal smluvní plat.

pohotovosti. Za takovou práci přesčas nebo překročí-li zaměstnanec hranici 150 hodin za kalendářní rok, mu příplatek k platu nebo náhradní volno přísluší. Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky státu, je již plat stanoven s přihlédnutím k veškeré práci přesčas. Nepřísluší mu tedy již navíc, stejně jako zaměstnancům odměňovaným smluvním platem, příplatek ani náhradní volno.

7.6 Mzdové formy

Mzdové formy rozlišujeme na základní a doplňkové. Základní mzdová forma tvoří základní (tarifní) složku celkové mzdy zaměstnance. Pohyblivou (nadtarifní) složku celkové mzdy zaměstnance tvoří většinou nenároková doplňková mzdová forma. Tato další nadtarifní složka zahrnuje zpravidla prémie, odměny, příplatky (povinné a nepovinné; viz výše), další doplňkové mzdové formy (13. plat, 14. plat, roční podíly na hospodářském výsledku).²¹⁹

Za základní druhy mzdových forem považujeme mzdu:

- časovou,
- úkolovou,
- podílovou.

Zaměstnavateli, který své zaměstnance odměňuje v režimu *platu*, je k dispozici pouze druh mzdové formy časové (konkrétně měsíční časová mzda). Zatímco zaměstnavatel, který své zaměstnance odměňuje v režimu *mzdy*, může využívat všechny druhy mzdových forem, ba dokonce je vzájemně kombinovat.

7.6.1 Časová mzda

Časová mzda je, jak vyplývá ze samotného názvu, přímo úměrná odpracované době. Její výpočet se tedy (zjednodušeně řečeno) odvíjí od časového úseku, po který zaměstnanec vykonává práci. V praxi se jedná o nejpoužívanější základní mzdovou formu. Odměňování zaměstnance prostřednictvím časové mzdy je využitelné všude tam, kde je žádoucím posuzovacím měřítkem doba výkonu práce, kde výkon práce vyžaduje preciznost nebo závisí na chodu strojních zařízení. Zásadní slabinou časové mzdy je nedostatek

²¹⁹ GALVAS, GREGOROVÁ, HRABCOVÁ, 2010, op. cit., s. 162, nebo BĚLINA, 2010, op. cit., s. 297-298.

jakékoli motivace na množství a kvalitu zhotovovaných výrobků nebo prováděných výkonů. K odstranění tohoto nedostatku se proto využívají další motivační nástroje zejména v podobě nadtarifních mzdových složek (prémie, odměny atd.) Zaměstnavatel může vypočítávat základní složku mzdy pomocí časové mzdy *hodinové*, která má stanoveny hodinové mzdové tarify, anebo *měsíční*, která má stanoveny měsíční mzdové tarify. Výsledek získá součinem odpovídajícího mzdového tarifu a skutečně odpracovaného času za určité období (např. hodina, směna, měsíc).²²⁰

7.6.2 Úkolová mzda

Dalším základním druhem mzdové formy, který může uplatnit pouze zaměstnavatel odměňující v režimu mzdy, je mzda úkolová. Úkolová mzda je přímo úměrná počtu provedených pracovních úkolů (neboli pracovních operací), tzn. vyhotovených výrobků nebo uskutečněných výkonů. Odměňování zaměstnanců úkolovou mzdou se realizuje zpravidla na pracovišti, kde jsou stanoveny výkonové normy (tzn. normy času, případně od nich odvozené normy množství²²¹), které spadají pod normy spotřeby práce, a kde jsou zajištěny technickoorganizační podmínky výrobního procesu.²²² Využívá se především v provozech, kde se zohledňuje kvantita, tedy množství realizovaných výrobků a výkonů, ale nikoli už tak jejich kvalita. Tuto absenci motivace na kvalitu vyrovnává zaměstnavatel zpravidla pomocí nadtarifních složek mzdy v podobě prémie, odměn apod.

Zákoník práce poskytuje v souvislosti s ustanovením § 300 zaměstnavateli možnost určit množství požadované práce a pracovní tempo, pro potřeby své společnosti, *normou spotřeby práce*, jde o tzv. normování práce. Pokud se zaměstnavatel rozhodne této možnosti využít, musí vzít v potaz nejen fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, které nejsou neomezené²²³, ale také předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

²²⁰ TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008, s. 255-256.

²²¹ Velmi zjednodušeně řečeno, norma času určuje, kolik času je potřeba na splnění pracovní operace (např. 15 minut na 1 kus). Norma množství je potom údaj odvozený od normy času a určuje, kolik pracovních operací má být splněno za určitý čas (např. 4 kusy za 1 hodinu).

²²² TOMŠÍ, 2008, op. cit., s. 256-257.

²²³ Blíže viz BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 760.

(část pátá zákoníku práce a řada prováděcích předpisů) a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech (zejména přestávka v práci na jídlo a oddech a bezpečnostní přestávka, pokud na ni má zaměstnanec právo dle zvláštních právních předpisů). Chce-li zaměstnavatel zavést normu spotřeby práce, musí tak učinit před zahájením výkonu práce. Normu spotřeby práce tedy nelze zpětně měnit. Zavedení, případně změnu, normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel po předchozím projednání s odborovou organizací (pokud již není norma spotřeby práce sjednána v kolektivní smlouvě). Lze tedy dovodit, že pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, nefiguruje zde ani potřeba předchozího projednání. Zrušení normy spotřeby práce zákoník práce nijak neupravuje, lze tudíž vyvodit, že normu spotřeby práce může zaměstnavatel zrušit z jakéhokoli důvodu (např. nevyhovuje potřebám jeho společnosti), bez předchozího projednání s odborovou organizací.

U úkolové mzdy je důležité, aby zaměstnanec mohl toto množství regulovat přímo, a to konkrétně zvyšováním nebo snižováním svého pracovního úsilí. Množství pracovních operací (stanovený žádoucí počet vykonaných pracovních operací) a normovaný čas (stanovený žádoucí čas, po který by měla konkrétní činnost nebo pracovní operace trvat) jsou stěžejními ukazateli, využívanými pro výpočet úkolové mzdy. Výkon sledovaných pracovních operací bývá předem určen časem, tzv. mzda za normohodiny, anebo množstvím, tzv. mzda za kusy. *Mzda za normohodiny*²²⁴ se vypočítá jako součin stanoveného normovaného času a mzdového tarifu. Mzdový tarif (znám také pod názvem mzdová sazba) lze sestavit zpravidla dle složitosti a namáhavosti práce a rozčlenit do několika stupňů. Zaměstnanci přísluší vyšší mzda, pokud plní v rámci stanoveného normovaného času více, a naopak nižší mzda, pokud plní méně. *Mzda za kusy*²²⁵ se vypočítá jako součin počtu stanovených jednotek množství a úkolové sazby. Úkolová sazba představuje součin normovaného času potřebného na výrobu jedné jednotky množství (kolik času je potřeba na výrobu jednoho kusu, tzv. norma času) a mzdové sazby.²²⁶ Obecně by se dalo říci, že čím rychleji zaměstnanec pracovní operaci vykoná (tj. čím kratší dobu na vykonání pracovní operace potřebuje), tím by měla být větší jeho výsledná mzda.

²²⁴ K výpočtu lze využít také vteřiny, minuty atd.

²²⁵ Místo kusů lze využít také např. kilogramy, pracovní operace apod.

²²⁶ TOMŠÍ, 2008, op. cit., s. 256-257.

Úkolovou mzdu lze dělit dle řady kritérií, například na individuální a kolektivní, přímou a nepřímou nebo diferencovanou a nediferencovanou. Z uvedeného je nejčastější dělení na úkolovou mzdu *individuální*, která se váže na výsledky každého jednoho zaměstnance samostatně, a *kolektivní*, která se vztahuje na výsledky celého kolektivu. Kolektivní úkolová mzda se dále člení podle toho, zda má kolektiv zaměstnanců počet členů volný, tedy podíl na úkolové mzdě klesá s narůstajícím počtem zaměstnanců, kteří se na pracovní operaci podílejí, anebo přesně stanovený, kde je úkolová mzda rozdělována dle míry podílu konkrétního zaměstnance na pracovní operaci. V souvislosti s úkolovou mzdou se také někdy objevuje pojem *akordní mzda*, což je typ úkolové mzdy používané při pracích většího rozsahu (např. ve stavebnictví). Jednotlivci nebo kolektivu je udělen úkol s pevně stanovenou odměnou (do mzdy se započítávají i případné příplatky a další odměny) a termínem pro jeho dokončení.²²⁷

7.6.3 Podílová mzda

Podílová mzda se stanovuje součinem procentní sazby a příslušného hodnotového ukazatele, jakým je zisk nebo tržba z prodeje zboží nebo poskytování služeb, které bylo dosaženo v určitém předem stanoveném období (zpravidla za jeden měsíc). Výše příslušného hodnotového ukazatele se uvádí v penězích. Pro zaměstnavatele může být stanovení podílové procentní sazby problematické, jelikož podílovou sazbu musí určit předem (výpočet vychází z předpokládaného měsíčního příslušného hodnotového ukazatele a z předpokládaného měsíčního výdělku zaměstnance)²²⁸, ale současně nesmí porušit princip spravedlivé odměny za práci.

Formu odměňování zaměstnance podílovou mzdou může (stejně jako u úkolové mzdy) zvolit pouze zaměstnavatel odměňující své zaměstnance v režimu mzdy. Uplatňuje se především v maloobchodě a velkoobchodě. Aby nedocházelo k porušení základní zásady spravedlivé odměny za práci, je nutné, aby byly jednotlivé provozy plynule zásobovány nabízeným zbožím, a to v množství, které odpovídá poptávce.²²⁹ Zaměstnanec je v tomto

²²⁷ MUŠKA, František a kol. *Pracovní doba a odměňování v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 63-64.

²²⁸ TOMŠÍ, 2008, op. cit., s. 258.

²²⁹ GALVAS, 2012, op. cit., s. 448-449.

případě motivován nejen k dosahování co největších výkonů, ale také k dodržení co nejvyššího standardu kvality (jelikož zákazník často vsadí na jistotu a vrací se tam, kde byl se zbožím nebo službami spokojen). V souvislosti s podílovou mzdou se také objevuje jedna z jejích typů v podobě tzv. *provizní mzdy*, kdy má zaměstnanec větší míru volnosti (např. obchodní zástupce) a jako mzdu si přímo ponechá pevně stanovenou nebo procentuálně vyjádřenou část zisku nebo tržby.²³⁰

V neposlední řadě je třeba se zmínit o tzv. smíšené mzdě, která v sobě spojuje dvě základní mzdové složky v rozdílném nebo rovnocenném procentuální složení. Jde o spojení mzdové formy časové, která dává celkové mzdě zaměstnance jasně stanovený pevný základ, tzv. fixní část, se mzdovou formou úkolovou nebo podílovou, které v tomto případě působí motivačně, tzv. pohyblivá část (zaměstnavatel tedy nepotřebuje k tomuto účelu využívat doplňkové mzdové formy). Tato mzdová forma se uplatňuje zejména v obchodě a službách (zaměstnanec neovlivní čekání na zákazníka).²³¹

Vhodná volba některé základní mzdové formy, případně jejich vzájemná kombinace, může spolu s využitím patřičných doplňkových mzdových forem představovat v rukou zaměstnavatele jeden z nejsilnějších motivačních nástrojů využívaných především pro zefektivnění práce zaměstnance, a tím i k celkovému řízení pracovního procesu.

