

ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS

IURIDICA

Editio S

No 466

SPISY PRÁVNICKÉ FAKULTY

MASARYKOVY UNIVERZITY

(řada teoretická, Edice S) č. 466

Recenzoval: prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

© 2013 Masarykova univerzita

ISBN 978-80-210-6718-9

Vědecká redakce MU

prof. PhDr. Ladislav Rabušic, CSc., Mgr. Iva Zlatušková,
prof. RNDr. Zuzana Došlá, DSc., Ing. Radmila Droběnová, Ph.D.,
Mgr. Michaela Hanousková, doc. PhDr. Jana Chamonikolasová, Ph.D.,
doc. JUDr. Josef Kotásek, Ph.D., Mgr. et Mgr. Oldřich Krpec, Ph.D.,
prof. PhDr. Petr Macek, CSc., PhDr. Alena Mizerová, doc. Ing. Petr Pirožek, Ph.D.,
doc. RNDr. Lubomír Popelínský, Ph.D., Mgr. David Povolný,
Mgr. Kateřina Sedláčková, Ph.D., prof. MUDr. Anna Vašků, CSc.,
prof. PhDr. Marie Vítková, CSc., doc. Mgr. Martin Zvonař, Ph.D.

PRACOVNÍ PRÁVO 2013

na téma

PRACOVNÍ PRÁVO A NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK

JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. (ed.)

Vydala Masarykova univerzita roku 2013

Spisy Právnické fakulty MU č. 466 (řada teoretická, Edice S)

Ediční rada: J. Kotásek (předseda), J. Bejček, V. Kratochvíl,
N. Rozehnalová, P. Mrkývka, J. Hurdík, R. Polčák, J. Šabata

Zhotovitel CD ROM: Tribun EU s.r.o., Cejl 892/32, 602 00 Brno
1. vydání, 2013

ISBN 978-80-210-6718-9

*Právnická fakulta Masarykovy univerzity
Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení*

Sborník příspěvků

z mezinárodní vědecké konference

PRACOVNÍ PRÁVO 2013

na téma

PRACOVNÍ PRÁVO A NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK



Zámecký hotel Třešť

2. – 4. října 2013

Spolupořadatelé

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni

Ústav státu a práva Akademie věd ČR

Společnost pro pracovní právo a sociální zabezpečení

ve spolupráci

s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR

Z recenzního posudku

„Recenzovaný sborník představuje souhrn vstupních referátů a diskusních příspěvků přednesených na mezinárodní konferenci Pracovní právo 2013, která byla věnována aktuální problematice týkající vlivu rekodifikace soukromého práva na pracovní právo. Na konferenci nemohly být samozřejmě vyřešeny všechny otázky, které jsou danou problematikou vyvolány. Zahrnuté diskusní příspěvky však představují další krok v řešení problémů, které stojí před vědou pracovního práva....

Závěrem konstatuji, že v posuzovaném sborníku jsou zařazeny hodnotné referáty i diskusní příspěvky, které představují další vklad vědy pracovního práva k řešení vzájemného vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce, šířeji pak k posuzování vlivu rekodifikace soukromého práva na pracovní právo.“

prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

Annotation

The conference proceedings comprise papers relating to the topic of the conference Labour Law Třešť 2013. The main aiming of papers concerns relation of New Civil Code to Labour Code and effect of recodification of the private law on the labour law in the Czech Republic. In addition, papers pay attention to the position of trade union organisations in relation to recodification of the private law. The second part contains a paper concerning protection of employees in the case of insolvency of their employer.

Obsah sborníku

Blok I. Některé pracovněprávní instituty a nový občanský zákoník

Milan Galvas: K NĚKTERÝM DÍLČÍM PROBLÉMŮM PRACOVNÍHO PRÁVA,
SPOJENÝM S ÚČINNOSTÍ NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

Miroslav Bělina: PRACOVNÍ PRÁVO PO NOVÉM OBČANSKÉM ZÁKONÍKU

Martin Štefko: NĚKOLIK POZNÁMEK K UST. § 2401 Odst. 1 NOZ A JEHO
POUŽITELNOSTI V INDIVIDUÁLNÍM PRACOVNÍM PRÁVU

Jarmila Pavlátová: NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK

Jaroslav Stránský: NÁSLEDKY VAD PRÁVNÍCH JEDNÁNÍ
V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH PO REKODIFIKACI
SOUKROMÉHO PRÁVA

Jakub Morávek: K VYBRANÝM ASPEKTŮM DOPADU NOZ A REKODIFIKACE
SOUKROMÉHO PRÁVA DO ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH
VZTAHŮ

Jana Mervartová: NÁHRADA ÚJMY V NOVÉM OBČANSKÉM ZÁKONÍKU

Martin Šmíd: SMLUVNÍ SVOBODA V PRACOVNÍM PRÁVU PO PŘIJETÍ NOVÉHO
OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU: ZAMYŠLENÍ NAD ATYPICKÝMI
PRACOVNĚPRÁVNÍMI VZTAHY

Jan Vácha: ODBOROVÉ ORGANIZACE V PODRUČÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY V NOVÉM
OBČANSKÉM ZÁKONÍKU

Ilna Kostadinovová: ODBOROVÁ ORGANIZACE JAKOŽTO OBČANSKÉ
SDRUŽENÍ ALIAS SPOLEK PO REKODIFIKACI SOUKROMÉHO
PRÁVA V ČESKÉ REPUBLICE

Blok II. Zaměstnanost, ochrana zaměstnance při insolvenci zaměstnavatele

Petr Seidl: OCHRANA ZAMĚSTNANCU PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI
ZAMĚSTNAVATELE Z POHLEDU VNITROSTÁTNÍHO A
KOMUNITÁRNÍHO PRÁVA

