

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

RIGORÓZNÍ PRÁCE

**Princip subsidiarity občanského zákoníku ve vztahu k zákoníku práce
a některé jeho konkrétní projevy v pracovněprávních vztazích**

**The subsidiarity principle of the Civil Code in relation to the Labour
Code and some of its particular effects on labour relations**

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Rigorózan: Mgr. Vojtěch Blažek

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 23.4.2017

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 23.4.2017

Mgr. Vojtěch Blažek

Obsah

Úvod.....	1
1. Vývoj vztahu občanského a pracovního práva	5
1.1 Vývoj do roku 1989	5
1.2 Vývoj vztahu po roce 1989	7
1.3 Zákoník práce č. 262/2006 Sb. a nález Ústavního soudu	13
1.4 Vývoj po nálezů Ústavního soudu	17
1.5 Koncepční novela zákoníku práce – zákon č. 365/2011 Sb.....	20
1.6 Rekodifikace soukromého práva.....	27
2. Princip subsidiarity občanského zákoníku.....	34
2.1 Obecně.....	34
2.1.1 Způsoby subsidiární aplikace občanského zákoníku	36
2.1.2 Koncepce přirozené subsidiarity občanského práva	36
2.1.3 Obligatorní charakter subsidiarity občanského zákoníku.....	38
2.2 Soulad se základními zásadami pracovněprávních vztahů	40
2.2.1 Obecně	40
2.2.2 Koncepce přirozené subsidiarity a základní zásady pracovněprávních vztahů	42
2.2.3 Následky rozporu subsidiární aplikace občanského zákoníku se základními zásadami pracovněprávních vztahů	44
2.3 Explicitní vyloučení subsidiární aplikace občanského zákoníku.....	46
3. Postavení fyzické osoby v pracovněprávních vztazích.....	49
3.1 Obecně.....	49
3.2 Fyzická osoba jako zaměstnanec	52
3.2.1 Právní úprava do 31.12.2013	52

3.2.2	Právní úprava od 1.1.2014	54
3.2.3.	Novela občanského zákoníku – zákon č. 460/2016 Sb.....	57
3.3	Fyzická osoba jako zaměstnavatel	58
3.3.1	Právní úprava do 31.12.2013	58
3.3.2	Právní úprava od 1.1.2014	60
4.	Právní jednání v pracovněprávních vztazích	67
4.1	Právní skutečnosti v pracovním právu	67
4.2	Právní jednání v pracovním právu	68
4.2.1	Právní úprava a pojem	68
4.2.2	Výklad pracovněprávního jednání	70
4.2.3	Náležitosti pracovněprávního jednání	73
4.2.4	Forma pracovněprávního jednání	76
4.3	Vady pracovněprávního jednání	81
4.3.1	Zdánlivost pracovněprávních jednání	82
4.3.2	Neplatnost pracovněprávních jednání	87
5.	Aplikace vybraných institutů v pracovněprávních vztazích	92
5.1	Započtení	92
5.1.1	Započtení obecně	92
5.1.2	Započtení v pracovněprávních vztazích do 31.12.2006	93
5.1.3	Započtení v pracovněprávních vztazích od 1.1.2007	94
5.1.4	Aktuální otázky započtení v pracovněprávních vztazích	96
5.2	Zajištění a utvrzení závazků v pracovněprávních vztazích.....	97
5.2.1	Smluvní pokuta v pracovněprávních vztazích	99
5.2.2	Uznání dluhu v pracovněprávních vztazích.....	102
5.2.3	Zadržovací právo v pracovněprávních vztazích	105
5.2.4	Ručení v pracovněprávních vztazích	107

5.2.5 Zástavní právo v pracovněprávních vztazích.....	109
Závěr	112
Seznam zkratek	116
Seznam literatury	117
Seznam judikatury	122
Právní předpisy	123
Důvodové zprávy	123
Summary	124
Abstrakt.....	126
Abstract	126
KLÍČOVÁ SLOVA / KEYWORDS	127

Úvod

Tato rigorózní práce je věnována vztahu pracovního a občanského práva. Vztah uvedených právních odvětví je aktuální otázkou právní vědy prakticky od chvíle se individuální pracovní právo ve druhé polovině 19. století vydělilo z obecného občanského práva a spolu s právní úpravou kolektivních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce dalo vzniknout modernímu pracovnímu právu jako svébytnému právnímu odvětví. Přestože by se z právě uvedeného mohlo zdát, že otázka vztahu pracovního práva k právu občanskému nemůže být dnes po takové době již aktuální, domnívám se, že je tomu právě naopak. Pro aktuálnost tématu této práce z mého pohledu vypovídá komplikovaný vývoj předmětného vztahu, kterým naše právní úprava prošla, a to jak po 1989, tak i před ním. Současně při těchto úvahách nelze opomenout ani rekodifikaci soukromého práva, která od 1.1.2014 přinesla nové soukromé právo, s čímž je v pracovněprávní oblasti spojena celá řada aktuálních otázek.

Ve své práci se soustředím na metodu subsidiarity jako způsob úpravy vztahu obecného práva občanského ke zvláštnímu právu pracovnímu. Přestože se dnes může zejména nejmladší generaci právníků jevit princip subsidiarity jako regulátor vztahu občanského práva k pracovnímu právu jako něco zcela přirozeného, skutečnost je taková, že tento princip se mezi občanským a pracovním právem uplatňuje méně než deset let, když desetiletého výročí dosáhne princip subsidiarity teprve na jaře roku 2018. Částečné legislativní vyjádření vztahu občanského a pracovního práva, pokud se týká vztahu zákoníků obou právních odvětví, bylo do našeho zákoníku práce zakotveno teprve s účinností od 1.1.2012. Nelze tedy zatím tvrdit, že by princip subsidiarity občanského práva byl k našemu pracovnímu právu vztahem tradičním či letitým. Všechny uvedené skutečnosti z mého pohledu přirozeně vábí pozornost zástupců právní vědy, a to jak z řad civilistů, tak především pracovněprávních odborníků. Tato práce si neklade za cíl být komplexně zpracovaným pojednáním o vztahu občanského a pracovního práva, ba ani komplexním pojednáním o principu subsidiarity jako regulátoru uvedeného vztahu. Ostatně autor této práce zastává názor, že vyčerpávající zpracování předmětné problematiky není s ohledem na její obsáhlost a složitost dost dobře možné. Cílem této práce je přispět k diskuzi o vztahu předmětných právních

oborů, a to především poukázáním na některé aktuální otázky v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, která se zkoumané problematice nezanedbatelným způsobem dotkla.

Za zcela zásadní pro pochopení vztahu jakýchkoliv dvou právních odvětví považují znalost jejich vzájemných historických vazeb, což v případě zkoumané problematiky vztahu občanského a pracovního práva platí dvojnásob. Bez znalosti historických konotací nelze z mého pohledu správně porozumět zařazení pracovního práva v systému právních odvětví. Absence znalosti systematického zařazení pracovního práva potom může vést k nesprávným výkladům pracovněprávních předpisů či podpůrně aplikovatelných norem práva občanského. Žádný právní předpis nemůže být dle mého názoru vykládán bez znalosti jeho zařazení v systému práva a jeho vztahů k jiným právním předpisům. Nejenom z uvedených důvodů věnuji první kapitulu své práce historickému vývoji vztahu občanského a pracovního práva, přičemž se především soustředím na období po roce 1989. Právní doktrína minulého režimu, vycházející především z postulátu, že „práce není zbožím“, a tudíž nemůže být regulována předpisy občanského práva, zapříčinila zpřetrhání nepopíratelných historických vazeb mezi právem občanským a pracovním. Úkolem právní vědy po pádu totality bylo vzájemný vztah obou právních odvětví restaurovat, což nebylo úkolem jednoduchým. Na této dnes již více než čtvrt století trvající cestě opětovného sblížení obou právních oborů čekalo naše pracovní právo hned několik nesází. Z dnešního pohledu se nám může zdát jako téměř nemyslitelná skutečnost, že na sklonku minulého století muselo české pracovní právo bojovat za zachování zákoníku práce jako těžiště pracovněprávní úpravy, neboť zde existovala všeobjímající maximalistická koncepce občanského zákoníku, který měl do svého textu zahrnout i část pracovněprávní úpravy. Zbývající část pracovněprávní materie potom měla být upravena v řadě zvláštních právních předpisů. K tomuto rozmělnění pracovněprávní úpravy naštěstí pro české pracovní právo nikdy nedošlo. Mohlo by se zdát, že poté, kdy si pracovní právo uhájilo vlastní pracovněprávní kodex a bylo dosaženo většinové shody na tom, že občanský zákoník by měl hrát úlohu *lex generalis* vůči zákoníku práce jako *lex specialis*, nečekaly na naše pracovní právo výrazné komplikace. Avšak politicky motivované uspišení prací na novém zákoníku práce, které předběhly práce na novém civilním kodexu, vyústilo v přijetí zákoníku práce z roku 2006, který upravil vztah k tehdejšímu občanskému

zákoníku na principu delegace. Princip delegace byl v té podobě, v jaké byl proveden v zákoníku práce, shledán jako nevyhovující ústavním principům a zrušen nálezem Ústavního soudu ČR z března roku 2008. Ústavní soud svým nálezem predestinoval subsidiární působnost občanského práva k pracovnímu právu. Posléze byl princip subsidiarity potvrzen od 1.1.2012 jeho legislativním vyjádřením v zákoníku práce, pokud se jedná o vztah obou zákoníků. Pro správné chápání vztahu občanského a pracovního práva považují znalost uvedených historických konotací za nezbytnou.

Ve druhé kapitole své práce se obecně věnuji principu subsidiarity, jak je zakotven v zákoníku práce. Zamýšlím se nad obecným korektivem subsidiární aplikace ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, kterým je soulad podpůrného užití občanskoprávního ustanovení se základními zásadami pracovního práva. Dále se obecně věnuji konkrétnímu korektivu podpůrného užití ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, kterým je explicitní vyloučení možnosti subsidiární aplikace konkrétního ustanovení. Zamýšlím se také nad některými otázkami spojenými s Ústavním soudem proklamovaným přirozeným principem subsidiarity ve vztahu k jeho částečnému legislativnímu vyjádření.

Třetí kapitola je věnována postavení fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, její právní osobnosti a svéprávnosti, a to ať už v postavení zaměstnance či zaměstnavatele. Této problematice se dotkla rekonstrukce soukromého práva, která z mého pohledu nepříliš systematicky pojala právní úpravu specificky pracovněprávních otázek do textu obecné normy – občanského zákoníku. Současně se v této kapitole zabývám některými dílčími změnami, které se nový občanský zákoník pokusil do zkoumané problematiky přinést. Tyto nepříliš zdařilé novoty, které byly předmětem kritiky ještě předtím, než nový občanský zákoník nabyl účinnosti, se staly předmětem hned prvního novelizačního zásahu zákonodárce do jeho textu.

Ve čtvrté kapitole se zabývám právním jednáním v pracovním právu, což je problematika, která se subsidiárním uplatněním občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích úzce souvisí, neboť zákoník práce obsahuje pouze velice dílčí vlastní právní úpravu. Kromě náležitostí, výkladu a formy pracovněprávního jednání věnuji pozornost vadám pracovněprávního jednání, a to včetně zdánlivosti jako od 1.1.2014 nového následku vad pracovněprávního jednání. Závěrečná pátá kapitola je věnována některým konkrétním institutům občanského práva, resp. možnostem jejich

podpůrného užití v pracovněprávních vztazích. Konkrétně se jedná o instituty započtení, smluvní pokuty, uznání dluhu, zadržovacího práva, ručení a zástavního práva.

Práce vychází z právního stavu k 23. 4. 2017.

1. Vývoj vztahu občanského a pracovního práva

1.1 Vývoj do roku 1989

Vztah občanského a pracovního práva prošel poměrně komplikovaným vývojem, který byl do značné míry determinován společenskými, politickými a hospodářskými změnami lemujícími dějiny naší země. Dnes je všeobecně přijímanou skutečností, že občanské právo tvoří základ celého soukromého práva. Z lůna¹ historicky jednotného občanského práva se v průběhu času počala oddělovat jednotlivá soukromoprávní odvětví vznikající jako výsledek společenskými podmínkami vyvolané poptávky po speciální úpravě určitého okruhu společenských vztahů. Uvedeným způsobem vzniklo ve druhé polovině 19. století též moderní pracovní právo jako svébytné právní odvětví upravující otázky výkonu nesamostatné práce vyvolané průmyslovou revolucí a rozvojem tovární výroby.

Původní jednotu občanského a pracovního práva dokládá skutečnost, že smlouva upravující závazek fyzické osoby k výkonu závislé práce byla upravena jako jeden ze smluvních typů ve Všeobecném zákoníku občanském (ABGB)², který byl vyhlášen patentem císaře Františka I. č. 946 dne 1.6.1811 s platností pro všechny země rakouského císařství s výjimkou zemí Koruny uherské. Ve druhé polovině 19. století byla smluvní volností charakterizovaná úprava ABGB doplňována jednotlivými pracovněprávními předpisy majícími ochrannou a sociální funkci, čímž docházelo k omezování smluvní svobody s cílem ochrany pracovníků vykonávajících závislou práci, resp. jejich rodin. Současně docházelo k rozvoji kolektivního pracovního práva. Rozvoj tzv. ochranného zákonodárství a právní úpravy kolektivního pracovního práva znamenaly emancipaci³ pracovního práva od práva občanského.

Po vzniku samostatné Československé republiky v roce 1918 byl Všeobecný občanský zákoník recipován do československého právního řádu a i nadále tak tvořil základ právní úpravy (nejenom) pracovněprávních vztahů. Z hlediska této práce stojí za zmínku, že dílčí novelizace ABGB z roku 1916 výslovně upravila vztah úpravy

¹ BĚLINA, M. *Vztah pracovního a občanského práva ve světle rekonstrukce*. In DVOŘÁK, J., MALÝ, K. (ed.). *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 241.

² Námezdní smlouva upravená v § 1151 a násl.

³ BĚLINA, M. *Vztah pracovního a občanského práva ve světle rekonstrukce*. In DVOŘÁK, J., MALÝ, K. (ed.). *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 242.

služebních smluv upravených v ABGB ke zvláštním předpisů upravujícím některé služební poměry jako vztah obecného ke zvláštnímu, v čemž lze, jak uvádí M. Štefko, spatřovat explicitní vyjádření principu subsidiarity občanského zákoníku k pracovněprávnímu předpisu.⁴ Na obecnou úpravu recipovaného občanského zákoníku navazovala celá řada právních předpisů upravujících konkrétní pracovněprávní otázky dílčím způsobem.⁵ Kodifikace pracovního práva však po celou dobu první republiky provedena nebyla a pracovněprávní úprava tak zůstala značně roztržštěná. Následné zářiové události v Mnichově roku 1938, vznik Protektorátu Čechy a Morava v březnu 1939 a vypuknutí 2. světové války na podzim téhož roku jakýkoliv další přínosný právní vývoj znemožnily.

Zásadní událostí po skončení 2. světové války, která na více než čtyři dekády určila další směřování naší země, byl únorový převrat v roce 1948. Nová ideologie a s ní spojené nové pojetí společenského a hospodářského uspořádání se přirozeně projevíly i v oblasti práva. Již v roce 1950 byl přijat občanský zákon⁶, který však do svého textu nezahrnul ustanovení týkající se pracovního práva, což mělo za následek, že občanským zákonem jinak zrušený obecný zákoník občanský stále platil v té části, ve které upravoval pracovněprávní problematiku. Občanský zákon z roku 1950 byl s účinností od 1.4.1964 nahrazen zákonem č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, (dále také jen „OZ 1964“), který u nás (ve značně novelizované podobě) platil až do 31.12.2013. Ani OZ 1964 do svého textu pracovněprávní úpravu neintegroval, což mělo za následek legislativní osamostatnění pracovního práva. Způsob, jakým toto osamostatnění bylo pod vlivem tehdejší právní doktríny provedeno, však z dnešního pohledu nepříliš vhodným způsobem ovlivnil vzájemný vztah občanského a pracovního práva, když se stal základem pro nepřirozenou doktrínu naprosté samostatnosti, resp. izolovanosti pracovního práva od práva občanského, která v judikatuře českých soudů přetrvávala ještě dlouho po roce 1989. K vůbec první kodifikaci pracovního práva na našem území došlo s účinností od 1.1.1966 zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále také jen „ZP 1965“). ZP 1965 obsahoval úpravu veškerých obecných institutů a nepřipouštěl jakékoliv

⁴ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 77.

⁵ Např. zákon č. 91/1918 Sb. z a n. ze dne 19.12.1918, o osmihodinové době pracovní.

⁶ Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákon.

použití OZ 1964, což znamenalo odtržení pracovního práva od práva občanského a umělou deformaci⁷ vztahu obou právních odvětví, která se snažila popřít jejich historicky dané vazby.

1.2 Vývoj vztahu po roce 1989

Společenské a ekonomické změny po roce 1989 podnítily bohatou odbornou diskuzi o dalším směřování a vývoji celého našeho právního řádu, oblasti pracovního a občanského práva nevyjímaje. Bylo nabíledni, že stávající uměle izolované zákoníky pracovního a občanského práva z poloviny 60. let 20. století⁸ nemohou v nových a dynamicky se rozvíjejících společensko-ekonomických podmínkách dlouhodobě obstát, a to ani při provedení jejich zásadních (nikoliv však koncepčních) novelizací⁹, které ostatně představovaly pouze akutní a dočasná řešení. Bylo zapotřebí uchopit právní úpravu občanského a pracovního práva (včetně jejich vzájemného vztahu) zcela novým způsobem. Bylo nutné vytvořit paradigma reflektující společenské změny rozvíjejícího se prostředí tržní ekonomiky a mladého demokratického právního státu konce 20. století, a to s přihlédnutím k předpokládanému začlenění České republiky do mezinárodních struktur Evropské unie, jejíž právní úpravu nebylo možné při úvahách o dalším směřování české právní úpravy opomenout. Jistě není třeba příliš zdůrazňovat, že se jednalo o úkol značně obtížný a nesnadný, o čemž svědčí mimo jiné i skutečnost, že vývoj vztahu kodexů pracovního a občanského práva měl v této době před sebou ještě náročnou dvacetiletou cestu¹⁰ k dosažení dnes platné subsidiární aplikace občanského zákoníku, a že na této cestě muselo pracovní právo kromě jiného dokonce bojovat za samotné zachování svého kodexu – zákoníku práce jako těžiště pracovněprávní úpravy.

Je nutno si uvědomit, že v této době byl vztah občanského a pracovního práva stále uměle izolován. Na tomto striktním oddělení OZ 1964 a ZP 1965 ničeho

⁷ BĚLINA, M. *Vztah pracovního a občanského práva ve světle rekonstrukce*. In DVOŘÁK, J., MALÝ, K. (ed.). *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 243.

⁸ Zákoník práce č. 65/1965 Sb. a občanský zákoník č. 40/1964 Sb.

⁹ Např. významné novely ZP 1965 provedené zákony č. 3/1991 Sb., č. 74/1994 Sb. a č. 155/2000 Sb. Z významných novel OZ 1964 lze uvést velkou novelu provedenou zákonem č. 509/1991 Sb.

¹⁰ Mezi jejíž významné milníky lze zařadit Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008 a dále zákon č. 365/2011 Sb. – tzv. „koncepční novelu“ zákoníku práce.

nezměnily ani novely těchto kodexů přijaté v průběhu 90. let 20. století. OZ 1964 se v pracovněprávních vztazích neaplikoval, což nutně ústilo v to, že ZP 1965 musel prostřednictvím svých ustanovení normovat veškeré obecné instituty jako např. počítání času nebo obecná ustanovení o právních úkonech, přičemž se nezdálo o pouhé parafrázování textu OZ 1964.¹¹ Tento stav absolutní izolace obou kodexů a mnohdy duplicitních ustanovení byl předmětem kritiky ze strany odborníků z obou právních odvětví. Všeobecně se považovalo za nutné překonat odtržení pracovního a občanského práva a restaurovat jejich vzájemný vztah.

Přestože na nezbytnosti renesance vzájemného vztahu pracovního a občanského práva panovala prakticky všeobecná shoda, ohledně podoby tohoto vztahu se objevily rozdílné názory a probíhala poměrně živá diskuze.¹² V roce 1996 byla zveřejněna koncepce nového občanského zákoníku¹³, která se dotkla vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce způsobem, který vyvolal vlnu emocí zvláště u pracovněprávních odborníků. Dle této koncepce by ustanovení o pracovní smlouvě, jakož i některé další instituty upravené ZP 1965 (např. převážná část problematiky náhrady škody), měly být zařazeny do budoucího občanského zákoníku. Pracovní smlouva by se tak stala jedním ze smluvních typů občanského zákoníku. Větší část pracovněprávní materie by pak měla být upravena zvláštními zákony. Uvedené by mělo za následek konec existence zákoníku práce jako základního stavebního kamene pracovněprávní úpravy, neboť jím upravená materie by se rozmělnila do občanského zákoníku a speciálních zákonů. Profesorka Marie Kalenská tento koncept označila výmluvným pojmem jako „*dekodifikaci pracovního práva*“.¹⁴

Naštěstí pro české pracovní právo k této jeho dekodifikaci nikdy nedošlo. Z dnešního časového odstupu se domnívám, že se jednalo o pokus o přechod od jednoho extrému (naprostá izolace OZ 1964 a ZP 1965) k opačné krajnosti (roztržnění pracovněprávní úpravy mezi občanský zákoník a řadu zvláštních předpisů), přičemž mám za to, že jakákoliv extrémní řešení v právním řádu moderního demokratického právního státu nemají své místo.

¹¹ k tomu srov. např. BĚLINA, M. *Vztah nového zákoníku práce k budoucí soukromoprávní rekonstrukci*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2003, s. 123 - 130.

¹² k tomu srov. např. KALENSKÁ, M. *Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích)*. Právní praxe. 1996, č. 8 – 9, s. 547 – 555.

¹³ k tomu srov. Koncepce nového občanského zákoníku. Právní praxe. 1996, č. 5. - 6. s. 253 – 380.

¹⁴ KALENSKÁ, M. Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku. Právník. 1996, č. 12, s. 1065.

Pokusím-li se zaměřit na motivy, které vedly občanskoprávní odborníky k vytvoření této *všeobjímající a maximalistické*¹⁵ koncepce, která narazila na odpor jak u zástupců pracovněprávní vědy, tak u adresátů pracovněprávních norem samotných (zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců), spatřuji snahu autorů důsledně oddělit právo soukromé a právo veřejné, jako dvě hlavní větve právního řádu. Tato snaha do jisté míry přetrvala a nakonec našla své normativní vyjádření hned ve druhé větě dnes platného občanského zákoníku, kde se hovoří o tom, že *uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného*¹⁶. Zde si však troufám tvrdit, že pracovní právo tímto způsobem polarizovat nelze, a to již ze samotné jeho podstaty. Pracovní právo od počátku své existence jako samostatného právního odvětví stojí totiž na pomezí práva soukromého a práva veřejného. Ochranná funkce pracovního práva, spočívající v omezování smluvní svobody za účelem ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany, s sebou přináší zásahy státu, a tudíž veřejnoprávní prvek. Oblast zaměstnanosti jako část pracovního práva je pak i historicky oblastí veřejnoprávní.¹⁷ Z uvedených důvodů se domnívám, že striktní vymezení pracovního práva čistě jako odvětví práva soukromého je košilí, která pracovnímu právu rozhodně sedět nemůže. Mám tedy za to, že nelze přisvědčit zastáncům koncepce (odborníkům v oblasti občanského práva), kteří tvrdili, že *i pro pracovní právo je charakteristická rovnost subjektů a smluvní volnost, která vede k tomu, že by se pracovní právo mělo vrátit do rodiny soukromého, tedy občanského práva*.¹⁸

Z citované věty je rovněž zřejmé, že zastánci koncepce, která by znamenala dekodifikaci pracovního práva, ztotožňovali soukromé právo a právo občanské. Za soukromé právo považovali právo občanské, kterému podřazovali právo rodinné, obchodní i pracovní.¹⁹ Rovnítko mezi soukromým a občanským právem mělo demonstrovat určitou nadřazenost občanského práva, kterou se snažili prosadit zástupci občanskoprávní nauky. Domnívám se, že ani s takovou povýšeností občanského práva

¹⁵ Tamtéž s. 1064.

¹⁶ K tomu srov. § 1 odst. 1 OZ.

¹⁷ BĚLINA, M. *Vztah pracovního a občanského práva ve světle rekodifikace*. In DVOŘÁK, J., MALÝ, K. (ed.). *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 242.

¹⁸ K tomu srov. příspěvek Prof. JUDr. Aleny Winterové, CSc. na semináři o pracovněprávních vztazích konaném dne 27.3.1996. In KALENSKÁ, M. *Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích)*. Právní praxe. 1996, č. 8 – 9, s. 553.

¹⁹ K tomu srov. příspěvek prof. JUDr. Františka Zoulíka, CSc. na semináři o pracovněprávních vztazích konaném dne 27.3.1996. In KALENSKÁ, M. *Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích)*. Právní praxe. 1996, č. 8 – 9, s. 552.

nad ostatními členy rodiny soukromého práva nelze souhlasit. Občanské právo představuje tzv. obecné právo soukromé, z něhož se postupným vývojem oddělovaly další nově vznikající právní obory např. právo obchodní, mezinárodní právo soukromé a také pracovní právo, které se oddělilo od občanského práva, aby do sebe mohlo nechat proniknout veřejnoprávní prvky nezbytné k zajištění samotného smyslu pracovněprávní úpravy. Občanské právo má jistou pojící funkci, představuje určitý základ pro ostatní z něj vzešlé obory práva. Domnívám se však, že uvedená integrující vlastnost občanského práva ho nijak nelegitimuje k tomu, aby mělo povýšené a nadřazené postavení nad z něj vzešlými právními obory, jak o to usilovali autoři koncepce občanského zákoníku uveřejněné v roce 1996. Jsem toho názoru, že nejpříležitější reflektuje uvedený vztah obecného práva občanského a z něj odštěpených právních oborů vztah subsidiární aplikace občanského zákoníku jako *lex generalis* ke zvláštním právním předpisům jako *lex specialis*, která však rozhodně nepovyšuje občanské právo nad ostatní právní odvětví.

Představíme-li si důsledky realizace všeobjímající koncepce občanského zákoníku do pracovněprávní praxe, dospějeme k tomu, že konec existence zákoníku práce a rozdělení jeho materie do řady zvláštních předpisů by znamenaly vysokou nepřehlednost právní úpravy, ve které by se často ztráceli i právní odborníci, o právně neerudovaných adresátech samotných ani nemluvě. Odpůrci zrušení zákoníku práce a rozparcelování pracovního práva používali komparativní argumenty a poukazovali na skutečnost, že země, které svůj právní řád budovali později, se vydávají cestou kodifikace pracovního práva v zákoníku práce. Naproti tomu země, které své zákony vytvářely v 19. století či počátkem 20. století, tedy v době, kdy pracovní právo bylo ještě velmi mladé právní odvětví (a tudíž jeho ochranné prvky nebyly zatím tolik výrazné), mají základ pracovněprávní úpravy v občanském zákoníku, na který se postupně nabalují zvláštní zákony. A právě právníci v těchto zemích se potýkají s nepřehledností pracovněprávní úpravy, komplikacemi v aplikační praxi a často vidí řešení v přijetí kodexu – zákoníku práce, který by pracovnímu právu přinesl větší přehlednost.²⁰ V tomto kontextu lze snahu rozparcelovat a zrušit zákoník práce vnímat jako nmoderní a zpátečnickou. Odpůrci dekodifikace pracovního práva dále varovali před snahami prostřednictvím potlačení ochranné funkce pracovního práva dosáhnout

²⁰ KALENSKÁ, M. *Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku*. Právník. 1996, č. 12, s. 1068.

návratu do období raného kapitalismu²¹, kdy byla pracovní síla považována za zboží a byla předmětem obchodu.²²

Dekodifikace pracovního práva by také přinesla jisté „znásilnění“ pracovního práva, neboť jak upozorňovala např. Společnost pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení²³ mnohé pracovněprávní instituty by musely být nelogickým způsobem rozštěpeny, aby z nich mohly být vypreparována soukromoprávní úprava, protože jediné takto by mohla být zařazena občanského zákoníku, aby nebyla v rozporu se základními zásadami občanského práva. V citovaném stanovisku Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení byla nesmyslnost takového uvažování zřetelně demonstrována na úpravě skončení pracovního poměru. V občanském zákoníku by totiž v souladu se zásadou smluvní volnosti a rovného postavení účastníků občanskoprávního vztahu mohla být upravena dohoda o skončení pracovního poměru, a dále obecným způsobem výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Veřejnoprávní prvky této úpravy, které v sobě integrovala úprava zákoníku práce, spočívající v ochraně zaměstnance jako slabší smluvní strany by musely být upraveny ve zcela jiném předpisu veřejnoprávního charakteru²⁴. Nehledě na to, zda je takové vypreparování komplexních institutů zákoníku práce za účelem oddělení soukromého a veřejného práva vůbec možné, si musíme položit otázku, zda je takový postup žádoucí a zda může být jeho výsledek znakem moderního právního řádu počátku 21. století. Při komplexním pohledu mám za to, že musíme dospět k závěru, že nikoliv.

Autoři koncepce (patrně vedeni myšlenkou nadřazenosti občanského práva, jeho ztotožněním s právem soukromým a potřebou separace soukromého a veřejného práva) opomenuli vzít do úvahy specifika předmětu pracovního práva, které v sobě snoubí prvky soukromého a veřejného práva způsobem, který nelze pominout, neboť to by znamenalo útok na samotnou podstatu pracovního práva. Naštěstí pro pracovní právo byla civilisty navrhovaná koncepce opuštěna a zůstala nerealizována. V roce 2001 vláda schválila věcný závěr nového občanského zákoníku²⁵ a současně v témže roce byly

²¹ KALENSKÁ, M. *Zachováme zákoník práce?* Právník. 1997, č. 12, s. 1041.

²² KALENSKÁ, M. *Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku.* Právník. 1996, č. 12, s. 1069.

²³ BĚLINA, M., TRÖSTER, P. *Stanovisko Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení k připravované rekonstrukci občanského a pracovního práva.* Právní praxe, 1996, č. 12, s. 542 a násl.

²⁴ Tamtéž.

²⁵ Usnesení vlády č. 345/2001 k návrhu věcného záměru občanského zákoníku.

publikovány principy a východiska nového soukromoprávního kodexu²⁶. V těchto dokumentech již bylo definitivně upuštěno od záměru dekodifikovat a rozdrobit pracovněprávní úpravu a byl proklamován záměr zachovat zákoník práce jako samostatný právní předpis a vybudovat jeho vztah k budoucímu občanskému zákoníku. Již jen jako zcela okrajovou poznámku, která však dle mého mínění názorně demonstuje zmiňovaný pocit nadřazenosti občanského práva nad ostatní soukromoprávní obory a zmiňované rovnítko mezi právem soukromým a občanským, si dovoluji uvést poznámku K. Eliáše²⁷ o tom, že ne každý zákon s mnoha paragrafy si může osobovat označení zákoník. Jinými slovy to znamená, že dle K. Eliáše bychom neměli mít obchodní zákoník či zákoník práce, nýbrž obchodní zákon a pracovní zákon. Tento názor vyvrací M. Bělina s poukazem na to, že soukromé právo se člení na jednotlivá právní odvětví a zákoník neboli kodex představuje soubor norem, které systematicky upravují problematiku tohoto odvětví nebo jeho části.²⁸

Pracovní právo si uhájilo zákoník práce a odborná diskuze se dále věnovala otázce, jaký vzájemný vztah občanského zákoníku a zákoníku práce zvolit. V této souvislosti je nutno zmínit, že pracovněprávní věda se klonila k názoru, že budoucí občanský zákoník by měl *vytvořit novou moderní úpravu občanského práva a současně vytvořit obecnou integrující úpravu platnou pro celé soukromé právo*.²⁹ Došlo k dosažení shody mezi zástupci občanskoprávní vědy a většiny reprezentace pracovněprávní vědy³⁰ na tom, že připravovaný občanský zákoník by měl mít ve vztahu k budoucí kodifikaci pracovního práva úlohu *lex generalis* a budoucí zákoník práce by měl být připraven jako *lex specialis*. Výjimku z většinového názoru pracovněprávních odborníků v tomto směru představoval názor M. Galvase, který zastával myšlenku vztah občanského zákoníku a zákoníku práce rozštěpit do dvou rovin, když navrhoval

²⁶ ELIÁŠ, K., ZUKLÍNOVÁ, M. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha : Linde, 2001, 302 s.

²⁷ Poznámka uvedena v uvozujícím textu paragrafového znění obecné části občanského zákoníku uveřejněném v časopisu *Justiční praxe* č. 8/2002.

²⁸ BĚLINA, M. *Nový občanský zákoník a budoucí úprava pracovního práva : dokončení diskuse z č. 10/2002*. *Justiční praxe*. 2003, s. 7 – 9.

²⁹ Tamtéž, s. 7.

³⁰ K podpoře subsidiární aplikace připravovaného občanského zákoníku k budoucímu zákoníku práce srov. např. KALENSKÁ, M. *Zachováme zákoník práce?* *Právník*. 1997, č. 12, s. 1042, příspěvek Prof. JUDr. Petra Trösterera, CSc., na semináři o pracovněprávních vztazích konaném dne 27.3.1996. In KALENSKÁ, M. *Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích)*. *Právní praxe*. 1996, č. 8 – 9, s. 549 -550, BĚLINA, M. *Nový občanský zákoník a budoucí úprava pracovního práva : dokončení diskuse z č. 10/2002*. *Justiční praxe*. 2003, s. 7.

v případě nejobecnějších společných otázek (např. počítání času, formy projevu vůle, neplatnost) upravit vztah občanského zákoníku a zákoníku práce na principu subsidiarity, a v případě všech ostatních otázek na principu delegace, kdy by se ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích aplikovala pouze v případě, že by na ně sám zákoník práce výslovně odkázal.³¹

1.3 Zákoník práce č. 262/2006 Sb. a nález Ústavního soudu

Zdálo se, že došlo ke shodě na tom, že budoucí občanský zákoník se bude v pracovněprávních vztazích aplikovat podpůrně a zákoník práce bude k němu v postavení *lex specialis*. Takové uspořádání by přirozeně vyžadovalo věcnou i časovou spolupráci při tvorbě obou kodexů, a to nejlépe takovou, aby práce na obecné právní normě (občanském zákoníku) probíhaly v předstihu před pracemi na zákoníku práce. Zpočátku nového milénia tomu tak skutečně bylo a příprava občanského zákoníku byla v pokročilejším stadiu. Ovšem poté došlo zřejmě z politických důvodů k urychlení přípravy nové pracovněprávní kodifikace a tato akcelerace vyústila přijetím zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále také jen „ZP“ či zákoník práce“), který nabyl účinnosti 1.1.2007.³² Nekoncepčnost uspíšení prací na novém zákoníku práce i samotná obsahová stránka nové pracovněprávní úpravy byly předmětem kritiky zástupců pracovněprávní vědy.³³

Z pohledu této práce je důležité, že zákoník práce upravil svoji vazbu na občanský zákoník prostřednictvím tzv. principu delegace. Princip delegace znamená, že ustanovení občanského zákoníku se v pracovněprávních vztazích mohou uplatnit pouze tehdy, pokud na jejich užití zákoník práce výslovně odkáže ve svém textu. Své legislativní vyjádření našel princip delegace v § 4 zákoníku práce, který zněl:

³¹ GALVAS, M. *Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníku*. Justiční praxe. 2002, s. 571.

³² Jistě není bez zajímavosti, že tak zásadní norma jako zákoník práce byla přijata způsobem, kdy Poslanecká sněmovna PČR nejprve přehlasovala zamítnutí návrhu zákona Senátem PČR a následně i veto prezidenta republiky, což svědčí o tom, že návrh zákoníku se rozhodně netěšil podpoře napříč politickým spektrem.

³³ K tomu srov. např. BĚLINA, M., PICHRT, J. *Nad návrhem nového zákoníku práce*. Právní rozhledy. 2005. s. 381-389.

„Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“³⁴

Na obecně vyjádřený princip delegace v § 4 ZP navazovala celá řada konkrétních ustanovení zákoníku práce, které přímo určovaly, která ustanovení občanského zákoníku se mají v pracovněprávních vztazích aplikovat. Delegace na jedné straně umožňuje zákonodárci pomocí jasného vypočtení odkazů určit taxativní okruh ustanovení občanského zákoníku, které se budou v pracovněprávních vztazích aplikovat a tím tedy předejít možné subsidiární aplikaci nežádoucích ustanovení občanského zákoníku. Na straně druhé přesný výčet aplikovatelných ustanovení občanského zákoníku s sebou nese riziko v podobě mezer v právní úpravě a z nich vyplývající právní nejistoty v situaci, kdy v konkrétním případě nebude mít zákoník práce svoji úpravu a nebude na situaci pamatovat ani prostřednictvím odkazu. V této situaci by vzhledem k delegační dikci § 4 zákoníku práce vznikala právní nejistota, jakým způsobem bude určitá právní otázka řešena.