7.6.4 Doplňkové mzdové formy

Zaměstnavatel zahrnuje doplňkové mzdové formy zpravidla do *vnitřních mzdových předpisů* nebo *kolektivní smlouvy*, především kvůli dodržení své povinnosti zakotvené v zákoníku práce²³², a to seznámit, příp. písemně oznámit, zaměstnanci údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty odměny a dále o změně některé z těchto skutečností před začátkem výkonu práce, za který bude odměna poskytována. S tím je propojena i zákonná povinnost zaměstnavatele zakotvená v ustanovení § 31 zákoníku práce, a to

²³⁰ TOMŠÍ, 2008, op. cit., s. 259.

²³¹ MUŠKA, 2005, op. cit., s. 65.

²³² Ustanovení § 31, § 113 odst. 3, § 113 odst. 4, § 122 odst. 2 a § 136 odst. 2 zákoníku práce.

seznámit fyzickou osobu, která se u zaměstnavatele uchází o práci, také s podmínkami odměňování, za nichž má práci vykonávat, před uzavřením pracovní smlouvy.

Další možností je seznámit s příslušnými údaji každého zaměstnance jednotlivě prostřednictvím *pracovní nebo jiné smlouvy* nebo *písemným mzdovým výměrem*. I tak musí být dodržena povinnost sdělení daných údajů před začátkem výkonu práce, za kterou má odměna příslušet. Z důvodu administrativní náročnosti tohoto procesu (například u podniku čítajícího řádově stovky zaměstnanců) se v praxi využívá spíše shora popsany postup - vnitřní mzdový předpis nebo kolektivní smlouva. Jejich nespornou výhodou je schopnost postihnout větší množství zaměstnanců.

Nadtarifní mzdové složky jsou většinou nenárokové. Dle zamýšleného cíle rozlišujeme zpravidla prémie, odměny, příplatky (povinné a nepovinné; viz výše), další doplňkové mzdové formy (13. plat, 14. plat, roční podíl na hospodářském výsledku apod.). Formou *prémii* lze odměňovat pouze zaměstnance odměňované mzdou (a to bez omezení). Zaměstnavatel zakotvuje poskytování prémie, vč. konkrétních prémieových ukazatelů, podmínek a přesné výše, ve vnitřním mzdovém předpise. Splní-li zaměstnanec stanovené prémieové ukazatele, má na poskytnutí prémie zákonný nárok. *Odměny* v smyslu nadtarifní mzdové složky tento režim zpravidla nemají (výjimku tvoří cílové odměny). Pokud tedy nejsou předem vypsány podmínky pro jejich získání, nemá na ně zaměstnanec nárok, ale vyplácí se po výkonu práce na základě subjektivního ohodnocení nadřazeným zaměstnancem. Dalšími doplňkovými mzdovými formami (13. plat, 14. plat, roční podíl na hospodářském výsledku apod.) mohou být opět odměňování pouze zaměstnance odměňování mzdou. Jelikož nemají obecnou právní úpravu, jsou podmínky pro jejich poskytování obvykle zakotveny v kolektivní smlouvě nebo vnitřním mzdovém předpise.²³³

Zaměstnavatel může zaměstnanci přiznat doplňkovou mzdovou formu s ohledem na splnění náležitého ukazatele nebo kritéria. Ukazatele rozlišujeme na *měřitelné*, tedy takové, které lze vyjádřit číslem či procentem, a *hodnotitelné*, které závisí zpravidla na posouzení vedoucích zaměstnanců nebo zaměstnavatele.

²³³ BĚLINA, 2010, op. cit., s. 297-298.

7.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Odměňování za práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr požívá v některých oblastech stejné právní ochrany jako odměňování práce vykonávané v pracovním poměru, např. minimální mzda nebo neoprávněné srážky.²³⁴ Nicméně právní úpravy odměňování, která se vztahuje na pracovní poměr, se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v souvislosti s ustanovením § 77 zákoníku práce nepoužije (s výjimkou minimální mzdy). Konkrétní výše odměny a bližší podmínky pro poskytování odměny se na základě kogentního ustanovení § 138 zákoníku práce sjednává písemně přímo v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti (zaměstnanci tedy budou příslušet pouze složky odměny, které budou sjednány v některé z těchto dohod). I při sjednávání odměny v některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr musí mít zaměstnavatel na paměti již zmiňovaný princip spravedlivé odměny a základní zásady pracovněprávních vztahů, které jsou zakotveny v ustanovení § 1a zákoníku práce, včetně zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Na zaměstnance odměňované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje ustanovení o minimální mzdě (ale ustanovení o zaručené mzdě nikoli).²³⁵

Konkrétní výši odměny, resp. všechny složky celkové odměny, si musí zaměstnavatel a zaměstnanec sjednat v některé z dohod. Z povahy věci ale také vyplývá, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout nad dohodnutý rámec například mimořádnou odměnu. Představme si situaci, kdy u konkrétního zaměstnavatele pracují dva zaměstnanci - jeden z nich je v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti) a druhý je v pracovním poměru. Oba zaměstnanci mají sjednaný stejný druh práce (jeden v dohodě a druhý v pracovní smlouvě) a oba mají pro její výkon stejné předpoklady (vzdělání, znalosti a dovednosti, praxe apod.). Může zaměstnavatel s prvním zaměstnancem sjednat v dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti vyšší odměnu než se zaměstnancem

²³⁴ GALVAS, 2012, op. cit., s. 472.

²³⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 741 s., s. 257 a 260-261.

v pracovní smlouvě? Rozdílnou výši odměny zde zaměstnavatel zdůvodňuje zejména kompenzací zákonných příplatků zaměstnance odměňovaného na základě některé z dohod. Je tedy nasnadě zamyslet se, do jaké míry, příp. zda vůbec, porušuje zaměstnavatel zásadu rovného zacházení, protože i při odměňování by měl ke všem svým zaměstnancům přistupovat stejně. Nebo jestli zaměstnavatel pouze neuplatňuje svoji povinnost dohodnout se zaměstnancem všechny složky odměny v některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

7.8 Konto pracovní doby a odměňování

Konto pracovní doby²³⁶ představuje specifický způsob rozvržení pracovní doby, který může být u zaměstnavatele zaveden pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem (nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace). Konto pracovní doby nesmí být použito u zaměstnanců odměňovaných platem. Blíže se kontem pracovní doby zabýváme v kapitole o pracovní době.

Zavede-li zaměstnavatel konto pracovní doby, má v souvislosti s ustanoveními § 87 a § 120 odst. 1 zákoníku práce povinnost vést zaměstnancův účet pracovní doby, na kterém vykazuje stanovenou týdenní pracovní dobu, její rozvrh a odpracovanou pracovní dobu a účet mzdy, na kterém vykazuje jeho stálou mzdu (tj. mzdu ve stálé měsíční výši) a mzdu skutečně dosaženou. Zaměstnanci přísluší ve vyrovnávacím období²³⁷ za jednotlivé kalendářní měsíce stálá mzda (sjednaná v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem), která nesmí být nižší než 80 % zaměstnancova průměrného výdělku. Vedle toho došlo, s účinností od 1. ledna 2012, ke zvýšení stálé mzdy, která nesmí být nižší než 85 % zaměstnancova průměrného výdělku, pokud se v kontu pracovní doby uplatní postup dle ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce.²³⁸ Stálou mzdu poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou v příslušném kalendářním měsíci. I pokud zaměstnavatel pracovní dobu v příslušném kalendářním měsíci nerozvrhne, poskytne

²³⁶ Viz ustanovení § 86 zákoníku práce.

²³⁷ Blíže viz § 86 odst. 3 a § 87 odst. 3 zákoníku práce.

²³⁸ VYSOKAJOVÁ, 2012, op. cit., s. 277.

zaměstnanci stálou mzdu v plné výši. Stálá mzda ale zaměstnanci nepřísluší, pokud zaměstnavatel pracovní dobu v příslušném kalendářním měsíci rozvrhne, ale zaměstnanec nepracuje, např. z důvodu nemoci.

Z toho vyplývá, že zaměstnanci přísluší za vyrovnávací období mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Pokud je po uplynutí vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru souhrn práv na skutečně dosaženou mzdu vyšší než součet vyplacených stálých mezd, přísluší zaměstnanci doplatek ve výši tohoto rozdílu. V opačném případě, tj. souhrn práv na skutečně dosaženou mzdu je nižší než součet vyplacených stálých mezd, není zaměstnanec povinen vzniklý přeplatek zaměstnanci vrátit.

7.9 Průměrný výdělek

Institut průměrného výděлку je v základních pracovněprávních vztazích hojně používán, především i z důvodu, že pracuje se skutečně dosaženými příjmy zaměstnance.²³⁹ Využití nachází v mnoha oblastech, zmínit lze například překážky v práci a dovolenou (náhrada mzdy nebo platu), odstupné, příplatky ke mzdě nebo náhradu škody.

Průměrný výdělek upravuje zákoník práce v části třinácté (společná ustanovení) v ustanoveních § 351-362. Při jeho zjišťování musí být postupováno výhradně v mezích těchto ustanovení.

Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý hodinový výdělek, není-li stanoveno jinak.²⁴⁰ Zaměstnavatel zjišťuje průměrný výdělek k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období konkrétně ze zaměstnancovy hrubé mzdy zúčtované mu k výplatě a odpracované doby, tzn. z doby, za kterou zaměstnanci přísluší mzda, v rozhodném období. Je-li zúčtována mzda za práci přesčas ve smyslu ustanovení § 114 odst. 2 nebo § 127 odst. 2 zákoníku práce v jiném rozhodném období než ve kterém byla práce vykonána, zahrnují se do odpracované doby i tyto hodiny práce přesčas, za kterou je mzda poskytnuta. Za rozhodné období se považuje předchozí kalendářní čtvrtletí. Zaměstnavatel tedy zjišťuje průměrný výdělek

²³⁹ GALVAS, 2012, op. cit., s. 473-474.