Blok I. Některé pracovněprávní instituty a nový občanský zákoník

K NĚKTERÝM DÍLČÍM PROBLÉMŮM PRACOVNÍHO PRÁVA, SPOJENÝM S ÚČINNOSTÍ NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

FOR SOME PARTIAL PROBLEMS LABOR LAW REGARDING EFFECTIVENESS THE NEW CIVIL CODE

Milan Galvas*

ANNOTATION

From the first January 2014 there is a fundamental change in civil law . It's all about the new Civil Code , the changes are , however, also affect labor law. In addition to the general definition of the relationship of the Labour Code and the Civil Code, a number of issues previously handled by the Labour Code , governed by the Civil Code. It is mainly the creation of employment subjectivity employees. The legislature returns to the structure , where employees eligibility to legal capacity and the legal capacity arises completion of compulsory schooling. It is unsystematically allowed to guardian youthful employees younger than 16 years immediately canceled (with the consent of the court) employment , work agreement or contract for work . Legal representative can cancel the legal relationship , which was not a party. Certain problems arise even in passages relating to invalidity of legal actions , particularly with regard to the form of the employment contract.

I. ÚVODEM

Počínaje 1.1.2014 nabude účinnosti zákon č.89/2012 Sb., nový občanský zákoník, spolu s ním pak zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikovaného soukromého práva. Oba tyto právní předpisy, se dotknou i práva pracovního a to dosti významně.

* **Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.**, vedoucí katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení,
Právnická fakulta Masarykovy univerzity.

Již při přípravě nového zákoníku práce proběhlo mnoho diskuzí o vztahu občanského a pracovního práva. Trochu to připomínalo diskuse před přijetím prvního zákoníku práce v letech 1963-64. Opět někteří prosazovali názor, že by celá oblast pracovního práva (až na určité části – např. BOZP) měla být začleněna do občanského zákoníku. Pracovněprávní fronta byla zásadně proti. Zdůrazňovalo se, že v občanském právu a v pracovním právu se jedná o úpravu rozdílných společenských vztahů, že vztahy námezdní práce nemohou být (s ohledem na charakter pracovní síly) předmětem občanského práva, jako kterékoli jiné zboží. Výsledkem diskuzí je (jako vždy v podobných případech) určitý kompromis. Podle § 4 zákoníku práce se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, nelze-li zákoník práce použít, řídí se občanským zákoníkem. Je tedy stanovena subsidiární působnost občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Došlo k přesunu ve prospěch občanského zákoníku; dalo by se říci, že úprava zákoníku práce je ve vztahu k občanskému zákoníku *lex specialis*.

Ve svém vystoupení bych se chtěl zaměřit na dvě dílčí otázky pracovního práva, které jsou příkladem toho, kdy je institut upraven oběma zákoníky.

Problém první je problém právní subjektivity. Subjekty pracovního práva jsou, jak známo, fyzické a právnické osoby.

Obecným poznatkem je, že žádný subjekt práva se nemůže stát subjektem všech myslitelných práv a povinností či svou vůlí zakládat všechny právní vztahy. Způsobilst každého subjektu se vztahuje jen na určitý vybraný, i když případně velmi obecný a široký okruh práv a povinností.

Okruh práv, povinností a právních jednání, ke kterým je určitý subjekt způsobilý, je vymezen ve vztahu k jeho společenské funkci, a proto lze říci, že způsobilost k právům a povinnostem je jen relativní.

Každé právní odvětví stanoví pro své účely požadavky na subjekty, které v jeho rámci mohou být nositeli subjektivních práv a povinností a stanoví, za jakých podmínek může být jejich vůle základem právního úkonu. Přesto, že všechna právní odvětví jsou součástí jednotného systému práva, navzájem spolu souvisí a vzájemně se ovlivňují, je otázkou, zda je možné tuto způsobilost pro jednotlivá právní odvětví kombinovat.

II. FYZICKÉ OSOBY

Právo může reprobovat chování fyzické osoby jen tehdy, jestliže je schopna utvářet příslušný psychický vztah k vlastnímu chování a jeho výsledku. Musí být intelektuálně

natolik vyspělá, aby rozeznala, co smí a co nesmí a musí mít schopnost ovládat své chování vůlí. Jen takové fyzické osobě je možné nějaké chování přikazovat a za chování, které neodpovídá těmto schopnostem, ji sankcionovat.

Je také známo, že zmíněné schopnosti se nevyvíjejí u jednotlivců stejně, nejsou stejné u lidí stejného věku, protože nezávisí jen na samotném věku, ale i na tělesné a duševní vyspělosti, na jejichž utváření má vliv sociální prostředí a množství dalších faktorů. Ideální by tedy bylo zkoumat v každém jednotlivém případě, zda při konkrétním právním jednání byla dána příslušná psychická úroveň jednatelů. To z celkem pochopitelných důvodů nelze, a proto právo nahrazuje tyto skutečnosti zpravidla věkem, jako jejich objektivizovaným průměrem. Tím se samozřejmě nahrazuje skutečný psychický stav rozhodující pro posouzení právních následků jednání právní normou předpokládaným typickým stavem (vyvratitelná domněnka), přičemž se oba mohou, ale nemusí překrývat. Přesto právo stanoví způsobilost a nezpůsobilost takovým formálním způsobem, protože tím dosáhne toho, že se existence způsobilosti nemusí zkoumat v každém jednotlivém případě.

Způsobilost vytvořená tímto způsobem nemusí vždy odpovídat skutečné psychické způsobilosti: např. zjištění, že člověk dosáhl věku 18 let, nemusí nevyhnutelně znamenat, že je z hlediska svých rozumových a volních schopností psychicky způsobilý do důsledků posoudit své jednání. Proto právo nevyklučuje, aby se při zjištění existence právem stanoveného kritéria způsobilosti zkoumalo, zda byly dány i psychické předpoklady způsobilosti, tedy např. aby se zjišťovalo, že někdo, přesto že je více než osmnáctiletý, je přece nezpůsobilý pro určité právní jednání pro přechodnou nebo i trvalou duševní poruchu.