Důvodová zpráva k zákoníku práce k tomu uvádí, že princip delegace se pro úpravu pracovněprávních vztahů jeví jako výhodnější, jednodušší a svým adresátům poskytuje vyšší uživatelský komfort.³⁵ Sám zákonodárce v důvodově zprávě dodává, že subsidiární použití právních norem občanského práva bude moci přijít v úvahu až po přijetí nového občanského zákoníku.³⁶ Z uvedeného můžeme dovodit, že sami autoři zákoníku práce viděli v užití principu delegace řešení svým způsobem pouze přechodné do doby, než dojde k rekodifikaci soukromého práva a připouští užití principu subsidiarity občanského zákoníku jako možnou budoucí alternativu v návaznosti na přijetí nového občanského zákoníku.

Zákonodárcem zvolený princip delegace se ocitl pod palbou ostré kritiky odborníků v pracovněprávní oblasti. Kritici poukazovali na to, že princip delegace vystavuje zákoník práce větší nestabilitě, je příčinou aplikačních problémů spočívajících v nejasnostech a neprovázanosti jednotlivých ustanovení.³⁷ Nespokojenost s novou pracovněprávní úpravou eskalovala až k podání ústavní stížnosti skupinou

³⁴ § 4 zákoníku práce ve znění účinném od 1.1.2007 do 13.3.2008.

³⁵ Důvodová zpráva k § 4 návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

³⁶ Tamtéž.

³⁷ K tomu srov. např. BĚLINA, M. *Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2007, s. 18.

poslanců³⁸ na zrušení více než tří desítek ustanovení zákoníku práce, včetně „delegačního“ ustanovení § 4 zákoníku práce. Ústavní soud rozhodl o uvedené ústavní stížnosti nálezem ze dne 12.3.2008,³⁹ kterým stížnosti zčásti vyhověl a zrušil řadu ustanovení zákoníku práce včetně „delegačního“ § 4 zákoníku práce.

Ústavní soud neshledal princip delegace v té podobě, v jaké byl zakotven v § 4 zákoníku práce, za souladný s principy právního státu a zdůraznil, že zásadně platí, že občanské právo (občanský zákoník) je obecným soukromým právem subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (předpisům).⁴⁰ V návaznosti na uvedené Ústavní soud dále poukázal na historický vývoj soukromého práva jako odvětví původně nediferencovaného, ze kterého se až postupem času začaly oddělovat další odvětví – právo obchodní, pracovní a rodinné.⁴¹ Zákonodárcem použitý princip delegace v § 4 zákoníku práce do značné míry omezil podpůrné uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, čímž dle Ústavního soudu zpřetrhal funkční vazby k obecnému soukromému právu (občanskému) a současně tímto vnesl do pracovněprávních vztahů nejistotu, neboť odkazy v zákoníku práce nemohou pamatovat na všechny situace, které mohou v pracovněprávních vztazích nastat.⁴² Případná absence odkazu a z ní plynoucí nejistota, jakým způsobem bude daná situace řešena, tak dle Ústavního soudu neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu a není proto v souladu s principy demokratického právního státu. Princip delegace v té podobě, ve které byl upraven v zákoníku práce, nebyl schopen zajistit komplexní vazbu na občanský zákoník, která by odpovídala postavení občanského práva jako obecného práva soukromého a historickému vývoji vzájemného vztahu pracovního a občanského práva.

Aniž bych jakkoliv chtěl zpochybňovat uvedené závěry Ústavního soudu, dovolím si malou poznámku. Ústavní soud metodě delegace vytýká, že omezením subsidiární aplikace občanského zákoníku došlo do jisté míry ke zpřetrhání základních funkčních vazeb k občanskému právu. Na tomto místě považuji za vhodné podotknout, že tyto funkční vazby byly zpřetrhány již dávno předtím. Již od účinnosti zákoníku

³⁸ Současně byla podána i ústavní stížnost skupinou senátorů, která však neměla na další vývoj vztahu občanského a pracovního práva takový význam.

³⁹ Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008.

⁴⁰ Bod č. 209 Nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008.

⁴¹ Tamtéž.

⁴² Tamtéž.

práce z roku 1965 totiž pracovní právo tyto historické funkční vazby nerespektovalo a subsidiární aplikace občanského zákoníku 1964 byla vyloučena. Tento vztah odloučení obou právních oborů se samozřejmě promítl i do soudní judikatury. M. Štefko v této souvislosti hovoří o tom, že soudní judikatura přijala doktrínu samostatnosti pracovního práva.⁴³ Tato doktrína samostatnosti pracovního práva přetrvala ještě dlouho po roce 1989, prakticky až do přijetí zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Obecné soudy odmítaly možnost byť analogického použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích⁴⁴ a dále razily samostatnost pracovního práva. Až po vydání nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008, se Ústavní soud odhodlal k tomu, aby odmítl doktrínu izolovanosti pracovního práva na právu občanském zpětně i pro období před přijetím zákoníku práce z roku 2006. K tomu však došlo až době, kdy zákoník práce 1965 již neplatil.⁴⁵ Domnívám se, že předmětný nálezu Ústavního soudu ze dne 12.3.2008 měl kromě nepochybného určení směřování vztahu pracovního a občanského práva po přijetí zákoníku práce z roku 2006, rovněž důležitou roli i ve zpětném odmítnutí historické doktríny izolovanosti pracovního práva, která přetrvala po celou dobu, kdy zákoník práce z roku 1965 platil po roce 1989, přestože jak konstatuje M. Štefko Nejvyšší soud i v rozhodnutích vydaných po uvedeném nálezu Ústavního soudu s touto doktrínou pracuje.⁴⁶

Dle mého názoru lze z dnešního časového odstupu vnímat princip delegace jako určitý mezistupeň na cestě opětovného sblížení pracovního a občanského práva, který zákonodárce zvolil možná tak trochu z opatrnosti a sám počítal s tím, že po rekonstrukci občanského práva bude možné pozůstatky izolace pracovního a občanského práva překonat zcela a přistoupit k subsidiární aplikaci nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, která bude odpovídat historickým vazbám obou právních odvětví. Jedním ze zásadních úkolů, s nimiž se pracovní právo muselo po roce 1989 vypořádat, bylo překonání dosud kogentní úpravy zákoníku práce z roku 1965. Pro další vývoj pracovního práva byla nutná celková liberalizace právní úpravy odpovídající prostředí tržní ekonomiky. Důsledkem problematického vymezení dispozitivnosti v Ústavním soudem rovněž zrušeném ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce ve spojení se

⁴³ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 105.

⁴⁴ Tamtéž s. 106.

⁴⁵ Tamtéž s. 108.

⁴⁶ Tamtéž.

zvoleným principem delegace však došlo k tomu, že zákoník práce zůstával stále v zásadě kogentní normou a kýženou liberalizaci pracovního práva zpočátku nepřinesl.

1.4 Vývoj po nálezů Ústavního soudu

Ústavní soud v roli tzv. negativního zákonodárce svým nálezem sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008 publikovaným ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. zrušil kromě jiného i delegační ustanovení § 4 zákoníku práce. Z pohledu této práce je podstatné, že ustanovení zákoníku práce byla zrušena dnem vyhlášení uvedeného nálezu ve Sbírce zákonů⁴⁷, k čemuž došlo dne 14.4.2008. Princip delegace však nebyl tvořen pouze zrušením § 4 zákoníku práce, nýbrž celou řadou dalších ustanovení zákoníku práce, která odkazovala na použití konkrétních ustanovení občanského zákoníku a tím fakticky realizovala delegační princip. Pokud tato ustanovení nebyla napadena u Ústavního soudu, nebyl tento kompetentní je zrušit. Tato delegační ustanovení zůstávala i nadále součástí platné právní úpravy. V důsledku zrušení § 4 zákoníku práce se však stala obsolentní a nebylo možno je nadále aplikovat.⁴⁸ Vyčištění textu zákoníku práce od nadbytečných odkazů bylo jedním z úkolů, před kterým po zásahu Ústavního soudu stála legislativa.

Pokud Ústavní soud neshledal princip delegace, v té podobě, v jaké byl upraven zákoníkem práce, za souladný s principy právního státu (Čl. 1 odst. 1 Ústavy) a rozhodl o jeho zrušení, vyvstala před pracovněprávní teorií i praxí logická otázka, a to sice jaký bude vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem po zrušení § 4 zákoníku práce zakotvujícího princip delegace? Bylo zřejmé, že obsolentní odkazy přetrvávající nadále v zákoníku práce nebude možné aplikovat. Stejně tak nebylo možné, aby zákoník práce byl aplikován nezávisle na občanském zákoníku, neboť neobsahoval úpravu všech obecných institutů, jako to po dlouhá léta činil jeho předchůdce - zákoník práce z roku 1965. V případě budoucího legislativního zakotvení vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku další vývoj poměrně jistě směřoval k zákonné úpravě vztahu obou kodexů na principu subsidiarity občanského zákoníku. Legislativní proces však

⁴⁷ K tomu srov. § 70 odst. 1 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s výrokem I. nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008 in fine.

⁴⁸ K tomu srov. bod 209 Nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008.

není krátkodobou záležitostí, zejména u tak významného legislativního zásahu, jaký byl po nálezu Ústavního soudu zapotřebí (nedošlo pouze ke zrušení § 4 zákoníku práce, ale i dalších ustanovení, mezi nimi např. již zmiňovaného vymezení kogentnosti a dispozitivnosti v § 2 odst. 1 zákoníku práce). Bylo nutné vyřešit otázku přechodného období od vyhlášení předmětného nálezu Ústavního soudu ve Sbírce zákonů, které znamenalo konec uplatnění principu delegace, do účinnosti zásadní novelizace zákoníku práce, která měla zacelit absenci výslovné zákonné úpravy vztahu obou zákoníků.

Po zrušení delegační koncepce upravené v § 4 zákoníku práce nebyl vztah zákoníku práce a občanského zákoníku výslovně upraven. Přes absenci explicitní úpravy však nebylo možné, aby vztah zákoníku práce a občanského zákoníku fakticky nefungoval, neboť to by ve svém důsledku znamenalo stav daleko více nežádoucí, než za výslovné úpravy delegace. Odpověď na otázku vzájemného vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku v přechodném období do přijetí novely zákoníku práce nalzáme přímo v nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008. Ústavní soud v něm totiž formuloval koncept obecné subsidiarity občanského zákoníku.⁴⁹ Tento koncept vychází z toho, že občanské právo (resp. jeho kodifikace provedená občanským zákoníkem) je obecným soukromým právem, které je subsidiárně aplikovatelné vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (resp. jejich předpisům - tedy i vůči zákoníku práce) na základě své přirozenosti dané vývojem právního řádu. Koncept obecné subsidiarity občanského zákoníku vyplývá z historického vývoje soukromého práva, které bylo původně jednotné, a až postupem času se něj vydělovala nově vznikající právní odvětví, včetně pracovního práva. Z uvedeného historického vývoje Ústavní soud dovodil, že subsidiarita občanského práva vůči odvětvím z něj vzniklým je jeho přirozenou vlastností. Subsidiární vztah občanského práva (resp. občanského zákoníku) k zákoníku práce je tedy imanentní vlastností občanského práva (resp. občanského zákoníku), a to znamená, že se má aplikovat v i v situaci, kdy není výslovně upraven zákonem. Na základě výše uvedeného platí, že dnem vyhlášení nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ve Sbírce zákonů (tj. dnem 14.4.2008) je vztah občanského zákoníku a zákoníku práce postaven na principu subsidiarity, a to navzdory tomu, že do 1.1.2012 výslovná úprava takového vztahu v zákoně absentovala.

⁴⁹ K tomu srov. bod 210 Nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008.

Nelze opomenout skutečnost, že Ústavním soudem proklamovaná koncepce obecné subsidiarity občanského práva k pracovnímu právu, která se analogicky přenáší do vztahu obecné subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce, nebyla přijata bez výhrad, a to ani mezi tehdejšími členy pléna Ústavního soudu.⁵⁰ Kritici konceptu obecné subsidiarity argumentovali tím, že Ústavní soud nepřipustným způsobem zaměňuje vztah právních odvětví a vztah právních předpisů. Ústavnímu soudu bylo vytýkáno, že o obecné subsidiaritě lze hovořit pouze v rámci vztahu předpisů náležejících do jednoho právního odvětví, kdy základní předpis právního odvětví subsidiárně doplňuje některý ze zvláštních předpisů, který upravuje relativně samostatnou část téhož právního odvětví.⁵¹ V případě, že se jedná o dvě samostatná právní odvětví právního řádu, musí být vztah mezi jejich základními právními předpisy explicitně vyjádřen. Není-li tento vztah výslovně vyjádřen, není aplikace základního předpisu jednoho právního odvětví na základní předpis jiného právního odvětví možná.⁵² Odpůrci koncepce obecné subsidiarity dále namítali, že občanský zákoník nelze navzdory jeho nepochybnému doktrinálnímu významu považovat za *jakousi „ústavu“ soukromého práva*.⁵³ Občanský zákoník tedy dle tohoto postoje je z právně pozitivistického hlediska pouze obyčejný zákon, který sice má z pohledu právní vědy právní vědy vůdčí postavení v rámci soukromého práva, nicméně toto jej nelegitimuje k subsidiární aplikaci vůči základnímu kodexu jiného samostatného právního odvětví, jakým je pracovní právo. Odmítavý postoj k automatické subsidiaritě občanského zákoníku k zákoníku práce zaujala také například Českomoravská konfederace odborových svazů, přičemž její zástupce upozorňoval především na nezbytnost výslovné úpravy případů, kdy bude subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích vyloučena.⁵⁴

⁵⁰ k tomu srov. odlišné stanovisko ústavního soudce Vojena Güttlera k nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008

⁵¹ O takovém vztahu obecné subsidiarity by tedy bylo lze hovořit například v případě vztahu občanského zákoníku a tehdy platného zákona o rodině jako dvou předpisů téhož právního odvětví.

⁵² GALVAS, M. *O některých pracovněprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.* In *Pracovní právo 2008 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno : Masarykova univerzita, 2008, s. 74.

⁵³ STRÁNSKÝ, J. *Poznámky ke koncepční novele zákoníku práce*. In *Pracovní právo 2008 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno : Masarykova univerzita, 2008, s. 29.

⁵⁴ SAMEK, V. *Postoj ČMKOS k novelizaci zákoníku práce*. In *Pracovní právo 2008 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno : Masarykova univerzita, 2008, s. 17.

Osobně se domnívám, že na právní řád je nutno nazírat jako na jeden komplexní a vzájemně provázaný celek, který se sice člení na jednotlivá právní odvětví, avšak tato jeho vnitřní členitost dle mého mínění nemůže vytvářet kategorické hranice mezi právními odvětvími. Uvedené platí tím spíše ve vztahu dvou právních odvětví, které mezi sebou mají zásadní a nepopíratelnou historickou vazbu. Žádný právní předpis není možné vykládat a aplikovat bez dostatečné znalosti jeho začlenění v systému práva. V názorech kritiků koncepce přirozené subsidiarity občanského práva dle mého lze spatřovat pozůstatky doktríny izolovanosti pracovního práva od práva občanského. Jak jsem uvedl výše, mám za to, že vzájemné vazby a souvislosti dvou právních odvětví nelze pomíjet. Koncept obecné subsidiarity občanského práva proklamovaný Ústavním soudem představoval významný průlom na cestě opětovného sblížení občanského a pracovního práva. Avšak jak zdůrazňuje M. Štefko, je potřebné si uvědomit, že pokud obecná subsidiarita občanského práva je něco, co přirozeně existuje (nezávisle na svém normativním vyjádření), tak Ústavní soud zrušením principu delegace subsidiární působnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích nezaložil, nýbrž pouze umožnil její uplatnění,⁵⁵ jinými slovy zrušil zákaz přirozené subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.⁵⁶ Koncept přirozené subsidiarity občanského práva sehrál důležitou roli v překonání hluboce zakořeněné doktríny izolovanosti pracovního práva od práva občanského. Lze uzavřít, že občanský zákoník se v pracovněprávních vztazích aplikuje podpůrně již od vyhlášení nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ve Sbírce zákonů, a to přestože své pozitivistické vyjádření v textu zákoníku práce našla subsidiarita až o několik let později.

1.5 Koncepční novela zákoníku práce – zákon č. 365/2011 Sb.

Přestože od poloviny dubna roku 2008 byla provedena poměrně dlouhá řada novelizací zákoníku práce⁵⁷, k výslovné úpravě vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku došlo až tzv. „koncepční novelou“ – zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl

⁵⁵ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 114.

⁵⁶ PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 15.

⁵⁷ Celkem 15 novelizací provedených zákony č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 466/2011 Sb.

účinnosti 1.1.2012 (dále též jen „koncepční novela“). Koncepční novela zákoníku práce přinesla naší pracovněprávní úpravě výslovné zakotvení subsidiarity občanského zákoníku, které zákoníku práce již v roce 2008 predestinoval Ústavní soud svým nálezem, neboť již od jeho vyhlášení se občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikoval podpůrně a odborná diskuze se věnovala prakticky výlučně budoucí úpravě subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Jiné, komplexnější a ústavně konformní zpracování delegační metody zvažováno nebylo.

Metoda subsidiarity byla zákonodárcem zakotvena na totožném místě, kde byl původně upraven princip delegace, tedy v § 4 zákoníku práce, přičemž v tomto postupu zákonodárce lze spatřovat jistou ironii.⁵⁸ Princip subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích byl v § 4 zákoníku práce formulován takto:

„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“⁵⁹

Podpůrná aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v situaci, kdy určitá otázka není řešena zákoníkem práce, byla zákonodárcem podmíněna požadavkem souladu takové aplikace se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Subsidiární uplatnění občanského zákoníku je od 1.1.2012 možné pouze za splnění předpokladu, že aplikace ustanovení občanského zákoníku nebude v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. V literatuře se však můžeme setkat s názorem, dle něhož mohlo být občanskoprávní ustanovení v pracovním právu použito pouze způsobem neodporujícím základním zásadám a principům pracovního práva již v přechodném období od 14.4.2008 do účinnosti koncepční novely zákoníku práce.⁶⁰ Domnívám se, že pokud má podmínka souladu se základními zásadami pracovního práva představovat určitou pojistku před nevhodnou subsidiární aplikací ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, lze se s takovým názorem v zásadě ztotožnit. Zásady

⁵⁸ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 127.

⁵⁹ § 4 zákoníku práce ve znění účinném od 1.1.2012

⁶⁰ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 126.

pracovního práva jako autonomního právního odvětví dle mého mínění nemohou být prolomeny nebo obcházeny prostřednictvím podpůrné aplikace ustanovení právního předpisu jiného relativně samostatného právního odvětví, a to ať už je taková podmínka v zákoně výslovně vyjádřena, či nikoliv. Na tomto místě si nemohu nevzpomenout, že zástupci pracovněprávní vědy považovali subsidiární aplikaci občanského zákoníku za podmínky, že tato nebude odporovat zásadám pracovního práva, za vhodnou již v polovině 90. let, kdy probíhala diskuze o budoucí podobě vztahu občanského a pracovního práva.⁶¹ Kdyby snad zákonodárce při tvorbě nového zákoníku práce více naslouchal zástupcům pracovněprávní vědy a namísto politicky líbivých řešení koordinoval přípravu prvního porevolučního zákoníku práce s přípravami občanského zákoníku, mohlo snad být pracovní právo ušetřeno komplikovaných peripetií, které ho potkaly.

Základní zásady pracovněprávních vztahů byly zákonodárcem ve vymezení subsidiárního uplatnění občanského zákoníku použity jako určitý obecný korektiv proti nežádoucí aplikaci některých ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Přímým normativním vyjádřením této pojistky při subsidiární aplikaci občanského zákoníku zákonodárce vyloučil jakékoliv pochybnosti o tom, že ustanovení občanského zákoníku nemohou být aplikována v rozporu s pracovněprávními zásadami. Základní zásady pracovněprávních vztahů samozřejmě mají širší význam, než jen při podpůrném použití občanského zákoníku. Především mají tyto zásady představovat základní interpretační pravidla pro aplikaci právních norem obsažených v zákoníku práce i pro utváření obsahu pracovněprávního vztahu v mezích autonomie vůle jeho účastníků, jinými slovy mají základní zásady vytvářet určitý rámec pro právní jednání subjektů pracovního práva.⁶² S ohledem na uvedený význam základních pracovněprávních zásad přistoupil zákonodárce k jejich normativnímu zakotvení prostřednictvím koncepční novely. Zákoník práce sice do této doby měl ve své části první hlavu III., která nesla název „*Základní zásady pracovněprávních vztahů*“, avšak úprava obsažená v § 13 – 15 zákoníku práce obsahovala konkrétní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance a nikoliv obecně použitelná interpretační pravidla⁶³, a tudíž byla celá tato hlava III. první části zákoníku práce koncepční novelou zrušena.

⁶¹ Např. KALENSKÁ, M. Zachováme zákoník práce? Právník. 1997, č. 12, s. 1042.

⁶² Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.

⁶³ Tamtéž.

Zákonodárce nově normativně vyjádřil základní zásady pracovněprávních vztahů v § 1a zákoníku práce, který stanovil, že *v pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto zásady*:

- a) *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) *uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,*
- c) *spravedlivé odměňování zaměstnance*
- d) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*
- e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*⁶⁴

Ze zákonodárcem požitého výrazu „zejména“ se podává, že výčet základních zásad pracovního práva v § 1a zákoníku práce není úplný, nýbrž má pouze demonstrativní charakter. To znamená, že mezi základní pracovněprávní zásady řadíme i takové, které nejsou v textu zákoníku práce explicitně vyjádřeny, nicméně mají nepochybný význam doktrinální. Dle literatury by za takovou základní zásadu pracovního práva výslovně nevyjádřenou v textu zákoníku práce mohla být považována zásada navazující na čl. 27 LZPS zaručující koaliční svobodu, tedy zásada vyjadřující právo na svobodné kolektivní vyjednávání.⁶⁵ Určitým úskalím při použití v zákoně přímo nevyjádřené základní zásady pracovního práva jako korektivu proti nežádoucím důsledkům subsidiární aplikace občanskoprávního ustanovení může být její doktrinální (nenormativní) charakter, který nedává subjektu subsidiárně aplikujícímu občanský zákoník zákonem stanovenou povinnost jej respektovat. V případě rozporu subsidiární aplikace s doktrinální zásadou tak může dojít ke vzniku soudního sporu.

Výslovné podmínění subsidiární aplikace ustanovení občanského zákoníku jejím souladem se základními zásadami pracovního práva a explicitní vyjádření těchto zásad

⁶⁴ § 1a zákoníku práce ve znění účinném od 1.1.2012 do 31.12.2013.

⁶⁵ BĚLINA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 25.

v ust. § 1a zákoníku práce způsobem, který akcentuje jejich interpretační hodnotu⁶⁶, považují za vhodné a žádoucí. Takové legislativní pojetí odpovídá i úpravě později přijatého občanského zákoníku, který ve svém ustanovení § 3 odst. 2 obdobně vyjadřuje zásady platné pro celé soukromé právo. Zásady platné pro celé soukromé právo mají k zásadám výlučně pracovněprávním vztah obecného ke zvláštnímu.⁶⁷ Zásady celého soukromého práva platí i pro pracovní právo, které je však nad jejich rámec ovlivňováno zásadami specificky pracovněprávními, přičemž tyto mají vůči obecným soukromoprávním zásadám speciální postavení. Znamená to tedy, že základní zásady pracovního práva mohou modifikovat (či eventuálně dokonce úplně vyloučit) aplikaci obecných soukromoprávních zásad v pracovním právu? Jsem toho názoru, že v případě aplikačního rozporu základní pracovněprávní zásady s obecnou zásadou platnou pro celé soukromé právo, by musela být zásada specificky pracovněprávní upřednostněna.

S ohledem na uvedené si dovoluji vyslovit nesouhlas s názorem P. Bezoušky, který kritizoval koncepční novelou zakotvené znění § 4 zákoníku práce, konkrétně požadavek na soulad podpůrné aplikace ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích se základními zásadami pracovního práva, s odůvodněním, že v oblasti pracovního práva neexistují zvláštní principy, které by se již neuplatňovaly v oblasti obecného občanského práva - pouze se uplatňují s rozdílnou intenzitou.⁶⁸ S tímto názorem dle mého nelze v žádném případě souhlasit. Pracovní právo a právo občanské jsou s ohledem na rozdílný předmět své úpravy ovládané různými vůdčími zásadami, přestože zásady platné pro občanské právo jako obecné právo soukromé mohou být ve spojení se zásadami pracovněprávními aplikovány i v pracovním právu. Základní zásady pracovního práva reflektují především ochrannou funkci pracovního práva a nerovné postavení účastníků pracovněprávních vztahů, naopak pro právo občanské je typická rovnost subjektů a široké pojetí autonomie vůle. Přirozeným důsledkem uvedeného potom je skutečnost, že základní zásady pracovního práva nemohou být totožné se základními zásadami občanského práva, a tudíž této kritice znění § 4 zákoníku práce nelze přisvědčit.

⁶⁶ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. 2011, č. 17, s. 608.

⁶⁷ BĚLINA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 22.

⁶⁸ BEZOUŠKA, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. 2011, č. 16, s. 587.

Kromě obecného korektivu subsidiární aplikace občanského zákoníku, který je představován požadavkem na soulad subsidiární aplikace občanského zákoníku se základními zásadami pracovněprávních vztahů, považoval zákonodárce za vhodné vtělit do textu zákona i korektiv zcela konkrétní spočívající ve výslovném zákazu subsidiární aplikace konkrétně vyjmenovaných ustanovení, resp. institutů občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Koncepční novela přinesla do zákoníku práce § 4a, jehož prostřednictvím došlo k vyloučení subsidiární aplikace explicitně vyjmenovaných institutů občanského zákoníku. Jedná se ve své podstatě o obrácenou metodu delegace spočívající v negativním odkazu na ustanovení občanského zákoníku, jejichž aplikaci však negativní odkaz (na rozdíl od „klasického pozitivního“ odkazu) neumožňuje, nýbrž ji právě naopak zapovídá.

Zákonodárce při explicitním vyloučení subsidiární aplikace konkrétních institutů občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích vycházel ze specifické povahy základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž přímo vyloučeny by dle zákonodárce měly být instituty občanského zákoníku, u kterých dochází k uplatnění individuální autonomie vůle a zároveň je oslabena ochrana slabší strany nebo dochází k ingerenci třetích osob do základního pracovněprávního vztahu.⁶⁹ Mezi občanskoprávní instituty přímo vyloučené pro pracovněprávní vztahy koncepční novela zahrnuje:

- *ustanovení o smlouvě ve prospěch třetí osoby (§ 50 OZ 1964)*
- *ustanovení o zadržovacím právu (§ 175 – 180 OZ 1964)*
- *ustanovení o vymíněném odstoupení od smlouvy (§ 497 OZ 1964)*
- *ustanovení o společných závazcích a právech (§ 511 – 515 OZ 1964)*
- *ustanovení o smlouvě s přesnou dobou plnění (§ 518 OZ 1964)*
- *ustanovení o postoupení pohledávky (§ 524 – 530 OZ 1964)*⁷⁰

Použití občanskoprávního institutu smluvní pokuty (§ 544 – 545 OZ 1964) omezil zákonodárce koncepční novelou pouze na případy, kdy možnost sjednání smluvní pokuty bude výslovně předvídat text zákoníku práce.⁷¹ Prakticky to znamenalo, že smluvní pokuta může být nadále v pracovněprávních vztazích sjednána pouze v souvislosti s porušením závazku zaměstnance z konkurenční doložky. Do 31.12.2011

⁶⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.

⁷⁰ § 4a odst. 1 zákoníku práce ve znění účinném od 1.1.2012 do 31.12.2013

⁷¹ § 4a odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném od 1.1.2012 do 31.12.2013

však zákoník práce obsahoval koncepční novelou zrušené ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, které zakazovalo zaměstnavateli, aby požadoval nebo sjednal zajištění závazku v pracovněprávním vztahu s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.⁷² Ustanovení § 13 odst. 2 písm. f) zákoníku práce obecně zakazovalo zaměstnavateli, aby zaměstnanci za porušení povinnosti z pracovněprávního vztahu ukládal (nebo od něj vyžadoval) peněžní postihy.⁷³ V kontextu uvedeného tedy nebylo omezení přípustnosti sjednání smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích ničím novým, nicméně přeci jen koncepční novela zákoníku práce určitý, byť možná zákonodárcem ne zcela předvídaný, posun v této problematice přinesla. M. Štefko poukazuje na skutečnost, že právní úprava do 31.12.2011 nevyklučovala, aby se zaměstnavatel při porušení své povinnosti platně zavázal k úhradě smluvní pokuty svému zaměstnanci, protože zákon omezoval sjednání smluvní pokuty pouze v opačně – tedy případy smluvní pokuty požadované zaměstnavatelem po zaměstnanci. Avšak od 1.1.2012 právní úprava neumožňuje, aby mohl být platně sjednán závazek zaměstnavatele hradit svému zaměstnanci smluvní pokutu.⁷⁴ Zákoník práce od koncepční novely umožňuje smluvní pokutu v pracovněprávních vztazích sjednat pouze pokud to text zákoníku práce výslovně stanoví a nadále není rozlišováno mezi smluvní pokutou ve prospěch zaměstnavatele a zaměstnance, jako tomu bylo dříve. Přestože situace, kdy se zaměstnavatel svému zaměstnanci zaváže při porušení své povinnosti z pracovněprávního vztahu hradit smluvní pokutu, sice určitě nejsou v pracovněprávních vztazích běžné, došlo koncepční novelou upravené přípustnosti sjednání smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích k její zákonodárcem pravděpodobně nepředvídané restrikci, která nedůvodně omezuje postavení zaměstnance jako slabší a závislé strany pracovního poměru. Podrobnější analýzou institutu smluvní pokuty se zabývám v kapitole 5.2.1 této práce.

Kromě výše zmíněného § 4a ZP přinesla koncepční novela zákoníku práce negativní odkazy spočívající ve výslovném vyloučení aplikace ustanovení občanského zákoníku specificky pro právní úpravu kolektivní smlouvy. Pro kolektivní smlouvu bylo zakázáno použít úpravu občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, o

⁷² § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce ve znění účinném od 1.1.2008 do 31.12.2011

⁷³ § 13 odst. 2 písm. f) zákoníku práce ve znění účinném od 1.1.2008 do 31.12.2011

⁷⁴ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 270.

odporovatelnosti, o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o zániku návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a o odstoupení od smlouvy.⁷⁵ Současně bylo stanoveno, že kolektivní smlouvu nelze uzavřít jako inominátní – zákonem zvláště neupravenou smlouvu.⁷⁶

Apriorním zákazem subsidiární aplikace konkrétních ustanovení občanského zákoníku prostřednictvím negativních odkazů zákonodárce vylučuje, aby zcela zakázané instituty mohly být podrobeny testu souladnosti jejich aplikace se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Zákonodárce tím v podstatě říká, že subsidiární aplikace vyjmenovaných institutů je v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů vždy, a tudíž není nutné dávat aplikační praxi prostor k tomu, aby přípustnost subsidiárního použití byla posuzována v každém jednotlivém případě zvlášť. Nutno podotknout, že plošný zákaz občanskoprávních institutů vyjmenovaných v § 4a zákoníku práce se u zástupců pracovněprávní vědy nesetkal s pozitivními ohlasy. Doktrína upozorňovala, že zákonná omezení by měla vždy šetřit podstatu a smysl autonomie vůle a že apriorně vyloučené instituty se pro pracovněprávní vztahy nejeví jako nepraktické.⁷⁷ Bylo poukazováno na to, že naprosté vyloučení uvedených občanskoprávních institutů není vždy legitimizováno ochranou slabší smluvní strany, ba právě naopak častokrát dochází ke zhoršení postavení zaměstnanců.⁷⁸

1.6 Rekodifikace soukromého práva

S účinností od 1.1.2014 došlo v našem právním řádu k tzv. rekodifikaci soukromého práva. Středobodem tohoto významného milníku byla skutečnost, že občanský zákoník č. 40/1964 Sb. byl po půl století nahrazen novým občanským zákoníkem – zákonem č. 89/2012 Sb. (dále také je „OZ“ či „občanský zákoník“). Nový občanský zákoník kromě toho, že přinesl novou právní úpravu doposud obsaženou v ObčZ 1964, do svého textu zahrnul také oblast rodinného práva, která byla doposud

⁷⁵ § 28 zákoníku práce ve znění účinném od 1.1.2012 – 31.12.2013.

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, č. 17, s. 609.

⁷⁸ BEZOUŠKA, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. 2011, č. 16, s. 588.

upravena zvláštním předpisem.⁷⁹ Taktéž oblast obchodních závazkových vztahů, která byla do 31.12.2013 upravena v obchodním zákoníku⁸⁰, byla zákonodárcem integrována do textu nového občanského zákoníku, čímž došlo k jejímu sjednocení s úpravou občanskoprávní. Význam nového občanského zákoníku výstižně demonstruje i jeho derogační klauzule obsažená v § 3080, která obsahuje 238 bodů zrušujících právní předpisy, resp. jejich části. Spolu s novým občanským zákoníkem vstoupily v účinnost jako součást rekodifikace zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech, a také zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém. Nový občanský zákoník je základním právním předpisem (*lex generalis*) pro celou oblast soukromého práva, přičemž tato jeho role byla oproti jeho předchůdci zdůrazněna tím, že do sebe zahrnul i významnou část práva obchodního a právo rodinné. Pokud se jedná o pracovněprávní oblast, je namístě připomenout, že myšlenka dekodifikovat pracovní právo a rozmělnit pracovněprávní úpravu mezi občanský zákoník a řadu předpisů veřejnoprávního charakteru⁸¹ byla naštěstí zavčasu opuštěna, a tudíž těžiště pracovněprávní úpravy zůstává i po 1.1.2014 v zákoníku práce.

Zásadní otázkou nejenom z pohledu této práce je, jakým způsobem se nový civilní kodex promítne do pracovněprávní oblasti. Hned v úvodu těchto úvah považuji za vhodné konstatovat, že samotné pojetí vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku zůstalo rekodifikací soukromého práva nedotčeno. To znamená, že i po 1.1.2014 platí, že vztah obou předmětných zákoníků je i nadále založen na subsidiární aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Jinak řečeno stále platí, že zákoník práce je *lex specialis* a občanský zákoník *lex generalis*. Obecné vymezení podmínek subsidiární aplikace ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, které je od koncepční novely (tj. od 1.1.2012) explicitně zakotveno v § 4 ZP zákoníku práce, nebylo rekodifikací soukromého práva nijak dotčeno a nadále tedy platí, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, a nelze-li jej použít nastupuje úprava obsažená v občanském zákoníku, přičemž podmínkou subsidiární aplikace občanského zákoníku zůstává její soulad se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Občanský zákoník v souladu s uvedeným tedy ovlivňuje pracovněprávní vztahy především nepřímo tím, že obsahuje právní úpravu, která má být za podmínky

⁷⁹ Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁰ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁸¹ K tomuto blíže srov. kapitolu 1.2 této práce.

stanovených zákoníkem práce podpůrně použita v pracovněprávních vztazích. V souvislosti se změnou subsidiárně aplikovatelných ustanovení tedy vystávají otázky ohledně přípustnosti a mezí aplikace konkrétních ustanovení občanského zákoníku.

Přímá úprava pracovněprávních vztahů součástí textu občanského zákoníku (až na výjimku § 35 OZ) není. Občanský zákoník tedy nemá ambice⁸² zasahovat do pracovního práva. Tomu odpovídá i ustanovení § 2401 odst. 1 OZ, kde je stanoveno, že *„pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele upravuje jiný zákon a že totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“* Ze zařazení tohoto konstatování do textu občanského zákoníku dle mého vyplývá skutečnost, že základní pracovněprávní vztahy je nutno považovat za vztahy soukromoprávní, které jsou však s ohledem na svojí specifickou povahu, funkci a jejich předmět upraveny primárně v zákoníku práce. Pro takový výklad ust. §2401 odst. 1 svědčí i § 3 ZP, kde je stanoveno, že závislá práce (není-li upravena zvláštními právními předpisy⁸³) může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, kterými jsou pracovní poměr nebo právní vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Uvedená ustanovení zřetelně zapovídají možnost úpravy závazku k výkonu závislé práce v některém ze smluvních typů obsažených v občanském zákoníku, potažmo smlouvou inominátní.

Občanský zákoník dále v § 2401 odst. 2 vylučuje, aby se na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele mohla použít ustanovení občanského zákoníku o ochraně spotřebitele. J. Pavlátová konstatuje, že se jedná o ustanovení svým způsobem nadbytečné, neboť vztahy závislé práce a vztahy mezi podnikatelem a spotřebitelem jsou svojí povahou vztahy zcela odlišné a že ochrana slabších stran v pracovněprávním poměru a spotřebitelských smlouvách představují zcela odlišnou problematiku.⁸⁴ S tímto, lze v zásadě souhlasit. Je nutno vnímat i výtky poukazující na to, že takový přímý zákaz aplikace spotřebitelských ustanovení v pracovněprávní oblasti, která je

⁸² BĚLINA, M. Pracovní právo po novém občanském zákoníku. In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno : Masarykova univerzita, 2013.