²⁴⁰ Pokud bychom chtěli zjistit průměrný hrubý, případně čistý, měsíční výdělek, využijeme pro přepočítání průměrného hodinového výděлку postup zakotvený v ustanovení § 356 odst. 2 a 3 ZP.

1. ledna, 1. dubna, 1. července a 1. října. Pokud je ale uplatněno konto pracovní doby ve smyslu ustanovení § 86 a 87 zákoníku práce, považuje se za rozhodné období předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.

Vznikne-li pracovněprávní vztah v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí, považuje se za rozhodné období doba od vzniku pracovněprávního poměru do konce kalendářního čtvrtletí. Pokud ale zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje minimálně 21 dnů (například zaměstnankyně neodpracuje v rozhodném období ani jednu hodinu z důvodu rizikového těhotenství²⁴¹), využije se institut tzv. pravděpodobného výdělku. Zaměstnavatel zjišťuje pravděpodobný výdělek ze zaměstnancovy hrubé mzdy, které dosáhl, případně které by zřejmě dosáhl, od počátku rozhodného období. Současně se při zjišťování pravděpodobného výdělku přihlíží k obvyklé výši jednotlivých mzdových složek zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Pokud má zaměstnanec nižší průměrný výdělek než je stanovená minimální mzda, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, ve kterém vznikla potřeba uplatnit průměrný výdělek, bude průměrný výdělek zvýšen na úroveň odpovídající minimální mzdě. Totéž platí i pro pravděpodobný výdělek. Jestliže vykonává zaměstnanec práci ve více souběžných základních pracovněprávních vztazích u téhož zaměstnavatele, zjišťuje se u nich průměrný výdělek odděleně.

7.10 Závěr

Cílem kapitoly bylo ukázat nejen vzájemné souvislosti právní úpravy odměňování, ale také blíže rozebrat a začlenit nové instituty, které s sebou doprovodná novela od 1. ledna 2014 přináší. V této souvislosti jsme se blíže zabývali principem autonomie vůle a jeho realizací ve sféře odměňování. Dále jsme se věnovali nově začleněnému ustanovení § 144a do zákoníku práce, který ve sféře odměňování upravuje zákaz postoupení určitých práv, zákaz

²⁴¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2014, s. 89.

použití určitých práv k zajištění dluhu nebo podmínky započtení pohledávek. A v neposlední řadě jsme se zaobírali také srážkami ze mzdy, zejména novým pojetím dohod o srážkách ze mzdy.

Pracovní právo zaujímá v českém právním řádu své specifické místo, především z důvodu patrného těsného vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Odměna za vykonanou práci představuje nejen hlavní důvod, proč zaměstnanec vstupuje do základního pracovněprávního vztahu, ale také silný motivační nástroj, jehož prostřednictvím může zaměstnavatel řídit pracovní proces.

8 NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK A KOLEKTIVNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Rekodifikace soukromého práva provedená k 1. lednu 2014 se nedotýká jen samotného postavení fyzické osoby, jako občana; souseda; manžela; rodiče; podnikatele apod., či v případě námi dotčené pracovněprávní problematiky zaměstnavatele, resp. zaměstnance. V pracovněprávní rovině působí důsledky rekodifikace i na osobu – zaměstnance, či zaměstnavatele – v souvislosti s kolektivním pracovním právem, tj. např. jako stranu sociálního dialogu (zaměstnavatele nebo zástupce zaměstnanců), kolektivního vyjednávání, benefitáře práv plynoucích z kolektivní smlouvy či člena odborové organizace.

Kolektivní pracovní právo (obecně „právo kolektivní smlouvy“) spolupůsobí na utváření pracovních podmínek vedle individuálního pracovního práva (obecně „právo pracovní smlouvy“). K stanovení a úpravě pracovních podmínek u zaměstnavatele nedochází pouze prostřednictvím individuálních dohod zaměstnavatele se zaměstnancem, popř. individuálním příkazem v rámci dispoziční pravomoci zaměstnavatele vůči konkrétnímu zaměstnanci (např. pracovním pokynem či změnou náplně práce), ale rovněž prostřednictvím prostředků hromadné úpravy pracovních podmínek jako vnitřní předpis (jednostranné právní jednání), resp. a především pomocí kolektivní smlouvy (jako dvoustranného právního jednání – dohody, uzavřené mezi smluvními partnery, tedy odborovou organizací a zástupcem zaměstnanců).

Rekodifikace soukromého práva provedla změny, které se bytostně dotýkají i kolektivního pracovního práva. Příkladem uvažujme např. novou úpravu statusových otázek. Ta se dotýká postavení fyzické osoby jako zaměstnavatele (okamžik nabytí svéprávnosti), což ovlivňuje kolektivní pracovněprávní vztahy např. v rovině hledání smluvního partnera pro uzavření kolektivní smlouvy popř. plnění informačních, projednacích či spolurozhodovacích oprávnění. Stejně se rekodifikace dotkla i postavení v České republice v praxi základního zástupce zaměstnanců a současně jediného zástupce zaměstnanců, který je oprávněn za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu

– odborové organizace. Zrušením sdružovacího zákona²⁴² a podřazením pravidel vzniku odborové organizace pod působnost nového občanského zákoníku a „přiměřeně“ i spolkového práva má svůj dopad nejen na samotný vznik odborové organizace, jako právnické osoby, ale současně i na vznik odborové organizace jako zástupce zaměstnanců legitimovaného k uzavření kolektivní smlouvy a čerpání práva na spolurozhodování, projednání, informace i kontroly.

Kolektivní smlouva, kterou dochází k hromadné smluvní úpravě pracovních podmínek u zaměstnavatele pro všechny zaměstnance, je ve svém jádru smlouva, jako jakákoliv jiná. Musí na ni proto dopadat obecné principy uzavírání smluv, pravidla dispozitivitivy i dalších náležitostí plynoucí z úpravy kontraktačního procesu dle obecného práva soukromého. Pochopitelně je třeba vnímat určitá specifika daná specialitou kolektivní smlouvy, která jsou zákonodárcem vnímána a vyjádřena ust. § 23 odst. 4 zákoníku práce, podle kterého se na postup při uzavírání kolektivní smlouvy použije zvláštní právní předpis.

Zákoník práce vytyčil jako svojí základní zásadu a stavební kámen pro úpravu společenských vztahů v soukromoprávní rovině autonomii vůle stran (smluvní volnost). Celé soukromé právo proto spočívá převážně na pravidlech dispozitivitivy, čemuž odpovídá i charakter norem soukromého práva. Od ustanovení daných právními předpisy se mohou strany soukromoprávního závazku směle odchylovat, popř. k ustanovením vůbec nepřihlížet a smluvně je nahradit pravidly vlastními, všude tam, kde jim to zákon nezakazuje, nebudou dotčena práva třetích osob či se úprava nebude přičít veřejnému pořádku či dobrým mravům²⁴³. Kolektivní pracovní právo a kolektivní úprava pracovních podmínek spojená s principem autonomie vůle stran je založena na smluvním principu (tj. maximálně odpovídá představám zákonodávce o vytváření pravidel v rámci společenských vztahů – dohodou „ať si strany upraví, jak se jim zlíbí a nejvíce vyhovuje“) proto lze označit v soudobých rysech za jeden z nejdůležitějších prostředků soukromoprávní regulace společenských vztahů smluvním způsobem. Kolektivní

²⁴² Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „sdružovací zákon“).

²⁴³ Blíže viz příslušná kapitola zabývající se šíří smluvní svobody a možností odchylování se od zákona.

smlouvy, jako výsledku kolektivního vyjednávání a normativního prostředku vymezení pracovních podmínek a garanci práv zaměstnanců, se v souvislosti s rekodifikací dotkly otázky subsidiarity občanského zákoníku (především úprava kontraktace) na uzavírání smlouvy, ale stejně tak na určení jejího obsahu (tj. souvislost s pravidlem smluvní volnosti) či smluvních partnerů.

Kolektivní pracovní právo nezůstalo, a ani nemohlo zůstat, vůči rekodifikaci imunní a rezistentní ve své původní podobě. Od začátku roku 2014 je třeba se i v kolektivních pracovněprávních vztazích ohlížet na pravidla výkladu norem, dispozitivity či domáhání se svých práv stanovená v novém občanském zákoníku. S ohledem na tezi diskontinuity staré (do konce roku 2013) a nové právní úpravy, se proto i v oblasti pracovního práva otevírá řada otázek, jak správně nové normy číst, vykládat a v praxi aplikovat. Na druhou stranu je třeba připustit, že nový občanský zákoník respektuje specifické postavení pracovního práva, a to v rovině kolektivního pracovního práva a úpravy kolektivních pracovněprávních vztahů. Základní hmotněprávní úprava kolektivních smluv či zástupců zaměstnanců, stejně jako procesní úprava kolektivního vyjednávání, zůstávají nadále specificky upraveny v zákoníku práce, resp. v zákoně o kolektivním vyjednávání²⁴⁴. K některým důsledkům rekodifikace soukromého práva v souvislosti s kolektivním pracovním právem směřuje následující část textu.

8.1 Odborová organizace

Ústředním prvkem kolektivních pracovněprávních vztahů, kterého se rekodifikace dotkla, je zástupce zaměstnanců v podobě odborové organizace. Odborová organizace zůstává i po rekodifikaci soukromého práva nadále právnickou osobou, které zaujímá výhradní roli zástupce zaměstnanců, a to především díky oprávnění ke kolektivnímu vyjednávání (kromě toho, že je odborová organizace v rámci skupiny zástupců zaměstnanců považována stále za jediného zástupce zaměstnanců s právní osobností i způsobilostí k právnímu jednání, delikttní způsobilost nevyjímaje). Za otevřenou a nezodpovězenou otázkou právní praxe vnímá formální povahu odborové organizace, jako právnické osoby. Nová úprava spolkového práva, resp. posuzování

²⁴⁴ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“).

právní povahy odborové organizace se po rekodifikaci stala poněkud konfliktní. Zatímco někteří autoři vnímají odborovou organizaci za standardní spolek, jenž se pouze nepodrobuje veškerým pravidlům spolkového práva²⁴⁵, tak druhá skupina vykladačů práva vnímá odborovou organizaci jako specifickou formu sdružení *sui generis* (tedy nejedná se o spolek)²⁴⁶.

Účinností nového občanského zákoníku totiž došlo k úplné derogaci sdružovacího zákona, který odborovou organizaci vymezoval jako *sdružení osob*. Vzhledem k tomu, že nová právní úprava soukromého práva založená novým občanským zákoníkem již s takovým názvoslovím nepracuje, když na jeho místo dosazuje pojem spolek, je i pro posouzení povahy odborové organizace z pojmenovaných a známých forem právnických osob forma spolku nejbližší. To však neznamená, že by nebylo možné definované formě diskutovat. Explicitně nový občanský zákoník odborovou organizaci jako spolek nikde nevymezuje, je proto možné se nadále domnívat, že v případě odborové organizace můžeme hovořit o právnické osobě - sdružením - *sui generis*.