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

Právní způsobilost v pracovním právu je navíc třeba posuzovat s ohledem na sociální roli, kterou člověk v těchto vztazích hraje, totiž podle toho, zda je zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Zákoník práce až doposud řešil tyto otázky s ohledem na charakter upravovaných společenských vztahů a programové oddělení od občanského práva samostatně. Úprava byla vcelku dostačující a nezpůsobovala v praxi žádné problémy. Nyní se prosadila jednotná úprava provedená občanským zákoníkem.

FYZICKÁ OSOBA JAKO ZAMĚSTNANEC

Předmětem úpravy pracovního práva jsou (zjednodušeně řečeno) vztahy závislé (námezdní) práce. Pracovní právo se považuje za součást civilního práva. A to i přesto, že ve společenských vztazích, které upravuje, se objevuje poměrně velké množství veřejnoprávních zásahů státu, které se zdůvodňují potřebou ochrany sociálně slabšího subjektu – zaměstnance.

Otázku způsobilosti člověka k právům a povinnostem i k právnímu jednání pracovní právo doposud řešilo především s ohledem na mezinárodní závazky ČR [tj. Úmluvy MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, dále pak Evropskou sociální chartu (1961), či Směrnicí rady č. 94/33/ES (1994)], s vazbou na délku povinné školní docházky.

V souladu s dokumenty mezinárodního pracovního práva byl věk vzniku způsobilosti k právům a povinnostem i způsobilosti k právním úkonům původně stanoven na 15 let. Zvolený věk korespondoval i s věkem počátku trestní odpovědnosti a s délkou povinné školní docházky.

Koncepce právní způsobilosti v pracovním právu pochází z konce 50. let a odpovídá tehdejší předstávám zákonodárce o úloze práce a rodiny, o individuální a kolektivní výchově atd. Zajisté dnes chápeme úlohu rodiny a práce jinak.

Dnes je podle § 6 zákoníku práce zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Na to navazuje § 34 občanského zákoníku, podle kterého závislá práce nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázaná.

Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených § 121 až 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹

Vznik právní způsobilosti fyzické osoby v pracovním právu je upraven v § 35 občanského zákoníku, podle kterého nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (zřejmě zákoníku práce).²

¹ Vztahy vznikající při této činnosti však nejsou pracovněprávním vztahem a neřídí se pracovním právem.

² Na [českém](#) území povinnou školní docházku zavedl 11. srpna [1805](#) císař [František I.](#) Jednalo se o docházku chlapců, dívky začaly docházet do školy až v roce 1880.

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

V krajním případě tedy splní žák povinnou školní docházku 30. června toho roku, v němž dosáhne sedmnácti roku věku, pokud sedmnácti let nedosáhl dříve.

Ke vzniku pracovněprávní subjektivity je tedy třeba splnění dvou zákonem stanovených podmínek (věk + ukončení povinné školní docházky).

Z toho vyplývá, že způsobilost k právům a povinnostem i způsobilost k právnímu jednání v pracovním právu je vázána především na den ukončení povinné školní docházky³. Pokud zákoník práce pro uzavření některých smluv vyžaduje dosažení 18 let věku [při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti (§ 252 odst. 2 zákoníku práce) a při uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 odst. 3 zákoníku práce)], nejedná se o nedostatek právní subjektivity, nýbrž jde jen o překážky, které stojí v cestě příslušnému právnímu jednání.

Na rozdíl od dosavadní úpravy, kdy podle zákoníku práce patnáctiletá fyzická osoba, která dosud neukončila školní docházku, mohla platně uzavřít pracovní smlouvu, avšak nesměla začít fakticky vykonávat práci, to již dnes není možné. Vracíme se svým způsobem k právnímu stavu před rokem 1969, kdy subjektivita zaměstnance vznikala v den ukončení povinné školní docházky, bez ohledu na věk.

Dnes je tedy situace taková, že v okamžiku ukončení povinné školní docházky

³ Ukončit povinnou školní docházku před dovršením 15. roku věku nelze.

- má fyzická osoba omezenou způsobilost k právním jednáním v občanském právu (není dosud podle § 30 odst. 1 občanského zákoníku zletilá),
- v pracovním právu (pokud dosáhla 15. roku věku) má pracovněprávní způsobilost úplnou (§ 35 občanského zákoníku), ale zmíněné dvě smlouvy uzavřít nemůže,

Zřejmě díky nepozornosti zákonodárce se osoba s ukončenou povinnou školní docházkou, ale mladší 18 let, v pracovním právu označuje termínem „nezletilý“ (§ 56a zákoníku práce) i starým pojmem „mladistvý“ (§ 243 a další zákoníku práce).

V důsledku tohoto dualismu lze říci, že když patnáctileté dítě, které už dokončilo povinnou školní docházku, rozbije při hraní sousedovi okno, nesou za něj odpovědnost rodiče, kteří škodu uhradí. Rozbije-li dítě toto okno při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s tím (tedy jako zaměstnanec), je povinno uhradit škodu samo zaměstnavateli podle zákoníku práce, který ji pak uhradí poškozenému.

Za velmi nesystémové je třeba v této souvislosti považovat ust. § 35 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek (tj. dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce), pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.⁴

Stejně tak § 56a odst. 1 stanoví, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu.

Podle § 77 odst. 5 zákoníku práce může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti takového okamžitého zrušení je třeba přivolení soudu.

V uvedených případech je na soudu aby posoudil, zda výkon práce v základním pracovněprávním vztahu se přičí vzdělávání, vývoji nebo zdraví nezletilého. Protože

⁴ Zřejmě zákoníkem práce.

posouzení bude možné jen na základě odborného posudku psychologa či psychiatra, potrvá řízení zřejmě dlouho, takže rozhodnutí soudu bude jen platonické.