⁸³ Např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

⁸⁴ PAVLÁTOVÁ, J. Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno : Masarykova univerzita, 2013.

však vyloučena ze samé podstaty věci, otevírá cestu pro výklady o přípustnosti aplikace jiných výslovně nevyloučených (byť ze samé podstaty věci rovněž nevhodných) ustanovení.⁸⁵ Avšak podíváme-li se na vymezení spotřebitele, kterým je dle § 419 OZ *každý člověk, který mimo rámec své podnikatelské činnosti nebo mimo rámec samostatného výkonu svého povolání uzavírá smlouvu s podnikatelem nebo s ním jinak jedná*, mám za to, že lze § 2401 odst. 2 OZ hodnotit pozitivně. Jazykovým výkladem definice spotřebitele by totiž interpret nepřiliš orientovaný ve zvláštlostech vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jakož i v podstatě pracovněprávní úpravy jako takové, mohl dospět k závěru, že i zaměstnanec vystupuje v pracovněprávním vztahu jako spotřebitel a je nutno na něj subsidiárně vztáhnout příslušná ustanovení občanského zákoníku. Zcestnost uvedeného výkladu by tak bez jeho výslovného zapovězení v § 2401 odst. 2 OZ musela řešit až judikatura.

Obsahový a terminologický soulad celé řady zákonů s novým občanským zákoníkem byl zajišťován zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (dále též jen „doprovodná novela“). Doprovodná novela nabyla účinnosti spolu s novým občanským zákoníkem, tj. ke dni 1.1.2014. Tento zákon obsahoval ve své 67. části novelizaci zákoníku práce. Přestože uvedenou novelizací nebyly dopady nového civilního kodexu do pracovněprávní oblasti zdaleka vyčerpány, přinesla doprovodná novela řadu významných změn. Ustanovení §1a odst. 1 zákoníku práce, které obsahuje příkladný výčet základních zásad pracovněprávních vztahů, bylo uvozeno slovy, že základní zásady pracovněprávních vztahů jsou vyjádřením smyslu a účelu ustanovení zákoníku práce. Význam této formulace je zřejmý ve vazbě na § 580 odst. 1 OZ⁸⁶, který obsahuje úpravu relativní neplatnosti právního jednání. Dále byl doprovodnou novelou do §1a zákoníku práce vložen druhý odstavce, kterým byly tři z pěti zásad výslovně uvedených v odst. 1 prohlášeny za hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Konkrétně se jednalo o zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce a zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Smysl prohlášení uvedených základních zásad

⁸⁵ BĚLINA, M. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy. 2015. č. 2, s. 52 a násl.

⁸⁶ § 580 odst. 1 OZ: „*Neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to **smysl a účel zákona** vyžaduje.*“

pracovněprávních vztahů za hodnoty chránící veřejný pořádek je nutno spatřovat ve vazbě na ustanovení § 1 odst. 2 OZ⁸⁷, které upravuje dispozitivnost a meze autonomie vůle a zakazuje ujednání porušující veřejný pořádek, a dále se váže na ustanovení § 588 OZ⁸⁸, které upravuje absolutní neplatnost právních jednání. Pro právní jednání v pracovněprávní oblasti to jednoduše znamená, že právní jednání, které bude zjevně porušovat některou ze zásad uvedených v § 1a odst. 2 ZP, bude dle § 1 odst. 2 OZ ve spojení s § 588 OZ absolutně neplatné.

Výše uvedené navázání dikce § 1a odst. 2 ZP na text § 1 odst. 2 OZ, který upravuje vymezení dispozitivnosti a kogentnosti, naznačuje, že doprovodná novela se dotkla i této problematiky. Od 1.1.2014 byl ze zákoníku práce vypuštěn §4b⁸⁹, který dosud specificky pro pracovněprávní oblast upravoval možnost odchýlení se od ustanovení zákoníku práce. V textu zákoníku práce zůstalo pouze ustanovení § 4a odst. 3⁹⁰, které zakotvuje relativně kogentní charakter ustanovení, kterými se do zákoníku práce zapracovávají předpisy EU. Obecná úprava kogentnosti a dispozitivnosti v pracovněprávní oblasti byla přenechána občanskému zákoníku (§ 1 odst. 2 OZ), s tím, že v § 4a odst. 1 ZP⁹¹ jsou zakotveny limity této odchýlné úpravy reflektující relativně kogentní normy, které jsou pro pracovněprávní oblast typické. Do 31.12.2013 bylo obecně možné se od ustanovení zákoníku práce odchýlit (i) pokud to zákoník práce výslovně nezakázal nebo (ii) pokud z povahy jeho ustanovení nevyplývalo, že se od něj není možné odchýlit. Přesunutím úpravy do § 1 odst. 2 OZ došlo od 1.1.2014 k tomu, že

⁸⁷ § 1 odst. 2 OZ: „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchýlně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, **veřejný pořádek** nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“

⁸⁸ § 588 OZ: „Soud přihledne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přiči dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a **zjevně narušuje veřejný pořádek**. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.“

⁸⁹ § 4b ZP do 31.12.2013:

„(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchýlné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Odchýlná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v § 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 stanoveno jinak.“

⁹⁰ § 4a odst. 3 ZP od 1.1.2014: „Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.“

⁹¹ § 4a odst. 1 ZP od 1.1.2014: „Odchýlná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“

jedna ze dvou uvedených paralelních podmínek dispozitivosti norem zákoníku práce, a to konkrétně podmínka ad. (ii) odpadla. To vyvolává zásadní otázku, zda od 1.1.2014 nedošlo vypuštěním podmínky (ii) - „kogentní povahy“ ustanovení zákoníku práce, ke změnám v pojetí kogentnosti a dispozitivnosti v pracovním právu, zvláště pokud uvážíme, že zákoník práce neobsahuje mnoho norem, které by svojí kogentní povahou zřetelně demonstrovaly výslovným zákazem odchýlení. M. Bělina dochází k závěru, že s ohledem na skutečnost, že od 1.1.2014 byl do § 1a ZP vložen odst. 2, kterým byly v něm vyjmenované zásady prohlášeny za hodnoty vyjadřující veřejný pořádek, a že dle § 1 odst. 2 OZ jsou odchýlná ujednání porušující veřejný pořádek (tedy i uvedené zásady) zakázána, není nutné ničeho na dosavadním výkladu problematiky kogentnosti ničeho měnit.⁹² S tímto názorem souhlasí J. Pichrt, který však současně nabízí dva pohledy, kterými lze na problematiku kogentnosti a dispozitivnosti v pracovním právu po 1.1.2014 nahlížet.⁹³ Ve druhém J. Pichrtem nabízeném pohledu lze spatřovat jistou obavu ze snah prolomit dosavadní pojetí kogentnosti s odkazem na absenci výslovných zákazů v textu zákoníku práce. Vymezení kogentnosti resp. dispozitivnosti právních norem obsažené v § 1 odst. 2 OZ pracuje s výslovným zákonným zákazem odchýlení se od konkrétní právní normy. Již výše jsem uvedl, že zákoník práce mnoho takových výslovných zákazů odchýlení se od jeho ustanovení neobsahuje, což by mohlo vést k přehodnocení povahy i těch ustanovení zákoníku práce, o jejichž kogentnosti nebylo před 1.1.2014 pochyb. Východisko z těchto úvah o kontinuitě kogentnosti spatřuje J. Pichrt v možnosti nazírat na kogentnost v souladu s principem subsidiarity výlučně či primárně prostřednictvím § 4a odst. 1 ZP. Až případně poté (subsidiárně) nahlížet kogentnost ustanovení zákoníku práce pohledem § 1 odst. 2 OZ, který pracuje s výslovným zákazem odchýlení se. Tím by dle J. Pichrta byl oslaben význam „výslovného zákazu“, který se v mnohých typicky kogentních normách zákoníku práce neobjevuje.⁹⁴ J. Pichrtem nabídnutý pohled na kogentnost (resp. dispozitivnost) ustanovení zákoníku práce po 1.1.2014 představuje zajímavou alternativu pro případ „selhání“ pohledu primárně prostřednictvím § 1 odst. 2 OZ. O takovém „selhání“ však

⁹² BĚLINA, M. Pracovní právo po novém občanském zákoníku. In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno : Masarykova univerzita, 2013.

⁹³ PICHRT, J. *Vybrané aspekty vztahu občanského a pracovního kodexu*. In GERLOCH, A. (ed.) *Viktor Knapp. Vědecké dílo v proměnách času*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 410 – 422.

⁹⁴ Tamtéž s. 421.

osobně nejsem přesvědčen, a to i s ohledem na prohlášení většiny základních zásad pracovněprávních vztahů za hodnoty, které chrání veřejný pořádek.⁹⁵

Doprovodná novela dále v souvislosti s rekodifikací přinesla změny v právní úpravě pro pracovněprávní vztahy výslovně vyloučených institutů občanského práva, které byly ke dni 31.12.2013 obsaženy v § 4a ZP. Tato právní úprava byla nahrazena podobnou právní úpravou v nově vložených ustanoveních § 346d a § 346e ZP. Další změny přinesla doprovodná novela zákoníku práce v návaznosti na § 35 odst. 2 OZ, který v původní redakci upravoval oprávnění zákonného zástupce ukončit pracovní poměr (resp. vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) nezletilého zaměstnance mladšího 16 let. Toto od počátku kritizované oprávnění zákonného zástupce bylo provedeno v § 56a ZP pokud se jednalo o pracovní poměr, a v § 77 odst. 5 a 6 ZP pokud se jednalo o vztah z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jak se v podrobnostech zabývám v kapitole 3.2.3. této práce, bylo oprávnění zákonného zástupce v § 35 odst. 2 OZ zrušeno zákonem č. 460/2016 Sb., který rovněž zrušil prováděcí ustanovení § 56a a § 77 odst. 5 a 6 ZP.

⁹⁵ § 1a odst. 2 ZP

2. Princip subsidiarity občanského zákoníku

2.1 Obecně

Zásada subsidiární neboli podpůrné aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích ve své podstatě znamená, že k aplikaci normy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích dochází vždy v situaci, kdy zákoník práce jako speciální právní předpis určitou právní otázku částečně nebo zcela neřeší, a to ať už záměrně, či se jedná o zákonodárcem nezamýšlenou mezeru v právní úpravě. Normy občanského zákoníku v těchto případech pomáhají vyřešit pracovněprávní otázky, jejichž vyřešení není možné prostřednictvím aplikace norem zákoníku práce, potažmo jiného pracovněprávního předpisu. Aplikace norem zákoníku práce (resp. jiného pracovněprávního předpisu) má přednost před aplikací občanského zákoníku, která nastupuje až podpůrně, když není možné otázku vyřešit pomocí přednostních pracovněprávních norem.

Občanský zákoník je základním stavebním kamenem celého soukromého práva podpůrně působícím vůči všem speciálním soukromoprávním odvětvím. Pozice občanského zákoníku jako základního předpisu pro celé soukromé právo odpovídá historickému vývoji, kdy se z původně jednotného soukromého práva začala postupným společenským vývojem oddělovat další právní odvětví včetně práva pracovního. Pracovní právo se vydělilo z občanského práva, aby do sebe mohlo nechat proniknout veřejnoprávní prvky realizující jeho ochranou funkci, která determinuje pracovní právo jako takové. Pracovní právo bývá charakterizováno jako právní odvětví na pomezí soukromého a veřejného práva. Je však nutno vnímat, že pracovní právo (přesněji jeho individuální část) vzniklo z lůna práva občanského a má k tomuto odvětví nejbližší.⁹⁶ Mám za to, že pracovněprávní vztahy je nutno vnímat především jako vztahy soukromoprávní, byť s výraznými veřejnoprávními aspekty. Pojetí pracovněprávních vztahů jako vztahů soukromoprávních svědčí i konstatování zákonodávce v § 2401 odst. 1 OZ: „Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a

⁹⁶ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, str. 5.

zaměstnavatelem obdobný závazek.“ Význam tohoto konstatování spatřuji v jednoznačném zařazení pracovněprávních vztahů do soukromého práva a současně tím zákonodárce dává zřetelně najevo, že úprava těchto vztahů je přenechána jinému speciálnímu zákonu, tj. zákoníku práce.

Ačkoliv se nám dnes výše nastíněné ukotvení pracovního práva v systému soukromého práva a jeho přirozený vztah k občanskému právu může zdát jako neochvějně respektovaný postulát, nebylo tomu tak vždy. Jak jsem již podrobněji rozebíral v předcházející kapitole věnované historickému vývoji, došlo u nás ve druhé polovině 20. století důsledkem socialistické právní doktríny ke zpřetrhání historických vazeb pracovního a občanského práva, což vedlo k doktríně naprosté izolovanosti a vzájemné neprovázanosti pracovního a občanského práva. Výsledkem této separace byly zákoníky (občanský zákoník z roku 1964 a zákoník práce z roku 1965) jako zcela nezávislé kodexy. Subsidiární vazby byly zpřetrhány a nadále neexistovaly. K překonání doktríny izolovanosti pracovního práva došlo až přijetím zákoníku práce č. 262/2006 Sb., který však restauroval vztah zákoníku práce a občanského zákoníku pouze částečně prostřednictvím delegační metody – odkazů v textu zákoníku práce na konkrétní aplikovatelná ustanovení občanského zákoníku. Cestu pro uplatnění principu subsidiarity otevřel až Ústavní soud svým nálezem ze dne 12.3.2008, kterým zrušil mimo jiné § 4 ZP v původní redakci upravující delegační princip. Ústavní soud tímto svým přelomovým rozhodnutím založil doktrínu přirozené - imanentní subsidiarity občanského práva k právu pracovnímu, která se přenáší do vztahu mezi základní kodexy obou odvětví. Dnem 14.4.2008, kdy došlo k vyhlášení předmětného Nálezu Ústavního soudu ve Sbírce zákonů, dochází k uplatnění principu subsidiarity občanského práva (resp. občanského zákoníku) a ve vztahu k pracovnímu právu (resp. zákoníku). K výslovnému normativnímu zakotvení principu subsidiarity do textu zákoníku práce došlo až o více než tři a půl roku později s účinností od 1.1.2012 koncepční novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., a to do § 4 takto: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Tato formulace principu subsidiarity nebyla zákonodárcem dále upravována, a to ani v souvislosti s rekodifikací soukromého práva.

2.1.1 Způsoby subsidiární aplikace občanského zákoníku

V souladu s principem subsidiarity občanského zákoníku je vztah zákoníku práce a občanského zákoníku vymezen jako vztah *lex specialis* (zákoník práce) a *lex generalis* (občanský zákoník). Právní úprava obsažená v zákoníku práce má vždy přednost před úpravou občanského zákoníku. V aplikační praxi mohou nastat v zásadě tři situace⁹⁷:

- (i) Zákoník práce sám obsahuje komplexní právní úpravu určité právní otázky. V tomto případě se občanský zákoník aplikovat nebude, byť by ve svém textu měl ustanovení, které danou problematiku řeší. Komplexní úprava zákoníku práce má totiž jako *lex specialis* přednost před úpravou občanského zákoníku jako *lex generalis*.
- (ii) Zákoník práce upravuje určitou otázku pouze částečně. V tomto případě se bude na prvním místě aplikovat speciální úprava zákoníku práce, která bude subsidiárně doplněna obecnou úpravou občanského zákoníku.
- (iii) Zákoník práce určitou otázku neupravuje vůbec. Zde nastupuje obecná úprava občanského zákoníku, samozřejmě za předpokladu, že její aplikace není zcela vyloučena prostřednictvím tzv. negativního odkazu v zákoníku práce.

Pro jakoukoliv subsidiární aplikaci občanského zákoníku je tedy podstatné, že nastupuje až sekundárně poté, kdy primární úprava dané problematiky v zákoníku práce není komplexní či zcela chybí. Současně je dle § 4 ZP nutné, aby subsidiární aplikace občanského zákoníku byla vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Tyto základní zásady zákonodárce demonstrativně vypočítává v § 1a odst. 1 ZP.

2.1.2 Koncepce přirozené subsidiarity občanského práva

Ústavní soud konstatoval, že existuje přirozená subsidiarita občanského práva vůči z něj vzešlým právním odvětvím včetně práva pracovního, a že tato subsidiarita se uplatní bez zřetele k tomu, zda je normativně vyjádřena v zákoně. Tato doktrína

⁹⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kolektiv. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 20.

přirozené subsidiarity byla v období od 14.4.2008 do 31.12.2011 základem subsidiárního vztahu občanského zákoníku k zákoníku práce. Od 1.1.2012 zákonodárce přistoupil k normativnímu vyjádření subsidiarity v § 4 ZP, alespoň pokud jde o samotný občanský zákoník. Jestliže se pokusíme srovnat přirozenou subsidiaritu občanského práva formulovanou Ústavním soudem s normativním vyjádřením v § 4 ZP, dospějeme nutně k závěru, že § 4 ZP vymezuje subsidiaritu užším způsobem, když hovoří pouze o subsidiaritě občanského zákoníku. Koncepce přirozené subsidiarity však hovoří primárně o subsidiaritě mezi právními odvětvími, tedy o podpůrné působnosti občanského práva jako celého právního odvětví k celému právnímu odvětví pracovního práva. Vyjdeme-li z koncepce přirozené subsidiarity, pak dospíváme k závěru, že jakýkoliv právní předpis obecného občanského práva (tedy nejenom občanský zákoník) může být teoreticky subsidiárně aplikován vůči jakémukoliv předpisu speciálního právního odvětví pracovního práva (tedy nejenom zákoníku práce). Při teoretické subsidiární aplikaci občanskoprávního předpisu vůči jinému právnímu předpisu pracovního práva než je zákoník práce, je však nutno uvážit, že zákoník práce bude vůči tomuto jinému pracovněprávnímu předpisu zpravidla rovněž v postavení *lex generalis* a bude mít jako základní právní předpis odvětví (pracovního práva) aplikační přednost před *lex generalis* z oblasti občanskoprávní. V tomto případě by tak teoreticky mohlo dojít k „řetězení“ subsidiarity mezi speciálním právním pracovněprávním předpisem – zákoníkem práce – občanskoprávním předpisem.

Na skutečnost, že podpůrná působnost občanského práva není omezena pouze na občanský zákoník, nýbrž subsidiárně působí i na další právní předpisy obecného občanského práva, a tedy že normativní vymezení v § 4 ZP se restriktivně omezuje pouze na subsidiaritu občanského zákoníku, upozorňuje M. Štefko.⁹⁸ Vzhledem k tomu, že koncepce přirozené subsidiarity občanského práva existuje nezávisle na normativním vyjádření, nebyla užším vymezením subsidiarity v § 4 ZP dotčena, omezena či dokonce zrušena. Domnívám se tedy, že vztah subsidiarity mezi občanským právem a pracovním právem nelze omezovat pouze na vztah kodexů, jak to činí § 4 ZP, ale je možné uvažovat subsidiaritu jiných předpisů těchto odvětví. Pokud však zákonodárce částečně normativně vyjádřil tuto subsidiaritu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce je

⁹⁸ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 121.

samozřejmě nutné vždy respektovat normativní podmínky s touto subsidiaritou spojené v podobě jejího souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

M. Štefko si dále všímá skutečnosti, že dikce § 4 ZP „...nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem...“ vede k závěru, že občanský zákoník je k podpůrné aplikaci povolán vždy, nelze-li danou otázku řešit podle zákoníku práce, a to bez zřetele na případnou klasifikaci dané úpravy jako zcela či převážně veřejnoprávní.⁹⁹ Jinak řečeno formulace § 4 ZP zakládá subsidiární působnost občanského zákoníku i vůči normám zákoníku práce, které mají veřejnoprávní povahu. Otázkou v této souvislosti je, zda je dána podpůrná působnost občanského práva vůči veřejnoprávním pracovněprávním normám i dle koncepce přirozené subsidiarity. Shodně s M. Štefkem se domnívám, že nikoliv, neboť přirozeně podpůrná působnost obecného občanského práva je dána pouze ve vztahu k soukromoprávním otázkám.¹⁰⁰

2.1.3 Obligatorní charakter subsidiarity občanského zákoníku

Mezi obecné otázky spojené se subsidiární aplikací občanského zákoníku dle § 4 ZP patří i otázka, zda je subsidiární použití ustanovení občanského zákoníku dle § 4 ZP obligatorní či nikoliv?¹⁰¹ To znamená, zda se osoba, která řeší konkrétní pracovněprávní problém, může v případě absence komplexní pracovněprávní úpravy sama dle svého uvážení rozhodnout, zda bude subsidiárně aplikovat občanský zákoník, či zda zvolí jiné právní řešení. J. Pavlátová v této souvislosti konstatuje, že delegační metoda je v tomto ohledu podstatně striktnější, když výslovný odkaz na určité ustanovení občanského zákoníku nedává interpretům právní normy pro tyto úvahy žádný prostor.¹⁰² Osobně se v této otázce domnívám, že je zapotřebí rozlišovat dvě roviny problematiky, a to jednak obligatornost či fakultativnost samotné subsidiární aplikace občanského zákoníku jako zákoníkem práce stanoveného regulátoru pracovněprávního vztahu, a jednak dispozitivní či kogentní charakter konkrétního subsidiárně aplikovaného ustanovení občanského zákoníku.

⁹⁹ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 122.

¹⁰⁰ Tamtéž, s. 121.

¹⁰¹ PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 23.

¹⁰² Tamtéž.

Pokud se jedná o první aspekt problematiky, tedy otázku obligatornosti samotné subsidiární aplikace občanského zákoníku, domnívám se, že dikce § 4 ZP „...řídí se občanským zákoníkem....“ zřetelně vypovídá o kogentním charakteru tohoto ustanovení. Dikce § 4 ZP nedává adresátům žádný prostor pro projevení odlišné vůle tím, že by např. stanovila „...řídí se občanským zákoníkem, ledaže si strany právního vztahu ujednají něco jiného...“ Jestliže jsem dospěl k závěru, že subsidiární aplikace občanského zákoníku je vyjádřena kogentní normou § 4 ZP, nelze než navazující úvahou dospět k závěru, že subsidiární aplikace občanského zákoníku dle § 4 ZP je obligatorní. Stranám pracovněprávního vztahu není ponecháno na vůli, aby si vlastním projevem vůle stanovily, že se jejich pracovněprávní vztah bude namísto subsidiárně aplikovaným ustanovením občanského zákoníku řídit jiným právním předpisem či jejich dohodou bez zřetele na příslušná podpůrně aplikovatelná ustanovení občanského zákoníku.

Druhou rovinu v této problematice, která navazuje na první výše zodpovězenou otázku obligatornosti samotné subsidiární aplikace občanského zákoníku, představuje otázka možnosti odchýlení se od subsidiárně aplikované normy občanského zákoníku. Občanský zákoník je koncipován jako dispozitivní právní předpis¹⁰³ zdůrazňující autonomii vůle jednotlivce jako svobodného člověka. Ustanovení občanského zákoníku včetně těch subsidiárně aplikovatelných tedy zásadně mají dispozitivní charakter – ponechávají stranám na vůli sjednat si obsah vzájemného vztahu odchýlně od zákona. Domnívám se tedy, že i strany pracovněprávního vztahu mohou využít dispozitivního charakteru podpůrně aplikovaného ustanovení občanského zákoníku a v mezích dispozice se od něj odchýlit, avšak pouze za předpokladu, že toto odchýlení bude v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů¹⁰⁴ a současně také s případnou částečnou úpravou dotčené právní otázky v zákoníku práce.

Shrnu-li shora uvedené, tak se domnívám, že samotná subsidiární aplikace ustanovení občanského zákoníku je při splnění podmínek dle § 4 ZP obligatorní, neboť dikce § 4 ZP neumožňuje stranám, aby si sjednaly, že v případě nemožnosti vyřešení určité pracovněprávní otázky prostřednictvím ustanovení zákoníku práce se bude jejich vzájemný vztah řídit namísto příslušného ustanovení občanského zákoníku zcela jiným

¹⁰³ § 1 odst. 2 OZ.

¹⁰⁴ § 4 ZP ve spojení s § 1a odst. 1 ZP.

právním předpisem nebo jejich dohodou bez zřetele na charakter a meze příslušného podpůrného ustanovení občanského zákoníku. Pokud však strany pracovněprávního vztahu postupem dle § 4 ZP naleznou v občanském zákoníku dispozitivní právní normu, která dopadá na jimi řešenou právní situaci, mám za to, že si mohou obsah právního vztahu sjednat v mezích dispozice právní normy občanského zákoníku za současného respektování podmínek subsidiární aplikace dle § 4 ZP – souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů a také při respektování případné částečné speciální úpravy dané otázky v textu zákoníku práce.

2.2 Soulad se základními zásadami pracovněprávních vztahů

2.2.1 Obecně

Nezbytnou podmínku přípustnosti subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích představuje její soulad se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Zákoník práce v § 4 výslovně stanoví požadavek na respektování základních zásad pracovněprávních vztahů při podpůrné aplikaci normy občanského zákoníku a explicitně těmto zásadám přiznává klíčový význam při posuzování přípustnosti (respektive mezí) podpůrné aplikace občanského zákoníku. Základní zásady pracovněprávních vztahů tak představují obecný korektiv proti nežádoucím důsledkům aplikace některých občanskoprávních ustanovení. Uvážíme-li, že občanský zákoník upravuje vztahy mezi subjekty v rovném postavení a široce proklamuje smluvní volnost a autonomii vůle, je takovéto generální omezení přípustnosti vtažení občanskoprávního ustanovení do pracovněprávního vztahu pochopitelným krokem.

Role základních zásad však nespočívá pouze v omezujícím kritériu subsidiární aplikace občanského zákoníku. Základní zásady pracovněprávních vztahů mají nezastupitelnou roli při aplikaci a interpretaci ustanovení samotného zákoníku práce. Základní zásady jakéhokoliv právního odvětví jsou výsledkem vědecké i praktické abstrakce základních postulátů a východisek právní úpravy. Základní zásady tedy v sobě pojímají a vyjadřují vlastnosti, specifika a cíle dané právní úpravy. Lze říci, že představují rukověť pro každého interpreta i normotvůrce daného právního odvětví.

Zákonodárce zakotvil základní zásady do textu zákoníku práce spolu s výslovnou úpravou subsidiarity občanského zákoníku provedenou koncepční novelou zákoníku práce s účinností od 1.1.2012.¹⁰⁵ Koncepční novela zařadila do textu zákoníku práce § 1a, v jehož prvním odstavci dnes nalezneme demonstrativní výčet těchto základních zásad pracovněprávních vztahů:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Výčet základních zásad pracovněprávních vztahů provedený v § 1a odst. 1 ZP není uzavřený, nýbrž má pouze demonstrativní charakter. Znamená to, že zákonodárce je si vědom, že základní zásady jsou proměnlivé veličiny v místě i čase a jsou závislé na politickém, společenském a náboženském prostředí.¹⁰⁶ Uvedené vlastnosti základních zásad z nich činí veličinu, jejíž komplexní a vyjádření je značně obtížné, respektive prakticky nemožné.

Základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v §1a odst. 1 ZP jsou normativním kritériem přípustnosti subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Příkladný charakter výčtu základních zásad nabízí otázku, zda tímto kritériem přípustnosti mohou být i jiné základní zásady pracovněprávních vztahů, které však nejsou výslovně vyjmenované v textu zákoníku práce. Obdobně jako J. Pavlatová¹⁰⁷ se domnívám, že kritériem přípustnosti subsidiární aplikace jsou i další základní zásady pracovněprávních vztahů než ty, které vyjmenovává §1a odst. 1 ZP. Pro

¹⁰⁵ Do 31.12.2011 zákoník práce osahoval Hlavu III, § 13 – 15 pojmenovanou jako základní zásady pracovněprávních vztahů. Jednalo se však spíše o vyjádření konkrétních povinností zaměstnance a zaměstnavatele, než o obecně abstrahované základní myšlenky pracovního práva.

¹⁰⁶ BĚLINA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 20.

¹⁰⁷ PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 28.

tento závěr svědčí sama dikce § 4 ZP, která hovoří obecně o základních zásadách pracovněprávních vztahů a neomezuje přípustnost podpůrné aplikace pouze na soulad s okruhem zásad vyjmenovaných v §1a odst. 1 ZP. Omezení kritéria přípustnosti pouze na základní zásady *expressis verbis* uvedené v zákoníku práce považují za nepřipustný restriktivní výklad, který směřuje proti samotnému smyslu právní úpravy, kterým je respektování všech specifík pracovního práva při užití normy občanského zákoníku. Osoba dovolávající se nepřipustnosti subsidiární aplikace občanského zákoníku pro její rozpor s výslovně nevyjádřenou základní zásadou se bude sice nacházet v obtížnější pozici, kdy bude muset kromě samotného rozporu podpůrné aplikace nejprve dokazovat, že postulát, kterého se dovolává, je skutečně základní zásadou pracovněprávních vztahů. To však nic nemění na závěru, že i rozpor s výslovně nevyjádřenou zásadou pracovněprávních vztahů je překážkou podpůrné aplikace občanského zákoníku dle § 4 ZP.

2.2.2 Koncepce přirozené subsidiarity a základní zásady pracovněprávních vztahů

V souvislosti se základními zásadami pracovněprávních vztahů jako měřítkem přípustnosti subsidiarity si dovolím připojit několik dalších úvah stran přirozené subsidiarity mezi občanským právem a z něj vzešlými obory práva. Cestu podpůrné aplikaci celého obecného občanského práva vůči právu pracovnímu otevřel v našem právním řádu Ústavní soud svým náležením ze dne 12.3.2008. Ústavním soudem proklamovaná koncepce přirozené subsidiarity obecného občanského práva vůči pracovnímu právu byla základem podpůrné působnosti od 14.4.2008 do 31.12.2011, než byl princip subsidiarity částečně (pokud jde o vztah mezi OZ a ZP) normativně formulován koncepční novelou zákoníku práce do § 4 ZP. Částečným normativním vyjádřením subsidiarity však nedošlo k tomu, že by koncepce přirozené subsidiarity přestala existovat ani k jejím zpětnému odmítnutí. Nabízí se tedy dvě otázky. Z první, zda v období před přijetím § 4 ZP upravujícím subsidiaritu mezi zákoníky (14.4.2008 - 31.12.2011), kdy se občanského právo aplikovalo subsidiárně na základě Nálezu Ústavního soudu, bylo přípustné podpůrně aplikovat občanský zákoník (resp. jiný občanskoprávní předpis) v pracovněprávních vztazích bez zřetele k základním zásadám

pracovního práva? A za druhé, jaký význam mají základní zásady pracovněprávních vztahů po 1.1.2012 pro koncepci přirozené subsidiarity při podpůrné aplikaci jiného předpisu, než je občanský zákoník, jehož subsidiární použití je zásadami výslovně podmíněno ustanovením § 4 ZP?

V případě hledání odpovědi na první otázku jsem již v kapitole 1.5 této práce vyjádřil svůj postoj, že se kloním k názoru těch¹⁰⁸, kteří tvrdí, že již od 14.4.2008 bylo možné subsidiární užití občanskoprávního předpisu v pracovním právu pouze v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Pokud jsou základní zásady pracovního práva určitou abstrakcí cílů a smyslu pracovněprávní úpravy, nelze je pomíjet při interpretaci a aplikaci norem pracovněprávních ani při subsidiární aplikaci občanskoprávní normy, při které je této normě de facto propůjčena role normy pracovního práva. Jak jsem již v této práci uvedl, domnívám se, že zásady pracovního práva jako samostatného právního odvětví nemohou být prolomeny nebo obcházeny prostřednictvím podpůrné aplikace ustanovení jiného samostatného právního odvětví, a to ať už je tato podmínka v zákoně vyjádřena či nikoliv.

Z uvedeného závěru k otázce první můžeme dojít k odpovědi i na otázku druhou. Pokud po 1.1.2012 na základě koncepce přirozené subsidiarity dojde k subsidiární aplikaci jiného občanskoprávního předpisu, než je textem § 4 ZP výslovně anticipovaný občanský zákoník, musí být dle mého mínění i tato podpůrná aplikace v souladu se základními zásadami pracovního práva. K argumentům použitým při hledání odpovědi na první otázku, které jsou stejně použitelné i v tomto případě, navíc přistupuje skutečnost, že od 1.1.2012 je podmínka souladu se zásadami explicitně stanovena pro podpůrnou aplikaci občanského zákoníku, což vede k závěru, že v případě podpůrného užití jiného předpisu občanského práva se požadavek § 4 ZP stanovený pro občanský zákoník bude per analogiam aplikovat i pro subsidiární užití tohoto jiného občanskoprávního předpisu.

¹⁰⁸ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 18.

2.2.3 Následky rozporu subsidiární aplikace občanského zákoníku se základními zásadami pracovněprávních vztahů

Zaměříme-li svoji pozornost na následky situace, kdy subsidiární aplikací občanského zákoníku (resp. jiného předpisu občanského práva) dojde k porušení některé ze základních zásad pracovněprávních vztahů, zjistíme, že text zákoníku práce nás směřuje na ustanovení občanského zákoníku, která upravují relativní a absolutní neplatnost právních jednání. Zákoník práce byl v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku novelizován tzv. doprovodnou novelou (zákonem č. 303/2013 Sb.) se stejným datem účinnosti jako samotná rekodifikace – 1.1.2014.

Znění § 1a odst. 1 ZP bylo doprovodnou novelou uvozeno tak, že *„smysl a účel ustanovení tohoto zákona (zákoníku práce) vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména...“*. Všechny základní zásady pracovněprávních vztahů, tedy nejenom ty výslovně vyjmenované v textu zákoníku práce, vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce. Význam formulace smysl a účel zákona je zřejmý ve vazbě na § 580 OZ, který upravuje relativní neplatnost právních jednání a stanoví, že *„neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.“* Na tomto místě mi vyvstává následující otázka, která se týká základních zásad pracovněprávních vztahů výslovně nevyjádřených v textu zákoníku práce. Zákoník práce sice stanoví, že všechny základní zásady pracovněprávních vztahů (explicitně vyjmenované či nikoliv) vyjadřují smysl a účel zákoníku práce. Potud je vše v pořádku. Avšak relativní neplatnost dle § 580 OZ je dána, pokud je právní jednání v rozporu se zákonem. Zde se dostáváme k jádru mé úvahy, a sice, že pokud je subsidiární aplikace ustanovení občanského zákoníku (nebo jakékoli jiný právní jednání v pracovněprávní oblasti) v rozporu se základní zásadou pracovněprávních vztahů, která není výslovně vyjádřena v textu zákoníku práce, můžeme výkladem stricto sensu dospět k závěru, že takové právní jednání není v rozporu se zákonem, a tudíž nemůže být relativně neplatné dle § 580 OZ, jestliže není současně dán jiný důvod neplatnosti. Pokud bychom tedy přistoupili na výklad, dle kterého porušení základní zásady pracovněprávních vztahů explicitně nevyjádřené v textu zákoníku práce není porušením zákona, pak nám vzniká zákonodárcem patrně nezamýšlený dualismus v podobě rozdílných následků právního jednání v závislosti na tom, zda došlo

k porušení zásady výslovně vyjádřené, či nikoliv. V případě porušení výslovně vyjádřené základní zásady pracovněprávních vztahů bychom se dle § 580 OZ dostávali do režimu relativní neplatnosti právního jednání, oproti tomu v případě porušení základní pracovněprávní zásady v zákoně nevyjádřené (tedy v případě „neporušení“ zákona) by dané právní jednání zřejmě nebylo relativně neplatné pro rozpor se zákonem.

Doprovodná novela zákoníku práce dále vložila do §1a ZP druhý odstavec, kterým prohlásila, že tři z pěti základních zásad pracovněprávních vztahů výslovně uvedených v §1a odst. 1 ZP, konkrétně zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, zásada uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce a zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Význam takového prohlášení některých základních zásad se váže k vymezení dispozitivnosti a kogentnosti, jejíž těžiště pro pracovněprávní úpravu je od 1.1.2014¹⁰⁹ v § 1 odst. 2 OZ, dle něhož je platí, že *„nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“* Podle § 588 OZ potom platí, že *„soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek...“* To znamená, že právní jednání, kterým dojde ke zjevnému porušení některé zásady uvedené v § 1a odst. 2 ZP, bude dle § 588 OZ absolutně neplatné. M. Bělina v tomto kontextu uvádí, že uvedená konstrukce bude mít pravděpodobně za následek, že se v pracovním právu budeme s absolutní neplatností setkávat častěji, než v ostatních odvětvích soukromého práva.¹¹⁰ J. Pichrt v souvislosti s novou konstrukcí absolutní neplatnosti právního jednání v pracovním právu po 1.1.2014 poznamenává, že bude nutné nalézt a judikaturou vymežit „kategorii zjevnosti“ narušení veřejného pořádku.¹¹¹ Dle § 1 odst. 2 OZ jsou zakázána jednání porušující veřejný pořádek. Avšak následkem absolutní neplatnosti dle § 588 OZ jsou stížena pouze právní jednání, která narušují

¹⁰⁹ Po zrušení §4b ZP v redakci do 31.12.2013.

¹¹⁰ BĚLINA, M. Pracovní právo po novém občanském zákoníku. In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník.* Brno : Masarykova univerzita, 2013.

¹¹¹ PICHRT, J. *Vybrané aspekty vztahu občanského a pracovního kodexu.* In GERLOCH, A. (ed.) *Viktor Knapp. Vědecké dílo v proměnách času.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 418.

veřejný pořádek zjevně. Jinými slovy to znamená, že bude muset být patrně rozlišováno mezi prostým porušením veřejného pořádku a narušením kvalifikovaným čili zjevným ve smyslu § 588 OZ, které jediné může mít za následek absolutní neplatnost právního jednání. Prosté (nikoliv zjevné) porušení zásad vyjmenovaných v § 1a odst. 2 ZP by tak dle mého názoru jako jednání odporující zákonu mělo patrně za následek pouze relativní neplatnost daného právního jednání dle § 580 odst. 1 OZ. J. Pichrt ve svých úvahách pokračuje upozorněním na jazykovou nuanci „porušení veřejného pořádku“ dle § 1odst. 2 OZ a „zjevného narušení veřejného pořádku“ dle § 588 OZ, k čemuž uzavírá, že bude-li této nuanci přičítán význam, pak zřejmě takový, že ne každé porušení veřejného pořádku bude současně jeho narušením, natož narušením zjevným.¹¹² Osobně se však domnívám, že použitím teleologického a historického výkladu, nelze uzavřít jinak, než že mezi porušením a narušením veřejného pořádku žádný právně významný rozdíl není.