Rekodifikací a pozbytím účinnosti sdružovacího zákona došlo i k zrušení manuálu pro zakládání a vznik odborových organizací. Nově je třeba respektovat pravidla stanovená především v novém občanském zákoníku a zákoně o veřejných rejstřících²⁴⁷. Nutno podotknout, že pravidla zůstávají obdobná těm již zažitým²⁴⁸. Rozdílná úprava souvisí se založením odborové organizace. Vzhledem k tomu, že se na založení odborové organizace přiměřeně použijí pravidla pro založení spolku, může být odborová organizace založena třemi osobami vedenými společným zájmem (dle ust. § 214 nového občanského zákoníku). Jde o určitý posun od sdružovacího zákona, který pro založení sdružení - odborové organizace vyžadoval součinnost alespoň tří osob, z nichž musela být minimálně jedna starší osmnácti let (citovaná

²⁴⁵ VÁCHA, Jan. Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku. In: *Pracovní právo 2013*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. s. 94.

²⁴⁶ KOSTADINOVÁ, Ilona. Odborová organizace jakožto občanské sdružení Alias spolek po rekodifikaci soukromého práva v České republice. In: *Pracovní právo 2013*. Brno: Masarykova univerzita 2013. s. 108.

²⁴⁷ Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o veřejných rejstřících“)

²⁴⁸ Blíže k tomu a dalším dopadům rekodifikace viz HORECKÝ, Jan; STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nový občanský zákoník. Právní postavení odborových organizací. *Sondy Revue*, Praha: SONDY, s. r. o., 2013, XXIII, č. 5, s. XVII - XX.

v ust. § 6 odst. 2 sdužovacího zákona obsažená podmínka) s rekodifikací odpadá. Dle stávající úpravy postačí, když se k založení odborové organizace domluví tři osoby (především zaměstnanci), které vedené společným zájmem založí odborovou organizaci, z nichž ani jeden věku 18 let dosahovat nemusí. Vzhledem k dalšímu právnímu jednání odborové organizace lze očekávat plnou svéprávnost alespoň u jedné fyzické osoby, která bude za odborovou organizaci jednat.

Při úvahách nad charakterem odborové organizace, jako právnické osoby, je třeba vycházet z Listiny a především z nového občanského zákoníku. Směrodatným zde je především význam ustanovení § 3025 nového občanského zákoníku, z kterého vyplývá následující. Ustanovení nového občanského zákoníku o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Ústřední mezinárodní pramenem představuje Úmluva Mezinárodní organizace práce o právu svobodně se organizovat a sdružovat²⁴⁹. Specifickou povahu odborových organizací stejně tak vnímá i Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech²⁵⁰ atd. Zhodnocením uvedených pramenů lze usuzovat na specifickou povahu odborové organizace, ne jako spolku, ale sdružení, resp. právnické osoby *sui generis*.

Podstatu formy odborové organizace, jako sdružení, je možné dovodit ze systematiky stávajícího právního řádu a jazykového výkladu příslušných ustanovení. Úpravu odborových organizací není možné posuzovat pouze podle nového občanského zákoníku, ale i zákona o veřejných rejstřících a Listiny. S pojmem odborová organizace se setkáme ve všech dotčených předpisech. Zákon o veřejných rejstřících přímo v ust. § 121 počítá se zvláštní úpravou odborových organizací, resp. s jejich existencí, když je v těle textu přímo

²⁴⁹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat ve znění sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb. (dále jen „Úmluva MOP č. 87“).

²⁵⁰ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ve znění vyhlášky Ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb. o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

vyjmenovává. Pojem, resp. označení právnické osoby - korporace ve formě odborové organizace vyplývá i z ust. § 26 zákona o veřejných rejstřících, když zde zákonodárce výslovně uvádí, že «*do spolkového rejstříku se zapisují spolky, odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů (dále jen „spolek“)*».²⁵¹ Jedná se o jednoznačné vyjádření specifické povahy odborové organizace. Souhrnný pojem spolek uvedený v závorce představuje pouze legislativní zkratku pro snadnější práci s předpisem a jeho aplikaci.

Současně i nový občanský zákoník uznává podobu odborových organizací, když v ust. § 3046 uvádí, že odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle sdružovacího zákona se považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace.

Odborová organizace není standardním spolkem, což vyplývá z výše uvedeného a ze zvláštní pozornosti, kterou zákonodárce odborové organizaci věnoval. Že jde o sdružení svého druhu lze dovodit z garance koaliční svobody přímo v Listině. Čl. 20 Listiny garantuje všem právo se sdružovat. Právo svobodně se sdružovat je zaručeno. Každý má právo spolu s jinými se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích. Z výkladového hlediska je důležitým odstavcem čtyři citovaného ustanovení. Podle něj jsou politické strany a politická hnutí, jakož i jiná *sdružení*, odděleny od státu. Zákonodárce v předpise nejvyšší právní síly tedy kromě spolků počítá jmenovitě i nadále s *jinými sdruženími*.

Rovněž čl. 27 Listiny, s kterým je koaliční svoboda svébytně spojována v čl. 3 uvádí, že „činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů...“. Odborová organizace je tedy vnímaná jako specifická právnická osoba odlišná od ostatních korporací, spolku a jiných sdružení, které jsou rovněž výsledkem sdružovacího práva. Ze znění čl. 27 odst. 3 tedy lze jednoznačně dovodit podstatu odborové organizace jako sdružení²⁵¹ a právnické osoby *sui generis*.

²⁵¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: SONDY, 2014, s. 60.

S ohledem na již uvedené se tedy lze jednoznačně domnívat, že odborová organizace je jedním z oněch *jinych* sdružení a konkrétně právnická osoba právě v podobě odborové organizace (jako pojem a označení *sui generis*).

Z mezinárodních pramenů vyplývá další specifikum spojené se vznikem odborové organizace. Tím je evidenční princip. Vznik odborové organizace na základě evidence znal už zákon o sdružování občanů, nový občanský zákoník jej bezesbýtku přebírá, když v ust. § 3025 odst. 2 výslovně zákonodárce váže vznik odborové organizace pouze na prosté oznámení. Odborová organizace, organizace zaměstnavatelů a jejich pobočné organizace vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení. Ke změně došlo v souvislosti v souvislosti s příslušným orgánem. Zatímco do konce roku bylo nutné komunikovat s Ministerstvem vnitra, přechází zmíněná působnost po reko-difikaci z Ministerstva vnitra na příslušný rejstříkový soud (tím jsou soudy krajské).

V očích laika by se mohla zdát dispute nad povahou odborové organizace - spolek vs. sdružení / *sui generis* jako malicherná, ovšem v praxi tomu tak není. Kromě toho, že na daném příkladu lze poukázat na jistou nepředvídanou komplikovanost nového občanského zákoníku (přestože jeho tvůrce zamýšleli nový občanský zákoník jako normu transparentní, jednoduchou a snadno uchopitelnou) i v samotné aplikační praxi, představuje zmiňovaná problematika i zásadní dopad na konstituování nových odborových organizací, úpravy jejich názvu a pod.

Přestože jeden z hlavních autorů, prof. Eliáš, uvádí, že „*nejen soudce, ale ani člověk průměrného rozumu, se kterým občanský zákoník výslovně počítá, není padlý na hlavu a na správný význam textu přijde*“²⁵², naráží odborové organizace na nepochopení normy ze strany úředníků na rejstříkových soudech, kteří podmiňují zápis odborové organizace do veřejného rejstříku např. dodáním běžných informací týkajících se spolku a především pak podmínění zapsání uhrazením správního poplatku za řízení o registraci.

Vzhledem k tomu, že soudní úředníci často nedokážou identifikovat povahu odborové organizace, dochází k mylnému pocitu, že i v případě evidence

²⁵² ELIÁŠ, Karel. Je riziko, že novela bude šita horkou jehlou. In: *Právo*. 1. srpna 2014. s. 7.

je třeba zahájit řízení o zápisu - registraci do veřejného rejstříku. Pro odborové organizace zmíněný postup představuje jednak bezprávní překážku realizace jejich činnosti a navíc ekonomické zatížení, neb jsou nuceny uhradit poplatek dle sazebníku zákona o soudních poplatcích²⁵³. Vzhledem k tomu, že odborové organizace vznikají (i v souladu s ust. § 3025 odst. 2 nového občanského zákoníku) na základě evidence, tedy prostého podání informace příslušnému rejstříkovému soudu o založení odborové organizace, nemá docházet k zahájení žádného řízení, a proto není možné po odborové organizaci spravedlivě případné poplatky požadovat (z toho vyplývá, že odborové organizaci není možné poplatek ani odpustit, byť by byla uvedena v ust. § 11 zákona o veřejných rejstřících).

Nerespektování evidenčního principu může mít pro odborovou organizaci zásadní dopad. Jako právnická osoba totiž nebude zapsána do veřejného rejstříku a pro případné smluvní partnery nebude transparentní a seznatelná. Důsledkem bude nejen nepřidělení IČO, což odborové organizaci značně komplikuje např. založení účtu a nakládání s členskými příspěvky, ale i poměrně pochopitelné odmítnutí smluvních partnerů a především zaměstnavatele ke vzájemné komunikaci a uzavření dohod. Především v souvislosti s kolektivním vyjednáváním za účelem uzavření kolektivní smlouvy vzrůstá význam daného problému. Jednoznačná vymezení postavení odborové organizace a její akceptace orgány státní moci je nezbytným předpokladem dalšího rozvoje a realizace kolektivních pracovně právních vztahů, včetně kolektivního vyjednávání.

8.2 Kolektivní smlouva

Ústřední nástroj hromadné úpravy pracovních podmínek, zakotvené na smluvním základě, představuje kolektivní smlouva. Oprávnění k uzavírání kolektivních smluv zůstává i po rekodifikaci výhradně v dispozici odborové organizace. Vzhledem k stávající úpravě, kdy zákoník práce uvádí, že kolektivní smlouvu může uzavřít jen odborová organizace a současně za předpokladu, že kolektivní smlouvu (a tedy veškerá ujednání, jejichž obsahem má být hromadná úprava pracovních podmínek) není možné nahradit jinou,

²⁵³ Zákon České národní rady č. 549/1991 Sb. o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

jednoznačně platí, že kolektivní smlouvu, ani smlouvu obdobnou, nemůže uzavřít byt' jen ad hoc organizovaná skupina zaměstnanců. Někteří v tomto vidí určité omezení autonomie vůle stran²⁵⁴, neboť soukromé právo založené na dispozitivitě a autonomii vůle stran by v tomto směru nemuselo být takto široce omezeno. Uzavírání kolektivní smlouvy naráží na výše představený problém, který spočívá v „uznání a registraci“ odborové organizace. Přestože odborová organizace vzniká ze zákona v den následující po dni, kdy bylo příslušnému rejstříkovému soudu doručeno oznámení o jejím založení, může vyvstat konflikt se zaměstnavatelem, který neuznává dotčenou odborovou organizaci za smluvního partnera, pokud ji nenajde vypsanou v rejstříku spolků. K uzavření kolektivní smlouvy by pak vůbec nedošlo (pochopitelně, vzhledem k obecným pravidlům vzniku odborové organizace by mohlo dojít k řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy).