Navíc je tu tedy dána pravomoc někoho, kdo není účastníkem pracovněprávního vztahu vztah ukončit, přičemž důvody, kdy tak může učinit, jsou velmi neurčité. V této souvislosti je třeba (zejména pokud jde o zdraví nezletilého zaměstnance) poukázat na ust. § 243 a další zákoníku práce, které stanoví povinnost zaměstnavatele věnovat zvýšenou péči zdraví mladistvých, pravidelné lékařské prohlídky atd. Proč se nevrátit k tomu, že mladistvý který nedosáhl věku 16 let, může uzavřít základní pracovněprávní vztah jen se souhlasem zákonného zástupce?

FYZICKÁ OSOBA JAKO ZAMĚSTNAVATEL

Pracovní právo v počátcích zákoníku práce z ideologických důvodů nepočítalo s tím, že by člověk – fyzická osoba – mohl zaměstnávat jiného člověka v pracovněprávním vztahu. Bylo to plně v souladu s filosofií, podle které bylo pracovní právo koncipováno především pro velké státní, pokud možno průmyslové podniky.⁵

Tlak změněných společenských podmínek si vynutil, že po roce 1990 (po určitém váhání) byla právní úprava pracovních vztahů velkých podniků vztažena i na fyzické osoby.

V souvislosti s tím bylo nutné nově vyřešit i otázku právní způsobilosti zaměstnavatele fyzické osoby. Úprava vzniku pracovněprávní způsobilosti zaměstnavatele – fyzické osoby – byla proto začleněna přímo do zákoníku práce.

Podle § 7 zákoníku práce je zaměstnavatelem osoba (právnícká i fyzická), pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Kdy kdo může zaměstnávat fyzickou osobu, řeší jiné předpisy.

Zde je třeba poukázat na ust. § 33 občanského zákoníku, podle kterého udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému

⁵ *Přístup zákonodárce byl podmíněn ideologicky. Vycházelo se z toho, že „náš lidově demokratický stát nemůže připustit, aby fyzické osoby volně sjednávaly bez jakéhokoliv omezení pracovní smlouvy a aby se stávaly zaměstnavateli, nýbrž musí mít na sjednávání takových smluv rozhodující vliv. To je nutné proto, že rozmístění pracovních sil je plánováno, a také proto, aby se u nás nerozmáhal vykořisťovatelský zaměstnanecký pracovní poměr. Toto obmezování se však neděje obmezováním právní subjektivity zaměstnavatelské, nýbrž předchozím administrativním schvalováním pracovních smluv.“ Viz Hromada a kol., Československé pracovní právo. Orbis. Praha. 1957, str.78. S důsledky takového pojetí, které je zakleto i v současném zákoníku práce, se marně potýkáme dodnes.*

provozování obchodního závodu nebo jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena (tedy i k pracovněprávním jednáním). K platnosti se vyžaduje přivolení soudu. **Přivolení soudu nahrazuje podmínku určitého věku, je-li stanovena pro výkon určité výdělečné činnosti jiným právním předpisem.**

Do budoucna bude na judikatuře, aby sjednotila přístup soudů k povolování uvedených činností.

Zdá se, že řešení problematiky člověka jako subjektu pracovního práva bude v budoucnu závislé do značné míry na tom, zda převáží konzervativní postoje (v podstatě názor, že pracovní síla je tak výlučným zbožím, že je třeba ji chránit mimořádným způsobem) nebo zda převáží liberálnější přístup, podle kterého člověk musí nést následky svého jednání, i kdyby si je přesně do detailu neuvědomoval.

III. PRÁVNÍ JEDNÁNÍ

Další otázkou, kterou bych se chtěl zabývat, je otázka právního jednání v pracovním právu. Zákoník práce přešel v souladu s občanským zákoníkem od pojmu „právní úkon“ k pojmu „právní jednání“, přičemž jeho definici ponechává na občanském zákoníku (§ 545). Podle něj „právní jednání je jednání, které vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran“.

Protože podle § 4 zákoníku práce platí, že nelze-li použít (na vztahy závislé práce) zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, vyplývá z uvedeného, že se právní režim právního jednání v pracovním právu řídí ust. § 18 až 21 zákoníku práce a § 545 a dalších občanského zákoníku. Ustanovení občanského zákoníku o právních skutečnostech se pro pracovněprávní vztahy použijí jen, jestliže zákoník práce nestanoví něco jiného. Zákoník práce přitom upravuje pouze neplatnost právních úkonů, úprava má přitom vůči občanskému zákoníku charakter *lex specialis*. Ze zákoníku práce vyplývá:

- Neplatnost právního jednání v pracovním právu je koncipována především jako relativní. Absolutně neplatná jsou jen některá právní jednání uvedená v § 580 a § 581 občanského zákoníku.

- Jako projev ochrany zaměstnance je stanoveno, že „neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám“ (19 odst. 3 zákoníku práce).
- Zvláštní pravidla platí, je-li právní jednání neplatné pro nedostatek zákonem nebo dohodou smluvních stran stanovenou formu.⁶ V takovém případě lze nedostatek podle § 20 odst. 1 ZP dodatečně odstranit - to koresponduje s § 582 odst. 1 občanského zákoníku.
- Lhůta pro odstranění vady není stanovena, což může vyvolávat určité pochybnosti, do kdy tak lze učinit.⁷

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním – s výkonem práce – není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 20 zákoníku práce), vadu však lze zřejmě i v tomto případě dodatečně odstranit. Byla-li forma právního jednání ujednána stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno (§ 582 odst. 2 občanského zákoníku).

Nebylo by lepší vztáhnout na pracovněprávní úkony občanský zákoník a ze zákoníku práce celé ustanovení o právním jednání vypustit?