J. Pavlátová vyslovila polemiku nad tím, proč zákonodárce vynechal z výčtu zásad „povýšených“ nad ostatní uvedením v § 1a odst. 2 ZP zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance.¹¹³ Ačkoliv nemám žádné informace o tom, že by právě uvedená připomínka byla přímým podnětem pro zákonodárce, konstatuji, že následnou novelizací zákoníku práce, ke které došlo zákonem č. 205/2015 Sb. s účinností od 1.10.2015, byl výčet vytknutých základních zásad pracovněprávních vztahů v § 1a odst. 2 rozšířen právě o zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance. Od 1.10.2015 tak jsou všechny základní zásady pracovněprávních vztahů explicitně vyjmenované v § 1a odst. 1 ZP s výjimkou zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele prohlášené za hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

2.3 Explicitní vyloučení subsidiární aplikace občanského zákoníku

Jestliže hovořím o základních zásadách pracovněprávních vztahů jako o obecném korektivu proti nežádoucím důsledkům subsidiárního uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, pak lze jako konkrétní a svou povahou absolutní

¹¹² Tamtéž.

¹¹³ PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 29.

korektiv označit výslovné zákazy subsidiární aplikace konkrétních ustanovení občanského zákoníku. Zákonodárce v těchto případech apriorně vylučuje možnost adresátů právní normy podrobit subsidiární aplikaci testu souladu se základními zásadami a rovnou přistupuje k zákazu jejich uplatnění v pracovněprávních vztazích. Tento přístup zákonodárce má za následek, že není nutné dokazovat neslučitelnost podpůrného uplatnění ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích se základními zásadami pracovněprávních vztahů, čímž na jedné straně dochází k posílení právní jistoty a stability pracovněprávních vztahů. Na druhou stranu, jak jsem již upozornil v kapitole 1.5 této práce je nutno vnímat hlasy¹¹⁴, že plošným zákazem subsidiární aplikace konkrétních institutů může být mnohdy zbytečně a neúčelně omezena autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu, a to aniž by pro to bylo možno spatřovat legitimní důvod v podobě ochrany postavení zaměstnance.¹¹⁵

Konkrétní výslovné zákazy můžeme v zákoníku práce nalézt v § 144a ZP, kde je v prvním odstavci zakázáno postoupení práva na mzdu, plat nebo odměnu z dohody či jejich náhradu. Druhý odstavec téhož ustanovení zakazuje použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody k zajištění dluhu (s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy). A konečně čtvrtý odstavec téhož ustanovení omezuje uplatnění institutu započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu na podmínky stanovené občanským soudním řádem pro výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy.

Právní úprava kolektivní smlouvy v § 28 odst. 1 ZP vylučuje, aby kolektivní smlouva mohla být uzavřena jako inominátní – nepojmenovaná smlouva dle občanského zákoníku. Současně je ve druhém a třetím odstavci téhož ustanovení vyloučeno domáhat se relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy a zrušení kolektivní smlouvy aplikací institutu odstoupení od smlouvy.

Další výslovné vyloučení podpůrné aplikace konkrétních ustanovení občanského zákoníku obsahoval do 31.12.2013 § 4a zákoníku práce¹¹⁶. Tato právní úprava byla, jak

¹¹⁴ BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, č. 17, s. 609.

¹¹⁵ BEZOUŠKA, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. 2011, č. 16, s. 588.

¹¹⁶ §4a ZP v redakci od 1.1.2012 do 31.12.2013 :

(1) Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.

(2) Smluvní pokuta smí být dohodnuta jen, stanoví-li to tento zákon.

konstatuje důvodová zpráva k doprovodné novele zákoníku práce¹¹⁷, od 1.1.2014 nahrazena podobnou úpravou v nových ustanoveních § 346d¹¹⁸ zákoníku práce. Další zákazy subsidiární aplikace některých ustanovení občanského zákoníku potom vyplývají z § 346b a § 346c ZP. S nedodržením požadavků právní úpravy v § 346b - § 346d ZP potom zákoník práce spojuje v § 346e ZP následek v podobě zdánlivosti takového právního jednání, což znamená, že se k němu nepřihlíží.

Jeden výslovný zákaz subsidiární aplikace občanského zákoníku můžeme nalézt i mimo zákoník práce, a to sice v § 2401 odst. 2 OZ, kde je stanoveno, že na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o ochraně spotřebitele. Zařazení tohoto ustanovení je pracovněprávními odborníky považováno za nadbytečné, resp. dokonce zavádějící¹¹⁹, neboť vyvolává otázku ohledně případné aplikace některých dalších ustanovení, která nejsou výslovně vyloučena. Jak jsem již uvedl v kapitole 1.6 této práce, považují úpravu uvedenou v § 2401 odst. 2 OZ za žádoucí s ohledem na definici spotřebitele v § 419 OZ. Na druhou stranu je nutno přisvědčit těm, kteří poukazují na skutečnost, že zásadně by se měl vymezovat zvláštní zákon (zákoník práce) proti normě obecné (občanskému zákoníku) a nikoliv naopak, jak to činí § 2401 odst. 2 OZ.¹²⁰ V tomto aspektu je uvedená právní úprava bezesporu problematická.

¹¹⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.

¹¹⁸ § 346d ZP ve znění účinném od 1.1.2014:

(1) Zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanec vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níž zaměstnanec vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu.

(2) Zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu.

(3) Zaměstnanec ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele.

(4) Pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.

(5) Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.

(6) Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.

(7) Smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon.

¹¹⁹ BĚLINA, M. *in* BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 49.

¹²⁰ Tamtéž.

3. Postavení fyzické osoby v pracovněprávních vztazích

3.1 Obecně

V souvislosti s novým občanským zákoníkem doznala od 1.1.2014 změn i právní úprava postavení fyzických osob v pracovněprávních vztazích, resp. jejich možnost samostatně v těchto vztazích činit právně relevantní projevy vůle. Tyto změny měly charakter terminologický, systematický a neposlední řadě obsahový.

Z hlediska prvního typu změn došlo k nahrazení dosavadní „způsobilosti k právům a povinnostem“ termínem „právní osobnost“¹²¹, termín „způsobilost k právním úkonům“ byl nahrazen pojmem „svéprávnost“¹²² a dále byl dosud používaný pojem „právní úkon“ nahrazen termínem „právní jednání“¹²³.

Systematické změny v předmětné problematice jsou představovány skutečností, že nový občanský zákoník upravuje od 1.1.2014 otázky právní osobnosti a svéprávnosti specificky i pro pracovněprávní vztahy. Nový občanský zákoník uzmul úpravu této problematiky zákoníku práce, který tyto otázky od účinnosti nového občanského zákoníku, resp. doprovodné novely, neupravuje. Autoři nového občanského zákoníku toto atrahovají pracovněprávní úpravy odůvodnili tím, že se jedná o statusovou otázku, které nemohou být řešeny speciálními právními předpisy mimo občanský kodex.¹²⁴ Zákoník práce v souladu s uvedeným od 1.1.2014 zvláštním způsobem neupravuje právní osobnost a svéprávnost fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, a to jak v postavení zaměstnance, tak i v postavení zaměstnavatele.

Třetím a současně nejpodstatnějším druhem změn v souvislosti s rekodifikací soukromého práva jsou změny v obsahu právní úpravy. K těmto je třeba obecně uvést, že nový občanský zákoník změnil podmínky, za kterých je nezletilá fyzická osoba svéprávným subjektem pracovněprávních vztahů, a to způsobem, jenž byl již dlouhou dobu před nabytím účinnosti předmětem kritiky.¹²⁵ Občanský zákoník také nově přinesl oprávnění zákonného zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let rozvázat svým jménem základní pracovněprávní vztah tohoto nezletilého zaměstnance. Obdobně jako

¹²¹ § 15 odst. 1 OZ

¹²² § 15 odst. 2 OZ

¹²³ § 545 OZ

¹²⁴ K tomu srov. zvláštní část důvodové zprávy (§31 - § 36) k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

¹²⁵ Např. BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). Právní rozhledy. 2011, č. 17, s. 606 a násl.

byla z textu zákoníku práce vypuštěna úprava postavení fyzické osoby zaměstnance, bylo v důsledku rekodifikace ze zákoníku práce vypuštěno ustanovení o právní osobnosti a svéprávnosti fyzické osoby zaměstnavatele čili i tyto otázky jsou nadále upraveny v textu občanského zákoníku. Shora nastíněné obsahové změny v právní úpravě postavení nezletilých fyzických osob – zaměstnanců se posléze staly předmětem prvního novelizačního zásahu zákonodárce do textu občanského zákoníku. Obsahovou stránkou právní úpravy se dále podrobněji zabývám v následujících subkapitolách této kapitoly.

Problematika svéprávnosti nezletilé osoby v pracovněprávní oblasti je předmětem odborné diskuze¹²⁶ prakticky od doby, kdy byl publikován první návrh paragrafového znění obecné části¹²⁷ připravovaného občanského zákoníku. Značné pochybnosti vyvolávalo a stále vyvolává již samotné zařazení odchýlné pracovněprávní úpravy přímo do textu občanského zákoníku jako *lex generalis* namísto do zákoníku práce, který jakožto *lex specialis* přirozeně obsahuje speciální normy pro oblast pracovního práva. Přestože ve srovnání s obsahovou stránkou právní úprav považují otázky systematického zařazení právní úpravy pracovněprávních otázek do textu občanského zákoníku za podružné, dovolím si níže uvést několik úvah na téma vhodnosti a systematickosti uzurpování speciální pracovněprávní normy textem zákoníku práce.

Předmětem úpravy zákoníku práce jsou kromě jiného také právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které zákoník práce označuje jako vztahy pracovněprávní.¹²⁸ Základním prvkem každého právního vztahu jsou jeho subjekty jako nositelé vzájemných práv a povinností, přičemž aby tyto subjekty mohly daný právní vztah vlastním právním jednáním založit, změnit či zrušit, je zapotřebí, aby byly nadány svéprávností. Lze tedy konstatovat, že subjekt a jeho svéprávnost jsou základní otázky pro vymezení právních vztahů toho kterého právního odvětví. V případě vztahů pracovněprávních se jedná o základní otázky práva pracovního. Občanský zákoník je obecným právním předpisem subsidiárně platným pro celé soukromé právo, přičemž je na předpisech ostatních soukromoprávních odvětví,

¹²⁶ k tomu srov. např. BĚLINA, M. *Nový občanský zákoník a budoucí úprava pracovního práva: dokončení diskuse z č. 10/2002*. Justiční praxe. 2003, s. 10 a násl.

¹²⁷ Příloha časopisu Justiční praxe č. 8/2002.

¹²⁸ § 1 písm. a) ZP

aby si v případě potřeby odůvodněné specifiky daného právního odvětví upravily některé své otázky odchylně od obecné úpravy obsažené v občanském zákoníku. Jedině takový postup odpovídá principu vztahu dvou právních norem jako normy obecné a normy zvláštní. Situace, kdy obecná právní norma upravuje specifické otázky vztahů upravených právní normou speciální, je naopak s principem vztahu obecného a zvláštního právního předpisu v rozporu. Dle mého názoru k popsanému rozporu v případě zvláštní právní úpravy subjektivitu a svéprávnosti subjektů pracovněprávních vztahů v textu občanského zákoníku jednoznačně dochází. Občanský zákoník si uzurpováním právních norem obsahujících speciální pracovněprávní úpravu jednoho ze základních prvků pracovněprávního vztahu atrahuje působnost, která mu však s ohledem na výše popsané zákonitosti vztahu dvou právních norem jako obecné a zvláštní nenáleží. Občanský zákoník by měl obsahovat jen takové právní normy, které mohou být aplikovány v občanském právu a dále ve všech dalších odvětvích soukromého práva, pokud jejich aplikaci speciální právní předpisy přímo či nepřímo prostřednictvím jiné právní úpravy nevyloučí. Občanský zákoník by tedy naopak neměl obsahovat právní úpravu, která se ze své povahy neaplikuje v občanském právu, ale ve speciálním odvětví soukromého práva – právu pracovním. Zařazení předmětné právní úpravy do občanského zákoníku shledávám s ohledem na výše uvedené jako nesystematické, ba dokonce jako rozporné s postuláty právní teorie.

Argumentaci autorů právní úpravy, že všechny statusové otázky musí být řešeny v občanském zákoníku jako obecné právní normě a nikoliv v zákoníku práce jako *lex specialis* neshledávám příležitou. Není mi zcela zřejmé a ani sami autoři to v důvodové zprávě k občanskému zákoníku neuvádějí, na základě jakých úvah bylo dosaženo závěru, že statusové otázky musí být upraveny výlučně v obecném právním předpise. Povaha občanského zákoníku jako *lex generalis* jej nijak nelegitimuje k tomu, aby obsahoval statusové otázky subjektů právních vztahů jiných právních odvětví soukromého práva. Občanský zákoník je jako *lex generalis* legitimován k tomu, aby obsahoval právní úpravu statusových otázek subjektů občanskoprávních vztahů, která se v případě absence speciální právní úpravy bude aplikovat i na statusové otázky subjektů některého ze zvláštních odvětví soukromého práva.

Zařazením úpravy specificky pracovněprávních otázek do svého textu překročil občanský zákoník pole působnosti, které si sám vymezil v § 2401 odst. 1 OZ.

V uvedeném ustanovení občanský zákoník zřetelně proklamuje, že právní úprava základních pracovněprávních vztahů a práva a povinnosti z těchto vycházející, je přenechána jinému právnímu předpisu – zákoníku práce. S odkazem na toto ustanovení lze dospět k závěru, že nový občanský zákoník nemá ambice zasahovat do pracovního práva.¹²⁹ Občanský zákoník však sebou samým vytyčené hranice působnosti nedodržel. Jestliže lze (dle mého názoru úspěšně) polemizovat nad tím, zda je občanský zákoník jako *lex generalis* výlučně legitimován k úpravě všech statusových otázek, pak se o zcela zjevný exces z pole působnosti jedná v případě úpravy nového způsobu skončení základního pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který nedosáhl 16 let.¹³⁰ Úprava skončení pracovněprávního vztahu totiž není otázkou statusovou. Nicméně, jak jsem uvedl výše, za daleko zásadnější problém, než je zařazení právní úpravy do toho kterého právního předpisu, považuji samotný obsah právní regulace. Z obsahové stránky se kritickou analýzou právní úpravy zabývám v následujících subkapitolách.

3.2 Fyzická osoba jako zaměstnanec

3.2.1 Právní úprava do 31.12.2013

Pracovní právo po dlouhá léta vycházelo v souladu s mezinárodními závazky¹³¹ a evropskou právní úpravou¹³² z toho, že způsobilost fyzické osoby samostatně jednat v pracovním právu jako zaměstnanec vzniká dosažením 15 let. Tato úprava v praxi nečinila žádné potíže a nebyla kritizována. Autoři občanského zákoníku se přesto od počátku v této otázce snažili pracovnímu právu vnutit nepřirozenou a nepřilíš praktickou úpravu, která vyústila v § 35 OZ, který byl již před přijetím občanského zákoníku podroben nikoliv nedůvodné kritice.¹³³ Do 31.12.2013 upravoval zákoník

¹²⁹ BĚLINA, M. Pracovní právo po novém občanském zákoníku. In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno : Masarykova univerzita, 2013.

¹³⁰ § 35 odst. 2 OZ v redakci do 27.2.2017.

¹³¹ Čl. 2 odst. 3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 138/1973 ze dne 26.6.1973 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání vyhlášené pod č. 24/2008 Sb.m.s.

¹³² Čl. 1 odst. 1 Směrnice Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků ze dne 22.6.1994.

¹³³ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*, Právní rozhledy, 2011, č. 17, s. 607.

práce otázku svéprávnosti nezletilého zaměstnance ve svém ustanovení § 6. Dle § 6 ZP vznikla fyzické osobě způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i vlastními právními úkony nabývat práv a povinností, dnem, kdy tato osoba dosáhla 15 let. Současně bylo stanoveno omezení, že jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. To znamená, že dle úpravy zákoníku práce v redakci do 31.12.2013 mohla fyzická osoba, která dosáhla 15 let věku, uzavřít pracovní smlouvu před ukončením povinné školní docházky¹³⁴ s tím, že jako den nástupu do práce bude sjednán nejdříve den následující po jejím ukončení. Podmínkou nástupu do práce až po ukončení povinné školní docházky byl dostatečným způsobem chráněn veřejný zájem na řádném dokončení povinné školní docházky, zároveň však právní úprava nebránila školou povinné osobě uzavřít pracovní smlouvu pro období po ukončení povinné školní docházky. Do 31.12.2013 tedy fyzická osoba nabývala způsobilosti mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti (právní osobnosti) a současně způsobilosti vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti (svéprávnosti) v den dosažení 15 let.¹³⁵

Zákoník práce obsahoval, resp. stále obsahuje, z obecného pravidla, dle něhož vznikala právní subjektivita a způsobilost samostatně právně jednat v pracovněprávních vztazích dosažením 15 let, dvě výjimky, které mají nezletilého zaměstnance chránit. Způsobilost zaměstnance uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování vzniká v souladu s § 252 odst. 2 ZP dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.¹³⁶ Rovněž způsobilost zaměstnance uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí vzniká v souladu s § 255 odst. 3 ZP dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Koncepční novelou zákoníku práce byla do textu zákona výslovně zakotvena skutečnost, která byla před 1.1.2012 dovozována komentářovou literaturou¹³⁷ s poukazem na ochranný charakter právní úpravy, a totiž, že žádnou z uvedených dohod

¹³⁴ K pojmu povinné školní docházky viz blíže § 36 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školný zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁵ Tj. počátkem dne (00:00h), který se číslem a měsícem shoduje se dnem, kdy se před 15 lety narodila. K tomu srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 91.

¹³⁶ Tj. počátkem dne (00:00h), který se číslem a měsícem shoduje se dnem, kdy se před 18 lety narodila. K tomu srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 67.

¹³⁷ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 27.

nemůže v případě omezení či zbavení¹³⁸ způsobilosti zaměstnance k právním úkonům uzavřít zástupce zaměstnance.¹³⁹ Zvláštní úpravu pro omezení či zbavení způsobilosti k právním úkonům zákoník práce neobsahoval. Proto se tato právní otázka řídila v souladu s principem subsidiarity příslušným ustanovením OZ 1964, konkrétně se jednalo o § 10. Pro úplnost doplňuji, že o omezení či zbavení způsobilosti mít práva a povinnost (právní osobnosti) nelze v právní kategorii vůbec uvažovat, neboť je v souladu s čl. 1 LZPS nezadatelná, nezczitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.¹⁴⁰

3.2.2 Právní úprava od 1.1.2014

Doprovodnou novelou zákoníku práce byla od 1.1.2014 úprava svéprávnosti fyzické osoby z textu § 6 ZP vypuštěna a poněkud nesystematicky přesunuta do § 35 OZ. Ustanovení § 6 ZP obsahuje od 1.1.2014 pouze pojmové vymezení zaměstnance jako osoby, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹⁴¹ V prvním odstavci § 35 OZ bylo stanoveno, že k výkonu závislé práce se může zavázat nezletilý, který dovršil 15 let věku a zároveň ukončil povinnou školní docházku. Právní úprava tedy bez zjevného důvodu podmínila možnost nezletilého zaměstnance uzavřít některý ze základních pracovněprávních vztahů splněním dvou kumulativních podmínek, a to i) dosažení 15 let a ii) ukončení povinné školní docházky. Právní úprava do 31.12.2013 podmínku ukončení povinné školní docházky pro vznik pracovněprávní a svéprávnosti nezletilého nevyžadovala. Praktickým důsledkem zpřísnění podmínek nabývání a svéprávnosti bylo, že od 1.1.2014 nemohla nezletilá osoba, která dovršila 15 let, sjednat pracovní smlouvu dříve, než ukončí povinnou školní docházku. Tato právní úprava bez zřejmého důvodu znemožňovala realizovat oprávněný zájem osoby, která po ukončení povinné školní docházky nehodlá dále pokračovat ve vzdělávání, uzavřít pracovní smlouvu ještě před ukončením povinné školní docházky, aby měla po jejím ukončení jistotu zaměstnání a její přechod do

¹³⁸ Do 31.12.2013 bylo možné fyzickou způsobilosti k právním úkonům rozhodnutím soudu zcela zbavit – k tomu viz § 10 odst. 1 OZ 1964. Oproti tomu nový občanský zákoník umožňuje pouze omezení svéprávnosti – viz § 55 a násl. OZ.

¹³⁹ K tomu srov. § 252 odst. 2 ZP a § 255 odst. 3 ZP v redakci od 1.1.2012.

¹⁴⁰ BĚLINA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. str. 67.

¹⁴¹ § 6 ZP v redakci od 1.1.2014.

pracovního procesu byl plynulý. V této souvislosti se ztotožňuji s názorem, že s ohledem na osobní charakter výkonu závislé práce není možné, aby nesvéprávného nezletilého zavázala k výkonu závislé práce třetí osoba – zákonný zástupce nebo opatrovník.¹⁴²

Zákonodárcem nepříliš šťastně zvolená formulace § 35 odst. 1 OZ může být živnou půdou pro účelové výklady o rozsahu svéprávnosti nezletilého zaměstnance. Text předmětného ustanovení totiž hovoří výslovně pouze o svéprávnosti nezletilého zavázat se k výkonu závislé práce, což ovšem otevírá zákonodárcem (doufejme) zřejmě nezamýšlený prostor pro otázky, jak je to se svéprávností nezletilého k ostatním pracovněprávním jednáním. Právní úprava subjektivity a svéprávnosti obsažená do 31.12.2013 v § 6 zákoníku práce byla v tomto ohledu o poznání jasnější, neboť výslovně hovořila o vzniku svéprávnosti nezletilého ke všem pracovněprávním úkonům s výjimkou těch (dvou) případů, kdy zákoník práce výslovně stanovil něco jiného.¹⁴³

Striktní jazykový výklad § 35 odst. 1 OZ ve spojení s logickým argumentem a *contrario*, by vedl ke zcela absurdní situaci, kdy by nezletilý byl svéprávný pouze k tomu, aby se zavázal k výkonu závislé práce, nikoliv však k tomu, aby činil jiná pracovněprávní jednání. Z těchto důvodů nelze uvedený absurdní výklad přijmout. K výkladu § 35 odst. 1 OZ je proto nutné uzavřít, že nezletilý, který získává svéprávnost uzavřít závazek k výkonu závislé práce, musí současně získat i svéprávnost k ostatním pracovněprávním jednáním, včetně svéprávnosti závazek k výkonu závislé práce ukončit. V okamžiku, kdy nezletilý nabývá způsobilosti sám právně jednat v oblasti pracovního práva, získává přirozeně i způsobilost jednat protiprávně, tj. způsobilost deliktní¹⁴⁴, která je „odvrácenou stranou téže mince“.

Dva zvláštní případy pozdějšího nabytí svéprávnosti k uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí dosažením 18 let nebyly v souvislosti s rekodifikací soukromého práva dotčeny. Jejich úpravu tak i po 1.1.2014 nalezneme v § 252 odst. 2, resp. § 255 odst. 3 ZP. Pokud se týká právní úpravy omezení svéprávnosti fyzické osoby, je i po 1.1.2014 v této otázce

¹⁴² HORECKÝ, J. In LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 211.

¹⁴³ § 252 odst. 2 a § 255 odst. 3 ZP.

¹⁴⁴ BĚLINA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. str. 65.

nezbytné subsidiárně použít ustanovení občanského zákoníku¹⁴⁵, přičemž je nadále možné uvažovat pouze o omezení svéprávnosti, nikoliv o kompletním zbavení.

Ve druhém odst. § 35 OZ bylo zakotveno právo zákonného zástupce nezletilého, který nedosáhl 16 let, rozvázat pracovní poměr nezletilého nebo smlouvu o výkonu závislé práce základající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. I tato právní úprava byla předmětem kritiky, přičemž bylo poukazováno na skutečnost, že pokud má nezletilý již plnou způsobilost v pracovněprávní oblasti, není oprávnění zákonného k zástupce zasáhnout takto zásadním způsobem do vztahu mezi dvěma odlišnými subjekty důvodné, ba dokonce může být takový zásah třetí osoby do vztahu mezi svéprávným zaměstnancem a zaměstnavatelem v rozporu se zásadami soukromého práva.¹⁴⁶ Možnost zákonného zástupce svým jménem zásadním způsobem ingerovat do pracovněprávního vztahu nezletilého s sebou přinášela značnou právní nejistotu a znamenala mimo jiné to, že tito nezletilí zaměstnanci byli pro zaměstnavatele na trhu práce méně atraktivní. Pracovněprávní doktrína upozorňovala i na další otázky, které s oprávněním zákonného zástupce dle § 35 odst. 2 OZ souvisejí. Například je otázkou, vůči komu by zaměstnavatel uplatňoval nároky ze zaniklého pracovního poměru – zda vůči nezletilému či vůči jeho zákonnému zástupci, který by jeho pracovněprávní vztah rozvázal.¹⁴⁷

Oprávnění zákonného zástupce dle § 35 odst. 2 OZ bylo provedeno doprovodnou novelou prostřednictvím § 56a ZP (resp. § 76 odst. 5 a 6 ZP), kde bylo zakotveno oprávnění zákonného zástupce okamžitě zrušit pracovní poměr (resp. některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) s nezletilým. Zákoník práce k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého vyžadoval přivolení soudu. Soud by musel svoje rozhodnutí o tom, zda se výkon práce v základním pracovněprávním vztahu přičí vzdělávání, vývoji či zdraví nezletilého opřít mimo jiné o znalecký posudek psychologa nebo psychiatra. M. Galvas v této souvislosti upozorňoval, že vzhledem k předpokládané délce soudního řízení při nutnosti vyhotovení znaleckého posudku, lze očekávat, že by rozhodnutí soudu bylo pouze

¹⁴⁵ § 55 a násl. OZ.

¹⁴⁶ BĚLINA, M., PICHRT, J. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*, Právní rozhledy, 2011, č. 17, s. 607.

¹⁴⁷ Tamtéž.

platonické.¹⁴⁸ Doba, kdy by byl takový zásah zákonného zástupce efektivní, je totiž limitována 1 rokem mezi 15. a 16. rokem věku nezletilého zaměstnance.

3.2.3. Novela občanského zákoníku – zákon č. 460/2016 Sb.

Historicky prvním novelizačním zásahem zákonodárce do textu nového občanského zákoníku - zákonem č. 460/2016 Sb. došlo s účinností od 28.2.2017 kromě jiného i ke změnám v právní úpravě svéprávnosti nezletilého zaměstnance v oblasti pracovního práva. Tento zásah vrátil právní úpravu do stavu účinného před 1.1.2014. Obdobně jako bylo upraveno v § 6 ZP¹⁴⁹, bylo nově v § 35 OZ stanoveno, že k výkonu závislé práce se může zavázat nezletilý, který dovršil 15 let. Zákonodárce dále stanovil, že jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. To znamená, že občanský zákoník nadále nepodmiňuje svéprávnost nezletilého v pracovněprávní oblasti požadavkem na ukončení povinné školní docházky. Nezletilý je způsobilý k uzavření pracovní smlouvy již dosažením 15 let. Kritizovaná nedůvodná podmínka ukončení povinné školní docházky odpadla. V této otázce se tedy právní úprava navrátila ke stavu, který v pracovním právu nutno zdůraznit bezproblémově fungoval dlouhá léta před rekodifikací soukromého práva, která se nepříliš úspěšně pokusila o inovativní řešení problematiky.

Novela občanského zákoníku zrušila právní úpravu institutu opravňujícího zákonného zástupce zrušit pracovní poměr nezletilého mladšího 16 let. Důvodová zpráva k zákonu č. 460/2016 Sb. shledává dosavadní právní úpravu nepraktickou a snižující právní jistotu v pracovněprávních vztazích. Mám za to, že pokud nový občanský zákoník zdůraznil zásadu autonomie vůle, svobodu člověka a právo každého brát se o své štěstí¹⁵⁰, tak úprava obsažená v § 35 odst. 2 OZ vyznívala přesným opakem. Zásadní autoritativní zásah zákonného zástupce sice nezletilého avšak v pracovněprávní oblasti plně svéprávného zaměstnance, mohl zcela degradovat

¹⁴⁸ GALVAS, M. *K některým dílčím problémům pracovního práva, spojeným s účinností nového občanského zákoníku*. In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno : Masarykova univerzita, 2013.

¹⁴⁹ V redakci do 31.12.2013.

¹⁵⁰ § 3 odst. 1 OZ.

svobodu a právo mladého člověka „brát se o své vlastní štěstí“. Přestože si lze jistě představit situaci, kdy by takové rodičovské usměrnění bylo ku prospěchu věci, se domnívám, že z komplexního pohledu nelze oprávnění zákonného zástupce rozvázat základní pracovněprávní vztah nezletilého hodnotit kladně, a to s ohledem na všechny shora uvedené výtky. Autoři nového občanského zákoníku dále kupříkladu neuvážili skutečnost, že pokud by skutečně došlo ke zrušení pracovního poměru nezletilého jeho zákonným zástupcem, mělo by takové zrušení účinky pouze k tomu konkrétnímu zrušenému pracovnímu poměru, a tedy, že nezletilému zaměstnanci by nic nebránilo v tom, aby uzavřel (i stejným zaměstnavatelem) pracovní poměr jiný, třeba jen jako projev vzdoru proti rodičovské autoritě. Mezitím by však nezletilý mohl dosáhnout věku 16 let, čímž by unikl z dosahu § 35 odst. 2 OZ.

Domnívám se, že lze na staronové vymezení svéprávnosti nezletilého zaměstnance v pracovněprávní oblasti, jakož i na zrušení oprávnění zákonného zástupce nezletilého zrušit jeho základní pracovněprávní vztah nahlížet jako na vítanou sebereflexi zákonodárce a v jistém smyslu i jako na návrat ke zdravému rozumu. Navázání svéprávnosti zaměstnance v pracovněprávní oblasti na ukončení povinné školní docházky se nejvíce jeví jako vhodné a praktické řešení. Obdobným způsobem lze hodnotit i pokus zákonodárce zakotvit ingerenci zákonného zástupce do základního pracovněprávního vztahu nezletilého. Ačkoliv se právní úprava svéprávnosti nezletilého zaměstnance fakticky vrátila zpět, vnímám tento návrat jako správný krok kupředu.

3.3 Fyzická osoba jako zaměstnavatel

3.3.1 Právní úprava do 31.12.2013

V postavení zaměstnavatele může v pracovněprávních vztazích vystupovat osoba právnická i osoba fyzická. Z historického pohledu je však nutno podotknout, že pracovní právo po roce 1948 s fyzickou osobou zaměstnavatelem nepočítalo. Jednalo se o jev výjimečný a z ideologického hlediska nežádoucí. Zaměstnavatel fyzická osoba byl tehdy v pracovněprávních vztazích spíše trpěn a pracovní právo úpravě jeho postavení

nevěnovalo pozornost.¹⁵¹ Tento přístup se změnil po roce 1989, kdy docházelo k rozvoji podnikání fyzických osob, které vstupovaly do pracovněprávních vztahů v pozici zaměstnavatele. Na tyto společenské změny reagoval i tehdejší zákoník práce, který od 1.6.1994¹⁵² v § 8 odst. 1 stanovil, že „*zaměstnavateli se pro účely tohoto zákoníku rozumí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích a pokud to stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích*“¹⁵³ Dnes již nechápeme fyzické osoby zaměstnavatele jako něco výjimečného a zákoník práce nečiní mezi těmito druhy zaměstnavatelů žádné rozdíly.

Z hlediska tématu této práce je pro nás zajímavá otázka, za jakých podmínek může být fyzická osoba subjektem práv a povinností zaměstnavatele, a kdy nabývá způsobilost samostatně právně jednat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Do 31.12.2013 upravoval tyto otázky sám zákoník práce v § 10, kde bylo stanoveno, že: „*Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.*“¹⁵⁴ Zákoník práce tedy do 31.12.2013 obsahoval vlastní speciální úpravu způsobilosti mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a samostatně jednat jako zaměstnavatel. Tato speciální úprava vylučovala subsidiární uplatnění obecné úpravy OZ 1964.

Způsobilost mít práva a povinnosti zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích získávala dle zákoníku práce fyzická osoba narozením. Mimo jiné i s ohledem na speciální právní úpravu subjektivity v § 10 ZP se pracovněprávní věda klonila k závěru, že pracovněprávní subjektivitu zaměstnavatele nemá počaté dítě – tzv. nasciturus.¹⁵⁵ Ustanovení § 7 odst. 1 OZ 1964, které umožňovalo subjektivitu nascitura v pracovněprávních vztazích, nebylo možné dle převažujícího názoru v pracovněprávních vztazích aplikovat, a to právě vzhledem ke speciální úpravě v § 10 ZP. Podmíněná subjektivita nascitura jeho narozením jako živého dítěte byla

¹⁵¹ K tomu např. GALVAS, M. in STRÁNSKÝ, J. a kol. Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 72.

¹⁵² Od účinnosti novely zákoníku práce – zákona č. 74/1994 Sb.

¹⁵³ K tomu srov. § 8 odst. 1 ZP 1965 v redakci od 1.6.1994.

¹⁵⁴ § 10 zákoníku práce v redakci do 31.12.2013.

¹⁵⁵ K tomu srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 105.

považována za nežádoucí i s ohledem na nejistotu, kterou by především zaměstnancům přinášela.¹⁵⁶ Do chvíle, než by se dítě narodilo živé, by byla totiž existence základního pracovněprávního vztahu nejistá. Podmíněná existence pracovního poměru by tedy rozhodně byla jevem nežádoucím.

Ohledně způsobilosti fyzické osoby samostatně právně jednat jako zaměstnavatel platilo do 31.12.2013 jednoduché striktní pravidlo, a sice že tato vzniká dosažením 18 let. Z tohoto pravidla nebyly možné jakékoliv výjimky. Zde se tedy pracovněprávní oblast odlišovala od té občanskoprávní. Pro oblast občanskoprávních vztahů totiž mohla fyzická osoba nabýt zletilosti a tím pádem i způsobilosti vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti rovněž uzavřením manželství.¹⁵⁷ Tato způsobilost k právním úkonům získaná uzavřením manželství platila pouze pro občanskoprávní vztahy, pro pracovněprávní vztahy význam neměla.

3.3.2 Právní úprava od 1.1.2014

Doprovodnou novelou zákoníku práce došlo od 1.1.2014 v souvislosti s rekodifikací soukromého práva ke zrušení § 10 ZP, který do té doby speciálně pro pracovněprávní vztahy upravoval právní osobnost a svéprávnost zaměstnavatele fyzické osoby. V zákoníku práce v tomto ohledu zůstalo pouze obecné konstatování v § 7, že „zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“¹⁵⁸ Podmínky pro nabývání právní osobnosti a svéprávnosti v zákoníku práce nadále obsaženy nejsou. V souladu s principem subsidiarity je nutno odpovědi na tyto otázky hledat v občanském zákoníku. Obecně lze uvést, že občanský zákoník oproti dřívější úpravě v zákoníku práce umožňuje samostatně právně jednat jako zaměstnavatel i osobám mladším 18 let. Současně však občanský zákoník přináší do problematiky i některá úskalí, která si mohou vyžádat budoucí zásahy zákonodárce, resp. judikatorní vymezení.

Právní osobnost zaměstnavatele je v současné době vymezena v § 23 OZ, dle něhož má člověk právní osobnost od narození až do smrti. Dle uvedeného ustanovení

¹⁵⁶ Tamtéž.

¹⁵⁷ Dle § 13 odst. 1 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, do 31.12.2013 platilo, že „jestliže je to v souladu se společenský účelem manželství, může soud z důležitých důvodů povolit uzavření manželství nezletilému staršímu než 16 let.“

¹⁵⁸ § 7 zákoníku práce v redakci od 1.1.2014

lze konstatovat, že fyzická osoba nabývá způsobilosti být zaměstnavatelem narozením a tuto ztrácí svojí smrtí. Absence speciální právní úpravy v zákoníku práce otevírá otázku právní subjektivity nascitura jako zaměstnavatele. Tuto bylo možné do 31.12.2013 s odkazem na lex specialis obsažený v § 10 ZP odmítnout. Od 1.1.2014 připadá s principem subsidiarity do úvahy aplikace § 25 OZ i na postavení zaměstnavatele. Ustanovení § 25 OZ stanoví, že: „*Na počaté dítě se hledí jako na již narozené, pokud to vyhovuje jeho zájmům. Má se za to, že se dítě narodilo živé. Nenarodí-li se však živé, hledí se na ně, jako by nikdy nebylo.*“ Osobně k otázce právní subjektivity nascitura v pracovněprávních vztazích zastávám obdobně jako výše citovaný M. Bělina kritický postoj, který je ještě více umocněn novou formulací subjektivity nascitura. Z pohledu pracovněprávních vztahů je nutné především vnímat, že právní subjektivita nascitura je podmíněná. Onou podmínkou je skutečnost, že se dítě narodí živé. V opačném případě, tedy pokud se dítě nenarodí živé, nastává právní fikce, kdy se na ně hledí, jako by nikdy neexistovalo. Tato konstrukce není z pohledu pracovního práva šťastná. Přináší totiž zaměstnancům značnou právní nejistotu v mezidobí od početí do porodu v otázce, zda je nasciturus jejich zaměstnavatelem, či nikoliv. Toto nejisté postavení zaměstnanců shledávám z pohledu pracovního práva jako zcela nežádoucí. Fikce, kdy se na neživě narozeného nascitura hledí, jako by nikdy nebyl, navíc dále vyvolává poněkud děsivé otázky ohledně pracovního poměru jím zaměstnávaných zaměstnanců. Znamená tato fikce, že pokud nasciturus coby jejich zaměstnavatel neexistoval, že tím pádem neexistoval ani jejich pracovněprávní vztah? V důsledku čehož by snad měli tito zaměstnanci vrátit vyplacenou mzdu, neboť se implicitně finguje, že jejich pracovněprávní poměr nebyl? Jaké důsledky bude mít tato fikce v otázkách spojených s nezaměstnaností těchto zaměstnanců?