Kolektivní smlouva představuje specifický pojmenovaný způsob založení a garantování smluvní hromadné úpravy pracovních podmínek. Jde o právní jednání, proto je třeba jej posuzovat i očima obecné normy soukromého práva. Rekodifikace se dotkla hmotněprávní úpravy kolektivní smlouvy. Procesní stránka uzavírání kolektivní smlouvy zůstává rekodifikací prakticky nedotčená. Byt' je zákoník práce postavený především na principu subsidiarity s občanským zákoníkem, obsahuje i delegační ustanovení. Ze znění § 23 odst. 4 jednoznačně vyplývá, že postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi smluvními stranami, řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání. Vlastní pravidla pro uzavírání kolektivní smlouvy a řešení kolektivních pracovněprávních vztahů zůstávají upravena v zákoně o kolektivním vyjednávání. Z delegačního ustanovení tak vyplývá, že na uzavření kolektivní smlouvy se nebudou používat obecná pravidla uzavírání smluv plynoucí z nového občanského zákoníku (ust. § 1731 až ust. § 1745). Typicky se tak nebudou používat obecná pravidla upravující návrh na uzavření smlouvy, odvolání nabídky a přijetí nabídky.

Co se obsahu kolektivní smlouvy týče, platí stejná pravidla, která se uplatňují pro sjednávání závazků jiných v jiných případech. K obecným pravidlům

²⁵⁴ Srov. ŠTEFKO, Martin. Několik poznámek k ust. § 2401 odst. 1 NOZ a jeho použitelnosti v individuálním pracovním právu. In: *Pracovní právo* 2013.

odchylování se od zákona v souvislosti s kolektivní smlouvou připadá pravidlo, podle něhož není možné sjednat horší, než již jakýmkoliv způsobem určeným, rozsah pracovní podmínek.

Po rekodifikaci zákoník práce s ohledem na kolektivní smlouvu zmiňuje určitá ustanovení občanského zákoníku, která nemůžeme na kolektivní smlouvu aplikovat. Jde o tzv. negativní delegaci, tj. vyloučení konkrétních ustanovení občanského zákoníku z působnosti na pracovněprávní vztahy. V první řadě zákoník práce odkazem na zákon o kolektivním vyjednávání ruší působnost příslušných ustanovení týkajících se procesní stránky uzavření smlouvy. Následně v ust. § 28 odst. 3 přímo stanovuje, že od kolektivní smlouvy není možné odstoupit (a to ani v případě, kdy by si odstoupení od smlouvy strany sjednaly - sjednání možnosti odstoupení od kolektivní smlouvy by bylo nicotným jednáním, ke kterému se nepřihlíží).

Zákoník práce v ust. § 28 vylučuje užití inominátních nebo jiných smluv k nahrazení smlouvy kolektivní. V případě jakýchkoliv smluv uzavřených s kolektivem zaměstnanců bude nejprve třeba posuzovat obsah daného právního jednání. Pokud by se obsah dohody měl shodovat s obsahem kolektivních smluv, šlo by o kolektivní smlouvu. Může-li kolektivní smlouvu dle českého právního řádu uzavřít pouze odborová organizace, pak nemá ad hoc vytvořený kolektivní orgán způsobilost právně jednat a zavazovat zaměstnavatele. Rovněž není možné domáhat se relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy. Změna v náležitostech, jež se kolektivní smlouvy týče, přichází v úvahu v souvislosti s formou daného právního jednání. Zákonodárce v ust. § 27 odst. 2 zákoníku práce přímo zmiňuje pravidlo, dle kterého musí být kolektivní smlouva uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.

8.3 Předmluvní odpovědnost

Kolektivní smlouvy probíhá specificky upraveným procesem uzavírání. Ten je upraven zákonem o kolektivním vyjednávání. Nový občanský zákoník navíc v ust. § 1729 obsahuje pravidlo o tzv. předmluvní odpovědnosti, resp. *negotiove jednání*. Z pohledu kolektivního pracovního práva a kolektivního vyjednávání vysoce relevantní otázkou to, zda-li lze předmluvní odpovědnost

dle občanského zákoníku užít, nebo ne. Řešení je třeba ponechat aplikační praxi a násl. judikatuře. Z ust. § 1729 nového občanského zákoníku vyplývá, že dospějí-li strany při jednání o smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné (tj. na jedné či na druhé straně lze spatřovat legitimní očekávání vlastního uzavření smlouvy), jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod. Strana, která by takto *nepoctivě* jednala je povinna vyplatit druhé straně náhradu škody, na nejvýš však v tom rozsahu, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech.

Řešení může spočívat ve dvou rovinách. Za prvé je možné nepoctivé jednání a předmluvní odpovědnost plynoucí z ust. § 1729 nového občanského zákoníku odmítnout na základě již známé skutečnosti a teze, totiž že proces uzavírání kolektivní smlouvy je zcela podroben specifickým pravidlům zakotveným v zákoně o kolektivním vyjednávání (viz odkaz v § 23 odst. 4 zákoníku práce). Zmíněné řešení by nám nedovolilo aplikovat nový občanský zákoník na základě subsidiárního použití.

Druhá varianta spočívá v jazykově přesnějším výkladu a pochopení výhrady použití zákona o kolektivním vyjednávání na uzavírání kolektivní smlouvy. Striktní jazykový výklad znění ust. § 23 odst. 4 zákoníku práce a znění Oddílu 2, Hlavy I, Části Čtvrté nového občanského zákoníku, tj., že se speciální úprava týká pouze *uzavření* kolektivní smlouvy (tj. ust. § 1731 až ust. § 1745 nového občanského zákoníku), umožňuje subsidiární použití pravidel nového občanského zákoníku považovat za v souladu s právním řádem. Pravidla ust. § 1729 se nepřičí základní podstatě úpravy uzavírání kolektivní smlouvy, neboť nesměřují k alternativě jejího uzavření, ale pouze sankcionují nepoctivé jednání při uzavírání kolektivní smlouvy (tam, kde sankce ve speciálním předpise není nikterak upravena).

V dosavadním životě rekodifikovaného soukromého práva nebyla otázka jasně vyřešena, byť by si jednoznačné řešení jistě zasloužila. To, jestli je možné v souvislosti s neúspěšným jednáním o uzavření kolektivní smlouvy, tj. nepodepsání kolektivní smlouvy na finálním slavnostním setkání (byť bylo předem sjednání dohodnuto), uplatňovat případnou náhradu škody není nedůležitým faktorem kolektivního vyjednávání. Předstírané a navíc

často opakované projevy „jednání“ a fingování součinnosti na kolektivním vyjednávání jsou v praxi známé. Bylo by proto vhodné uplatnit předsmulvnou odpovědnost i zde. Pochopitelně bude nutné se dále zabývat výší škody a její náhradou.

8.4 Smlouva o smlouvě budoucí

Smlouva o smlouvě budoucí nespadá pod negativní výčet pravidel, která nelze na kolektivní smlouvy použít. Lze o jejím využití přemýšlet obdobně, jako v případě předsmulvnou odpovědnosti. V prvé řadě je třeba poměřit rozsah působnosti delegace plynoucí z ust. 23. odst. 4 zákoníku práce. Zákoník práce při stanovení postupu uzavírání kolektivní smlouvy odkazuje na speciální právní předpis, ale právě jen v otázce *uzavírání* kolektivní smlouvy, lze z jazykového výkladu dovodit, že vyloučená bude pouze obecná úprava uzavírání smluv obsažená v Oddíle 2, Hlavy I, Části Čtvrté nového občanského zákoníku (oddíl 2 je označen jako „*Uzavření smlouvy*“). Z uvedené bylo možné dovodit, že se na uzavření kolektivní smlouvy nepoužijí pouze ustanovení občanského zákoníku o návrhu na uzavření smlouvy, zrušení nabídky, odvolání nabídky a přijetí nabídky.

V relaci subsidiarity obecného práva soukromého (jako *lex generalis*) ve vztahu k zákoníku práce a zákonu o kolektivním vyjednávání (jako *lex specialis*) je možné uvažovat o případném použití pravidel pro sjednávání smlouvy o smlouvě budoucí, jinými slovy k založení závazku k uzavření kolektivní smlouvy v budoucí době. Smlouvou o smlouvě budoucí se nejméně jedna strana zavazuje uzavřít po vyzvání v ujednané lhůtě, jinak do jednoho roku, budoucí smlouvu. Lze si tedy představit, že by strany v kolektivní smlouvě sjednaly povinnost uzavřít v určité době novou kolektivní smlouvu. Doposud by bylo možné postup akceptovat. V rozporu s pravidly pro uzavření kolektivní smlouvy však budou následná pravidla nového občanského zákoníku pro uzavření kolektivní smlouvy.

Podle pravidel nového občanského zákoníku zavázané straně vzniká povinnost uzavřít smlouvu bez zbytečného odkladu poté, co jí k tomu vyzve oprávněná strana v souladu se smlouvou o smlouvě budoucí. Nesplní-li zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu, může oprávněná strana požadovat, aby

obsah budoucí smlouvy určil soud nebo osoba určená ve smlouvě. Neurčí-li tato osoba obsah budoucí smlouvy v přiměřené lhůtě nebo odmítne-li jej určit, může oprávněná strana navrhnout, aby jej určil soud. Obsah budoucí smlouvy se určí podle účelu, který má uzavření budoucí smlouvy zřejmě sledovat. Přitom se vychází z návrhů stran a přihlédne se k okolnostem, za kterých byla smlouva o smlouvě budoucí uzavřena, jakož i k tomu, aby práva a povinnosti stran byly poctivě uspořádány.