IV. ZÁVĚR

Ve svém příspěvku jsem se snažil poukázat jen na dva problémy související s účinností nového občanského zákoníku. Zákonodárce zcela zřejmě při konstrukci občanského zákoníku nevzal v potaz zvláštnosti vztahů závislé práce, které vyvolávají potřebu zvláštní úpravy těchto vztahů. Pomineme-li diskusi o tom, zda pracovní síla je zbožím a nakolik na ni lze aplikovat ustanovení občanského zákoníku o koupi a prodeji zboží, stále zůstává v popředí potřeba ochrany života, zdraví a sociální sféry zaměstnance. Bez zřetele ke zvláštnostem pracovní síly nelze ustanovení občanského zákoníku použít. Jinak budou vznikat zbytečně složité a zašmodrchané konstrukce zákona. Na dvě z nich jsem se snažil poukázat.

⁶ Je třeba podotknout, že předepisuje-li zákon formu právního jednání, jde vždy jen o písemnou formu prostou. ZP nikde nevyžaduje ústní formu, ani formu veřejné listiny. Snad jen v případě smluvního ujednání formy by mohla být stanovena forma veřejné listiny.

⁷ Dá se v tomto případě použít ustanovení o tom, že výkon práva musí být v souladu s dobrými mravy, takže odstranění vady po několika letech práce by bylo neplatné pro rozpor s dobrými mravy?

PRACOVNÍ PRÁVO PO NOVÉM OBČANSKÉM ZÁKONÍKU

LABOUR LAW AFTER ADOPTION OF THE NEW CIVIL CODE

Miroslav Bělina*

ANNOTATION

The author deals with the effects of the New Civil Code in the area of labour law, also with regard to the amendment to the Labour Code contained in Act No. 303/2013, amending certain laws in connection with adoption of the recodification of private law. The impact of the Civil Code on labour law is rather indirect, following from the fact that the Civil Code has subsidiary application to labour-law relationships. Continuity of legal provisions undoubtedly applies to labour law after 1 January 2014. This continuity is preserved not only in the legal provisions, but will also apply to most of case-law.

Assuming that labour law historically developed to protect the position of the employee, which is, in fact, also true for the EU labour regulations, we can quite reliably come to the conclusion that the New Civil Code, with its Section 1 (2) (also taking into account the wording “any provisions contrary to public order are prohibited”) in conjunction with newly added Section 1a (2) of the Labour Code do not necessitate any considerations as to the mandatory or non-mandatory nature of the provisions of the Labour Code.

I. USTANOVENÍ NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU S PŘÍMÝM DOPADEM NA ZÁKONÍK PRÁCE

Dne 1. 1. 2014 nabude účinnosti nový občanský zákoník. Současně s ním nabude účinnosti i zákon č. 303/2013 Sb, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Tento zákon obsahuje ve své části šedesáté sedmé i změny zákoníku práce.

Vzhledem ke skutečnosti, že vztah občanského a pracovního práva byl předmětem velmi častých diskuzí v jednotlivých přípravných etapách rekodifikace soukromého práva již od 90 let, a to i v návaznosti na přípravné práce rekodifikace pracovního práva, považujeme za vhodné se o tomto vztahu alespoň stručně zmínit i z historického hlediska.

* Prof. JUDr. Miroslav Bělina CSc., Právnická fakulta UK Praha

V ČR byl problém vztahu občanského a pracovního práva ještě citlivější vzhledem k historickému vývoji po roce 1948. Direktivně řízená ekonomika nepřipouštěla smluvní volnost ani nedávala prostor kolektivnímu vyjednávání. Navíc tehdejší ideologická koncepce vycházela z toho, že práce není zbožím, a tudíž pracovní činnost nemůže být upravována občanských právem. Důsledkem toho byly kodifikace ze šedesátých let a v rámci nich zákoník práce přijatý v roce 1965, který sice znamenal kodifikaci pracovněprávní úpravy, ale na druhou stranu přinesl odtržení pracovního práva od občanského práva. Tento krajní extrém odtržení pracovního práva od občanského práva přitom nebyl proveden zdaleka ve všech bývalých východoevropských zemích. Kodifikace pracovního práva v té podobě, jak byla provedena v bývalém Československu, znamenala úpravu všech obecných institutů v zákoníku práce (v celé řadě případů se jedná o parafrázování občanského zákoníku) a bylo vyloučeno i subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Tímto způsobem byl uměle deformován vztah občanského a pracovního práva a navíc byl zákoníkem práce koncepčně postaven jako kogentní norma, která téměř vyloučila smluvní (a to jak individuální, tak kolektivní) vyjednávání a nepřipustila smluvní svobodu.

Vazba na občanské právo byla také jednou z nejzásadnějších otázek diskutovaných při přípravě nové pracovněprávní kodifikace. Bohužel výsledkem byl zákoník práce z r. 2006, který řešil vztah občanského zákoníku a zákoníku práce nikoliv na principu subsidiarity, ale principu delegace.

Zákoník práce vycházel z koncepčně nové (a tedy zkušenostmi a praxí neprověřené) vazby mezi občanských právem a pracovním právem a již tento samotný fakt vzbuzoval pochybnosti o její realizaci v budoucí aplikační praxi. Princip delegace nesporně vystavoval nový zákoník práce větší nestabilitě z hlediska nové soukromoprávní úpravy, než by byl princip subsidiarity. Bohužel se nepodařilo vrátit právní úpravu „do původního historického stavu“ a – namísto tradiční vazby subsidiarity – byla zvolena nešťastně koncepce delegace.