Další problematickou otázku spatřuji v omezení subjektivity nascitura. Dle § 25 OZ totiž platí, že nasciturus má subjektivitu pouze, pokud to vyhovuje jeho zájmům. Komentářová literatura k tomu uvádí, že „*nasciturus může být subjektem jen takových práv, která jsou mu (nikoliv jiné osobě) ku prospěchu. V zásadě tedy nasciturus může nabývat práv, ale nikoliv na sebe brát povinnosti. Mnohdy však nelze práva a povinnosti oddělovat, takže prospěch nascitura bude třeba zkoumat v každém jednotlivém případě.*“¹⁵⁹ Postavení nascitura jako zaměstnavatele je jistě právě tou situací, kdy

¹⁵⁹ DOBROVOLNÁ, E. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář.* 1.

práva a povinnosti od sebe oddělovat nelze. V této souvislosti se nabízí otázka, kdo a na základě čeho, resp. jakých kritérií, bude rozhodovat o tom, zda postavení nascitura jako zaměstnavatele bude vyhovovat jeho zájmům? Lze si představit případ zadluženého obchodního závodu, kdy vstup do postavení zaměstnavatele by nasciturovi nevyhovoval, resp. by byl diskutabilní. Bude v takovém případě rozhodovat o tom, zda se nasciturus stal zaměstnavatelem jeho zákonným zástupce nebo by tak měl činit soud na základě znaleckého zkoumání obchodního závodu? Bude možné stanovisko ohledně vstupu nascitura do práv a povinností zaměstnavatele v průběhu těhotenství měnit? Domnívám se, že podmíněná subjektivita nascitura jako zaměstnavatele spojená s vyhověním jeho zájmům vnáší do již tak velmi nejistého pracovněprávního vztahu další otazníky.

Ze všech shora uvedených důvodů nepovažuji přípuštění postavení nascitura jako podmíněného zaměstnavatele za šťastné řešení. Chceme-li pracovním právem chránit postavení zaměstnance, pak nelze právem aprobovat úpravu směřující k nejistému a nešťastnému postavení zaměstnanců nascitura, a to s ohledem na podmínky zdárného narození a vyhovění jeho zájmům, jimiž je subjektivita nascitura zaměstnavatele podmíněna. Právní úprava *lex ferenda* by dle mého názoru měla subjektivitu nascitura jako zaměstnavatele vyloučit či minimálně zpřesnit podmínky pro její uplatnění a poskytnout tak zaměstnancům větší jistotu v jejich postavení.

Jak jsem již avizoval shora, v otázce svéprávnosti fyzické osoby zaměstnavatele, tedy schopnosti samostatně právně jednat, přinesla rekodifikace soukromého práva výrazné změny. Došlo k určitému rozvolnění právní úpravy v tom smyslu, že dosavadní striktní právní úprava obsažená v zákoníku práce¹⁶⁰, která umožňovala fyzické osobě zaměstnavateli samostatně právně jednat výlučně až v okamžiku dovršení osmnáctého roku věku, byla nahrazena obecnou úpravou nového občanského zákoníku. Ten v otázce svéprávnosti přinesl hned několik progresivních institutů odrážejících proklamovaný důraz na svobody člověka a jeho právo „brát se o vlastní štěstí“¹⁶¹. To přineslo i do pracovněprávních vztahů subsidiárně aplikovanou právní úpravu, kdy jako zaměstnavatel může v pracovněprávních vztazích při splnění níže podrobněji rozebraných podmínek samostatně právně jednat již osoba starší 16 let, respektive

vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 184.

¹⁶⁰ § 10 zákoníku práce v redakci do 31.12.2013.

¹⁶¹ § 3 odst. 1 OZ.

v některých specifických případech dokonce fyzická osoba, která ani šestnáctý rok věku nedovršila.

Občanský zákoník primárně váže svéprávnost fyzické osoby zaměstnavatele na dosažení zletilosti, která se nabývá dovršením osmnáctého roku věku.¹⁶² V tomto základním a nejčastějším nabytí plné svéprávnosti se současná právní úprava shoduje s dřívější úpravou zákoníku práce. Občanský zákoník dále upravuje¹⁶³ dva specifické případy, kdy se plné svéprávnosti nabývá před nabytím zletilosti, tj. před dovršením osmnáctého roku věku. Jsou jimi uzavření manželství a institut přiznání svéprávnosti.

Nabytí plné způsobilosti k právním úkonům uzavřením manželství znal již OZ 1964.¹⁶⁴ Tato právní úprava se však v pracovněprávních vztazích vzhledem ke speciální úpravě zákoníku práce neaplikovala. Od 1.1.2014 je nadále možné, aby nezletilá osoba, která uzavřela manželství se svolením soudu, mohla samostatně právně jednat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Takto získaná plná svéprávnost zaměstnavatele se neztrácí, ani pokud dojde k zániku manželství či k prohlášení manželství za neplatné.¹⁶⁵ Nezletilý, který není plně svéprávný a současně dovršil věku 16 let, může uzavřít manželství pouze ve výjimečných případech na základě rozhodnutí soudu.¹⁶⁶ Tímto způsobem může získat plnou svéprávnost dosud nesvéprávný nezletilý, který musí mít vždy alespoň 16 let. Osobně tuto podobu právní úpravy hodnotím z pohledu pracovního práva jako zdařilou. Dřívější právní úprava dle mého názoru bez zřejmých důvodů znemožňovala, aby nezletilý, který uzavřením manželství nabyl plnou svéprávnost v oblasti občanskoprávních vztahů, mohl od téže chvíle samostatně právně jednat jako zaměstnavatel. Pro tuto distinkci svéprávnosti nezletilého v závislosti na tom, zda se jedná o vztah občanskoprávní či vztah pracovněprávní, neshledávám pádných argumentů. Sjednání důsledků uzavření manželství nezletilým na jeho svéprávnost ve všech odvětvích soukromého práva proto kvituji.

Druhým specifickým případem, kdy může fyzická osoba před nabytím zletilosti získat plnou svéprávnost jako zaměstnavatel je tzv. emancipace – institut přiznání svéprávnosti upravený v § 37 OZ. Tento institut mající své kořeny v římském právu přinesla do našeho právního řádu rekonstrukce, OZ 1964 emancipaci nezletilého neznal.

¹⁶² § 30 odst. 1 OZ.

¹⁶³ § 30 odst. 2 OZ.

¹⁶⁴ § 8 odst. 2 OZ 1964.

¹⁶⁵ § 30 odst. 2 OZ in fine.

¹⁶⁶ § 672 odst. 2 OZ.

Přiznání plné svéprávnosti nezletilému může mít několik podob v závislosti na tom, kdo její přiznání nezletilému navrhuje soudu a jaké podmínky musí být splněny.

Základní případ emancipace je upravený v § 37 odst. 1 OZ. Sám dosud plně nespověprávný nezletilý¹⁶⁷ může dle uvedeného ustanovení soudu navrhnout¹⁶⁸, aby mu přiznal plnou svéprávnost, a to zásadně za předpokladu, že jsou splněny tři podmínky: (i) nezletilý dosáhl věku 16 let, (ii) je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti, (iii) s návrhem souhlasí zákonný zástupce nezletilého. Při splnění všech tří podmínek je soud povinen návrhu nezletilého na přiznání plné svéprávnosti vyhovět. Poslední věta § 37 odst. 1 OZ potom stanoví, že v ostatních případech (tj. nejsou-li splněny všechny tři uvedené podmínky) soud návrhu vyhová, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého. V těchto „ostatních případech“ odůvodněných „vážnými důvody v zájmu nezletilého“ se nabízí otázka, které ze tří podmínek zákonem vytyčených u „základního“ případu přiznání svéprávnosti budou muset být splněny. V této otázce se kloním k tomu názoru¹⁶⁹, že s ohledem na negativní vymezení „ostatních“ případů k „základnímu“ případu přiznání svéprávnosti nebudou v těchto výjimečných případech muset být splněny podmínky (i) dosažení 16 let věku nezletilým a (iii) souhlas zákonného zástupce nezletilého.¹⁷⁰ Jediným zbývajícím předpokladem, který v těchto zvláštních případech bude muset být splněn, je (ii) schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti, a to jednoduše proto, že tento předpoklad se pevně pojí se samotnou podstatou přiznání svéprávnosti¹⁷¹, čili se jinak řečeno jedná o „reason de etre“ celého institutu.

Ustanovení § 37 odst. 2 OZ stanoví, že za podmínek uvedených v § 37 odst. 1 OZ soud emancipuje nezletilého i na návrh jeho zákonného zástupce, vždy však za předpokladu, že sám nezletilý s návrhem souhlasí.¹⁷² Jelikož dle návrhu zákonného zástupce má být přiznána svéprávnost za podmínek stanovených v § 37 odst. 1, lze vyvodit, že v případech přiznání svéprávnosti dle § 37 odst. 2 budou obdobně jako při

¹⁶⁷ Tj. osoba, která nenabyla plné svéprávnosti ani uzavřením manželství.

¹⁶⁸ Z povahy věci vyplývá, že plně nespověprávný nezletilý musí mít svéprávnost, resp. z ní odvozenou procesní způsobilost dle § 20 odst. 1 o.s.ř. pro podání tohoto návrhu.

¹⁶⁹ Na rozdíl od J. Pavlátové – k tomu srov. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 40.

¹⁷⁰ PILÍK, V. *Přiznání svéprávnosti nezletilému podle nového občanského zákoníku*. Právní rozhledy. 2014. č. 10. str. 349 a násl.

¹⁷¹ Tamtéž.

¹⁷² V. Pilík ve výše citovaném článku k této konstrukci příhodně glosuje, že občanský zákoník umožňuje vzdát se dětství, nikoliv však již o dětství někoho připravit.

přiznání svéprávnosti na návrh samotného nezletilého rozlišovány případy „základní“ a případy „ostatní“.

K institutu přiznání svéprávnosti si ještě dovolím podotknout, že soud může nesvéprávnému nezletilému vždy přiznat pouze plnou svéprávnost. A contrario není možné, aby soud plně nesvéprávnému nezletilému přiznal pouze část svéprávnosti nad rámec té, kterou má nezletilý ze zákona¹⁷³ k právním jednáním, které jsou přiměřené rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku.

Emancipace umožňuje, aby jako zaměstnavatel mohla v pracovněprávních vztazích samostatně právně jednat fyzická osoba zásadně starší 16 let. Ve výjimečných případech však zřejmě soud může z vážných důvodů v zájmu nezletilého emancipovat i fyzickou osobu, která 16 let věku nedosáhla. To tedy pro oblast pracovního práva znamená, že jako zaměstnavatel může v pracovněprávních vztazích samostatně právně jednat i osoba mladší 16 let, přičemž minimální věkovou hranici zákon nestanoví – bude vždy záležet na posouzení soudu. Lze však očekávat, že tyto zvláštní případy emancipace budou soudní praxí vykládány spíše restriktivně a při pečlivém zvážení všech důsledků (včetně pracovněprávních), které by přiznání plné svéprávnosti osobě mladší 16 let mohlo mít.

K otázce svéprávnosti zaměstnavatele fyzické osoby nelze opomenout uvést ještě jeden institut, který přinesl nový občanský zákoník v § 33 OZ. Ustanovení § 33 odst. 1 OZ umožňuje zákonnému zástupci plně nesvéprávného nezletilého, aby tomuto nezletilému udělil souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti. Nezletilý se udělením tohoto souhlasu stává způsobilým ke všem právním jednáním, která jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu jakož i pro jeho odvolání je dle zákona třeba přivolení soudu. Souhlas je tak účinný, resp. účinnosti pozbývá, vždy ex nunc právní mocí předmětného soudního rozhodnutí.¹⁷⁴ Dle § 33 odst. 2 OZ přivolení soudu nahrazuje podmínku určitého věku, je-li stanovena pro výkon určité výdělečné činnosti jiným právním předpisem.¹⁷⁵ Oproti institutům emancipace a uzavření manželství nezletilým, které mají za následek plnou svéprávnost nezletilého ke všem právním jednáním, znamená souhlas zákonného zástupce ve spojení

¹⁷³ § 31 OZ.

¹⁷⁴ DOBROVOLNÁ, E. in LAVICKÝ, P. a kol.: Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 207.

¹⁷⁵ Např. § 6 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, který jako minimální věk pro provozování živnosti vyžaduje dosažení 18 let.

s přivolením soudu svéprávnost nezletilého toliko k právním jednáním souvisejícím s provozem obchodního závodu či s provozováním jiné obdobné výdělečné činnosti. V ostatních druzích právních jednání zůstává nezletilý nadále plně nesvéprávný a jeho právní jednání se tak bude řídit především § 31 OZ.¹⁷⁶ Dále je nutno podotknout, že zákon nestanoví pro oprávnění zákonného zástupce udělit souhlas podmínku minimálního věku nezletilého, jako to zásadně činí v případě § 37 odst. 1 OZ. Je tak ponecháno zcela na uvážení zákonného zástupce nezletilého, jak starému nezletilému se rozhodne souhlas udělit, a dále pak na uvážení soudu, jak starému nezletilému k takovému souhlasu přivolí. Opět se domnívám, že zde bude na místě restriktivní přístup, když ne přímo rodiče, tak rozhodujícího soudu, aby bylo šetřeno podstaty a smyslu tohoto ustanovení. Okruh činností, k nimž získá jinak plně nesvéprávný nezletilý plnou svéprávnost postupem dle § 33 OZ, je vymezen právními jednáními, která jsou spojena s provozováním obchodního závodu, resp. se samostatným provozováním jiné výdělečné činnosti. Tato množina bude zahrnovat, jak jednání navenek, tj. obchodní vedení a majetkové transakce, tak i jednání při vnitřních vztazích, mezi které budou jistě spadat i právní jednání zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. J. Pavlátová si v tomto kontextu všímá skutečnosti, že zákon nestanoví, kdo je majitelem obchodního závodu, k jehož provozování získal nezletilý mandát a dále není stanoven režim právní odpovědnosti za tuto jeho činnost.¹⁷⁷ Jestliže bude nezletilý současně majitelem obchodního závodu, pak by nebylo pochyb o tom, že vystupuje vůči zaměstnancům v postavení zaměstnavatele. V případě, že by však majitelem obchodního závodu byl zákonný zástupce nezletilého nebo by se jednalo o právnickou osobu, vznikají slovy J. Pavlátové „určité pochybnosti o povaze tohoto vztahu.“¹⁷⁸ Ostřejší kontury § 33 OZ bude muset přinést až soudní judikatura.

¹⁷⁶ DOBROVOLNÁ, E. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 207.

¹⁷⁷ PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 41.

¹⁷⁸ Tamtéž.

4. Právní jednání v pracovněprávních vztazích

4.1 Právní skutečnosti v pracovním právu

Pracovněprávní vztahy, resp. jednotlivá práva a povinnosti, které tvoří jejich obsah, vznikají, mění se či zanikají na základě pracovněprávních skutečností. Dle obecné právní teorie mohou právní vztahy vzniknout přímo ex lege, k čemž však dochází velice zřídka¹⁷⁹, nebo na základě právní skutečnosti.¹⁸⁰ Právní skutečnosti potom dle teorie práva rozumíme *okolnost, s níž právní norma spojuje vznik, změnu nebo zánik právního vztahu, tj. subjektivních práv a povinností*.¹⁸¹ Rovněž pro oblast pracovního práva platí, že pracovněprávní skutečnosti rozumíme takové skutečnosti, s nimiž hypotéza právní normy spojuje právní následek v podobě vzniku, změny či zániku pracovněprávního vztahu, resp. práv a povinností, které tvoří jeho obsah.

Dle vztahu pracovněprávních skutečností k vůli subjektů pracovněprávních vztahů rozlišujeme (obdobně jako v ostatních oborech soukromého práva) pracovněprávní skutečnosti subjektivní a objektivní. Pro subjektivní pracovněprávní skutečnosti je typické, že jsou navázány na právně relevantní projev vůle subjektu pracovněprávního vztahu. Mezi subjektivní pracovněprávní skutečnosti řadíme právní jednání a protiprávní jednání. V případě právního jednání hovoříme o právně relevantním projevu vůle subjektu pracovněprávního vztahu, který je v souladu s objektivním právem, a s nímž právo spojuje určité právní následky. Protiprávní jednání je projevem vůle, který je v rozporu s objektivním právem. Specifickou kategorií subjektivních pracovněprávních skutečností představují projevy vůle, které sice samy o sobě nesměřují ke vzniku, změně či zániku práv a povinností, nicméně ve spojení s jinou pracovněprávní skutečností mohou mít v pracovněprávních vztazích právní následky. Tuto zvláštní kategorii subjektivních pracovněprávních skutečností nazýváme tzv. faktická právní jednání.¹⁸² Oproti tomu pro objektivní pracovněprávní

¹⁷⁹ Vznik právního vztahu přímo ze zákona představuje velice významný zásah do autonomie vůle. Ačkoliv obecná právní teorie zákon sám o sobě jako právní titul pro vznik, změnu či zánik práv a povinností zná, tak mi není znám případ, kdy by právní vztah v pracovněprávní oblasti byl založen přímo zákonem bez existence některé z pracovněprávních skutečností.

¹⁸⁰ GERLOCH, A. *Teorie práva*. 5. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 144.

¹⁸¹ Tamtéž.

¹⁸² DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 115.

skutečnosti je charakteristické, že mohou založit, změnit či ukončit pracovněprávní vztah bez zřetele k nutnosti projevené vůle subjektů pracovněprávních vztahů. Mezi objektivní pracovněprávní skutečnosti řadíme právní události a protiprávní stavy. Právní událostí jsou na lidské vůli nezávislé objektivní skutečnosti v souladu s právními normami, s nimiž právo spojuje právní následky. Takovou pracovněprávní událostí může být např. smrt zaměstnavatele nebo zaměstnance, či se typicky bude jednat o plynutí času, kterým dochází k uplynutí dob či lhůt stanovených normami pracovního práva, v jehož důsledku pak typicky může nastat promlčení nároku či prekluze práva. Protiprávním stavem rozumíme na vůli nezávislé skutečnosti v rozporu s právem, s nimiž zákon spojuje právní následky. O protiprávní stav se bude jednat například v případě objektivní odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích.

4.2 Právní jednání v pracovním právu

4.2.1 Právní úprava a pojem

Právní jednání představuje z pohledu autonomie vůle subjektů pracovněprávních vztahů nejvýznamnější pracovněprávní skutečnost, jejímž prostřednictvím subjekty ovlivňují vzájemná práva a povinnosti vytvářející obsah pracovněprávního vztahu. Vývoj právní úpravy právního jednání v pracovním právu příznačně zrcadlí vývoj vzájemného (zákonného) vztahu občanského a pracovního práva, resp. zákoníků obou právních odvětví. V době, kdy byl na základě doktrinálních postulátů minulého režimu vztah obou zákoníků uměle izolován, musela být právní úprava právního jednání komplexně obsažena (mnohdy jako parafráze textu občanského zákoníku¹⁸³) v textu zákoníku práce. Zákoník práce přijatý v roce 2006 upravoval v redakci od 1.1.2007 do 14.4.2008 princip delegace, když odkazoval na příslušná ustanovení OZ 1964, která měla být v pro právní jednání v pracovním právu aplikována, přičemž odkazy byly doplněny částečnou vlastní odchylnou úpravou v § 19 – 21 ZP 1965. Od zrušení delegačního principu se potom kromě dříve delegovaných ustanovení v pracovněprávních vztazích aplikovala i další ustanovení OZ 1964 (resp. i jiných předpisů soukromého práva), která se týkala problematiky právních úkonů. V současné době zákoník práce vlastní komplexní právní

¹⁸³ k tomu srov. např. BĚLINA, M. *Vztah nového zákoníku práce k budoucí soukromoprávní rekonstrukci*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2003, s. 123 - 130.

úpravu právního jednání v pracovním právu neobsahuje – dílčí speciální úpravu nalezneme v ustanoveních Části I, Hlavy V, § 18 – 20 ZP. Tudíž je třeba v souladu s principem subsidiarity občanského zákoníku vycházet z obecných ustanovení o právním jednání obsažených v § 545 – 564 OZ a § 570 – 599 OZ, resp. na ně navazujících ustanovení o smlouvách v § 1724 OZ a násl. Současně je však nutno mít na zřeteli tzv. negativní odkazy obsažené v zákoníku práce – v tomto případě v § 346d odst. 3 ZP, který pro pracovněprávní vztahy zapovídá použití ustanovení o smlouvě ve prospěch třetí osoby (§ 1767 – 1768 OZ) a rovněž ustanovení o smlouvě o plnění třetí osoby (§ 1769 OZ), jestliže by jejím obsahem měly být práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Z terminologického hlediska jsem již v kapitole 3.1 této práce poukázal na skutečnost, že od 1.1.2014 došlo účinností tzv. doprovodné novely zákoníku práce k nahrazení dosavadního pojmu „právní úkon“ výrazem „právní jednání“. Před rekodifikací soukromého práva byl pojem právní úkon vymezen OZ 1964 jako *projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují*.¹⁸⁴ Současný občanský zákoník ani zákoník práce zákonnou definici pojmu právní jednání neobsahují. Občanský zákoník toliko vyjmenovává právní následky, které právní jednání vyvolává. Jsou jimi *právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran*.¹⁸⁵ L. Drápal vycházejí ze skutečnosti, že pracovněprávní jednání je právní skutečností závislou na vůli osoby a že tato vůle, má-li mít v pracovněprávních vztazích význam, musí být rozpoznatelná ve vnějším světě, definuje pracovněprávní jednání jako *projev vůle směřující k právním následkům (vyvolávající právní následky spočívající zejména ve vzniku, změně, udržení nebo zániku práv a povinností), které jsou v právním jednání vyjádřeny nebo které plynou ze zákona (pracovněprávních předpisů), dobrých mravů a zvyklostí*.¹⁸⁶ Z výčtu následků právního jednání vyjmenovaných v § 545 OZ L. Drápal pro právní jednání v pracovním právu vyjímá ty, které vyplývají ze zavedené praxe stran, neboť o takových následcích nelze dle jeho názoru uvažovat z důvodu, že to neodpovídá povaze a smyslu

¹⁸⁴ § 34 OZ 1964 v redakci do 31.12.2013.

¹⁸⁵ § 545 OZ.

¹⁸⁶ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 116.

pracovněprávních vztahů.¹⁸⁷ Při srovnání pojmů právní úkon a právní jednání z obsahového hlediska je nutno vnímat skutečnost, že právní jednání je zřejmě obsáhlejší pojem, neboť může vyvolávat širší okruh právních následků, protože aktivuje pravidla vytvářející obsah právního vztahu i z těch kategorií, které s právním úkonem spojeny nejsou.¹⁸⁸ Právní úkon dle § 34 OZ 1964 vyvolává právní následky, které s ním spojují toliko právní předpisy. Oproti tomu právní jednání vyvolává rovněž právní následky, které plynou z dobrých mravů, zvyklostí nebo zavedené praxe stran, byť vznik poslední uvedené kategorie následků je v oblasti pracovněprávních jednání s ohledem na výše uvedený názor L. Drápala diskutabilní.

Pojem pracovněprávního jednání v sobě tedy zahrnuje 2 složky – vůli a její právně relevantní projev, přičemž při absenci některé z uvedených složek se o pracovněprávní jednání nejedná. Pracovněprávní jednání je tedy jednotou vůle a jejího projevu.¹⁸⁹ Občanský zákoník stanoví, že absentuje-li vůle jednajících osoby, tak se o právní jednání vůbec nejedná, resp. jde o zdánlivé právní jednání – takové, jež nikdy neexistovalo.¹⁹⁰ Vůle sama o sobě je pouze vnitřní kategorií, která bez svého vnějšího rozpoznatelného projevu nemůže být právní skutečností. Z tohoto důvodu je pro právní jednání nutností, aby byla vůle jednajících osoby právně relevantním způsobem projevena. L. Drápal k tomu dále dodává, že má-li mít vůle v pracovněprávních vztazích význam, musí alespoň v základních obrysech obsahovat právní následky, které s jejím projevem jednajících, pracovněprávní předpisy, dobré mravy či zvyklosti spojují.¹⁹¹

4.2.2 Výklad pracovněprávního jednání

Zákoník práce až na jedinou výjimku v § 18 ZP neobsahuje právní úpravu týkající se výkladu právního jednání v pracovněprávních vztazích. Z tohoto důvodu je nutno k otázkám výkladu pracovněprávního jednání přistupovat pohledem výkladových pravidel obsažených v občanském zákoníku, které budou za podmínek stanovených § 4

¹⁸⁷ Tamtéž.

¹⁸⁸ MORÁVEK, J. K vybraným aspektům dopadu NOZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů. In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno : Masarykova univerzita, 2013.

¹⁸⁹ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 116..

¹⁹⁰ § 551 OZ.

¹⁹¹ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 116.

ZP subsidiárně aplikovatelné v pracovním právu.

Pracovněprávní jednání se tedy posuzuje podle svého obsahu.¹⁹² Projev vůle se v pracovněprávních vztazích vykládá primárně podle úmyslu jednajícího za podmínky byl-li tento druhé straně znám, anebo o něm musela vědět. Jestliže úmysl jednajícího nelze zjistit, pak se projevu vůle přisoudí význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba, které je projev vůle určen.¹⁹³ Pravidla občanského zákoníku dále normují, že se při výkladu projevené vůle přihlíží k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, co strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají.¹⁹⁴ Dle ustálené judikatury platí, že výklad právního jednání musí být vždy k okamžiku, kdy bylo právní jednání učiněno.¹⁹⁵ Z uvedeného lze dovodit, že i pokud by měl jednající v době, kdy k výkladu právního jednání již jinou vůli (úmysl), nemůže to mít na výklad právního jednání učiněného v době původní vůle (úmyslu) žádný vliv, neboť pro výklad právního jednání bude vždy rozhodující vůle jednajícího v době, kdy právní jednání činil, a jakékoliv následné modifikace této projevené vůle jsou ve vztahu k výkladu předmětného právního jednání irelevantní. Dále je nutno zdůraznit, že výklad právního jednání musí vždy směřovat k objasnění toho, co bylo skutečně projeveno. To znamená, že pomocí výkladu nemůže docházet k nahrazování nebo doplňování vůle, kterou jednající v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil.¹⁹⁶ Prostřednictvím výkladu právního jednání je zapovězeno měnit smysl a obsah jinak jasného právního jednání.¹⁹⁷

K velice zajímavé konfrontaci z pohledu této práce dochází při úvaze o eventuální subsidiární aplikaci § 557 OZ, a to s ohledem na § 18 ZP. Občanský zákoník v § 557 stanoví, že *připouští-li použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo výrazu použil jako první*. Speciální pravidlo obsažené v § 18 ZP upravuje, že *je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejprůzračnější*. Při posouzení aplikovatelnosti § 557 OZ v pracovněprávních vztazích musíme nutně dospět k závěru, že *lex specialis* v § 18 ZP

¹⁹² § 555 odst. 1 OZ.

¹⁹³ § 556 odst. 1 OZ.

¹⁹⁴ § 556 odst. 2 OZ.

¹⁹⁵ Rozsudek NS ČR ze dne 22.6.2011, sp. zn. 21 Cdo 1842/2010.

¹⁹⁶ Např. Rozsudek NS ČR ze dne 22.6.2011, sp. zn. 21 Cdo 1842/2010, Rozsudek NS ČR ze dne 8.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 949/2013.

¹⁹⁷ Usnesení NS ČS ze dne 2.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 1467/2004.

(zřejmě pouze částečně?) vylučuje aplikaci *lex generalis* v § 557 OZ. Otázkou k diskusi dle mého názoru zůstává rozsah, v jakém je aplikace § 557 OZ v pracovněprávních vztazích vyloučena – zda zcela, či zda v tom rozsahu, v jakém by došlo k rozporu s § 18 ZP. K takovému rozporu by došlo, pokud by výrazu, který připouští různý výklad ve smyslu § 557 OZ, použil jako první zaměstnanec a výklad by tak dle občanskoprávního ustanovení měl být k jeho tíži, což by však zakládalo rozpor se speciálním ustanovením § 18 ZP. Naopak se domnívám, že k takovému rozporu by nutně nemuselo dojít v situaci, kdy by výrazu připouštějícího různý výklad užil jako právní zaměstnavatel. V tomto případě byl výraz vyložen dle § 557 OZ k tíži zaměstnavatele, což by současně nevyklučovalo vyložit ho způsobem pro zaměstnance nejpříznivějším a dostat tak požadavku § 18 ZP. Dovolím si tvrdit, že s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel je fakticky silnější smluvní stranou pracovněprávního vztahu, s čímž je spojeno mimo jiné i to, že připravuje návrhy veškerých dvojstranných pracovněprávních jednání, bude to zpravidla právě zaměstnavatel, kdo použije výrazu připouštějícího různý výklad jako první. L. Drápal v otázce přípustnosti subsidiární aplikace § 557 OZ při výkladu pracovněprávního jednání zastává názor, že se § 557 OZ v pracovněprávních vztazích (nikdy) nepoužije, tedy, že je případná subsidiární aplikace apriori zcela vyloučena pouhou existencí § 18 ZP.¹⁹⁸ Osobně se však kloním spíše k závěru J. Morávka, že cílem zákonodárce bylo prostřednictvím § 18 ZP modifikovat pravidlo obsažené v § 557 OZ tak, že i kdyby použil nejasný výraz jako první zaměstnanec, vyloží se k tíži zaměstnavatele.¹⁹⁹ Mám tedy za to, že § 18 ZP brání tomu, aby byl nejasný výraz vyložen dle § 557 OZ k tíži zaměstnance, avšak generálně jeho aplikace při výkladu pracovněprávních ustanovení vyloučena není, neboť jak jsem uvedl výše s ohledem na postavení zaměstnavatele jako fakticky silnější strany, to bude v převážné většině případů zaměstnavatel, kdo bude používat nejasného výrazu jako první.

Na otázku přípustnosti byť limitované možnosti aplikace § 557 OZ při výkladu pracovněprávního jednání navazuje podpůrné použití § 558 odst. 1 OZ, které má ve vztahu k § 557 OZ speciální postavení, když se týká právního styku s podnikatelem. Ustanovení § 558 odst. 1 OZ stanoví, že *v právním styku s podnikatelem se výrazu*

¹⁹⁸ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 117.

¹⁹⁹ MORÁVEK, J. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy 13-14/2014, s. 486 a násl.

připouštějícímu různý výklad přisoudí význam, jaký má v takovém styku pravidelně. Není-li však druhá strana podnikatelem, musí ten, kdo se toho dovolává, prokázat, že druhé straně musel být takový význam znám. Shodně s J. Morávkem²⁰⁰ se domnívám, že aplikace daného ustanovení v pracovněprávní oblasti bude na místě, neboť zaměstnavatel bude velice často současně také podnikatelem²⁰¹ a právní styk se svými zaměstnanci bude vykonávat v rámci své podnikatelské činnosti. Dle druhé věty citovaného ustanovení se pravidelný význam přisoudí nejasnému výrazu pouze tehdy, prokáže-li zaměstnavatel, že zaměstnanci jako nepodnikateli byl význam použitého výrazu znám. Jestliže zaměstnavatel toto prokáže, pak považuji za velice diskutabilní, zda by se na daný případ aplikovalo i ochranné ustanovení § 18 ZP, které umožňuje pouze výklad pro zaměstnance nejpříznivější, neboť jestliže byl význam výrazu oběma stranám znám, pak zde subjektivně neexistoval výraz, který by připouštěl různý výklad. V takovém případě by zaměstnanec dle § 18 ZP chráněn být nemusel.

K problematice výkladu pracovněprávního jednání si závěrem dovolím upozornit na autory akcentovanou legislativní chybu v dikci § 18 ZP, který namísto „výrazu“ připouštějícímu různý výklad hovoří o „právním jednání“ připouštějícím různý výklad. L. Drápal konstatuje, že pokud bychom vykládali celé pracovněprávní jednání (nikoliv toliko konkrétní užitý výraz) způsobem vždy nejpříznivějším pro zaměstnance, tak by byl takový postup v rozporu se základními právními zásadami.²⁰² Text § 18 ZP je tedy nutno vykládat tak, že aplikace dispozice právní normy je podmíněna tím, že použitý výraz při pracovněprávním jednání připouští různý výklad. J. Morávek kupříkladu navrhuje vhodnější formulaci § 18 ZP takto: „*Připouští-li použitý výraz různý výklad, přisoudí se mu význam pro zaměstnance nejpříznivější.*“²⁰³

4.2.3 Náležitosti pracovněprávního jednání

Aby pracovněprávní jednání mohlo vyvolávat právní následky, musí naplňovat soubor požadavků, které souhrnně nazýváme jako náležitosti pracovněprávního jednání.

²⁰⁰ Tamtéž.

²⁰¹ Kdo je podnikatelem stanoví § 420 – 421 OZ.

²⁰² DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 117.

²⁰³ MORÁVEK, J. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích.* Právní rozhledy, č. 13-14/2014, s. 486 a násl.

Výčet těchto náležitostí není zákoníkem práce ani jiným právním předpisem vyjmenován, nicméně z jednotlivých zákonných požadavků na atributy právního jednání, jejichž nedodržení zákon spojuje s vadami právního jednání, které se podle své intenzity projevují zdánlivostí či neplatností vadného právního jednání, dovozujeme následující náležitosti pracovněprávního jednání:²⁰⁴

a) způsobilý subjekt pracovněprávního jednání

Pracovněprávní jednání může činit pouze takový subjekt, který má v pracovněprávní oblasti právní osobnost a je svéprávný vlastním právním jednáním nabývat práv a zavazovat se k povinnostem. Subjektem pracovněprávních vztahů bude zejména zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatelem může být osoba právnická²⁰⁵ a fyzická. Zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. Právní osobností a svéprávností zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích se podrobněji zabývám v kapitole 3. této práce. Kromě uvedených základních subjektů pracovněprávních vztahů však mohou v pracovněprávních vztazích vystupovat i další subjekty – např. odborová organizace či organizace zaměstnavatelů.

b) náležitosti vůle

Vůle představuje jednu ze dvou složek právního jednání, a to složku primární, neboť nejprve zde musí existovat vůle způsobilého subjektu, aby následně tato vůle mohla být právně relevantním způsobem projevena. Způsobilá vůle jako vnitřní složka právního jednání musí být vážná, svobodná a prostá omylu. Vůle není vážná, byla-li projevena v žertu či jako součást divadelního představení apod. Jestliže nebyla zjevně projevena vůle vážná, tak o právní jednání vůbec nejde, resp. se jedná o právní jednání zdánlivé.²⁰⁶ O (svobodnou) vůli nejde, jestliže by byla jednající osoba donucena prostřednictvím fyzického násilí (*vis absoluta*), v takovém případě by se jednalo o zdánlivé právní jednání, neboť vůle jednajícího chybí.²⁰⁷ V případě psychického nátlaku

²⁰⁴ K tomu obdobně srov. např. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 55.

²⁰⁵ Dle § 21 OZ se za právnickou osobou v oblasti soukromého práva považuje i stát, který rovněž může vystupovat jako zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích. Dle § 9 ZP za stát v pracovněprávních jedná a vykonává práva a povinnosti příslušná organizační složka státu.

²⁰⁶ § 552 OZ.

²⁰⁷ § 551 OZ.

(vis compulsiva) sice bude projevena vůle jednající osoby, nicméně nebude se jednat o vůli svobodnou, což bude stíháno relativní neplatností takového právního jednání. Přímé fyzické násilí nebo psychický nátlak mají význam pouze tehdy, jestliže byly rozhodující pro vytváření vůle jednajícího (tj. jednající by bez násilí nebo nátlaku nejednal tak, jak se pod jejich vlivem zachoval). Jestliže by uvedené skutečnosti měly základ pouze v představách jednajícího subjektu nebo v jiných okolnostech vnitřního života fyzické osoby, tak v tomto stádiu nemohou být podkladem pro závěr o vadnosti pracovněprávního jednání.²⁰⁸

c) náležitosti projevu vůle

Aby mohlo být právní jednání bezvadné, musí být vůle odpovídajícím způsobem projevena. Projev vůle musí být určitý a srozumitelný, aby z něj bylo možné vůli jednající osoby dovodit. Jestliže by neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle nebylo možné zjistit obsah právního jednání výkladem, tak se bude jednat o právní jednání zdánlivé.²⁰⁹ Nesrozumitelnost pracovněprávního jednání nelze dovozovat pouze ze skutečnosti, že je dané právní jednání učiněno v cizím jazyce. Pro závěr o nesrozumitelnosti bude vždy stěžejní, zda cizí jazyk, v němž bylo právní jednání učiněno, byl nesrozumitelný osobě, jíž byl adresován.²¹⁰

d) náležitosti předmětu

Důležitou náležitostí právního jednání v pracovním právu je i dovolenost jeho předmětu, resp. jeho možnost, a to jak po stránce fyzické tak právní. Právní jednání, jehož předmětem by bylo plnění od počátku fyzicky nemožné, bude dle § 588 OZ absolutně neplatné. Právní vady předmětu právního jednání mohou spočívat v rozporu s dobrými mravy, v rozporu se zákonem, jestliže to smysl a účel zákona vyžadují, a v nedodržení dalších právními předpisy stanovených podmínek.

²⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010.

²⁰⁹ § 553 odst. 1 OZ.

²¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.3.2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007.

4.2.4 Forma pracovněprávního jednání

Výchozím principem pro formu pracovněprávního jednání je zásada bezformálnosti právního jednání vyjádřená v subsidiárně aplikovatelném ustanovení § 559 OZ. Dle uvedeného ustanovení je právem každého zvolit si pro své právní jednání libovolnou formu za předpokladu, že při této volbě formy není omezen zákonem či předchozím ujednáním mezi dotčenými subjekty. Výchozí princip bezformálnosti pracovněprávního jednání je omezen požadavkem na určitou (písemnou) formu či ujednáním stran pracovněprávního jednání o formě, kterou určitému pracovněprávnímu jednání dají. Z hlediska zákonných požadavků na formu pracovněprávních jednání je důležité zmínit, že zákoník práce v řadě případů vylučuje aplikaci pravidla o bezformálnosti pracovněprávního jednání, když v celé řadě případů²¹¹ ve svém textu stanoví pro právní jednání obligatorní písemnou formu. K rozšíření požadavků zákoníku práce na písemnou formu pracovněprávních jednání došlo tzv. koncepční novelou zákoníku práce – zákonem č. 365/2011 s účinností od 1.1.2012.²¹² Zákonodárce k poměrně širokému normování obligatorní písemné formy přistoupil z důvodu potřebné právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů a nepochybně se zde promítá rovněž ochranná funkce pracovního práva. Ačkoliv občanské právo přistupuje k zakotvení obligatorní písemné formy právního jednání o poznání střídměji, lze samozřejmě nalézt i případy, kdy bude obligatorní písemná forma pro pracovněprávní jednání stanovena subsidiárně aplikovatelným ustanovením občanského zákoníku.²¹³

Pokud není obligatorní forma pracovněprávního jednání stanovena zákonem, mohou si ji subjekty pracovněprávních vztahů sjednat. Jestliže strany pracovněprávního jednání přistoupí k ujednání o určité formě pracovněprávního jednání, je důležité, aby si byly vědomy subsidiárně aplikovatelného pravidla obsaženého v § 1758 OZ, dle něhož

²¹¹ Požadavek obligatorní písemné formy je zákoníkem práce stanoven např. pro pracovní smlouvu a odstoupení od ní (§ 34 odst. 2 a 4 ZP), dohodu o rozvázání pracovního poměru (§ 49 odst. 2 ZP), výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 ZP), okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60 ZP), dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 odst. 4 ZP), dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 odst. 5 ZP), či pro konkurenční doložku, odstoupení od ní a její výpověď (§ 310 odst. 6 ZP).

²¹² k tomu např. PAVLÁTOVÁ, J. *Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce*. Práce a mzda č. 4/2012, s. 19-21.

²¹³ K takovým subsidiárně aplikovatelným ustanovením patří např. písemná forma plné moci v pracovněprávních vztazích (§ 441 odst. 2 OZ), ručitelské prohlášení (§ 2018 odst. 2 OZ) či uznání dluhu (§ 2053 OZ).

je při nedodržení sjednané formy stanovena vyvratitelná domněnka, že strany pracovněprávním jednáním být vázány nechtějí, pokud sjednaná forma nebude dodržena. Toto pravidlo, zde může představovat jisté úskalí pro adresáty nepříliš znalé právní úpravy, a to v situaci, kdy si sjednají pro pracovněprávní jednání písemnou formu, následně však dané právní jednání učiní pouze ústně, aniž by přitom pamatovali na vyvrácení domněnky stanovené § 1758 OZ, dle níž se má za to, že jednáním v jiné, než sjednané formě, nechtějí být vázány. V případném soudním sporu by neprokázání vyvrácení této domněnky mohlo mít za následek, že jednání nebude strany zavazovat, neboť nebyla dodržena sjednaná písemná forma. Na druhou stranu, jestliže by se strany mohly od sjednané právní formy libovolně bez dalšího odchýlit učiněním právního jednání v jiné než sjednané formě, pak by úprava ujednání formy právního jednání pozbývala smyslu.

Význam rozlišování skutečnosti, zda je forma pro pracovněprávní jednání stanovena zákonem, či zda byla (pouze) ujednána stranami právního jednání, se projevuje při dichotomii formy, kterou musí mít právní jednání, jehož prostřednictvím dochází ke změně obsahu původního právního jednání. Tyto případy musí být rozlišovány v pracovněprávních vztazích dle subsidiárně aplikovatelného § 564 OZ. Jestliže je forma právního jednání v pracovním právu stanovena zákonem, pak lze toto jednání měnit v téže nebo přísnější formě. Pro písemnou formu pracovněprávního jednání bude přísnější formou písemná forma s úředně ověřenými podpisy a dále forma úřední listiny.²¹⁴ U formy právního jednání stanovené zákonem představuje požadavek na stejnou či přísnější formu jednání, kterým se obsah původního jednání mění, určité logické prodloužení zákonného požadavku na formu právního jednání na celou dobu trvání právního jednání, pro nějž zákon vyžaduje písemnou formu.²¹⁵ Pokud by obligatorně písemné právní jednání mohlo být měněno ústní formou, pak to směřovalo proti smyslu právní úpravy. Oproti tomu v případech, kdy je forma právního jednání sjednána mezi subjekty, může být takové pracovněprávní jednání měněno i neformálně, tj. jinou formou než sjednanou, a to za předpokladu, že tuto formu změny obsahu původního právního jednání nevyklučuje ujednání stran o formě právního jednání. Tento způsob právní úpravy formy změny právního jednání učiněného ve stranami sjednané

²¹⁴ HANDLAR, J. In LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2033.

²¹⁵ Tamtéž.

formě shledávám jako správný a vyhovující i z pohledu pracovního práva. Jestliže zde není zvýšený zájem na právní jistotě či ochraně zaměstnance vyjádřený požadavkem písemné formy, pak je vůdčím principem při stanovení formy autonomie vůle subjektů právního jednání, s nímž je zcela v souladu, že pokud si strany nesjednají změny právního jednání (u něhož zákon nepožaduje písemnou formu) v určité formě, pak jeho změny mohou být činěny i neformálně (navzdory tomu, že formu původního jednání si strany sjednaly).

Listina, která obsahuje písemné pracovněprávní jednání, musí být podepsána. Tam, kde je to obvyklé může být podpis dle § 561 OZ nahrazen mechanickými prostředky, což bezvýhradně platí i pro pracovněprávní oblast. V této souvislosti je nutno jako obsolentní odmítnout dřívější judikaturu²¹⁶, dle které podpis na dohodě o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování dle § 252 ZP nemohl být nahrazen mechanickými prostředky (podpisovým razítkem). Zmíněný judikát byl totiž vydán v době, kdy byl vztah tehdejšího občanského zákoníku a tehdejšího zákoníku práce uměle izolován, což znamenalo, že se ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích žádným způsobem neaplikovala, což znamenalo, že zákoník práce měl svoji vlastní právní úpravu ve všech věcech, a to včetně formy právního jednání. Při této naprosté nezávislosti na občanskoprávní úpravě mohly prostřednictvím soudní praxe v pracovněprávní oblasti vykristalizovat odlišná pravidla. Za současné situace je však nutno vnímat, že vztah právních odvětví, resp. jejich kodexů, je založen na principu subsidiarity občanského práva, resp. občanského zákoníku, což znamená, že i v pracovněprávních vztazích bude pro možnost nahrazení podpisu mechanickými prostředky aplikovat § 561 OZ, který tento postup aprobejuje v případech, kdy je to obvyklé. Uvedená judikatura je tak v současné době překonána časem a nemá v pracovněprávních vztazích význam.

Jestliže pracovněprávní jednání nebude učiněno ve formě stanovené zákonem či sjednané stranami, bude moci být tato vada dodatečně zhojena dle § 582 odst. 1 OZ.²¹⁷ Konvalidace je tímto způsobem možná pouze u dvoustranných (vícestranných) jednání, u jednostranných pracovněprávních jednání je dodatečné zhojení nedostatku právní

²¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 6. 1980, sp. zn. 5 Cz 56/79.

²¹⁷ Do 31.12.2013 obsahoval obdobné ustanovení o konvalidaci pracovněprávního jednání § 20 odst. 1 ZP: „Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.“

formy vyloučeno.²¹⁸ Zvláštní případ konvalidace, která nastává přímo ze zákona, je upraven v § 20 ZP²¹⁹, který má částečně speciální povahu²²⁰ k § 582 odst. 2 OZ, dle jehož první věty platí, že *není-li dodržena forma právního jednání ujednaná stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno*. V § 20 ZP je potom obsažena speciální úprava: „*Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah*.“ Tato právní úprava je výsledkem střetu ochranné funkce pracovního práva se zákonným požadavkem na písemnou formu pracovněprávních jednání, kdy (dle mého logicky a správně) převážila ochrana postavení zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru, kterému by bylo na újmu, jestliže by jeho i několik let trvající pracovní poměr byl prohlášen za neplatný pro nedostatek formy. Jestliže tedy pracovněprávní jednání, kterým se zakládá či mění základní pracovněprávní vztah, nebylo učiněno ve formě vyžadované zákonem, zaniká možnost stran dovolat se jeho neplatnosti okamžikem, kdy bylo započato s plněním. Okamžikem, kdy bylo započato s plněním, je potom třeba rozumět chování, kterým alespoň jedna ze stran začala vykonávat práva nebo plnit povinnosti, které byly obsahem právního jednání o vzniku či změně základního pracovněprávního vztahu – např. zaměstnavatel začal zaměstnanci přidělovat práci podle ústně sjednané změny pracovní smlouvy či zaměstnanec začal podle ústní dohody tuto práci konat.²²¹ Tímto okamžikem tedy ze zákona vadné pracovněprávní jednání konvaliduje – stává se od počátku bezvadným, a možnost dovolávat se jeho neplatnosti zaniká. Jestliže § 20 ZP hovoří o možnosti dovolání se neplatnosti, s jejímž nevyužitím spojuje konvalidaci vady formy uvedených pracovněprávních jednání, musíme mít na zřeteli, že se jedná o případy relativní neplatnosti.²²² Z tohoto lze usuzovat, že pracovněprávní jednání bude pro nedostatek formy neplatné primárně relativně²²³, ledaže vady formy byly v daném kontextu tak závažné, že by byly naplněny důvody pro

²¹⁸ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 154 – 155.

²¹⁹ Do 31.12.2013 v § 20 odst. 2 ZP.

²²⁰ MORÁVEK, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy, č. 9/2014, s. 306.

²²¹ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 155.

²²² K absolutní neplatnosti soud přihlédne i bez návrhu.

²²³ MORÁVEK, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy, č. 9/2014, s. 306.

absolutní neplatnost²²⁴, či by bylo právní jednání pro nedostatek formy prohlášené zákonem za zdánlivé.²²⁵

Zajímavou otázkou v souvislosti s formou pracovněprávního jednání je rozsah požadavku na dodržení určité formy z pohledu různých náležitostí pracovněprávního jednání. Pracovněprávní jednání má podstatné náležitosti (*essentialia negotii*), pravidelné náležitosti (*naturalia negotii*) a nahodilé náležitosti (*accidentalia negotii*). Jestliže je pro pracovněprávní jednání stanovena písemná forma, vyvstává nám otázka, na které z uvedených náležitostí se požadavek formy vztahuje. Není pochyb o tom, že se požadavek formy vztahuje na podstatné náležitosti, neboť ty determinují pracovněprávní jednání jako takové. U ostatních kategorií náležitostí však situace takto jasná není. V literatuře se lze setkat s názorem, dle něhož se požadavek určité formy pracovněprávního jednání uplatní i pro náležitosti pravidelné, neboť jejich prostřednictvím dochází ke konkretizaci vzájemných plnění obou stran daného právního jednání.²²⁶ Ohledně nahodilých náležitostí pracovněprávního jednání dospívají uvedení autoři k závěru, že se na ně požadavek písemné formy vztahuje za předpokladu, že mají bližší vztah k základním povinnostem vyplývajícím z daného právního jednání.²²⁷ Na základě uvedených závěrů o rozsahu požadavku na určitou formu pracovněprávního jednání lze dospět k závěru, že právní jednání bude stiženou vadou a s ní spojeným důsledkem neplatnosti, resp. zdánlivosti, také tehdy, pokud i jiné než podstatné náležitosti právního jednání nebudou sjednány v požadované formě. Opačný názor vyjádřil ve své judikatuře NS ČR, který dospěl k závěru, že jestliže není některá z pravidelných či nahodilých náležitostí pracovněprávního jednání, pro něž zákon vyžaduje písemnou formu, vyjádřena písemně, nemá to za následek neplatnost (vztaženo na současnou právní úpravu též případnou zdánlivost) tohoto právního jednání.²²⁸ Takové důsledky by dle citované judikatury NS ČR mohla mít výlučně absence písemného vyjádření některé z podstatných náležitostí pracovněprávního jednání. Osobně se přikláním obdobně jako NS ČR k závěru, že požadavek na formu

²²⁴ § 588 OZ ve spojení s §1a odst. 2 ZP.

²²⁵ Zákoník práce stíhá nedostatek písemné formy zdánlivostí právního jednání např. u kolektivní smlouvy (§ 27 odst. 2 ZP), výpovědi z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 ZP) či okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60 ZP).

²²⁶ BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. *Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1.1.2012*. Právní rozhledy, č. 6/2012, s. 195.

²²⁷ Tamtéž.

²²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 918/2014.

pracovněprávního jednání z pohledu jednotlivých druhů náležitostí je třeba vykládat spíše restriktivně, tj. tak, že písemnou formu musí mít povinné (podstatné) náležitosti, které právní jednání determinují. Ohledně pravidelných či nahodilých náležitostí právního jednání se nutno mít v první řadě na zřeteli, že součástí daného právního jednání nemusí vůbec být. Z tohoto důvodu se domnívám, že rozšiřovat na takové náležitosti právního jednání požadavek písemné formy a následky s jeho nedodržením spojené je nepřilíš vhodný extenzivní výklad. Představa, že by právní jednání bylo neplatné či zdánlivé pouze z důvodu, že by některá z jeho fakultativních náležitostí byla stranami sjednána pouze ústně, a to navzdory tomu, že obsahuje všechny zákonem vyžadované podstatné náležitosti, se mi nezdá jako vhodné řešení pro oblast soukromého práva a v ní akcentované principy smluvní volnosti, autonomie vůle a bezformálnosti právních jednání.

4.3 Vady pracovněprávního jednání

Právní jednání jako nejdůležitější právní skutečnost v pracovněprávní oblasti, resp. v oblasti celého soukromého práva, může vyvolávat všechny s ním spojené právní následky²²⁹ toliko za předpokladu, že vyhovuje všem na něj kladeným náležitostem. To znamená, že je bezvadné. Jestliže však pracovněprávní jednání trpí nějakými vadami, tak nebude způsobovat právní následky buď vůbec žádné, anebo následky pouze dílčí. Nejvýznamnější důsledky vad pracovněprávních jednání, kterým je věnována pozornost v této podkapitole, jsou jeho zdánlivost a absolutní či relativní neplatnost.

Ani oblast právní úpravy následků vad právní jednání nezůstala nedotčena rekodifikací soukromého práva a doprovodnou novelou zákoníku práce. Právní úprava neplatnosti právních úkonů, která byla do 31.12.2013 obsažena v zákoníku práce byla do značné míry vypuštěna, a to na úkor subsidiárně aplikovatelných ustanovení občanského zákoníku.²³⁰ Tento způsob sjednocování právní úpravy nepovažuji sám o sobě za nevhodný, neboť lépe reflektuje vzájemný vztah obou právních odvětví. Vždy je však nutno mít na zřeteli, aby byla subsidiární aplikace v souladu s § 4 ZP, tj.

²²⁹ Tedy ty, které v něm byly vyjádřeny, a ty které plynou ze zákona, dobrých mravů či zvyklostí.

²³⁰ Ke změnám v právní úpravě vad pracovněprávních jednání obsažených v zákoníku práce do 31.12.2013 srov. v podrobnostech např. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 51 – 54.

zejména aby bylo dbáno jejího souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Zcela novým následkem vad pracovněprávních jednání, který se do právní úpravy dostal v důsledku rekodifikace, je zdánlivost pracovněprávního jednání. V oblasti občanského, resp. rodinného práva, jsme se před 1.1.2014 mohli se zdánlivostí právního úkonu pro jeho vady setkat v právní úpravě následků některých vad při uzavírání manželství, kdy tehdy platný zákon o rodině stanovil případy, kdy manželství vůbec nevzniklo, tj. bylo zdánlivé.²³¹ Pracovněprávní úprava však do 31.12.2013 zdánlivost pracovněprávních jednání neznala. Následkem flagrantních vad pracovněprávních jednání, které by mohly mít za následek jejich zdánlivost, byla před 1.1.2014 jejich neplatnost.²³² Zdánlivost pracovněprávního jednání (*non negotium*) znamená, že se toto jednání nikdy nevzniklo a neexistovalo, čili se jedná o tzv. putativní jednání. Oproti tomu neplatnost pracovněprávního jednání (*negotium nullum*) znamená, že právní jednání vzniklo, nicméně trpí vadami, pro které sledované právní následky nezpůsobuje, byť by je, nebýt vad, způsobit mohlo. Zdánlivost je tedy nejpřísnějším následkem vady pracovněprávního jednání, neboť zdánlivé právní jednání jakoby nikdy nebylo. Lze tedy říci, že abychom mohli uvažovat o neplatnosti pracovněprávního jednání, nesmí být toto jednání zdánlivé, neboť v takovém případě se k němu jako k projevu vůle vůbec nepřihlíží.

4.3.1 Zdánlivost pracovněprávních jednání

Obecná úprava zdánlivosti právního jednání upravená v § 551 – 554 OZ bude subsidiárně aplikovatelná i pro zdánlivost pracovněprávních jednání. Pracovněprávní jednání učiněné od 1.1.2014 je považováno za zdánlivé z důvodu absence vůle jednající osoby (§ 551 OZ), jestliže nebyla zjevně projevena vážná vůle (§ 552 OZ), nebo jestliže nelze pro neurčitost či nesrozumitelnost právního jednání zjistit jeho obsah ani výkladem (§ 553 OZ). Zdánlivost pracovněprávního jednání byla dále zavedena doprovodnou novelou zákoníku práce přímo do textu pracovního kodexu, a to tak, že bylo do textu zákoníku práce u daného ustanovení doplněno, že se k zakázanému

²³¹ § 17a zákona č. 93/1964 Sb., zákon o rodině, v redakci do 31.12.2013.

²³² DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 130.

jednání nepřihlíží. Způsob, jakým byly do textu zákoníku práce implementovány dovětky o nepřihlížení k zakázanému ujednání, se stal předmětem kritiky. J. Stránský dospívá k závěru, že by se jistě nicotnost v pracovněprávních vztazích mohla uplatnit, ovšem za podmínky, že by zákoník práce prošel pro tyto účely důkladnou revizí. Způsob, kdy zákonodárce posiluje určitý zákaz pracovněprávního jednání stanovením následku v podobě nicotnosti odchylného jednání, vyvolává dle J. Stránského otázku, o různé síle zákazů v textu zákoníku práce, přičemž upozorňuje, že zákaz určitého pracovněprávního jednání bez stanovení následku nicotnosti by mohl vést závěru o nižším stupni zakazu oproti těm pravidlům, která jsou posílena důsledkem nicotnosti, což by mohlo dle J. Stránského vést ke značnému oslabení účinnosti pracovněprávních norem při ochranně veřejných zájmů.²³³

K ustanovením, do nichž byl doprovodnou novelou zákoníku práce implementován institut nicotnosti, patří § 4a odst. 4 ZP, dle něhož se nepřihlíží k tomu, že se zaměstnanec vzdá práva, které mu přiznává zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Toto ustanovení navazuje na pravidlo do 31.12.2013 obsažené v § 19 písm. f) ZP²³⁴, který stíhal vzdání se práva zaměstnancem absolutní neplatností. J. Stránský v této souvislosti upozorňuje na skutečnost, že v současné době platné a účinné ustanovení § 4a odst. 4 ZP je (zřejmě nikoliv záměrem zákonodárce) obsahově užší než pravidlo dříve obsažené v § 19 písm. f) ZP. Ustanovení § 4a odst. 4 ZP totiž zakazuje a stíhá nicotností toliko vzdání se práva přiznaného zaměstnanci zákoníkem práce, kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem, oproti tomu na rozdíl od dříve platné právní úpravy nezakazuje a nicotností nestíhá vzdání se práva obsaženého v jiném pracovněprávním předpise.²³⁵ Formulací zakazu vzdání se práv v § 4a odst. 4 ZP tak zřejmě došlo k zákonodárcem nezamýšlenému zúžení zakazu vzdání se práva zaměstnancem v pracovněprávních vztazích, neboť není důvodu, aby práva přiznaná zaměstnanci jiným právním předpisem, než je zákoník práce, měla pro možnost vzdání se jich zaměstnancem jiný právní režim než ta, která zaměstnanci zaručuje zákoník

²³³ K této kritice blíže srov. STRÁNSKÝ, J. in STRÁNSKÝ, J. a kol. Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 88 - 90.

²³⁴ § 19 písm. f) ZP v redakci do 31.12.2013: „Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.“

²³⁵ STRÁNSKÝ, J. in STRÁNSKÝ, J. a kol. Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 85.

práce. Naznačený dualismus nelze dle mého názoru překonat ani extenzivním výkladem § 4a odst. 4 ZP.

Zákoník práce dále stihá v § 144a odst. 3 ZP následkem zdánlivosti porušení zákazu postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu (§ 144a odst. 1 ZP), a dále porušení zákazu použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody, jejich část, anebo jejich náhradu k zajištění dluhu s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy (§ 144a odst. 2 ZP). Dále zákoník práce stanoví zdánlivost právního jednání, kterým se zaměstnavatel odchýlí od zákazu ukládání povinností zaměstnanci nebo zkracování práv zaměstnance stanovených zákoníkem práce prostřednictvím vnitřního předpisu (§ 305 odst. 1 ZP). Ustanovení § 346e ZP prohlašuje za nicotná pracovněprávní jednání, kterými se strany odchýlily od právní úpravy v § 346b - § 346d ZP, která upravují některá ustanovení o závazcích v pracovním právu a mimo jiné vylučují subsidiární aplikaci některých institutů občanského práva. V oblasti kolektivního pracovního práva se s nicotností setkáváme při porušení zákazu, aby byly zaměstnancům prostřednictvím ujednání kolektivní smlouvy ukládány povinnosti nebo zkracovány jejich práva stanovená zákoníkem práce (§ 23 odst. 1 ZP), dále budou nicotná ujednání kolektivní podnikové smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně (§ 27 odst. 1 ZP). Pouze zdánlivá bude také kolektivní smlouva, která nebude uzavřena písemně s podpisy smluvních stran na téže listině (§ 27 odst. 2 ZP).

Pokud se jedná o následky nedodržení zákoníkem práce předepsané písemné formy, je nicotnost zákonným důsledkem nedodržení písemné formy u jednostranných pracovněprávních jednání, která směřují ke skončení základního pracovněprávního vztahu.²³⁶ Tato právní úprava byla po rekodifikaci předmětem zájmu²³⁷ a kritiky²³⁸ ze strany zástupců vědy pracovního práva. Jednalo se totiž o zcela nové následky nedodržení písemné formy jednostranných jednání směřujících ke skončení základního pracovněprávního vztahu, s nimiž byly spojeny nároky na zvýšené povědomí adresátů

²³⁶ Jedná se o instituty odstoupení od pracovní smlouvy (§ 34 odst. 4 ZP), výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 ZP), okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60 odst. 1 ZP) a zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 ZP).

²³⁷ BEZOUŠKA, P. *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo*. Právní rozhledy, č. 1/2014, s. 3. MORÁVEK, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy, č. 9/2014, s. 309 – 310.

²³⁸ STRÁNSKÝ, J. in STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 90 – 95.

právních norem. Posun od dřívější relativní neplatnosti právního úkonu ke zdánlivosti takového pracovněprávního jednání totiž znamená odlišné možnosti obrany druhé strany pracovněprávního vztahu. Zatímco proti dřívější relativní neplatnosti se druhá strana mohla bránit podáním žaloby na určení neplatnosti daného právního jednání dle § 69 ZP, a to ve lhůtě 2 měsíců dle § 72 ZP, na nicotné právní se hledí jakoby nikdy nebylo a nepřihlíží se k němu. To pro adresáty právních norem znamená, že se proti takovému jednání nemohou bránit žalobou dle § 69 ZP, neboť tu lze podat pouze proti právnímu jednání, které existuje. Žalobu na určení neplatnosti nicotného právního jednání by soud odmítl. Jestliže by došlo k nicotnému rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, mohl by zaměstnanec podat buď žalobu na určení, že jeho pracovní poměr trvá, s čímž je však spojeno prokazování naléhavého právního zájmu na takovém určení, anebo podat žalobu, kterou se bude domáhat, aby soud uložil zaměstnavateli povinnost přidělovat mu práci dle pracovní smlouvy a dále povinnost uhradit mu náhradu mzdy nebo platu za dobu, kdy mu zaměstnavatel práci nepřiděloval. Je nutno vnímat, že pro podání těchto žalob není stanovena zákonem žádná lhůta, jako je tomu u podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru v § 72 ZP. J Morávek v této souvislosti dospívá k závěru, že pokud by zaměstnanec vědomě udržoval stav nejistoty vyvolaný zdánlivým rozvázáním pracovního poměru s cílem podat žalobu na proplacení náhrady mzdy až po 3 letech, kdy se jeho nárok začne promlčovat, jednalo by se ze strany zaměstnance o postup, který by nemohl požívat právní ochrany soudem, a to pro porušení zásady vyjádřené v § 6 odst. 2 OZ, že nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního jednání, a dále zásady § v 8 OZ, dle něhož zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany.²³⁹ Jistou možností pro překlenutí nicotného rozvázání pracovního poměru shora uvedeným způsobem spatřují autoři²⁴⁰ v tom, že by mezi stranami pracovněprávního vztahu mohla za určitých podmínek²⁴¹ vzniknout konkludentním způsobem dohoda o ukončení pracovněprávního vztahu dle § 49 ZP. Pro tuto sice zákoník práce stanoví také písemnou formu (§ 49 odst. 2 ZP), nicméně její

²³⁹ MORÁVEK, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy, č. 9/2014, s. 309.

²⁴⁰ k tomu BEZOUŠKA, P. *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo*. Právní rozhledy, č. 1/2014, s. 3.; STRÁNSKÝ, J. in STRÁNSKÝ, J. a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 94.

²⁴¹ Především pokud se budou obě strany pracovněprávního vztahu chovat tak, jakoby došlo k platnému skončení pracovněprávního vztahu.

nedodržení stíhá pouze relativní neplatností. Pracovněprávní vztah zasažený zdánlivým jednostranným rozvázáním by tak mohl skončit konkludentní relativně neplatnou dohodou, jejíž neplatnost by musela některá ze stran uplatnit ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit (§ 72 ZP). Určení tohoto dne může být vzhledem ke konkludentnímu způsobu uzavření dohody v některých případech nejisté.

Zajímavou otázkou jsou následky nicotného právního jednání. Z důvodové zprávy k občanskému zákoníku se podává, že nicotné právní jednání stojí mimo právo a nemá právní relevanci.²⁴² Občanský zákoník uvedenou tezi vyjadřuje v § 554 tak, že se ke zdánlivému právnímu jednání nepřihlíží. To by tedy mělo znamenat, že zdánlivé právní jednání nemá vůbec žádné právní následky. Takovému závěru však není možné přisvědčit. Zdánlivé právní jednání sice nevyvolává zamýšlené právní následky, nicméně nemůže být v právní sféře dotčených subjektů zcela bez odezvy, když musí minimálně působit právní následky spojené s nicotným právním jednáním. J. Handlar v této souvislosti konstatuje, že jestliže zákon právní následky nicotného právního jednání neupravuje, je třeba posoudit je podle právní úpravy obsahem a účelem nejbližší (§ 10 odst. 1 OZ), kterou je v tomto případě právní úprava následků absolutně neplatného právního jednání.²⁴³ Na rozdíl od autorů důvodové zprávy k občanskému zákoníku tak J. Handlar dospívá k závěru, že i na případy nicotného právního jednání se bude aplikovat § 576 OZ, který upravuje následky situace, kdy se důvod neplatnosti týká jen takové části právního jednání, kterou lze od jeho ostatního obsahu oddělit, v takové případě je neplatnou jen tato část právního jednání, lze-li předpokládat, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, rozpoznala-li by strana neplatnost včas. Obdobně se pak bude na případy nicotnosti aplikovat § 579 odst. 2 OZ, který zakládá povinnost k náhradě škody toho, kdo neplatnost právního jednání způsobil.²⁴⁴ I pro pracovněprávní vztahy je nutno dospět k závěru, že i z nicotného právního jednání mohou vzniknout závazky k náhradě škody či vydání bezdůvodného obohacení. V intencích shora uvedené analogické aplikace následků neplatnosti právního jednání i na následky nicotnosti potom L. Drápal dospívá k závěru, že i pro nicotná

²⁴² Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

²⁴³ J. Handlar. in LAVICKÝ, P. a kol.: Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1985.

²⁴⁴ Tamtéž.

pracovněprávní jednání se bude analogicky aplikovat pravidlo obsažené v § 19 odst. 3 ZP, dle něhož nemůže být neplatnost právního jednání na újmu zaměstnanci, jestliže ji nezpůsobil výlučně sám.²⁴⁵ V opačném případě by totiž došlo k situaci, kdy by nicotnost právního jednání byla zaměstnanci na újmu, a to by, jak uzavírá L. Drápal, bylo v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jako jedné z normativně vyjádřených základních zásad pracovněprávních vztahů. K následkům nicotných pracovněprávních jednání si dovoluji konstatovat, že si lze velice těžko představit, že by taková právní jednání neměla vůbec žádné právní následky, jak si patrně představovali autoři občanského zákoníku.

4.3.2 Neplatnost pracovněprávních jednání

Právní úprava neplatnosti jako následku vad právních jednání (resp. právních úkonů) v pracovním právu byla v minulosti předmětem poměrně častých a nikoliv nepodstatných změn. Po rekodifikaci soukromého práva a změnách, které přinesla doprovodná novela zákoníku práce, je těžiště právní úpravy neplatnosti pracovněprávních jednání nutno hledat v souladu s principem subsidiarity v textu občanského zákoníku, s tím, že i zákoník práce si ponechal ve svém textu některá dílčí specifická pravidla ohledně neplatnosti pracovněprávních jednání.

Dle zásady vyjádřené v § 574 OZ je na pracovněprávní jednání nutno hledět spíše jako na platné než na neplatné, což je projevem zásady *in favorem negotii*.²⁴⁶ Uvedená zásada se pak dále projevuje v celé řadě institutů směřujících v co největší míře k tomu, aby i nějakým způsobem vadné právní jednání mohlo působit v právních vztazích relevantní právní následky. Mezi uvedené instituty lze zařadit právní úpravu konverze právního jednání (575 OZ), neplatnosti části právního jednání (576 OZ) či právní úpravu umožňující nápravu vad právních jednání spočívajících toliko v nezákonném určení množstevního, časového, územního nebo jiného rozsahu (§ 577 OZ). Projevem uvedené zásady je rovněž skutečnost, že právní úprava neplatnosti v občanském zákoníku, která je základem i pro neplatnost právního jednání

²⁴⁵ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 131.

²⁴⁶ K tomu blíže např. HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol.: Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2056.

v pracovněprávních vztazích, je vystavěna na přednosti neplatnosti relativní před neplatností absolutní, což ostatně odpovídá i právní úpravě obsažené ke dni 31.12.2013 v zákoníku práce.²⁴⁷ V pracovním právu tedy rozlišujeme neplatnost právního jednání relativní a absolutní, byť tuto dichotomii naše pracovní právo v některých údobích vývoje charakterizovaného častými změnami právní úpravy nezachovávalo.²⁴⁸

Právní úprava absolutní neplatnosti pracovněprávního jednání vychází z § 588 OZ, dle kterého soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které:

- (i.) se zjevně přičí dobrým mravům; nebo
- (ii.) odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek; nebo
- (iii.) zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Již ze samotného faktu, že závěry o absolutní neplatnosti budeme činit v návaznosti na posouzení souladu právního jednání s dobrými mravy a veřejným pořádkem, což jsou samy o sobě pojmy poměrně neurčité (byť jejich vymezení bylo v minulosti předmětem soudní judikatury), je zřejmé, že posouzení takového rozporu bude nutné učinit v každém případě individuálně při zhodnocení okolností každého jednotlivého případu. Situace je potom dále ještě více ztížena tím, že absolutní neplatnost způsobí pouze zjevný rozpor s dobrými mravy nebo takový rozpor se zákonem, který současně znamená zjevné narušení veřejného pořádku. Jestliže by totiž rozpor s dobrými mravy nebyl zjevný, anebo v případě právního jednání odporujícímu zákonu by současně docházelo pouze k „nezjevnému“ či žádnému narušení veřejného pořádku, pak by takové pracovněprávní jednání bylo dle § 580 odst. 1 OZ neplatné pouze relativně.²⁴⁹ Právě nalezení bližších hranic „kategorie zjevnosti“²⁵⁰, která představuje určité kvalifikované narušení, bude důležitým úkolem pro soudní judikaturu, byť je zřejmé, že i tuto je nutno vnímat vždy ve světle konkrétních okolností.

Text zákoníku práce byl v návaznosti na přesunutí těžiště právní úpravy neplatnosti pracovněprávního jednání do občanského zákoníku upraven doprovodnou

²⁴⁷ § 18 odst. 1 ZP v redakci do 31.12.2013: „Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak.“

²⁴⁸ V období od 14.4.2008 do 31.12.2011 znalo naše pracovní právo pouze relativní neplatnost právních úkonů, institut absolutní neplatnosti právních úkonů se v našem pracovním právu neuplatňoval.

²⁴⁹ V případě rozporu se zákonem za splnění podmínky § 580 OZ, že to smysl a účel zákona vyžaduje.

²⁵⁰ PICHRT, J. *Vybrané aspekty vztahu občanského a pracovního kodexu*. In GERLOCH, A. (ed.) *Viktor Knapp. Vědecké dílo v proměnách času*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 418.

novelou zákoníku práce tak, že § 1a odst. 1 ZP obsahující normativní vymezení základních zásad pracovněprávních vztahů byl doplněn o konstatování, že uvedené zásady vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce. Z toho lze učinit závěr, že porušení ustanovení zákoníku práce, kterým dojde současně k porušení některé ze zásad uvedených (resp. i jiných než výslovně uvedených?) v § 1a odst. 1 ZP, bude porušení zákona, které bude naplňovat podmínky relativní neplatnosti dle § 580 odst. 1 OZ. Zjevné porušení čtveřice zásad uvedených v § 1a odst. 1 ZP, které odst. 2 téhož § prohlašuje za hodnoty vyjadřující veřejný pořádek, potom ve vazbě na § 588 OZ budou svědčit o absolutní neplatnosti pracovněprávního jednání.

Specifickým důvodem absolutní neplatnosti pracovněprávního jednání, který je upraven přímo zákoníkem práce, je pravidlo v § 19 odst. 1 ZP, dle něhož bude absolutně neplatné pracovněprávní jednání, ke kterému nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v těch případech, kdy to zákoník práce nebo zvláštní zákon vyžaduje. Jestliže však zákon nevyžaduje udělení souhlasu, nýbrž postačí pouze, aby dané pracovněprávní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není dle § 19 odst. 2 ZP možné prohlásit pracovněprávní jednání za neplatné pouze z toho důvodu, že k takovému projednání nedošlo. Praktický význam pravidel zakotvených v § 19 odst. 1 a 2 ZP si můžeme demonstrovat na jednostranném pracovněprávním jednání zaměstnavatele, které směřuje k ukončení pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí či okamžitým zrušením. Dle § 61 odst. 2 ZP musí zaměstnavatel v případě, že se rozhodne jednostranně ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, kterým je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, požádat tuto odborovou organizaci o předchozí souhlas. Jestliže by odborová organizace souhlas neudělila, resp. by nedošlo k zákonné fikci souhlasu dle § 61 odst. 2 věty druhé ZP, byla by výpověď či okamžité zrušení adresované odborově angažovanému zaměstnanci absolutně neplatná s odkazem na § 19 odst. 1 ZP. Oproti tomu jestliže by se zaměstnavatel rozhodl jednostranně ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který není angažovaný v odborových organizacích, má dle § 61 odst. 1 ZP povinnost výpověď či okamžité zrušení s odborovou organizací pouze projednat, její souhlas není nutný. Absence takového projednání však nebude mít s odkazem na § 19 odst. 2 ZP následek v podobě neplatnosti předmětného pracovněprávního jednání.