Uvedená pravidla pro uzavírání kolektivní smlouvy jako smlouvy „budoucí“ však nemohou být při uzavírání kolektivní smlouvy použita. Pokud povinná strana nemá zájem kolektivní smlouvu jako „smlouvu budoucí“ uzavřít, vzniká situace, která se podřadí pod kategorii kolektivních pracovněprávních sporů, jmenovitě *spor o uzavření kolektivní smlouvy*. Uzavírání kolektivní smlouvy a řešení kolektivních sporů spadá na základě ust. § 23 odst. 4 zákoníku práce pod působnost zákona o kolektivním vyjednávání, jako *lex specialis* - speciální úpravu, která se upřednostní před použitím obecných pravidel. Pokud bychom uplatnili pravidla uvedená v ust. § 1786 nového občanského zákoníku, došlo by k vyloučení zákonem předepsaného postupu (uplatnění zákona o kolektivním vyjednávání). Není proto možné podle citovaných pravidel uzavírání smlouvy o smlouvě budoucí postupovat a obcházet zákonem předvídaný postup. Ani jedna se stran smlouvy o smlouvě budoucí se nemůže u soudu domáhat uzavření kolektivní smlouvy, neb jedinou možností, jak kolektivní smlouvu v případě sporu uzavřít, je postupovat podle pravidel zákona o kolektivním vyjednávání (zprostředkovatel; rozhodce; stávka či výluka)

Novelizovaný zákoník práce tedy uzavření smlouvy o smlouvě budoucí v souvislosti s uzavřením kolektivní smlouvy nevyklučuje. Z pohledu uplatnění „závazku“ se však jedná pouze o jakousi gentlemanskou dohodu, která má, spíše než právně nárokovatelný a uplatnitelný, psychologický charakter.

8.5 Porovnání české a polské právní úpravy vzniku a zániku odborových organizací

Od roku 1949 byl na území Polské republiky platný zákon o odborových organizacích. Hlavním rysem tohoto zákona platného až do roku 1982 byla

zásada monismu, kdy v podnicích vystupovala pouze jedna odborová organizace politicky tendenční a prosazující zájmy vládnoucí strany. V tomto směru byl vývoj podobný, jako v tehdejších socialistickém Československu.

V roce 1982 byl následně vydán nový zákon o odborových organizacích, ve kterém opět byla zakotvena zásada monismu. Takovýto postoj příčící se mezinárodně závazným smlouvám si vysloužil protesty ze strany Mezinárodní organizace práce.²⁵⁵

Po řadě demonstrací a stávek došlo dne 7. 4. 1989 k dohodám od kulatého stolu uzavřené mezi hnutím Solidarita a vládou. Dohody od kulatého stolu měly za výsledek novelizaci zákona o odborových organizacích z roku 1982, a tedy prolomení zásady monismu a zavedení plurality odborových organizací.

V roce 1989 došlo k pádu totalitního režimu a zavedení demokratických principů, které se promítly i do úpravy odborových organizací. Výsledkem byla mimo jiné reforma oblasti kolektivního pracovního práva s výsledným přijetím zákona o odborových organizacích (ustawa o związkach zawodowych, Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 234), který byl přijat v souladu s demokratickými požadavky zakotvenými v Úmluvě MOP č. 87. Tento zákon po několika novelizacích platí do dnešních dnů a jedná se o zcela stěžejní předpis v oblasti právní úpravy odborových organizací.

Tento právní předpis se komplexně zabývá problematikou odborových organizací. V zákoně jsou upraveny základní zásady týkající se existence odborových organizací, vznik a zánik odborových organizací, jejich oprávnění v rámci individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů a také odpovědnost za porušování ustanovení zákona o odborových organizacích. V této části bude věnována pozornost ustanovením týkajícím se vzniku a zániku odborových organizací za účelem jejich srovnání s českou právní úpravou obsaženou v občanském zákoníku.

Ve druhé části zákona o odborových organizacích je upraven vznik odborové organizace. Odborová organizace vzniká dnem usnesení o jejím vytvoření. Pro platnost tohoto usnesení ji musí přijmout nejméně deset osob, které jsou oprávněné pro její přijetí. Z čl. 2 zákona přitom lze vyvodit,

²⁵⁵ LISZCZ, Teresa. *Pravo pracy*. Wyd. 7. Warszawa: LexisNexis, 2011. s. 511.

že osobou oprávněnou k přijetí usnesení o založení odborové organizace, je taková osoba, která je zaměstnancem, členem zemědělského družstva anebo zaměstnancem agentury práce. Takovéto právo nemají starobní důchodci nebo nezaměstnaní, kteří pouze mohou přistupovat k již založeným odborovým organizacím. Počet nejméně deseti členů odborové organizace je ostatně vyžadován po celou dobu činnosti odborové organizace, kdy odborová organizace má povinnost co tři měsíce informovat zaměstnavatele o počtu jejich členů. Polská právní úprava stanoví zbytečně vysoké množství osob pro vytvoření odborové organizace, které může reálně bránit vzniku menších odborových organizací vytvářených za určitým specifickým cílem.

Po vzniku odborové organizace se založitelé usnášejí na statutu odborové organizace a následně vytvářejí zakladatelskou komisi, která by měla být složena ze tří až sedmi osob. Lze polemizovat, zda takovéto striktní množství členů osob je přínosné. Zákon o odborových organizacích dále stanoví, co by měl statut odborové organizace obsahovat. Definovanými náležitostmi dle slov zákona by měly být název, sídlo, územní a předmětný rozsah činnosti, cíle a úkoly odborové organizace a forma jejich provedení, zásady vzniku a zániku členství, práva a závazky členů odborové organizace, organizační strukturu, způsob jednání jednotlivých orgánů odborové organizace, orgány organizace, jejich volbu, možnost odvolání, kompetence a délka jejich funkčního období, zdroje financování a stanovení členského příspěvku, dále by měl statut obsahovat zásady schvalování statutu a jeho změn a také způsob zániku a průběh likvidace odborové organizace. Výčet náležitostí statutu je pouze demonstrativní, což znamená, že statut může obsahovat i jiné skutečnosti. Nicméně z tohoto ustanovení se vyvozuje, že body uvedené v zákoně jsou povinné. V případě jejich absence hrozí odmítnutí soudem zápisu do rejstříku.²⁵⁶

Do doby registrace odborové organizace soudem nemá tato organizace právní subjektivitu. Zakladatelská komise má pouze po dobu řízení o registraci odborové organizace procesní způsobilost. Učiněné právní závazky je nutné po vzniku odborové organizace konvalidovat příslušným orgánem. Její funkce je pouze přípravná. Zakladatelská komise má ze zákona

²⁵⁶ BARAN, Krzysztof Wojciech. *Právo pracy i ubezpieczeń społecznych*. 1. vyd. Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2013, s. 501.

povinnost do třiceti dnů podat přihlášku k registraci odborové organizace u Státního soudního rejstříku. Pokud by tato lhůta nebyla dodržena a přihláška by nebyla podána, usnesení o vzniku odborové organizace by bylo neplatné. Na základě judikatury Nejvyššího soudu Polské republiky se tato lhůta použije i v případě, kdy soud vyzve zakladatelskou komisi k odstranění formálních vad.²⁵⁷

Na řízení o registraci se použijí ustanovení občanského soudního řádu o nesporném řízení (Kodeks postępowania cywilnego Dz.U. 1964 Nr 43 poz. 296) a také ustanovení zákona o státním soudním rejstříku (ustawa o Krajowym rejestrze sadowym, Dz. U. 1997 Nr 121 poz. 769). K tomuto řízení je přitom věcně příslušný soud rejonowy, což je obdoba našeho okresního soudu, a to dle sídla odborové organizace. Takového řízení je osvobozeno od soudních poplatků. Naopak ze sazebníku českého zákona o soudních poplatcích vyplývá, že za první zápis do soudního rejstříku je odborová organizace v České republice povinna zaplatit 1 000 Kč.

Odborová organizace a také jeho organizační jednotky získávají právní osobnost ve smyslu občanského zákoníku dnem registrace v rejstříku vedeného soudem. Teprve dnem registrace je odborová organizace oprávněna fakticky fungovat a vyvíjet odborovou činnost. Případná platnost či neplatnost právních jednání se určuje dále na základě ustanovení obsažených v polském občanském zákoníku.

Zákon o odborových organizacích taktéž řeší otázku změny statutu, která musí být hlášena soudu, aby tato změna byla účinná erga omnes. Tato změna je účinná po uplynutí 14 dnů ode dne uvědomění soudu, pokud soud do této doby odborový orgán neupozorní, že má pochybnosti o tom, zda-li je takováto změna v souladu s právem. Pokud soud takového pochybnosti má, nařizuje jednání ve věci projednání změny statutu do 30 dnů od oznámení změny statutu soudu.

Zákon sice přímo neřeší, zda soud může odmítnout zaregistrovat odborovou organizaci, nicméně z ustanovení týkajících se zapsání změny statutu a dále výmazu odborové organizace jasně vyplývá, že analogicky lze postupovat taktéž při registraci odborové organizace. Odmítnutí by tedy mělo být

²⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu Polské republiky ze dne 13. 2. 1997, I PKN 4/97, OSNP 1997, nr 19, poz. 375.

možné v případě, pokud se text statutu přičí platnému právu a pokud by tímto byly narušeny ústavou zakotvená práva jeho členů. Dle čl. 23 odst. 2 o státním soudním rejstříku je rejstříkový soud povinen ověřit, zda údaje jsou v souladu se skutečným stavem věci. Soud tak postupuje pouze tehdy, kdy má pochybnosti co do skutečného stavu věci.

Polská jurisdikce tvrdí, že řízení o registraci má za úkol zjistit, zda předmětem dané entity je skutečně činnost odborové organizace. Soud také zkoumá, zda forma a obsah předložených dokumentů je v souladu s právem, popř. v případě pochybností zjistit, zda jsou tvrzené dokumenty pravdivé nebo zkoumat i jiné skutečnosti týkající se dané odborové organizace. Rejstříkový soud na druhou stranu nemá oprávnění měnit takovýto statut nebo do něho přímo zasahovat. Takovýto zásah by již znamenal nepřiměřený zásah do práva na sdružování v odborových organizacích.²⁵⁸

Na základě výše uvedeného lze stvrdit, že v polské právní úpravě je použit registrační princip vzniku odborové organizace a ne princip ohlašovací. Odborová organizace získává způsobilost k právnímu jednání teprve na základě vůle soudu, tedy po zhodnocení, zda daná žádost splňuje zákonné požadavky. Tento přístup je v rozporu s ust. čl. 2 Úmluvy MOP č. 87, jelikož registrační přístup klade nepřiměřenou byrokratickou zátěž na vznik odborové organizace a pro vznik odborové organizace je potřeba předchozí schválení.