Koncepce delegace byla napadena návrhem na zrušení tehdejšího § 4 zákoníku práce podaným k Ústavnímu soudu skupinou poslanců. Ústavní soud přisvědčil námitce navrhovatelů napadající princip delegace a § 4 zrušil. V odůvodnění nálezu pak Ústavní soud neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu. Ústavní soud zdůraznil, že zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (resp. občanský zákoník je obecným

soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Předpisy upravující tato odvětví mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. Nálezem Ústavního soudu tak došlo k jednoznačnému a do budoucna nezpochybnitelnému vymezení vztahu občanského a pracovního práva, z něhož v současné době vychází jak občanský zákoník, tak i zákoník práce.

Nový občanský zákoník ve svém § 2401 víceméně pouze konstatuje a plně respektuje historickou vazbu pracovního práva na občanský zákoník, s tím, že občanský zákoník je obecnou normou pro celé soukromé právo, včetně pracovního. Tento princip je dnes již ostatně obsažen v samotném zákoníku práce, který ve svém upraveném § 4 (přijátém po nález Ústavního soudu) stanoví, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nicméně nelze-li jej použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Na druhou stranu občanský zákoník plně respektuje autonomii pracovního práva a ponechává úpravu pracovního poměru a vůbec celé oblasti pracovního práva zvláštním zákonům, především zákoníku práce. Z druhé věty § 2401 odst. 1 občanského zákoníku vyplývá, že nejen pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru, ponechává občanský zákoník jinému zákonu, ale i celou oblast závislé práce přenechává zvláštní úpravě. Jiné smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, jsou především dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, upravené v části třetí zákoníku práce. Pracovní poměr a dohoda o pracovní činnosti spolu s dohodou o provedení práce jsou považovány za základní pracovněprávní vztahy. Zákoník práce ve svém § 3 vychází z toho, že závislá práce může být v zásadě vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, nicméně připouští, že může být vykonávána i ve vztazích upravených zákony majícími ve vztahu k zákoníku práce povahu zvláštních právních předpisů. Typicky takový zákon je např. služební zákon.

Z § 2401 odst. 2 občanského zákoníku vyplývá, že na základní pracovněprávní vztahy (tj. na pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce), jako i na další smlouvy zakládající výkon závislé práce, na základě zvláštních právních předpisů nelze použít ustanovení občanského zákoníku o ochraně spotřebitele. K tomu je však potřeba uvést, že skutečnost, že celou řadu ustanovení občanského zákoníku, nelze použít na pracovněprávní vztahy vyplývá do značné míry již ze samotné podstaty pracovněprávních vztahů. Další omezení použití ustanovení občanského zákoníku na

pracovněprávní vztahy vyplývá z § 4 zákoníku práce, protože nelze aplikovat ustanovení, která by byla v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou přitom normativně zakotveny v § 1a zákoníku práce. Navíc aplikaci některých ustanovení občanského zákoníku je výslovně vyloučeno i v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce.

Z dosud uvedeného je zřejmé a vyplývá to ostatně i z důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku, že nový občanský zákoník nemá ambice zasahovat do pracovního práva. Nicméně jednu výjimku přeci jenom nový občanský zákoník činí, a to je nová úprava svéprávnosti obsažená v § 35 občanského zákoníku, která od 1. 1. 2014 nahrazuje dosavadní úpravu této problematiky obsaženou v § 6 zákoníku práce v jeho znění platné do 31. 12. 2013. V této souvislosti si nemohu odpustit poznámku, že na rozdíl od autorů nového občanského zákoníku se domnívám, že právní úprava způsobilosti zaměstnanců k právům a povinnostem a k právním úkonům měla být ponechána nadále pro svoje specifika v oblasti pracovněprávní. Nepřesvědčují ani argumenty, že všechny statusové věci musí upravit nový občanský zákoník, protože právě naopak úlohou pracovního práva je upravovat specifika oproti obecné soukromoprávní úpravě. Nevidím tedy důvod, aby občanský zákoník tuto problematiku upravoval ve svém § 35 a obsahoval izolovaná pracovněprávní ustanovení, která zbytečně občanský zákoník zatěžují.

Nicméně diskuse nad tím, v jakém kodexu má být ten který institut upraven, není zdaleka tak podstatná jako věcný obsah těchto ustanovení. A tady právě celý § 35 ObčZ vzbuzuje celou řadu výrazných pochybností.

Předkladatel volí odlišnou úpravu, než je stávající pracovněprávní úprava, přitom jsem přesvědčen, že stávající úprava nečiní žádné problémy a nejsou důvody pro její změnu.

Nová úprava § 35 odst. 1 ObčZ je dle mého názoru nepraktická, neboť znemožňuje sjednání pracovněprávního vztahu osobou, která již dovršila 15 let a přitom neukončila povinnou školní docházku. Běžně se v praxi stává (a v tomto směru nebylo jakéhokoliv důvodu měnit právní úprav), že pokud osoba dovršila 1 let, uzavírá pracovněprávní vztah s tím, že jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky. Tím je dostatečně chráněn veřejnoprávní zájem na dokončení povinné školní docházky této osoby, ale na druhou stranu jí není báněno v tom, aby si např. v květnu či červnu před dokončením povinné školní docházky sjednala pracovněprávní vztah se dnem nástupu do práce na začátek července. Nová právní úprava takový postup bez zjevného důvodu znemožňuje.