Důvod absolutní neplatnosti pracovněprávních jednání spočívající v neudělení

předepsaného souhlasu byl součástí pracovněprávní úpravy i před rekodifikací soukromého práva a s ní související doprovodnou novelou zákoníku práce. Právní úprava zakotvená v současné době v prvním a druhém odstavci § 19 ZP byla do 31.12.2013 upravena v § 19 ZP písm. g) ZP.²⁵¹ Kromě uvedeného písm. g) upravoval § 19 ZP do 31.12.2013 dalších 6 důvodů, pro které byly pracovněprávní úkony absolutně neplatné.²⁵² Tyto důvody byly v rámci rekodifikace z textu zákoníku práce vypuštěny, neboť jejich obecnému charakteru lépe odpovídá přenechání jejich úpravy textu občanského zákoníku. Uvedené platí s výjimkou zákazu právního jednání, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv, stíhaného do 31.12.2013 absolutní neplatností dle § 19 písm. f) ZP, který byl (jak upozornil J. Stránský s ne zcela vhodnou formulací²⁵³) přesunut do § 4a odst. 4 ZP s novým důsledkem porušení v podobě zdánlivosti takového pracovněprávního jednání.

Jedním z projevů zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1a odst. 1 písm. a) ZP) je pravidlo upravené v § 19 odst. 3 ZP²⁵⁴, dle něhož platí, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, jestliže ji nezpůsobil výlučně sám. Toto pravidlo znamená, že negativní důsledky neplatnosti pracovněprávního jednání nemohou stihnout zaměstnance v případech, kdy na důvodu neplatnosti má výlučný nebo alespoň částečný podíl zaměstnavatel. Projevem tohoto pravidla je například, že v případech, kdy k neplatnosti právního jednání přispěl alespoň zčásti zaměstnavatel, nebude zaměstnanec odpovídat zaměstnavateli za škodu, která mu v důsledku neplatnosti právního jednání mohla vzniknout, a dále zaměstnanec nebude povinen z titulu bezdůvodného obohacení vydat plnění, které na základě neplatného právního

²⁵¹ § 19 písm. g) ZP v redakci do 31.12.2013 zněl: „Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.“

²⁵² Dle § 19 ZP v redakci do 31.12.2013 platilo, že:

„Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu,

a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,

b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,

c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,

d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,

e) který odporuje dobrým mravům,

f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.“

²⁵³ STRÁNSKÝ, J. in STRÁNSKÝ, J. a kol. Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 85.

²⁵⁴ Do 31.12.2013 v § 18 odst. 2 věta druhá ZP.

jednání od zaměstnavatele obdržel.²⁵⁵ Odpovědnost zaměstnance za škodu nebo vydání plnění již získaného (nikoliv takového, které mělo být zaměstnanci poskytnuto v budoucnu) na základě neplatného právního jednání by totiž představovaly pro zaměstnance újmu, před kterou jsou pro případy podílu zaměstnavatele na neplatnosti pracovněprávního jednání chráněni dle § 19 odst. 3 ZP.

²⁵⁵ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 140.

5. Aplikace vybraných institutů v pracovněprávních vztazích

5.1 Započtení

Možnost aplikace institutu započtení v pracovněprávních vztazích prošla zajímavým historickým vývojem, který dobře odráží nejen proměny českého pracovního práva po roce 1989 (především jeho postupnou liberalizaci), ale také příkladně zrcadlí vývoj vzájemného vztahu občanského a pracovního práva. Ve smyslu právě uvedeného se v této kapitole věnuji nejprve stručné obecné charakteristice podstaty započtení jako občanskoprávního institutu a následně se zabývám možnostmi jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích, a to jak za účinnosti ZP 1965, tak i po 1.1.2007, kdy vstoupil v účinnost současný pracovněprávní kodex.

5.1.1 Započtení obecně

Institut započtení představuje jeden ze způsobů zániku závazků jinak než splněním, který je upraven v § 1982 – 1991 OZ. Podstata započtení tkví v možnosti dvou subjektů, které vůči sobě navzájem stojí zároveň v postavení dlužníka a věřitele, započíst si vzájemné pohledávky proti sobě, a tím způsobit jejich zánik v rozsahu, v jakém se vzájemně kryjí. Započtení představuje určité zjednodušení vzájemných vztahů dvou subjektů, které vůči sobě mají navzájem započitatelné pohledávky. Toto zjednodušení vzájemných vztahů spočívá v tom, že si strany vzájemně nebudou muset poskytovat plnění stejného druhu, nýbrž namísto toho se při splnění zákonných podmínek jejich pohledávky vyruší a zaniknou.

K započtení pohledávek nedochází automaticky ze zákona. Započtení je realizováno právním jednáním – právně relevantním projevem vůle směřujícím k započtení vzájemných pohledávek. K započtení může dojít typicky jednostranným právním jednáním anebo právním jednáním dvoustranným, tedy dohodou dotčených subjektů. Forma pro toto právní jednání není zákonem stanovena, čili obecně je možné realizovat započtení pouhou ústní formou, nicméně je nutno mít na zřeteli § 564 OZ, jehož výkladem lze dovodit, že písemná forma bude vyžadována u započtení, kterým dochází k zániku závazku sjednaného v zákonem vyžadované písemné formě.

K započtení dochází dnem, kdy se vzájemné pohledávky staly způsobilými k započtení (nikoliv tedy ke dni, kdy bylo učiněno právní jednání směřující k započtení), nebyl-li mezi stranami sjednán jiný okamžik účinků započtení. K započtení je možné použít vzájemné pohledávky stejného druhu mezi totožnými subjekty. Občanský zákoník stanoví, že k započtení jsou způsobilé toliko pohledávky, které lze uplatnit u soudu, tzn. splatné pohledávky vybavené nárokem. Pohledávky, které existují pouze jako naturální obligace, k započtení způsobilé nejsou. Obdobně nejsou dle občanského zákoníku způsobilé k započtení pohledávky nejisté nebo neurčité.

5.1.2 Započtení v pracovněprávních vztazích do 31.12.2006

Za účinnosti zákoníku práce z roku 1965 nebylo možné započtení v pracovněprávních vztazích uplatnit. Zákoník práce byl v této době stále pod vlivem doktríny z minulého režimu zcela izolován od občanského práva a vlastní právní úpravu institutu započtení neupravoval. Nejvyšší soud ČR se k otázce přípustnosti započtení v pracovněprávních vztazích zásadním způsobem vyjádřil v roce 2001, kdy konstatoval, že výčet způsobů, kterými mohou zaniknout práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, je v ZP 1965 upraven taxativním výčtem. Na základě tohoto závěru Nejvyšší soud judikoval, že jiné než výslovně upravené způsoby zániku práv a povinností ZP 1965 nezná, a tudíž při absenci výslovné úpravy započtení v zákoníku práce není možné, aby pohledávky z pracovněprávních vztahů mohly zaniknout započtením.²⁵⁶ Započíst nebylo možné jak dvě vzájemné pohledávky z pracovněprávních vztahů, tak ani pohledávku občanskoprávní proti pohledávce pracovněprávní. Započtení nebylo v pracovněprávních vztazích možné ani dohodou stran. Zde se výrazně projevil kogentní charakter ZP 1965, který nedával prostor pro uplatnění autonomie vůle.

Přestože v roce 2008 došlo k vydání pro české pracovní právo zcela zásadního nálezu Ústavního soudu ČR, jehož význam spočíval mimo jiné také ve zpětném odmítnutí doktríny izolovanosti pracovního práva od práva občanského, a tudíž by se mohlo zdát, že by se mohl pohled na přípustnost započtení v pracovním právu změnit, byl uvedený názor Nejvyšším soudem ČR, jak případně glosují M. Štefko a P. Tégl²⁵⁷

²⁵⁶ Rozsudek NS ČR ze dne 18.12.2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001.

²⁵⁷ ŠTEFKO, M., TÉGL, P. *Započtení a jeho použitelnost v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, č. 22/2011, s. 823.

pod vlivem oblíbené a nesmrtelné ideologie celkové samostatnosti tehdejšího zákoníku práce, potvrzen i následně v roce 2010²⁵⁸ a v roce 2015²⁵⁹. Uvedená judikatura Nejvyššího soudu byla v roce 2016 potvrzena Ústavním soudem ČR, který se s ohledem na zásadně kogentní povahu ZP 1965 uzavřel, že omezení autonomie vůle v pracovněprávních vztazích za účinnosti ZP 1965 bylo ústavně konformní s ohledem na specifickou povahu a účel pracovního práva.²⁶⁰ Pod tíhou uvedené rozhodovací praxe nelze než uzavřít, že institut započtení byl pro pohledávky z pracovněprávních vztahů za účinnosti ZP 1965 zcela zapovězen.

5.1.3 Započtení v pracovněprávních vztazích od 1.1.2007

S účinností zákoníku práce z roku 2006 došlo ve zkoumané problematice k posunu reflektujícímu opětovné sblížení občanského a pracovního práva. Ustanovení § 326 ZP delegovalo pro pracovněprávní vztahy použití institutu započtení upraveného v tehdy účinných § 580 a 581 OZ 1964. Od 1.1.2007 byl zánik pohledávky z pracovněprávního vztahu započtením umožněn. Zmíněný § 326 ZP byl mezi ustanoveními zákoníku práce, které byly napadeny ústavní stížností skupiny poslanců. Ústavní soud však ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008 toto ustanovení zrušit odmítl. Dnem 14.4.2008, kdy byl uvedený nálezný Ústavního soudu vyhlášen ve sbírce zákonů se ustanovení § 326 ZP stalo obsolentní, neboť od této chvíle se aplikace institutu započtení v pracovněprávních vztazích opírala o Ústavním soudem proklamovaný princip subsidiarity občanského zákoníku, resp. princip subsidiarity celého občanského práva.

M. Štefko a P. Tégl si v roce 2011 v souvislosti s připravovanou koncepční novelou zákoníku práce, která od 1.1.2012 mimo jiné vyčistila text zákoníku práce od delegačních ustanovení (zrušen byl zmíněný odkaz v § 326 ZP) a výslovně zakotvila princip subsidiarity občanského zákoníku do § 4 ZP, položili otázku, zda pro uplatnění započtení v pracovněprávních vztazích neexistují i jiné limity než ty, které vyplývají z občanského zákoníku. Na rozdíl od předkladatele koncepční novely zákoníku práce dospěli k závěru, že započtení je v pracovněprávních vztazích nepřipustné i tehdy,

²⁵⁸ Rozsudek NS ČR ze dne 16.6.2010, sp. zn. 33 Cdo 3592/2008.

²⁵⁹ Rozsudek NS ČR ze dne 27.10.2015, sp. zn. 23 Cdo 3322/2015.

²⁶⁰ Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 371/16 ze dne 24.2.2016.

pokud se jedná o jednostranné započtení provedené zaměstnavatelem proti pohledávce zaměstnance na mzdu.²⁶¹ Při této své úvaze vycházeli z alimentární funkce mzdy a dále ze skutečnosti, že se Česká republika zavázala respektovat Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, která zavazuje k ochraně mzdy zaměstnance proti zabavení nebo postoupení do výše, která je nutná pro výživu pracovníka a jeho rodiny. M. Štefko a P. Tégl dále s odkazem na skutečnost, že zákoník práce obecně (až na výjimky) chrání mzdu zaměstnance před jednostrannými zásahy, a že k jednostranným srážkám ze mzdy může docházet pouze v taxativně uvedených případech, dospěli k závěru, že uplatnění jednostranného započtení provedeného zaměstnavatelem proti pohledávce zaměstnance na mzdu by znamenalo postup in fraudem legis.²⁶² Na základě těchto argumentů uzavřeli, že jednostranné započtení provedené zaměstnavatelem proti pohledávce zaměstnance na mzdu je zcela vyloučeno.

Uvedený doktrinální názor korigoval Nejvyšší soud v roce 2013²⁶³, když s odkazem na § 581 odst. 1 OZ 1964, dle něhož byly z jednostranného započtení vyloučeny pohledávky, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí, judikoval, že jednostranné započtení ze strany zaměstnavatele proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat odměnu z dohody o pracovní činnosti a další příjmy z pracovněprávního vztahu uvedené v § 299 odst. 1 o.s.ř. není přípustné v té části, která odpovídá tzv. základní nepostižitelné částce dle § 278 o.s.ř. a jedné třetině zbytku čisté mzdy, platu odměny z dohody o pracovní činnosti a dalších příjmů z pracovněprávního vztahu uvedených v § 299 odst. 1 o.s.ř. Tímto způsobem Nejvyšší soud limitoval možnost jednostranného započtení provedeného zaměstnavatelem proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat či jiný příjem z pracovněprávního vztahu, a to navázáním možnosti tohoto jednostranného započtení na právní úpravu srážek z uvedených příjmů. Uvedeným způsobem bylo dle mého mínění dosaženo spravedlivé rovnováhy mezi alimentární funkcí mzdy a autonomií vůle v pracovněprávních vztazích.

²⁶¹ ŠTEFKO, M., TÉGL, P. *Započtení a jeho použitelnost v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, č. 22/2011, s. 823.

²⁶² Tamtéž.

²⁶³ Rozsudek NS ČR ze dne 19.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011.

5.1.4 Aktuální otázky započtení v pracovněprávních vztazích

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva je nutno vnímat skutečnost, že právní úprava započtení obsažená v občanském zákoníku účinném od 1.1.2014 neobsahuje výslovný zákaz započtení pohledávek, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí, jako to činil OZ 1964 v § 581 odst. 1. Tato skutečnost by mohla mít za následek pochybnosti o aplikovatelnosti výše zmíněného judikátu²⁶⁴, kterým Nejvyšší soud upravil možnost jednostranného započtení provedeného zaměstnavatelem proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat či jiný obdobný příjem, a to z toho důvodu, že Nejvyšší soud v dané konstrukci vychází ze zmíněného zákazu jednostranného započtení pohledávek, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí. Možná právě z tohoto důvodu byly závěry z uvedené judikatury zákonodárcem vtěleny do textu zákoníku práce, a to když doprovodnou novelou zákoníku práce došlo od 1.1.2014 k vložení § 144a odst. 4 ZP, který stanoví, že „*započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu.*“ Důvodová zpráva k doprovodné novele zákoníku práce se však o tomto ustanovení nezmiňuje.

Současně dne 1.1.2014 nabylo účinnosti ustanovení § 1988 odst. 2 OZ, které zní: „*Zakazuje se započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví, ledaže se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu, a proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu.*“ Zde dochází ke vzniku aplikačního problému, zda se bude § 1988 odst. 2 OZ na pracovněprávní vztahy aplikovat s ohledem na vlastní speciální úpravu problematiky obsaženou v § 144a odst. 4 ZP. Názor na tuto aplikační otázku není mezi pracovněprávními odborníky jednotný. S odkazem na § 4 ZP, dle které se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, a občanský zákoník se aplikuje teprve poté, kdy pro absenci dané právní úpravy nelze použít zákoník práce se domnívám, že by v tomto případě mělo být aplikováno pravidlo v § 144a odst. 4 ZP jako *lex specialis*, který vylučuje aplikaci dané části § 1988 odst. 2 OZ. To by ostatně korespondovalo s

²⁶⁴ Rozsudek NS ČR ze dne 19.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011.

§ 2401 odst. 1 OZ, dle kterého jsou práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance upraveny zákoníkem práce. Občanský zákoník jako generalis ve svém textu nemá obsahovat normy speciálně pracovněprávní, neboť to neodpovídá principu subsidiarity. Domnívám se tedy, že zde musí být aplikováno speciální pravidlo v § 144a odst. 4 ZP. Ustanovení § 1988 odst. 2 OZ je z mého pohledu v dané části zakazující započtení proti pohledávce na mzdu, plat či jiný příjem z pracovněprávního vztahu obsoletní, a to od chvíle, kdy nabylo účinnosti. Opačný názor, tedy, že se budou aplikovat obě ustanovení zároveň, tj. jak § 144a odst. 4 ZP, tak i § 1988 odst. 2 OZ, vyjádřila např. E. Rothová.²⁶⁵

5.2 Zajištění a utvrzení závazků v pracovněprávních vztazích

Uplatnění institutů zajišťujících, resp. utvrzujících, závazky zaměstnance či zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích je jednou z otázek, které byly od přijetí současného zákoníku práce opakovaně předmětem zájmu zákonodárce, přičemž mám za to, že další vývoj v této oblasti nelze vyloučit, ba právě naopak jej lze v budoucnosti očekávat. Otázka, zda a do jaké míry mohou být tyto občanskoprávní instituty aplikovány v pracovněprávních vztazích, se dotýká střetu základních principů obou dotčených právních odvětví. Na jedné straně stojí občanskoprávní princip smluvní volnosti a autonomie vůle subjektů, na straně druhé potom je ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany jako základní zásada pracovního práva. Zákonodárce se tu více, tu méně zdařile snaží o nalezení řešení, které by dle mého mínění nemělo bezdůvodně omezovat smluvní svobodu a autonomii vůle subjektů pracovněprávních vztahů, a současně by vždy mělo respektovat zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu. Zákazy uplatnění občanskoprávních institutů by z mého pohledu měly vždy důsledně cílit na ochranu zaměstnance. V ostatních případech by zákonodárce k restrikci aplikace občanskoprávní úpravy v pracovněprávních vztazích přistupovat neměl, neboť naše moderní pracovní právo je součástí soukromého práva, jehož základem je právo občanské.

Zákoník práce v redakci od 1.1.2007 do 31.12.2011 obsahoval ustanovení § 13 odst. 2 písm. g), dle něhož platilo, že „*zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat*

²⁶⁵ ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 750.

zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.“ Toto ustanovení bylo předmětem značné kritiky pro svojí přílišnou a nedůvodnou restriktivnost. Dle M. Běliny toto ustanovení drasticky omezovalo možnost zajištění závazku v pracovněprávním vztahu a výrazně (oproti zákoníku práce z roku 1965) omezovalo smluvní volnost.²⁶⁶ Předmětné ustanovení obecně připouštělo jako zajišťovací instituty v pracovním právu dohodu o srážkách ze mzdy, sjednání smluvní pokuty bylo možné toliko v případě závazku z konkurenční doložky. M. Štefko konstatuje, že přílišnou restriktivnost předmětného ustanovení bylo možné do určité míry korigovat výkladem, když dospívá k závěru, že s přihlédnutím k ochranné funkci pracovního práva, bylo možné tento zákaz vyložit jako omezující pouze zaměstnavatele, tj. že zaměstnanec při volbě zajištění své pohledávky omezen nebyl. Současně však podotýká, že výklad nemohl jít proti výslovné dikci zákona.²⁶⁷ Jiný názor vyjádřil P. Bezouška, který prostřednictvím teleologické redukce ust. § 13 odst. 2 písm. g) ZP dospěl k závěru, že dané ustanovení cílí na menší množinu případů, než je zřejmé z jeho jazykového výkladu, a tudíž nebrání rozumné aplikaci zajišťovacích institutů v pracovněprávních vztazích.²⁶⁸ Lze souhlasit s tím, že zákaz aplikace zajišťovacích institutů byl neodůvodněně široký, a že zákonodárce cílil (měl cílit) na užší množinu případů, než jaká byla nakonec vyjádřena v § 13 odst. 2 písm. g) ZP, avšak z mého pohledu není možné, aby teleologickým výkladem právní normy byl obcházen (resp. porušován) výklad jazykový. Teleologický výklad právní normy je nadstandartní výkladovou metodou, která má představovat doplnění či zpřesnění výkladových metod základních, mezi které řadíme i jazykový výklad. Domnívám se tedy, že s uvedenými závěry P. Bezoušky nelze z těchto důvodů souhlasit, byť cíl, ke kterému směřují (tj. omezování smluvní volnosti jen v odůvodněných případech) lze považovat za správný. Nadto podotýkám, že předmětné ustanovení bylo přezkoumáváno Ústavním soudem z hlediska ústavnosti a ten jej jako protiústavní neshledal.²⁶⁹

Koncepční novelou zákoníku práce – zákonem č. 365/2011 Sb. bylo od 1.1.2012

²⁶⁶ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha : C. H. Beck, 2010. s. 54.

²⁶⁷ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích.* Praha: Auditorium, 2012, s. 249.

²⁶⁸ BEZOUŠKA, P. *Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce.* Právní rozhledy. 2009, č. 8, s. 274.

²⁶⁹ BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha : C. H. Beck, 2010. s. 54.

ustanovení § 13 ZP zrušeno. Výslovný zákaz použití některých ustanovení občanského zákoníku včetně těch, které upravují zajištění či utvrzení závazku, byl v období od 1.1.2012 do 31.12.2013 obsažen v § 4a zákoníku práce. Doprovodnou novelou v souvislosti s novým občanským zákoníkem byl § 4a ZP od 1.1.2014 novelizován, když dosavadní právní úprava byla zákonodárcem začleněna do § 346d ZP.

Z terminologického hlediska je ke zkoumané problematice nutno uvést, že občanský zákoník z roku 2012 na rozdíl od svého předchůdce rozlišuje mezi zajištěním a utvrzením dluhu. Rozdíl mezi uvedenými pojmy spočívá v tom, že zajišťovací instituty posilují postavení věřitele a zároveň mu poskytují jiný zdroj plnění pro uspokojení pohledávky, tj. mají funkci zajišťovací a rovněž funkci uhrazovací. Utvrzovací instituty, mezi které občanský zákoník v samostatném oddílu řadí smluvní pokutu a uznání dluhu, také posilují postavení věřitele, avšak není s nimi spojena funkce uhrazovací, tj. neposkytují věřiteli další zdroj pro uspokojení jeho pohledávky. Občanský zákoník z roku 2012 začal uvedené vlastnosti právních institutů terminologicky rozlišovat.

5.2.1 Smluvní pokuta v pracovněprávních vztazích

Smluvní pokuta představuje utvrzení dluhu a je upravena v § 2048 OZ, dle něhož platí, že *„ujednají-li strany pro případ porušení smluvené povinnosti smluvní pokutu v určité výši nebo způsob, jak se výše smluvní pokuty určí, může věřitel požadovat smluvní pokutu bez zřetele k tomu, zda mu porušením utvrzené povinnosti vznikla škoda. Smluvní pokuta může být ujednána i v jiném plnění než peněžitém.“* Smluvní pokuta představuje mezi stranami právního vztahu ujednanou sankci pro případ porušení smluvní povinnosti. V oblasti soukromého práva je smluvní pokuta praktický a hojně využívaný nástroj, jehož prostřednictvím si strany závazkových vztahů posilují svoje postavení. V pracovněprávních vztazích je aplikace institutu smluvní pokuty (z mého pohledu nikoliv nedůvodně) velice omezena.

Z historického pohledu je nutno vnímat, že do 31.12.2011 obsahoval zákoník práce vedle již zmíněného paušálního zákazu zajištění závazku v pracovněprávním vztahu (s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu) upraveného v § 13 odst. 2 písm. g) také písm. f) téhož odstavce, dle něhož platilo, že *„zaměstnavatel nesmí*

zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá“. Jak uvádí M. Štefko, vycházelo uvedené pravidlo z dosavadní judikatury²⁷⁰, která zastávala názor, že ujednání smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích bez výslovné opory v zákoně, je neplatný právní úkon.²⁷¹ Právní úprava umožňovala do 31.12.2011 uplatnění institutu smluvní pokuty pouze u konkurenční doložky. Koncepční novelou zákoníku práce - zákonem č. 365/2011 Sb. došlo od 1.1.2012 ke zrušení § 13 ZP. Zákonodárce tudíž v téže novelizaci přistoupil k zakotvení zdánlivě totožné právní úpravy v § 4a odst. 2 ZP, který v redakci od 1.1.2012 do 31.12.2013 stanovil, že „*smluvní pokuta smí být dohodnuta jen, stanoví-li to tento zákon.*“ Totožnost právní úpravy je však pouze zdánlivá, neboť jak si všímá M. Štefko, právní úprava do 31.12.2011 nevyklučovala, aby se zaměstnavatel zavázal k úhradě smluvní pokuty zaměstnanci pro porušení svojí povinnosti z pracovněprávního vztahu (např. povinnosti vyplatit zaměstnanci včas mzdu za vykonanou práci).²⁷² Od 1.1.2012 není podle dikce § 4a odst. 2 ZP možné, aby se k úhradě smluvní pokuty zavázal nejenom zaměstnanec jako tomu bylo do 31.12.2011, ale také poněkud nedůvodně i zaměstnavatel, byť je zřejmé, že situace, kdy by zaměstnavatel měl jako silnější strana pracovněprávního vztahu vůli uzavřít závazek zaplatit svému zaměstnanci smluvní pokutu, by byly spíše výjimečné. Výše zmíněné pravidlo obsažené do 31.12.2011 v § 13 odst. 2 písm. f) ZP bylo koncepční novelou zakotveno do § 346b odst. 1 ZP, kde v nezměněné podobě zůstalo dodnes.

Doprovodná novela zákoníku práce v souvislosti s rekodifikací soukromého práva přesunula ustanovení § 4a odst. 2 ZP v obsahově nezměněné podobě do § 346d odst. 7 ZP. V současné době tedy stále platí, že smluvní pokuta může být v pracovněprávních vztazích ujednána, jen stanoví-li to zákoník práce. Jediný případ, kdy zákoník práce umožňuje sjednat smluvní pokutu, je v rámci ujednání o konkurenční doložce. Dle § 310 odst. 1 ZP se uzavřením konkurenční doložky zaměstnanec zavazuje po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele

²⁷⁰ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20.1.1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94, Rozhodnutí NS ČR ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

²⁷¹ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 270.

²⁷² Tamtéž.

nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Součástí konkurenční doložky je závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku z konkurenční doložky. V souladu s § 310 odst. 3 ZP je potom možné v rámci konkurenční doložky sjednat smluvní pokutu, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže poruší svůj závazek z konkurenční doložky. Závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty zaniká. Výše smluvní pokuty musí být dle výslovného požadavku zákona přiměřená povaze a významu podmínek pro sjednání konkurenční doložky uvedených v § 310 odst. 1 ZP.

S ohledem na skutečnost, že dle § 310 odst. 3 ZP zaplacením smluvní pokuty závazek zaměstnance z konkurenční doložky přímo ze zákona zaniká, nebude v pracovněprávních vztazích (resp. v případě konkurenční doložky) možné aplikovat § 2049 OZ, dle něhož platí, že „*zaplacení smluvní pokuty nezbavuje dlužníka povinnosti splnit dluh smluvní pokutou utvrzený*“. Závazek zaměstnance z konkurenční doložky zanikne ex lege dle § 310 odst. 3 ZP. L. Drápal dále s odkazem na § 310 odst. 3 ZP, dle kterého musí být výše smluvní pokuty přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odst. 310 odst. 1 ZP uvádí, že se v pracovněprávních vztazích (resp. v případě konkurenční doložky) zřejmě nebude aplikovat § 2051 OZ, který upravuje moderační právo soudu na návrh dlužníka snížit nepřiměřeně vysokou smluvní pokutu.²⁷³ Vzhledem ke skutečnosti, že před 1.1.2014 znal moderační právo soudu u smluvní pokuty pouze obchodní zákoník a moderace smluvní pokuty sjednané dle OZ 1964 upravena nebyla, je nalezení odpovědi na otázku moderace smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích jedním z úkolů budoucí judikatury.

Jestliže by se strany pracovněprávního vztahu odchýlily od ustanovení § 346d odst. 7 ZP a sjednaly si smluvní pokutu v jiných případech, než to umožňuje zákoník práce (tj. nikoliv u konkurenční doložky), pak by bylo takové odchýlení v souladu § 346e ZP pouze zdánlivým právním jednáním a nepřihlíželo by se k němu.

Výrazné omezení možnosti zaměstnavatele uplatňovat proti zaměstnanci institut smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích považuji za vhodné a žádoucí řešení, a to zejména s ohledem na postavení zaměstnance jako fakticky slabší smluvní strany

²⁷³ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1446.

pracovněprávního vztahu a skutečnost, že pracovní smlouva je povětšinou smlouva adhezního typu, jejíž podmínky jsou jednostranně stanoveny zaměstnavatelem a zaměstnanec nemá často možnost obsah ujednání ovlivnit. Vyloučení možnosti zaměstnavatele sjednat pro porušení povinnosti zaměstnance smluvní pokutu až na případy výslovně uvedené v zákoníku práce sleduje legitimní cíl právní úpravy, kterým je ochrana zaměstnance jako slabší strany pracovního poměru. Určité pochybnosti z teleologického hlediska ovšem vyvolává současná dikce ustanovení § 346d odst. 7 ZP, která kromě případů smluvní pokuty požadované zaměstnavatelem po zaměstnanci vylučuje také situace opačné, tj. sjednání povinnosti zaměstnavatele uhradit smluvní pokutu svému zaměstnanci. Jestliže je zákaz sjednat smluvní pokutu pro porušení povinnosti zaměstnance odůvodněn cílem právní úpravy pracovního práva, pak v případě závazku zaměstnavatele uhradit smluvní pokutu svému zaměstnanci tento cíl právní úprava nesleduje. Byť jsem si samozřejmě vědom, že případy, kdy by zaměstnavatel měl vůli zavázat se k úhradě smluvní pokuty svému zaměstnanci, nejsou běžné, považuji zákonné omezení této možnosti pouze na případy, kdy to stanoví zákoník práce, za nadbytečné a neodůvodněné cílem právní úpravy. Domnívám se, že k omezení uplatnění institutů občanského práva v pracovněprávních vztazích, by měl zákonodárce přistupovat jen v těch případech, kdy je taková restrikce odůvodněna principy a cíli pracovního práva, a nikoliv bez zřejmého důvodu jako je tomu z mého pohledu u omezení možnosti zaměstnavatele platně se zavázat k úhradě smluvní pokuty svému zaměstnanci.

5.2.2 Uznání dluhu v pracovněprávních vztazích

Uznání dluhu představuje v soukromém právu hojně využívaný institut, jehož prostřednictvím dochází k posílení postavení věřitele při vymáhání pohledávky. Uznání dluhu ze strany dlužníka neposkytuje věřiteli dodatečné prostředky k uspokojení jeho pohledávky, nýbrž toliko vylepšuje jeho postavení při jejím vymáhání. Uznání dluhu nemá funkci uhrazovací, neboť neposkytuje věřiteli dodatečné majetkové zdroje. Absenci uhrazovací funkce uznání dluhu (na rozdíl od OZ 1964) reflektuje občanský zákoník, který uznání dluhu řadí spolu se smluvní pokutou do oddílu nazvaného „utvrzení dluhu“.

Uznání dluhu je upraveno v § 2053 OZ, dle něhož platí, že: „*uzná-li někdo svůj dluh co do důvodu i výše prohlášením učiněným v písemné formě, má se za to, že dluh v rozsahu uznání v době uznání trvá.*“ Uznání dluhu je jednostranné obligatorně kauzální právní jednání dlužníka adresované věřiteli, kterým dlužník uznává svůj dluhu co do důvodu a výše. Vzhledem k tomu, že se jedná o právní jednání jednostranné, není souhlas nebo jakákoliv součinnost věřitele vyžadována. Z hlediska formy požaduje občanský zákoník dodržení formy písemné. Dle § 2054 odst. 1 OZ se za uznání dluhu považuje placení úroků přirůstajících k dluhu. Dle druhého odstavce téhož ustanovení má částečné plnění dluhu účinky uznání dluhu, lze-li z okolností usoudit, že částečným plněním dlužník uznal i zbytek dluhu. Konkludentní způsoby uznání dluhu dle § 2054 odst. 1 a 2 OZ se neuplatní, jestliže je pohledávka věřitele již promlčena.

Uznání dluhu posiluje postavení věřitele dvojitým způsobem. Jednak tím, že zakládá vyvratitelnou právní domněnku, že dluh v rozsahu uznání v době uznání trval. To znamená, že věřitel v soudním sporu nemusí dokazovat existenci dluhu a jeho výši, neboť povinnost tvrdit a prokázat neexistenci dluhu (resp. existenci dluhu v jiné výši) přechází na dlužníka.²⁷⁴ Druhý aspekt uznání dluhu, který posiluje postavení věřitele, spočívá v prodloužení promlčecí lhůty uznaného dluhu. Dle § 639 OZ platí, že uznal-li dlužník svůj dluh, promlčí se právo za deset let ode dne, kdy k uznání došlo. Jestliže dlužník v uznání dluhu určí i dobu, do které splní, promlčí se právo za deset let od posledního dne doby takto dlužníkem určené.

Pokud se jedná o možnost subsidiárního užití ustanovení § 2053 a § 2054 OZ, které upravují uznání dluhu, pro oblast pracovněprávních vztahů, můžeme konstatovat, že zákoník práce aplikaci uvedených ustanovení výslovně nezapovídá prostřednictvím tzv. negativního odkazu, a tudíž je možné je s přihlédnutím ke splnění podmínky souladu institutu uznání dluhu se základními zásadami pracovního práva subsidiárně aplikovat v pracovněprávních vztazích. Ustanovení § 2053 a § 2054 OZ se budou podpůrně aplikovat na uznání dluhu učiněné zaměstnancem vůči zaměstnavateli, či opačně. Institut uznání dluhu je v pracovněprávních vztazích přípustný, neboť nejsou dány zvláštní důvody, které by jeho použití v pracovněprávních vztazích vylučovaly. Ustanovení občanského zákoníku se budou subsidiárně aplikovat též ve dvou případech, kdy uznání dluhu předvídá zákoník práce. Prvním z těchto případů je ustanovení 263

²⁷⁴ Např. Rozsudek NS ČR ze dne 23. 9. 2010, sp. zn. 32 Cdo 170/2010.

odst. 2 ZP, které uznáním dluhu zaměstnance vůči svému zaměstnavateli podmiňuje uzavření dohody o způsobu náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli. Druhým z případů, kdy zákoník práce výslovně pracuje s uznáním dluhu, je § 328 odst. 2 ZP, který upravuje zánik peněžitých práv zaměstnavatele smrtí zaměstnance, a to s výjimkou mimo jiné těch, která byla zaměstnancem před smrtí výslovně uznána. Uznání dluhu má ve dvou výše uvedených případech zvláštní funkce, a to v případě § 263 odst. 2 ZP slouží jako předpoklad pro uzavření dohody o způsobu náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli, a v případě § 328 odst. 2 ZP slouží jako důvod, pro který peněžité práva zaměstnavatele smrtí zaměstnance nezanikají. Pro všechny případy uznání dluhu v pracovněprávních vztazích platí důsledky uznání dluhu vyplývající z občanského zákoníku, a to desetiletá promlčecí lhůta a vznik vyvratitelné právní domněnky existence dluhu v době uznání.

Z historického pohledu prošla přípustnost užití uznání dluhu a jeho důsledků v pracovněprávních vztazích poměrně komplikovaným vývojem, který byl zapříčiněn problematickým vývojem vztahu občanského a pracovního práva. Zákoník práce obsahoval v době od 1.1.2007 do 31.12.2011 ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) ZP, které zaměstnavateli zakazovalo požadovat nebo sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu. Byť mohlo být uvedené ustanovení vykládáno s odkazem na ochranu funkci pracovního práva jako omezení pouze pro zaměstnavatele při zajištění své pohledávky vůči zaměstnanci, tj. tak, že a contrario zajištění závazku zaměstnavatele vůči zaměstnanci zakázáno nebylo²⁷⁵, existoval tu v období od 1.1.2007 do vyhlášení nálezu Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ve sbírce zákonů dne 14.4.2008 další problematický aspekt při uplatnění delegačního principu. Zákoník práce totiž neobsahoval odkaz na ustanovení § 558 OZ 1964, který upravoval institut uznání dluhu. Až do 31.12.2011, kdy byl zákoník práce zbaven odkazů jako pozůstatku principu delegace, však zákoník práce obsahoval odkaz na ustanovení § 110 OZ 1964, který upravoval desetiletou promlčecí dobu uznaného závazku. S ohledem na výše uvedené lze dospět k závěru, že pohledávka zaměstnance vůči zaměstnavateli mohla být v pracovněprávních vztazích zaměstnavatelem uznána od možnosti subsidiárního

²⁷⁵ Např. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 54 – 55.

uplatnění § 558 OZ 1964, tj. od 14.4.2008. Uznání dluhu zaměstnancem vůči svému zaměstnavateli však bylo po dobu účinnosti ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) ZP vyloučeno. Výjimku z uvedeného zákazu představovalo ustanovení § 263 odst. 2 ZP, které umožňovalo zaměstnanci do 31.12.2011 uznat svůj dluh.²⁷⁶ Vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce nikdy neobsahoval odkaz na ustanovení § 558 OZ 1964 a že uznání dluhu zaměstnancem bylo do 31.12.2011 omezeno na případ uvedený v § 263 odst. 2 ZP, platilo s odkazem na judikaturu vytvořenou v souladu s dřívější koncepcí absolutní izolovanosti pracovního práva od práva občanského, že uznání dluhu dle § 263 odst. 2 ZP (dříve § 185 odst. 3 ZP 1965) nezakládalo na rozdíl od uznání dluhu dle občanského zákoníku domněnku existence dluhu v době jeho uznání.²⁷⁷ Rozdílné důsledky uznání dluhu zaměstnancem dle § 263 odst. 2 ZP, které se opíraly o uvedenou judikaturu, byly z mého pohledu překonány dnem 1.1.2012, kdy byl z textu zákoníku práce vypuštěn zákaz dle § 13 odst. 2 písm. g) ZP a současně byl zákoník práce zbaven pozůstatků principu delegace v podobě odkazů na ustanovení občanského zákoníku. Od 1.1.2012 se tak mohlo naplno rozvinout subsidiární uplatnění institutu uznání dluhu v pracovněprávních vztazích, a to se všemi jeho důsledky, jak je známe z práva občanského. Dnes již není pochyb o tom, že uznání dluhu v pracovněprávních vztazích zakládá jak domněnku existence dluhu v době jeho uznání, tak i běh nové desetileté promlčecí lhůty.