Přechodné ustanovení § 3025 českého nového občanského zákoníku určuje, že ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a spolcích se přiměřeně použijí na odborové organizace, pokud to neodporuje jejich povaze podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána. V druhém odstavci je poté řečeno, že odborová organizace vzniká dnem následujícím po dni, kdy bylo doručeno příslušnému orgánu oznámení o jejím založení. Z tohoto ustanovení vyplývá, že v České republice nadále zůstal zachován evidenční princip vzniku odborové organizace. V případě absence tohoto ustanovení by ovšem bylo nutné použít na vznik odborové organizace ust. § 226 nového občanského zákoníku, který zakládá registrační princip vzniku spolku.

²⁵⁸ BARAN, Krzysztof Wojciech. *Zbiorowe prawo pracy Komentarz*. 1. vyd. Kraków: Wolters Kluwer Polska, 2007, s. 178.

V části druhé je dále upraven zánik odborové organizace, kdy zákon předvídá několik variant zániku této entity cestou výmazu odborové organizace z příslušného rejstříku vedeného soudem. Prvním důvodem zániku odborové organizace je z vlastní vůle tohoto subjektu, kdy orgán příslušný dle statutu se usnesl na ukončení činnosti této organizace. Další možností zániku odborové organizace připadá v úvahu v případě zániku podniku zaměstnavatele z důvodu likvidace, úpadku nebo takové organizačně-právní přeměny podniku, že činnost odborové organizace je fakticky znemožněna. Posledním důvodem zániku odborové organizace je stav, kdy počet členů odborové organizace je nižší než deset, a to po dobu delší než tři měsíce. Tato povinnost sice vychází z textu zákona, ale jak bylo uvedeno výše, jedná se o číslo zbytečně vysoké, které může reálně bránit vzniku odborových organizací u menších nebo středně velkých zaměstnavatelů. Důvody zániku odborové organizace zjišťuje soud z úřední povinnosti nebo na návrh příslušné odborové organizace. Soud má v těchto případech povinnost odborovou organizaci vymazat z příslušného rejstříku. Důvody pro zánik odborové organizace mají taxativní charakter, důvody nelze dále rozšiřovat, až na jednu výjimku uvedenou v zákoně.

Kromě výše uvedených důvodů zániku jsou zcela nesystematicky uvedeny v části páté zákona podmínky pro vymazání odborové organizace z příslušného rejstříku soudem. Pokud soud zjistí, že orgán odborové organizace provádí činnost v rozporu se zákonem, vyzve ho soud, aby do 14 dnů vytýkané vady odstranil. Typicky se může jednat o případy, kdy není například dodržována zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, statut neumožňuje svobodně vzdát se členství v odborové organizaci anebo odborová organizace vyzývá své členy, aby úmyslně porušovali právní předpisy. Tento druh řízení může být zahájen pouze na návrh věcně a místně příslušného státního zástupce.

Pokud by na takovou výzvu soudu odborová organizace v určené lhůtě nebyla schopna dostatečně reagovat, může soud udělit pokutu vůči určeným členům spolku anebo příslušnému orgánu nařídít, aby došlo k vyhlášení voleb do příslušného orgánu pod hrozbou ukončení činnosti orgánu odborové organizace.

Pokud by se i toto nápravné opatření minulo účinkem, může soud na návrh Ministerstva spravedlnosti rozhodnout o výmazu odborové organizace z příslušného rejstříku. Proti tomuto rozhodnutí soudu existuje řádný opravný prostředek ve formě odvolání. V případě nabytí právní moci rozhodnutí o výmazu musí odborová organizace do třech měsíců ukončit svou faktickou činnost a provést likvidaci odborové organizace způsobem předvídaným ve statutu.

Takovýto postup je možné považovat za porušení ust. čl. 4 Úmluvy MOP č. 87. Toto ustanovení zakazuje rozpuštění anebo pozastavení činnosti odborové organizace administrativní cestou. Polská jurisprudenc ovšem nepovažuje výmaz odborové organizace z moci úřední za rozporné s Úmluvou Mezinárodní organizace práce, jelikož dané řízení může být zahájeno jen a pouze na návrh krajského státního zástupce.²⁵⁹

Je sice pochopitelné, že je nutné brát v potaz ustanovení Úmluvy MOP č. 87, která má za cíl chránit nezávislou odborovou činnost a aby nedocházelo k situacím, které se odehrály například během totality, nicméně je nutné dbát taktéž na dodržování jiných ústavou chráněných práv. Polský soud by neměl vždy rozhodovat mechanicky, ale použít test proporcionality, tedy zjistit, zda dané opatření je přiměřené a zda by nešlo dosáhnout stanoveného cíle jiným způsobem, aniž by byly narušeny jiné základní práva a svobody. Zákon nicméně v daném případě umožňuje několik kroků k učinění nápravy, než dojde k samotnému výmazu a proti tomuto výmazu je možné dokonce podat řádný opravný prostředek.

V české právní úpravě je opět znovu na zánik odborové organizace nutné použít ustanovení občanského zákoníku týkající se spolků, pokud to neodporuje povaze mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. V ust. § 268 nového občanského zákoníku jsou přitom stanoveny důvody pro zrušení spolku na návrh osoby, která má na tom oprávněný zájem nebo i z moci úřední, pokud na to byl spolek upozorněn. V případě posuzování daného případu soudem je velice nejisté, zda tento soud vezme skutečně v potaz ust. § 3025 nového občanského zákoníku a vyhodnotí ust. § 268

²⁵⁹ BARAN, 2007, op. cit., s. 308.

nového občanského zákoníku jako rozporný s mezinárodní smlouvou. Tato situace je pro koncového adresáta právní normy nepřehledná a výsledek nejistý.

Systematický koncept polského zákona o odborových organizacích lze považovat za velice zdařilý, ačkoliv není možné s jeho obsahem ve všech ohledech zcela souhlasit. Struktura celého zákona je nicméně v zásadě přehledná a právní úprava odpovídá povaze a účelu odborových organizací. Polský občanský zákoník (Kodeks cywilny Dz.U. 1964 Nr 16 poz. 93) se použije pouze v případě řešení obecnějších pojmů spojených například s podmínkami platnosti právního jednání a s činností statutárních orgánů. Je samozřejmě sporné, zda je potřeba pro každý institut práva vytvářet samostatný zákon, jelikož je poté nutné řešit vazby mezi jednotlivými právními předpisy a rozdrobená právní úprava se stává pro koncového adresáta nepřehlednou. V České republice by přitom nemuselo být zcela nutné přijmout samostatný zákon o odborových organizacích, ale alespoň současnou právní úpravu systematizovat. Problematika odborových organizací by si jistě taktéž zasloužila v novém občanském zákoníku samostatný oddíl, jelikož právní úprava spolku zcela neodpovídá charakteru odborové organizace, která má celou řadu specifik.

9 SUMMARY

The aim of this book is to analyze the issues related to the application of the Civil Code in labour relations based on the principle of subsidiarity. The examination of this matter was carried out in both general and specific context. Particular chapters are dedicated firstly to the basic aspect of the mutual relation between the Civil Code and the Labour Code and consequently to the impact of the application of selected parts of the Civil Code in selected sectors of labour relations.

The first chapter of the work is dedicated to the development and context of relation between labour law and private law, especially within the last three decades. During the socialist era labour law was separated from civil law and the Labour Code was adopted as an all-embracing legal act, fully independent from the Civil Code. In 2006, the Labour Code was replaced by a new Act, which allowed the application of chosen provisions of the Civil Code on the basis of explicit references. The new Labour Code provision which stated, that the Civil Code shall apply to labour relations only where the Labour Code expressly provided so, was however found to be unconstitutional by the decision of the Constitutional Court issued in April 2008. Afterwards it became clear that the relation between the Labour Code and the Civil Code must be established on the basis of the subsidiarity principle. This method of application of the Civil Code in labour relations was explicitly introduced by the amendment to the Labour Code, which entered into force in 2012.

The Labour Code states that if the Civil Code is applied in labour relations, it must always be in compliance with the fundamental principles of labour relations. The second part therefore focuses on the fundamental principles of the Labour Code and also the fundamental principles of the Civil Code and their impact on labour relations.

The following chapters offer a description of the specific aspects of the Civil Code application in the labour relations on the basis of the subsidiarity principle, especially in connection with the recodification of private law. Attention is paid to the parties to labour relations (chapter three), to legal

acts and consequences of void legal acts (chapter four) and to formation, alteration, termination and securement of obligations (chapter five). Chapter six is focused on counting of time and periods and on the rights becoming statute-barred or precluded. Chapter seven deals with the consequences of the Civil Code in remuneration of employees. The final chapter aims at the collective labour relations and position of trade union organizations.

10 LITERATURA A DALŠÍ POUŽITÉ ZDROJE

10.1 Monografie a komentáře

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária; JAKUBKA, Jaroslav; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFFMANOVÁ, Pavla; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMANDLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce. Provozní nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 1238 s. ISBN 978-80-7263-713-3.
- BARAN, Krzysztof Wojciech. *Zbiorowe prawo pracy Komentarz*. 1. vyd. Kraków: Wolters Kluwer. Polska, 2007, 524 s. ISBN 978-83-7526-480-7.
- BARAN, Krzysztof Wojciech. *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2013, 784 s. ISBN 978-83-264-4301-5.
- BARANCOVÁ, Helena; SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2006, 781 s. ISBN 80-89095-52-0.
- BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2003, 186 s. ISBN 80-8908-51-3.
- BARANCOVÁ, Helena; SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009, 799 s. ISBN 978-80-8939-311-4.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 1146 s. ISBN 9788074003172.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 612 s. ISBN 9788074001864.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 429 s. ISBN 978-80-7478-325-8.

- ELIÁŠ, Karel; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001, 302 s. ISBN 80-7201-313-0.
- ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012, 1119 s. ISBN 978-80-7208-922-2.
- ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 9788072638574.
- FIALA, Josef; STAVINOHOVÁ, Jaruška; HURDÍK, Jan; DOBEŠOVÁ, Lenka; SELUCKÁ, Markéta. *Občanské právo: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 31. 8. 2006*. Praha: ASPI, 2006, 963 s. ISBN 80-7357-212-5.
- FILO, Jaroslav. *Československé pracovní právo*. 1. vyd. Bratislava: Obzor, 1981, 618 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-2103-558-7.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 9788073802431.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana; KOMENDOVÁ, Jana; STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-2105-852-1.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 343 s. ISBN 9788073800239.
- HOLLÄNDER, Pavel. Dvojitá povaha dispozitivní právní normy. In BAKEŠ, Milan. *Veřejná správa a právo: pocta prof. JUDr. Dušanu Hendrychovi ke 70. narozeninám*. Edited by Vladimír Mikule - Vladimír Sládeček - Vladimír Vopálka - Dušan. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 1997. vii, 378 s. ISBN 80-7179-191-1.
- HROMADA, Jiří; CHYSKÝ, Jiří; WITZ, Karel. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, 531 s.
- HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998, 168 s. ISBN 80-2102-001-6.
- HURDÍK, Jan; LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 197 s. ISBN 978-80-2105-063-1.
- HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr; SCHMIED, Zdeněk; ŠUBERTOVIČ, Zuzana; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2008. 943 s. ISBN 978-80-7263-481-1.

- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. ISBN 97-880-7263-857-4.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2014. 148 s. ISBN 9788074784408.
- KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, 1019 s. ISBN 808689844X.
- KNAPPOVÁ, Marta; ŠVESTKA, Jiří. *Občanské právo hmotné*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: ASPI, 2002, 471 s. ISBN 80-8639-531-6.
- KOCOUREK, Jiří; TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2001, 615 s. ISBN 8072630393.
- KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Eurounion, 2009, 596 s. ISBN 978-80-7317-079-0.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, 2007, 959 s. ISBN 978-80-7201-676-6.
- LISZCZ, Teresa. *Pravo pracy*. Wyd. 7. Warszawa: LexisNexis, 2011. s. 589 ISBN 978-83-7620-760-5.
- MUŠKA, František a kol. *Pracovní doba a odměňování v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, a. s., 2005, 130 s. ISBN 807357098X.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví* [online]. 2014 [cit. 2014-10-23]. Disertační práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Milan Galvas.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: SONDY, 2014, 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů pod-
půrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-8728-424-7.
- TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008, 336 s. ISBN 9788073573409.

VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 1026 s. ISBN 978-80-210-6007-4.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 741 s. ISBN 9788073577230.

10.2 Odborné články a příspěvky ve sbornících

BĚLINA, Miroslav. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. In: BĚLINA, Miroslav (ed.). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s. 7-22. ISBN 978-80-246-1697-1.

BEZOUŠKA, Petr. Subsidiarita občanského zákoníku - historie, současnost a budoucnost. *Právník*. 2006, roč. 145, č. 8, s. 951-960. ISSN 0231-6625.

BEZOUŠKA, Petr. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 8, s. 272-275. ISSN 1210-6410.

BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 16, s. 587-592. ISSN 1210-6410.

BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 6, s. 191-197. ISSN 1210-6410.

BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 17. ISSN 1210-6410.

BUKOVJAN, Petr. Jaké znaky má závislá práce. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2014, roč. 64, č. 4, s. 1114. ISSN 00060453.

ELIÁŠ, Karel. Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce. *Právní rozhledy*. 2003, roč. 11, č. 9, s. 433-438. ISSN 1210-6410.

GALVAS, Milan. Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníka. *Justiční praxe*. 2002, roč. 1, č. 10, s. 563-571. ISSN 1211-0825.

GALVAS, Milan. O některých pracovněprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2008: Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 73-79. ISBN 978-80-210-4770-9.

- GERLOCH, Aleš. Možnosti uplatnění principu subsidiarity při výkonu veřejné moci. In.: GEORGIEV, Jiří (ed.). *Princip subsidiarity v právní teorii a praxi*. Praha: Cevro institut, v. o. s., 2007, s. 40-45. ISBN 978-80-87125-01-4.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku a možnosti smluvní svobody. In: JANIČOVÁ, Eva; DOLOBÁČ, Marcel (eds.). *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahoch*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2010. s. 151-162. ISBN 978-80-7097-840-5.
- HODÁLOVÁ, Ivica. Vzájomný vzťah občianskeho zákonníka a zákonníka práce de lege lata a de lege ferenda. In: *Súkromné a verejné právo súčasnosti: Zborník z vedeckej konferencie doktorandov PF TU*. Trnava: Trnavská univerzita, 2005, s. 650-657. ISBN 80-80780-65X.
- HORECKÝ, Jan; STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nový občanský zákoník. Právní postavení odborových organizací. *Sondy Revue*, Praha: SONDY, s. r. o., 2013, roč. 23, č. 5, s. 17 - 20. ISSN 1802-906X.
- HURDÍK, Jan; FIALA, Josef. Princip autonomie vůle subjektů občansko-právních vztahů jako výraz ústavního principu svobody a rovnosti v právech, sborník *Realizace Listiny základních práv a svobod v právním řádu České republiky: (sborník z vědecké konference)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994, 130 s. ISBN 80-210-0834-2.
- HŮRKA, Petr. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16-20. ISSN 0032-6208.
- KALENSKÁ, Marie. Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku. *Právník*. 1996, roč. 135, č. 12, s. 1063-1076. ISSN 0231-6625.
- KNAPP, Viktor. O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronómním a autonomním). *Právník*, 1995, roč. 134, č. 1. ISSN 0231-6625.
- KOSTADINOVÁ, Ilona. Odborová organizace jakožto občanské sdružení Alias spolek po rekodifikaci soukromého práva v České republice. In: *Pracovní právo 2013*. Brno: Masarykova univerzita 2013. ISBN 978-80-210-6718-9.
- MELZER, Filip. Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku. *Právní rozhledy*, 2013, č. 7. ISSN 1210-6410.
- MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovníprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, č. 9, s. 305-309. ISSN 1210-6410.

- MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2014, č. 18, s. 620-625. ISSN 1210-6410.
- PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7. ISSN 1210-6410.
- RANDLOVÁ, Nataša; HOŘEJŠÍ, Lucie. *Zamyšlení se nad problematikou stavení překluzů v novém občanském zákoníku*. Práce a mzda, 2013, č. 11., s. 18. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj. Nový zákoník práce - některé základní úvahy. *Práce a mzda*. 2006, roč. 54, č. 10, s. 2-22. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*, 2011, č. 11, s. 49. ISSN 0032-6208.
- SMEJKAL, Ladislav. Zákoník práce a jeho změny: Ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. *Právní rádce*. 2008, roč. 16, č. 4, s. 48-51. ISSN 1210-4817.
- VÁCHA, Jan. Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku. In: *Pracovní právo 2013*. Brno: Masarykova univerzita 2013. ISBN 978-80-210-6718-9.
- ZRUTSKÝ, Jaromír. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1997, roč. 5, č. 2, s. 77-79. ISSN 1210-6410.
- Koncepce nového občanského zákoníku. *Právní praxe*. 1996, roč. 44, č. 5-6, s. 253-280. ISSN 1210-0900.

10.3 Elektronické a další prameny

- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo po novém občanském zákoníku, in sborník *Pracovní právo 2013*, dostupné z <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/PracovniPravo2013.pdf>
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. in sborník *Pracovní právo 2013*, dostupné z <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/PracovniPravo2013.pdf>
- PROCHÁZKA, Tomáš; VRAJÍK, Michal. Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru - po čtvrt století jinak? <http://www.epravo.cz/top/clanky/zaloba-na-neplatnost-skonceni-pracovniho-pomeru-po-ctvrt-stoleti-jinak-93683.html>

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *Vláda ČR*. [online]. Vláda ČR © 2013. [cit. 21. 8. 2014], s. 62-63.

Důvodová zpráva. *Ministerstvo spravedlnosti ČR* [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013 [cit. 16. 5. 2014]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 8. 2014]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6 & CT=930 & CT1=0>

Historie základní vojenské služby v českých zemích. *army.cz* [online] [cit. 27. 8. 2014]. Dostupné z: <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=3895>

10.4 Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o mezinárodním paktu o občanských a politických právech a mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 506/1990 Sb.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 411/1991 Sb.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.

Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 231/1998 Sb.

Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.

- Císařský patent č. 946/1811 Sb. Z. S., obecný zákoník občanský, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 154/1934 Sb. Z. A n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců a v podobném postavení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 44/1988 Sb., o ochraně a využití nerostného bohatství, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, v tehdejší znění
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v tehdejší znění
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 18/1997 Sb., atomový zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy
- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice rady č. 94/33/ES ze dne 22. 6. 1994, o ochraně mladistvých pracovníků

Vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení č. 11/1919 Sb., jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o 8hodinné době pracovní, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách), ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 246/2012 sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 210/2013 sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

SLOVENSKÁ REPUBLIKA: Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

SLOVENSKÁ REPUBLIKA: Zákon č. 460/2008 Z.z., ktorým sa menia a dopĺňajú zákony v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v súvislosti so zavedením meny euro v Slovenskej republike

POLSKÁ REPUBLIKA: Kodeks cywilny Dz.U. 1964 Nr 16 poz. 93

POLSKÁ REPUBLIKA: Kodeks postępowania cywilnego Dz.U. 1964 Nr 43 poz. 296

POLSKÁ REPUBLIKA: Ustawa o związkach zawodowych, Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 234

POLSKÁ REPUBLIKA: Ustawa o Krajowym rejestrze sądowym, Dz. U. 1997 Nr 121 poz. 769

10.5 Soudní rozhodnutí

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

Usnesení Krajského soudu Praha ze dne 19. 3. 2003, sp. zn. 30 Co 116/2003

POLSKÁ REPUBLIKA: Rozsudek Nejvyššího soudu Polské republiky ze dne 13. 2. 1997, I PKN 4/97, OSNP 1997, nr 19, poz. 375

Vědecká redakce MU

prof. PhDr. Ladislav Rabušic, CSc.; Ing. Radmila Droběnová, Ph.D.
Mgr. Michaela Hanousková; doc. Mgr. Jana Horáková, Ph.D.
doc. JUDr. Josef Kotásek, Ph.D.; Mgr. et Mgr. Oldřich Krpec, Ph.D.
prof. PhDr. Petr Macek, CSc.; PhDr. Alena Mizerová
doc. Ing. Petr Pirožek, Ph.D.; doc. RNDr. Lubomír Popelínský, Ph.D.
Mgr. David Povolný; Mgr. Kateřina Sedláčková, Ph.D.
prof. RNDr. David Trunec, CSc.; prof. MUDr. Anna Vašků, CSc.
prof. PhDr. Marie Vítková, CSc.; Mgr. Iva Zlatušková
doc. Mgr. Martin Zvonař, Ph.D.

DŮSLEDKY SUBSIDIARITY NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

**JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D., prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.,
doc. JUDr. Milan Galvas, CSc., Mgr. Jan Horecký, Ph.D.,
Mgr. Lukáš Hornák, Mgr. Nelly Springinsfeldová,
JUDr. Martin Šmíd, Mgr. Vojtěch Kadlubiec**

Vydala Masarykova univerzita v Brně roku 2014
Spisy Právnické fakulty MU č. 505 (řada teoretická, Edice Scientia)

Ediční rada: J. Kotásek (předseda), J. Bejček, V. Kratochvíl,
N. Rozehnalová, P. Mrkývka, J. Hurdík, R. Polčák, J. Šabata

Tisk: Point CZ, s.r.o., Milady Horákové 890/20, 602 00 Brno
1. vydání, 2014

ISBN 978-80-210-7729-4