Určité pochybnosti navíc vyvolává samotná dikce § 35 odst. 1 ObčZ „nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu“. To ustanovení výslovně zmiňuje pouze způsobilost k právnímu jednání zavazujícímu k výkonu závislé práce. Jsem přesvědčen, že pokud má takový nezletilý způsobilost uzavřít pracovněprávní vztah, musí nutně mít i způsobilost k dalším právním jednáním v pracovněprávních vztazích, včetně způsobilosti takový právní vztah vlastním jednáním rozvázat. Z logiky věci pak vyplývá, že dosažením 15ti let věku a ukončením povinné školní docházky nevzniká pouze způsobilost k právnímu jednání, ale i způsobilost k protiprávnímu jednání v oblasti pracovního práva, tj. deliktní způsobilost. Z uvedeného lze dovodit, že dovršením věku patnácti let a ukončení povinné školní docházky, vzniká nezletilému plná svéprávnost jako zaměstnanci v oblasti pracovního práva, byť nebude ve smyslu § 30ObčZ plně svéprávný pro celou oblast soukromého práva. Výjimka z jeho plné pracovněprávní svéprávnosti platí pouze, pokud tuto svéprávnost omezuje v dílčích věcech samo pracovní právo. Je tomu tak u dohody o odpovědnosti podle § 252 odst. 2 ZPr a u dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí podle § 255 odst 3, které smějí být uzavřeny nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18ti let věku.

Ještě závažnější a pro praxi nepředvídatelné důsledky může přinést § 35 odst. 2 ObčZ, jenž je zcela novou úpravou, která umožňuje zákonným zástupcům nezletilého mladšího 16 let rozvázat pracovní poměr za nezletilého. Pokud „nezletilým“ (což je i současná úprava) dáváme plnou způsobilost k právním úkonům v oblasti pracovního práva, nevidím důvod, aby zákonný zástupce takto drastickým způsobem zasahoval do smluvního vztahu dvou subjektů, tj. zaměstnavatele a zaměstnance. Domnívám se dokonce, že je v rozporu s principy soukromého práva, aby někdo třetí zasáhl do smluvního vztahu, který uzavřely dva jiné subjekty, a to dokonce tak razantním způsobem, že tento vztah proti jejich vůli zruší. I tehdy, pokud bychom připustili výjimečnost vazby zákonného zástupce na nezletilého, nelze odhlédnout od toho, že navrhovaným způsobem dochází právním úkonem zákonného zástupce k rušení práv třetích osob, tj. zaměstnavatelů. Nabízí se tak otázka, vůči komu bude zaměstnavatel uplatňovat nároky, které mu vzniknou v souvislosti s ukončením pracovního poměru, zda vůči zaměstnanci či zákonnému zástupci. Pomíjíme navíc skutečnost, že může dojít i k rozporu mezi zákonnými zástupci „nezletilého“ (navzájem i samotným „nezletilým“, např. v případě rozvodu rodičů apod. Novou úpravu považuji za neodůvodnitelný zásah do osobních a sociálních zájmů fyzické osoby, který je

dokonce v rozporu s moderními trendy směřujícími spíše ke snižování věkové hranice např. v oblasti trestní odpovědnosti či sexuálních otázek.

Shora uvedené ustanovení § 35 odst. 2 ObZ je pak provedeno ve zmiňované novele zákoníku práce č. 303/2013 Sb. (dále jen novela), a to v § 56a a v §77 odst. 5 a 6.

II. K CELKOVÉMU DOPADU NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU NA PRACOVNÍ PRÁVO

Výše jsem uvedl jediná ustanovení nového občanského zákoníku, která se přímo dotýká zákoníku práce či jej dokonce mění.

V ostatním směru je vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo spíše nepřímý, vyplývající ze skutečnosti, že občanský zákoník je jak shora uvedeno subsidiárně aplikovatelný na pracovněprávní vztahy. Je logické, že pokud se mění občanský zákoník, bude to mít i značný dopad i na oblast pracovněprávních vztahů, a to zejména platí pro obecnou část občanského zákoníku, která bezprostředně ovlivňuje obecnou část pracovního práva.

Na druhou stranu platí pro pracovní právo po 1. 1. 2014, že se nejedná o žádné razantní změny, když většina pracovního práva je novým občanským zákoníkem či novelou zákoníku práce více méně nedotčena. Považuji za potřebné zdůraznit, že převažující oblast zákoníku práce je změnami buď vůbec nedotčena nebo pouze v minimální míře. Platí to např. o pracovní době a době odpočinku, bezpečnosti a ochraně při práci, odměňování za práci a odměně za pracovní pohotovost, náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce, překážkách v práci, dovolené, péči o zaměstnance, náhradě škody, informování a projednávání, působnosti odborové organizace i radě zaměstnanců.

Můžeme v tomto směru dospět k závěru, že pro pracovní právo platí nepochybně po 1. 1. 2014 kontinuita právní úpravy. Troufám si navíc tvrdit, že kontinuita platí nejen v oblasti právní úpravy, což považuji za zcela jednoznačné, ale kontinuita bude platit i pro většinu judikatury. Pokud však jde o judikatury, bude třeba ovšem pečlivě zvažovat její použitelnost na pracovní úpravu i po 1. 1. 2014, zejména, ale nejen v takových otázkách jako je např. neplatnost právních jednání. Nicméně jsem přesvědčen, že většina dosavadní judikatury nám výrazně pomůže při aplikaci pracovního práva i po 1. 1. 2014.

III. KOSENTNOST A DISPOZITIVNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

Pro oblast soukromého práva, a tím i pro oblast individuálního a kolektivního pracovního práva má a musí mít jeho úprava, a to na rozdíl od práva veřejného, zásadně dispozitivní charakter. Nicméně u pracovního práva, vzhledem k jeho ochranné funkci vůči zaměstnanci jako „slabší“ straně, je tato zásada výrazně modifikována celou řadou kogentních norem. Z hlediska kogentnosti a dispozitivnosti se v zákoníku práce vyskytují dva typy právních norem:

- kogentní (imperativní, dominující) povahy, tj. nařizující (zakazující) určité chování bez možnosti účastníků se od této normy odchýlit;
- dispozitivní (povolující) povahy, tj. upravující určité chování pouze tehdy, pokud subjekty neprojeví odlišnou vůli.