5.2.3 Zadržovací právo v pracovněprávních vztazích

Zadržovací právo je zajišťovacím institutem upraveným v § 1395-1399 OZ. Dle § 1395 odst. 1 OZ platí, že „*kdo má povinnost vydat cizí movitou věc, kterou má u sebe, může ji ze své vůle zadržet k zajištění splatného dluhu osoby, jíž by jinak měl věc vydat.*“ Zadržovací právo je určeno primárně k zajištění splatné pohledávky, nicméně § 1395 odst. 2 OZ upravuje tři případy, kdy lze zadržovací právo použít i k zajištění pohledávky dosud nesplatné. Ke vzniku zadržovacího práva je zapotřebí toliko projev

²⁷⁶ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 255.

²⁷⁷ Např. Rozsudek NS ČR ze dne 23. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 233/2004, Usnesení NS ČR ze dne 14. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003.

vůle věřitele zadržet cizí movitou věc k zajištění své pohledávky za dlužníkem, kterému by jinak věřitel byl povinen zadrženu věc vydat. Jednostranný způsob vzniku zadržovacího práva, jakož i přednostní upokojuvání z výtěžku zpeněžení zadržené věci, a to i před zástavním věřitelem, činí ze zadržovacího práva velmi silný zajišťovací institut.

V pracovněprávních vztazích je uplatnění institutu zadržovacího práva v současné době vyloučeno ustanovením § 346d odst. 2 ZP, dle něhož platí, že *„zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu.“* K ujednání smluvních stran, které by se od zákazu aplikace zadržovacího práva pro zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu odchýlily, se dle § 346e ZP nepřihlíží, tj. bude se jednat o zdánlivé právní jednání. Ustanovení § 346d ZP, které bylo do textu zákoníku práce vloženo doprovodnou novelou (zákonem č. 303/2012 Sb.), navazuje na dřívější úpravu v § 4a odst. 1 ZP²⁷⁸, kterou do textu zákoníku práce přinesla koncepční novela zákoníku práce - zákon č. 365/2011 Sb. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. vyloučení možnosti uplatnění zadržovacího práva v pracovněprávních vztazích odůvodňuje tím, že uplatnění zadržovacího práva v pracovněprávních vztazích by kolidovalo s ochrannou funkcí pracovního práva, resp. by nebyla v dostatečné míře naplněna zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance.²⁷⁹ Konkrétně potom předkladatel zákona argumentoval tím, že zaměstnanec je před započítáním výkonu práce povinen odložit své osobní věci, které má u sebe do moci zaměstnavatele, čímž je zaměstnavatel značně zvýhodněn při aplikaci zadržovacího práva proti movitým věcem svého zaměstnance.²⁸⁰ S tímto zdůvodněním nesouhlasí M. Štefko, který jednak konstatuje, že zaměstnavatel má zřídka kdy zaměstnancem odložené věci ve své faktické moci, což brání výkonu zadržovacího práva²⁸¹, a především M. Štefko uvádí, že zadržovatelem by byl ve většině případů právě zaměstnanec, který při výkonu práce

²⁷⁸ Dle §4 odst. 1 ZP v redakci od 1.1.2012 do 31.12.2013 platilo: „Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky“

²⁷⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., k bodům 7, 33, 54, 262 a 264.

²⁸⁰ Tamtéž.

²⁸¹ Dle § 1396 odst. 1 OZ platí, že „zadržet cizí věc nesmí ten, kdo ji má u sebe neprávem, zejména zmocnil-li se jí násilně nebo lstí.“

používá nástroje a pomůcky zaměstnavatelem svěřené.²⁸² P. Bezouška k faktickým možnostem realizace zadržovacího práva stranami základního pracovněprávního vztahu uvádí, že zaměstnanec svým vlastním rozhodnutím determinuje, jaké věci do práce nosí a tam je odkládá do moci zaměstnavatele, oproti tomu zaměstnavatel nemá často na výběr, jaké věci zaměstnanci k výkonu práce nutně svěří (počítač, mobilní telefon, osobní automobil).²⁸³ Byť lze souhlasit s tím, že paušální zákaz uplatnění zadržovacího práva v pracovněprávních vztazích oslabuje zaměstnancovu pozici jako věřitele svého zaměstnavatele domoci se na něm uhrazení svých pohledávek²⁸⁴, je nutno na straně druhé vnímat cíl pracovněprávního vztahu, kterým je ideálně bezproblémový výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Na tomto místě souhlasím s názorem J. Pavlátové, že uplatnění zadržovacího práva v pracovněprávních vztazích by vážně narušovalo výkon závislé práce.²⁸⁵ Nikoliv tedy z důvodů argumentovaných předkladatelem zákona č. 365/2011 Sb. v důvodové zprávě, které byly ostatně shora citovanými autory podrobeny důvodným výtkám, nýbrž právě s odkazem na cílený řádný výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, se osobně domnívám, že paušální zákaz uplatnění zadržovacího práva v pracovněprávních vztazích má své opodstatnění a v dohledné době nevidím důvod na současném stavu právní úpravy cokoliv měnit. Realizace zadržovacího práva navíc u mnohdy sporných pohledávek by dle mého názoru mohla poznamenat základní pracovněprávní vztah, až do té míry, že bude ohrožen či zcela narušen jeho cíl, kterým je řádný výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele.

5.2.4 Ručení v pracovněprávních vztazích

Ručení je zajišťovací institut upravený v § 2018 – 2028 OZ, který plní funkci zajišťovací i uhrazovací. Dle § 2018 odst. 1 OZ platí, že „kdo věřiteli prohlásí, že ho uspokojí, jestliže dlužník věřiteli svůj dluh nesplní, stává se dlužníkovým ručitelem. Neprijme-li věřitel ručitele, nemůže po něm nic žádat.“ Současná právní úprava je

²⁸² ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 268.

²⁸³ BEZOUŠKA, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. 2011, č. 16, s. 588.

²⁸⁴ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 268.

²⁸⁵ PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 98.

založena na smluvním základě ručení, neboť kromě prohlášení ručitele, je nutné, aby věřitel ručitele přijal. Ustanovení § 2018 odst. 2 OZ požaduje, aby ručitelské prohlášení mělo písemnou formu. Pro akceptaci ručení věřitelem zákon tento požadavek nestanoví, avšak s ohledem na význam věřitelovy akceptace, lze v zájmu právní jistoty doporučit, aby i tato byla učiněna písemnou formou.²⁸⁶ Závazek ručitele plnit dluh dlužníka má subsidiární charakter, neboť věřitel může dle dispozitivního ustanovení § 2021 odst. 1 OZ splnění dluhu dlužníka po ručiteli požadovat až poté, kdy bezvýsledně vyzval ke splnění dluhu dlužníka. Výzvy není třeba, jestliže ji věřitel nemůže uskutečnit, resp. je-li nepochybné, že dlužník svůj dluh nesplní.

Podíváme-li se na možnost uplatnění institutu ručení v pracovněprávních vztazích, pak dospíváme k tomu, že jeho aplikace není explicitně vyloučena některým z tzv. negativních odkazů v zákoníku práce, který by ručení v pracovněprávních vztazích zakazoval či omezoval na určité případy. Po tomto zjištění je nutno vzít do úvahy obecné podmínky subsidiárního uplatnění občanskoprávních institutů v pracovněprávní oblasti vymezené obecně v § 4 ZP. Aplikace institutu ručení není v rozporu s žádnou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, a tudíž je jeho aplikace v pracovněprávních vztazích přípustná. Základní zásada pracovněprávních vztahů, která v této souvislosti přichází do úvahy, je zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Zde je však nutno uzavřít, že ručení v rozporu s touto zásadou není. Jak konstatuje M. Štefko, ručení se postavení zaměstnance jako dlužníka žádným způsobem nedotýká, natož aby je zhoršovalo.²⁸⁷ Ručení zakládá právní vztah mezi věřitelem a ručitelem jako osobou od dlužníka odlišnou. Z historického pohledu je potom nutno vnímat, že ručení být v omezeném okruhu případů umožňoval ZP 1965. Současný zákoník práce sice v počáteční době své účinnosti, kdy byl ovládán delegačním principem, neobsahoval odkaz na příslušná ustanovení OZ 1964, což vzhledem k absenci vlastní úpravy ručení vedlo k tomu, že institut ručení se v tomto období v pracovněprávních vztazích neuplatnil.²⁸⁸ Cestu k jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích tak otevřelo až nahrazení metody delegace principem subsidiarity.

²⁸⁶ RICHTER, T. in HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*, 1. vydání, 2014, s. 1257.

²⁸⁷ ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 273.

²⁸⁸ Blíže k historickým souvislostem tamtéž, s. 272-273.

K osobě ručitele je nutno uvést, že ručitelem za závazek zaměstnance může být jak spoluzaměstnanec, tak i osoba, která není zaměstnancem zaměstnavatele, jehož pohledávka za zaměstnancem je ručením zajišťována. L. Drápal k povaze právního vztahu ručitele a věřitele uvádí, že tento je pracovněprávním vztahem, a to i v těch případech, kdy ručitel není zaměstnancem zaměstnavatele, který je vůči zajišťovanému pracovněprávnímu dluhu věřitelem nebo dlužníkem.²⁸⁹ Vzhledem k akcesorické povaze ručitelského závazku, lze s uvedeným názorem souhlasit.

Za jeden dluh se může zaručit i více ručitelů. Dle § 2027 OZ v takovém případě platí, že každý z nich ručí za celý dluh a mezi sebou navzájem mají postavení spoludlužníků. Úprava § 2027 OZ navazuje na právní úpravu § 307 odst. 1²⁹⁰ a § 293²⁹¹ obchodního zákoníku. Více ručitelů za jeden dluh je tedy zavázáno společně a nerozdílně. Tato skutečnost se nám však v případě plurality ručitelů – spoluzaměstnanců za dluh jiného zaměstnance vůči zaměstnavateli dostává do konfliktu s § 346d odst. 6 ZP. Dle uvedeného ustanovení se zaměstnanci nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně. V případech, kdy by za dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli ručili další dva spoluzaměstnanci, by to s ohledem na uvedené vzájemné vztahy ručitelů jako společně a nerozdílně zavázaných spoludlužníků zakládalo rozpor s § 346d odst. 6 ZP. S ohledem na ustanovení § 346e ZP, který právní jednání odchylné od pravidel v § 346d ZP prohlašuje za zdánlivá právní jednání, lze dospět k závěru, že ručitelský závazek dvou spoluzaměstnanců za dluh jiného zaměstnance by s ohledem na pravidlo § 346e ZP vůbec nevznikl, neboť by se jednalo o zdánlivá právní jednání.

5.2.5 Zástavní právo v pracovněprávních vztazích

Zástavní právo patří ke klasickým a v praxi hojně využívaným zajišťovacím institutům. V občanském zákoníku je zástavní právo upraveno poměrně podrobně

²⁸⁹ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1439.

²⁹⁰ § 307 odst. 1 Obchz v redakci k 31.12.2013: „Zaručí-li se za tentýž závazek více ručitelů, ručí každý z nich za celý závazek. Ručitel má vůči ostatním ručitelům stejná práva jako spoludlužník.“

²⁹¹ § 293 Obchz v redakci k 31.12.2013: „Je-li zavázáno k témuž plnění společně několik osob, má se v pochybnostech za to, že jsou zavázány společně a nerozdílně. Věřitel může požadovat plnění na kterékoli z nich, avšak plnění nabídnuté jiným společným dlužníkem je povinen přijmout.“

v ustanoveních § 1309 – 1394 OZ. Dle § 1309 odst. 1 OZ platí, že „při zajištění dluhu zástavním právem vznikne věřiteli oprávnění, nesplní-li dlužník dluh řádně a včas, uspokojit se z výtěžku zpeněžení zástavy do ujednané výše, a není-li tato ujednána, do výše pohledávky s příslušenstvím ke dni zpeněžení zástavy.“ Zástavní právo má vedle funkce zajišťovací také funkci uhrazovací – věřitel se v případě nesplnění dluhu dlužníkem může hojit na výtěžku zpeněžení zástavy.

Z hlediska této práce je podstatné, že užití institutu zástavního práva není v pracovněprávních vztazích vyloučeno prostřednictvím generálního negativního odkazu, čili je jeho aplikace v pracovněprávních vztazích přípustná za v § 4 ZP obecně stanovených podmínek podpůrného použití ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Zákoník práce však v § 346d odst. 1 upravuje dvě dílčí modifikace možnosti subsidiárního uplatnění občanskoprávní úpravy zástavního práva v pracovněprávních vztazích.

Jednak zákoník práce v § 346d odst. 1 stanoví, že zástavním právem nesmí být zajištěn dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout teprve v budoucnu. Tímto je tedy vyloučena subsidiární aplikace úpravy § 1311 odst. 1 in fine OZ, která zajištění budoucího dluhu zástavním právem výslovně umožňuje. Zákaz stanovený zákoníkem práce zde sleduje zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Nutno zdůraznit, že uvedené omezení v § 346d odst. 1 ZP se vztahuje toliko na případy, kdy je zástavním právem zajišťován dluh zaměstnance. Pro zajištění budoucího dluhu zaměstnavatele uvedené omezení neplatí a bude se tak aplikovat obecná úprava § 1311 odst. 1 OZ, byť je nutno podotknout, že k případům, kdy by zaměstnavatel jako silnější strana pracovněprávního vztahu měl vůli zajistit svůj budoucí dluh vůči zaměstnanci zástavním právem, spíše docházet nebude. Jako problematickou lze vnímat formulaci § 346d odst. 1 ZP, kde se hovoří o „dluhu ze základního pracovněprávního vztahu“. Jak uvádí J. Pavlátová, může se v některých případech (např. v případech dluhů z titulu náhrady škody) jevit problematické rozlišení, zda se jedná o dluh ze základního či odvozeného pracovněprávního vztahu.²⁹² Naznačená úskalí však lze překonat teleologickým výkladem daného ustanovení zákoníku práce.

²⁹² PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 99 -100.

Druhým omezením institutu zástavního práva v pracovněprávních vztazích je v § 346d odst. 1 ZP stanovený zákaz zřízení zástavního práva k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu. I tato úprava je projevem ochranné funkce pracovního práva. Obdobně jako omezení rozebírané v předchozím odstavci, i tento zákaz platí toliko pro případy, kdy je zástavním dlužníkem zaměstnanec. Zaměstnavatel při zastavení věci, k níž mu vlastnické právo vznikne teprve v budoucnu, omezen není.

Ze skutečnosti, že zástavcem může být i osoba od dlužníka odlišná, vyplývá otázka, zda se pravidla uvedená v § 346d odst. 1 ZP budou aplikovat rovněž v situaci, kdy dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli bude zajištěn zástavním právem zřízeným jinou osobou stojící mimo základní pracovněprávní vztah. Pokud se jedná o první ze speciálních pravidel uvedených v § 346d odst. 1 ZP, tedy zákaz zajištění budoucího dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli, pak z jazykového výkladu první věty uvedeného ustanovení dospívám k závěru, že toto pravidlo se bude aplikovat i pro případy, kdy zástavcem za zaměstnancův dluh bude jiná osoba, která stojí mimo základní pracovněprávní vztah. Pokud se jedná o zákaz zřídit zástavní právo k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu, pak se naopak domnívám, že jazykový ani teleologický výklad druhé věty § 346d odst. 1 ZP nebrání tomu, aby zástavce stojící mimo základní pracovněprávní vztah mohl ve prospěch zaměstnance zastavit věc, ke které mu vlastnické právo vznikne teprve v budoucnu.

Závěr

Problematika vztahu pracovního a občanského práva, která je v současné době upravena na principu subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce, představuje komplexní a složitou oblast vztahů, jejichž plný rozsah tato práce zdaleka nepostihuje, ostatně to ani nebylo jejím cílem. Pro pochopení fungování vzájemného vztahu občanského a pracovního práva, jakož i pro porozumění zařazení pracovního práva do systému práva jako celku, považuji za nezbytnou základní orientaci v historicky daných vazbách obou odvětví.

Princip subsidiarity občanského zákoníku (resp. občanského práva) k zákoníku práce (resp. pracovnímu právu), kterým je naše současná právní úprava ovládána považuji za řešení, které nejpřiléhavěji reflektuje uvedené historické vazby obou odvětví a současně oproti dříve aplikované delegační metodě nenabízí (absencí zákonného odkazu) prostor pro to, aby vznikaly v pracovním právu situace, které nebudou zákonem upraveny. Kladně hodnotím i podmínku souladu subsidiární aplikace ustanovení občanského zákoníku se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Tato podmínka je obecným korektivem stanoveným zákoníkem práce, který má bránit nežádoucímu uplatnění ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Pokud se jedná o konkrétní korektivy nežádoucí subsidiární aplikace ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v podobě tzv. negativních odkazů, které přímo vylučují možnost použití určitého občanskoprávního ustanovení v pracovněprávních vztazích, pak se domnívám, že chceme-li mít liberální pracovní právo, měli bychom k výslovným zákazům uplatnění občanskoprávních ustanovení v pracovním právu přistupovat pouze tehdy, bude-li takový postup důsledně odůvodněn specifickou povahou pracovního práva, zejména bude-li sledovat naplnění zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Neměli bychom totiž zapomínat, že pracovní právo je do značné míry odvětvím soukromého práva, jehož základem je právo občanské, které zvláště po účinnosti občanského zákoníku z roku 2012 akcentuje zásady smluvní volnosti a autonomie vůle, s čímž jsou však spojeny vyšší nároky na adresáty právních norem.

Princip subsidiarity občanského zákoníku ve vztahu k zákoníku práce hodnotím

v té podobě, v jaké je upraven ve stávajícím § 4 zákoníku práce, jako zdařilou právní úpravu, která nevyžaduje změny. V souvislosti s principem přirozené subsidiarity občanského práva k pracovnímu právu, který proklamoval Ústavní soud ČR v jeho pro naše pracovní právo zásadním nálezu z března 2008, je nutno mít na zřeteli, že legislativní vyjádření subsidiarity zakotvené v § 4 zákoníku práce je pouze částečné, a to pokud se jedná vztah subsidiarity mezi oběma zákoníky. Občanské i pracovní právo jsou však tvořeny řadou dalších předpisů, na které uvedené legislativní vyjádření nedopadá. Je tedy otázkou, zda by bylo vhodné a přínosné pokusit se legislativně vymezit vztah subsidiarity občanského práva k právu pracovnímu širěji než dosud, a to pokud jde o další právní předpisy, než jsou kodexy obou odvětví. Jestliže však uvážíme, že přirozená subsidiarita občanského práva je jeho imanentní vlastností vůči dalším právním obrům z něj vzniklým, pak je otázkou, zda by jeho normativní vyjádření nebylo jeho přirozenému charakteru spíše na škodu. Jinak řečeno, zda by jeho normativní vyjádření, které by zřejmě bylo z povahy právní normy vždy nedokonalé, nesnižovalo jeho na právně pozitivistickém vyjádření nezávislou existenci.

Za jednu z aktuálních otázek vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, které věnuji pozornost v kapitole 3. této práce, považuji zařazení právní úpravy právní osobnosti a svéprávnosti v pracovněprávní oblasti do textu občanského zákoníku. Domnívám se, že občanský zákoník jako *lex generalis* by neměl ve svém textu obsahovat úpravu specificky pracovněprávní. Dle mého názoru je občanský zákoník legitimován k tomu, aby upravoval obecnou právní úpravu platnou v právu občanském a subsidiárně také v ostatních soukromoprávních oborech. V případě, že má být určitá otázka v pracovním právu upravena odlišně, měla by tato právní úprava být zařazena do textu speciální normy - zákoníku práce. Opačný postup shledávám nesystematický a rozporný s principem vztahu obecného právního předpisu ke zvláštnímu. Občanský zákoník se v rozporu s právě uvedeným pokusil od 1.1.2014 inovativním způsobem upravit svéprávnost nezletilého zavázat se k výkonu závislé práce, když oproti dřívější úpravě v zákoníku práce podmínil svéprávnost nezletilého ukončením povinné školní docházky, čímž bez zjevného důvodu omezil možnosti mladého člověka hledat pracovněprávní uplatnění. Současně občanský zákoník v redakci od 1.1.2014 – 27.2.2017 upravoval pracovnímu právu dosud zcela cizí oprávnění zákonného zástupce nezletilého, který nedosáhl 16 let, rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o

výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Obě kritizované právní úpravy se staly předmětem historicky prvního novelizačního zásahu zákonodárce do textu občanského zákoníku, ke kterému došlo zákonem č. 460/2016 Sb. Uvedené novela vrátila právní úpravu svéprávnosti nezletilého zavázat se k výkonu závislé práce do stavu, který nutno zdůraznit bezproblémově fungoval v pracovním právu po dlouhá léta, tzn. že od 28.2.2017 není pro vznik svéprávnosti v pracovněprávní oblasti nutná podmínka ukončení povinné školní docházky, za současného zachování požadavku, že jako den nástupu do práce nemůže být sjednán den předcházející jejímu ukončení. Oprávnění zákonného zástupce zásadním způsobem ingerovat do pracovněprávního vztahu nezletilého bylo zmíněnou novelou občanského zákoníku zrušeno zcela. Uvedené změny hodnotím jako vítanou sebereflexi zákonodárce.

Za další z aktuálních otázek spojených s přesunem právní úpravy právní osobnosti zaměstnavatele z textu zákoníku práce do textu občanského zákoníku, kterou se podrobně zabývám v kapitole 3.3 své práce, považuji otázku právní osobnosti nascitura jako zaměstnavatele. Domnívám se, že eventuální připuštění právní osobnosti nascitura jako potenciálního zaměstnavatele není z pohledu pracovního vhodné řešení, a to pro podmíněný charakter právní osobnosti nascitura a občanským zákoníkem poněkud vágně formulovanou podmínku, že subjektivita nascitura bude vyhovovat jeho zájmům. S ohledem na uvedené podmínky se domnívám, že není tato právní úprava vhodná pro pracovní právo, neboť potenciálním zaměstnancům nascitura – zaměstnavatele přináší velice nejisté postavení. Mám za to, že de lege ferenda by měla být subjektivita nascitura jako zaměstnavatele buď zcela vyloučena, či alespoň by měly být výslovně upraveny specifické podmínky pro uplatnění tohoto institutu v oblasti pracovního práva. Stávající stav, kdy lze uvažovat subjektivitu nascitura jako zaměstnavatele za stejných podmínek jako v občanském právu totiž dle mého mínění neodpovídá základním zásadám pracovního práva.

Jedním z námětů pro budoucí legislativní změny může být otázka uplatnění zdánlivosti jako následku vad pracovněprávních jednání. Koncept zdánlivosti právního jednání, který byl do 31.12.2013 našemu pracovnímu právu cizí, by mohl být předmětem rozsáhlejšího a koncepčnějšího zájmu zákonodárce, byť jsem si vědom skutečnosti, že zejména oblast následků vad pracovněprávního jednání byla předmětem

až příliš častých legislativních změn, které nesvědčí stabilitě právní úpravy. Faktem však zůstává, že kupříkladu zdánlivost jako následek nedodržení písemné formy u jednostranných právních jednání, která směřují ke skončení pracovního poměru, byla některými pracovněprávními odborníky přijímána s rozpaky, ne-li snad kritizována.

Souhlasím s autory, kteří poukazují na to, že současná dikce § 4a odst. 4 zákoníku práce, bez zřejmého důvodu zúžila zákaz upravený do 31.12.2013 v § 19 písm. f) zákoníku práce. Současné ustanovení oproti předcházející úpravě nezakazuje a nicotností nestíhá vzdání se práva zaměstnancem, které mu přiznává jiný právní předpis, než je zákoník práce. Mám za to, že tato restrikce nebyla zákonodárcem sledována, a že se jedná pouze o nepříliš vhodně zvolenou formulaci. Pro snižování míry ochrany zaměstnance v tomto případě neshledávám racionálních argumentů. I znění ustanovení § 4a odst. 4 ZP by tedy mohlo být předmětem budoucího novelizačního úsilí zákonodárce.

V případě aplikace institutu smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích, kterým se zabývám v kapitole 5.2.1 této práce, se domnívám, že omezení možnosti zaměstnavatele zavázat se k úhradě smluvní pokuty svému zaměstnanci není důvodné. Jako vhodnější považuji formulaci, která byla do 31.12.2011 obsažena v § 13 odst. 2 písm. f), resp. písm. g), které uplatnění institutu smluvní pokuty vylučovaly pouze pro případ závazku zaměstnance hradit smluvní pokutu svému zaměstnavateli, a nikoliv opačně. Oproti tomu v případě uplatnění institutu zadržovacího práva shledávám současnou právní úpravu, která zakazuje uplatnění zadržovacího práva pro zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu oběma stranám pracovněprávního vztahu, jako důvodnou a správnou, a to především z důvodu, že uplatněním zadržovacího práva by byl výrazným způsobem narušen cíl a smysl pracovněprávního vztahu, kterým je ideálně bezproblémový výkon závislé práce.

Obecně se ohledně dalšího vývoje vztahu pracovního a občanského práva domnívám, že odlišná pracovněprávní úprava je na místě v případech, kdy je to odůvodněno zvláštní povahou pracovního práva, zejména je-li sledováno naplňování základních zásad pracovního práva. V ostatních případech by se z mého pohledu pracovní právo nemělo procesu dalšího sblížení s občanským právem bránit.

Seznam zkratek

ZP, zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ZP 1965 - zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

OZ 1964 – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

o.s.ř. – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

ObchZ – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Seznam literatury

BEZOUŠKA, P. *Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce*. Právní rozhledy. 2009, č. 8, s. 272 – 276.

BEZOUŠKA, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy. 2011, č. 16, s. 587 - 592.

BEZOUŠKA, P. *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo*. Právní rozhledy, č. 1/2014, s. 1 a násl.

BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. *Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1.1.2012*. Právní rozhledy, č. 6/2012, s. 191 – 228.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. 1123 s.. ISBN 978-80-7400-317-2.

BĚLINA, M. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M. *Vztah nového zákoníku práce k budoucí soukromoprávní rekonstrukci*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2003, s. 123 – 130.

BĚLINA, M. *Nový občanský zákoník a budoucí úprava pracovního práva : dokončení diskuse z č. 10/2002*. Justiční praxe. 2003, s. 6 – 14.

BĚLINA, M. *Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2007, s. 7 - 21.

BĚLINA, M. *Vztah pracovního a občanského práva ve světle rekodifikace*. In DVOŘÁK, J., MALÝ, K. (ed.). *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011, s. 241-249. ISBN 978-80-7357-753-7.

BĚLINA, M. *Pracovní právo po novém občanském zákoníku*. In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno : Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6718-9.

BĚLINA, M. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy. 2015. č. 2, s. 52 a násl.

BĚLINA, M., TRÖSTER, P. *Stanovisko Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení k připravované rekodifikaci občanského a pracovního práva*. Právní praxe, 1996, č. 12, s. 542 – 546.

BĚLINA, M., PICHRT, J. *Nad návrhem nového zákoníku práce*. Právní rozhledy. 2005. s. 381 - 389.

BĚLINA, M., PICHRT, J. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku)*. Právní rozhledy. 2011, č. 17, s. 605 – 616.

ELIÁŠ, K., ZUKLÍNOVÁ, M. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha : Linde, 2001, 302 s. ISBN 80-7201-303-0.

GALVAS, M. *Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníku*. Justiční praxe. 2002, s. 563 - 571.

GALVAS, M. *O některých pracovněprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.* In *Pracovní právo 2008 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma zákoník práce po nálezu Ústavního soudu.* Brno : Masarykova univerzita, 2008, s. 73 – 79.

GALVAS, M. *K některým dílčím problémům pracovního práva, spojeným s účinností nového občanského zákoníku.* In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník.* Brno : Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6718-9.

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GERLOCH, A. *Teorie práva.* 5., upr. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 311 s. ISBN 978-80-7380-233-2.

HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054),* 1. vydání, Praha : C.H. Beck, 2014, 1317 s. ISBN 978-80-7400-535-0.

KALENSKÁ, M. *Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích).* Právní praxe. 1996, č. 8 – 9, s. 547 – 555.

KALENSKÁ, M. *Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku.* Právník. 1996, č. 12, s. 1063-1076.

KALENSKÁ, M. *Zachováme zákoník práce?* Právník. 1997, č. 12, s. 1041 - 1044.

LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář.* 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2014, 2380 s., ISBN 978-80-7400-529-9.

MORÁVEK, J. *K vybraným aspektům dopadu NOZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů.* In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 :*

Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník. Brno : Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6718-9.

MORÁVEK, J. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích.* Právní rozhledy 13-14/2014, s. 486 a násl.

MORÁVEK, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci.* Právní rozhledy, č. 9/2014, s. 305 – 310.

PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.

PAVLÁTOVÁ, J. *Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník.* In HRABCOVÁ, D. (ed.): *Pracovní právo 2013 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma pracovní právo a nový občanský zákoník.* Brno : Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6718-9.

PAVLÁTOVÁ, J. *Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce.* Práce a mzda č. 4/2012, s. 19-21.

PICHRT, J. *Vybrané aspekty vztahu občanského a pracovního kodexu.* In GERLOCH, A. (ed.) *Viktor Knapp. Vědecké dílo v proměnách času.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 410 – 422. ISBN 978-80-7380-509-8.

PILÍK, V. *Přiznání svéprávnosti nezletilému podle nového občanského zákoníku.* Právní rozhledy. 2014. č. 10. str. 349 – 352.

SAMEK, V. *Postoj ČMKOS k novelizaci zákoníku práce.* In *Pracovní právo 2008 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma zákoník práce po nálezů Ústavního soudu.* Brno : Masarykova univerzita, 2008, s. 14 – 22.

STRÁNSKÝ, J. *Poznámky ke koncepční novele zákoníku práce*. In *Pracovní právo 2008 : Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma zákoník práce po nálezů Ústavního soudu*. Brno : Masarykova univerzita, 2008, s. 28 – 36.

STRÁNSKÝ, J. a kolektiv. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.

ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

ŠTEFKO, M., TÉGL. P. *Započtení a jeho použitelnost v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, č. 22/2011, s. 822 - 824.

Seznam judikatury

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Rozsudek NS ČR ze dne 22.6.2011, sp. zn. 21 Cdo 1842/2010.

Rozsudek NS ČR ze dne 8.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 949/2013.

Usnesení NS ČS ze dne 2.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 1467/2004.

Rozsudek NS ČR ze dne 25.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010.

Rozsudek NS ČR ze dne 11.3.2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 27. 6. 1980, sp. zn. 5 Cz 56/79.

Rozsudek NS ČR ze dne 14. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 918/2014.

Rozsudek NS ČR ze dne 18.12.2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001.

Rozsudek NS ČR ze dne 16.6.2010, sp. zn. 33 Cdo 3592/2008.

Rozsudek NS ČR ze dne 27.10.2015, sp. zn. 23 Cdo 3322/2015.

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 24.2.2016, sp. zn. II. ÚS 371/16.

Rozsudek NS ČR ze dne 19.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 20.1.1995, sp. zn. 6 Cdo 105/94.

Rozhodnutí NS ČR ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001.

Rozsudek NS ČR ze dne 23. 9. 2010, sp. zn. 32 Cdo 170/2010.

Rozsudek NS ČR ze dne 23. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 233/2004.

Usnesení NS ČR ze dne 14. 5. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003.

Právní předpisy

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Důvodové zprávy

důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb.

důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.

důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb.

důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb.

důvodová zpráva k zákonu č. 460/2016 Sb.

Summary

The subsidiarity principle of the Civil Code in relation to the Labour Code and some of its particular effects on labour relations

The thesis is focused on the relation between labour law and civil law in the Czech Republic. The relationship between the Labour Code, No. 262/2006 Coll., as amended, and the Civil Code, No. 89/2012 Coll., as amended, is currently based on the subsidiarity principle which is legally defined in the Section 4 of the Labour Code as: „Labour relations are governed by the Labour Code; where this Labour Code cannot be applied, they are subject to the Civil Code, always in compliance with the fundamental principles of labour relations.“ The principle of subsidiarity has been applied in the present relationship since 2008 when The Constitutional Court of the Czech Republic cancelled the previous method of mutual relationship which was based on the delegation principle. The delegation principle allowed the application of the provision of the Civil Code only in the situation when the Labour Code explicitly referred to its use. The delegation principle was not found in compliance with the Czech constitutional principles and therefore was replaced by the subsidiarity principle which better reflects mutual historical ties of the labour law and civil law and it also leaves less space for “blanket spots” in legal regulation.

The effects of the subsidiarity principle were influenced by the recodification of the private law during which the new Civil Code came into legal force on 1.1.2014. Concurrently the Labour Code was amended by the Act No. 303/2013 Coll. which implemented some of the changes arising with the recodification of the private law.

Correlation between the Labour Code (or more precisely labour law) and Civil Code (or more precisely civil law) is very complex and complicated part of legal regulation. The aim of this thesis is to analyse the subsidiary principle in general and it also deals with the analysis of some particular institutes. The thesis is divided into 5 chapters.

The first chapter is devoted to the historical development of the relationship between labour law and civil law. The attention is paid mainly to the period after 1989.

After the fall of the communist regime in 1989 it was necessary to restore the links between the labour law and civil law which were shattered by the communist doctrine. The reunion of the relationship was originally based on the delegation principle which was after above mentioned decision of The Constitutional Court of the Czech Republic replaced by the current subsidiarity principle.

The second chapter is concerned with the subsidiarity method itself. I try to analyse the conditions for its application which must be always in accordance with the basic principles of the labour law. The third chapter is devoted to the status of the natural persons in labour relations which was significantly influenced by the new Civil Code. This area was also subject to the first amendment of the Civil Code – the Act No. 460/2016 Coll.

In the fourth chapter I focus my attention on the topic of legal acting in labour law. I deal with the elements, the form and the interpretation of the legal acting in labour law. I also pay attention to the consequences of defects of the legal acting which can result into invalidity or appearance. The last, fifth chapter is concerned with some particular institutes of the civil law and the possibility of their application in the labour law. I pay attention to the netting, the contractual penalty, the acknowledgment of debt, the right to detain foreign movable thing, the lien and the liability.

Abstrakt

Rigorózní práce se věnuje vztahu mezi pracovním a občanským právem. Vztah mezi zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, je založen na principu subsidiarity, který je částečně legislativně vymezen v § 4 zákoníku práce. Princip subsidiarity se v uvedeném vztahu uplatňuje od roku 2008, kdy Ústavní soud ČR zrušil předcházející metodu úpravy, která byla založena na principu delegace. Projevy principu subsidiarity byly dotčeny rekodifikací soukromého práva během níž vešel od 1.1.2014 v účinnost nový občanský zákoník. Současně byl zákoník práce novelizován zákonem č. 303/2013 Sb., který implementoval některé změny v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Úvodní kapitola práce je věnována komplikovanému historickému vývoji, kterým vztah pracovního a občanského práva prošel, a to zejména s důrazem na vývoj po roce 1989, kdy bylo nutné obnovit vztahy mezi pracovním a občanským právem, které byly zpřetrhány komunistickou právní doktrínou. Druhá kapitola práce se zabývá samotným principem subsidiarity. Třetí kapitola je věnována postavení fyzických osob v pracovněprávních vztazích, což je oblast, která byla rekodifikací soukromého práva výrazně dotčena. Čtvrtá kapitola je věnována problematice právního jednání v pracovním právu. Závěrečná, pátá kapitola se zabývá vybranými konkrétní instituty občanského práva a možnostmi jejich uplatnění v pracovním právu.

Abstract

The thesis is focused on the relation between labour law and civil law in the Czech Republic. The relationship between the Labour Code, No. 262/2006 Coll., as amended, and the Civil Code, No. 89/2012 Coll., as amended, is currently based on the subsidiarity principle which is legally defined in the Section 4 of the Labour Code. The principle of subsidiarity has been applied in the present relationship since 2008 when The Constitutional Court of the Czech Republic cancelled the previous method of mutual relationship which was based on the delegation principle. The effects of the subsidiarity principle were influenced by the recodification of the private law during which the new Civil Code came into legal force on 1.1.2014. Concurrently the Labour

Code was amended by the Act No. 303/2013 Coll. which implemented some of the changes arising with the recodification of the private law. The first chapter is devoted to the historical development of the relationship between labour law and civil law. The attention is paid mainly to the period after 1989 when it was necessary to restore the links between the labour law and civil law which were shattered by the communist doctrine. The second chapter is concerned with the subsidiarity method itself. The third chapter is devoted to the status of the natural persons in labour relations which was significantly influenced by the new Civil Code. In the fourth chapter I focus my attention on the topic of legal acting in labour law. The last, fifth chapter is concerned with some particular institutes of the civil law and the possibility of their application in the labour law.

KLÍČOVÁ SLOVA / KEYWORDS

princip subsidiarity / subsidiarity principle

pracovní právo / labour law

občanské právo / civil law