V rámci kogentních norem ještě můžeme rozlišovat normy svou povahou relativně kogentní, jejichž použití v pracovním právu je poměrně časté. Norma relativně kogentní (částečně imperativní, dominující) umožňuje účastníkům se částečně odchýlit, ale pouze v jednom směru. V zákoníku práce se zpravidla jedná o normy, které obsahují maxima povinností, či naopak minima práv pro zaměstnance a promítá se v nich ochranná funkce pracovního práva. Typicky normou relativně kogentní je úprava stanovení délky pracovní doby (§ 79 odst. 1, 2), která upravuje maximální délku pracovní doby, kterou je zaměstnanec povinen strpět, nebo naopak úprava dob odpočinku (§90 – 92), která upravuje minimální nárok zaměstnance na odpočinek. Kogentní normy v pracovním právu zpravidla používané ve prospěch jedné, a to slabší strany (zaměstnance), jsou normy, které způsoby a prostředky vlastními soukromému právu (např. stanovením neplatnosti právního úkonu, výkladem *in favorem* slabší strany, zvýšením požadavků na poskytnutí informací, rozšířením vějíře práv, včetně rozšíření systému zákonných záruk, zpřísněním odpovědnosti za škodu) jsou zaměřeny na posilování slabší strany v pracovněprávních vztazích, tj. zaměstnance. Ze stupně právní závaznosti kogentních norem vyplývá, že jejich použití na pracovněprávní vztahy, které upravují, nelze svobodnou vůlí účastníků pracovněprávních vztahů ani platně nahradit jiným ujednáním, ani je vyloučit či je nějak omezit. Tyto normy se uplatňují nezávisle na vůli a rozhodování zaměstnavatelů a zaměstnanců. Pokud by se účastníci od těchto norem odchýlili, byly by jejich projevy vůle neplatné, popř. by byli postiženi jinými nepříznivými právními důsledky (sankcemi).

Otázka kogentnosti a dispozitivnosti právních norem je v historii i v současné době v pracovním právu zvlášť citlivá, a to především s ohledem na nejdůležitější základní zásadu pracovněprávních vztahů, kterou je zvláštní zákonná obrana postavení zaměstnance. Pracovní právo, přestože je součástí soukromého práva, používá kogentní (příp. relativně kogentní) normy nesrovnatelně častěji než je v soukromém právu běžné. Vyplývá to ze skutečnosti, že pracovní právo často omezuje smluvní vůli stran ve prospěch zaměstnance. Tento způsob právní úpravy je typický i pro právo Evropské unie. Implementace směrnic Evropské unie ve své podstatě v naprosté většině případů stanoví zavádění kogentních či relativně kogentních norem do pracovního zákonodárství jednotlivých členských států. Novela zákoníku práce vypustila obecnou úpravu vymezení kogentních a dispozitivních norem ze zákoníku práce a přenechala ji obecné úpravě nového občanského zákoníku. V zákoníku práce zůstala v § 4a odst. 3 pouze zvláštní úprava vztahující se na ustanovení, kterými se zapracovávají do našeho právního řádu předpisy EU.

Nový občanský zákoník řeší otázku dispozitivnosti právních norem ve svém §1 odst. 2. V tomto ustanovení je oproti dosavadní úpravě ještě více zdůvodněna zásada smluvní volnosti stran dikcí „nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona“. Současně se zde stanoví, že zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Dikce nezakazuje-li to zákon výslovně spolu s vypuštěním dosavadní dikce „nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“, vyvolává otázku, zda není třeba v pracovním právu určitým způsobem přehodnotit co je a co není kogentní normou. Na druhou stranu novela zákoníku práce doplnila do §1a upravujícího základní zásady pracovněprávních vztahů odst. 2. Z nově vloženého odstavce 2 pak vyplývá, že některé ze základních zásad pracovněprávních vztahů, mezi nimi i především zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Pokud vyjdeme ze základního předpokladu, že pracovní právo historicky vzniklo, aby právě chránilo postavení zaměstnance, a ostatně tento závěr platí i pro pracovní zákonodárství Evropské unie, pak můžeme celkem spolehlivě dojít k závěru, že nový občanský zákoník svým § 1 odst. 2 (i s přihlédnutím k dikci „zakázána jsou ustanovení porušující veřejný pořádek“) se spojení s nově vloženým §1a odst. 2 zákoníku práce, nás nenutí k novým úvahám o kogentnosti a dispozitivnosti ustanovení zákoníku práce. Jsem přesvědčen, že na dosavadních výkladech v tomto směru není třeba nic měnit a jsou platné i po 1. 1. 2014.

Jiná je ovšem otázka absolutní a relativní neplatnosti právních jednání v pracovním právu po 1. 1. 2014, pokud tímto jednáním dojde k porušení kogentní normy. Případ absolutní neplatnosti upravuje nový občanský zákoník ve svém §588. Podle tohoto ustanovení soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Z toho je zřejmé, že pokud vložení §1a odst. 2 zákoník práce, prohlásil u třech základních zásad pracovněprávních vztahů, že vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, pak se pravděpodobně budeme s absolutní neplatností právních jednání setkávat v pracovním právu daleko častěji než v ostatním soukromém právu. Otázkou je pak pro judikatury jaké jednání bude pokládat, i s přihlédnutím k vybraným základním zásadám ze „zjevně“ narušující veřejný pořádek.

NĚKOLIK POZNÁMEK K UST. § 2401 Odst. 1 NOZ A JEHO POUŽITELNOSTI V INDIVIDUÁLNÍM PRACOVNÍM PRÁVU

A FEW REMARKS TO SECTION 2401 PAR. 1 OF THE NEW CIVIL CODE AND ITS APPLICABILITY IN THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT LAW

Martin Štefko*⁸

ANNOTATION

This article deals with the relationship between continental Civil Law and Labour Law. We can understand Individual and Collective Labour Law as an attempt to improve negative impacts caused by both the employee's and the employer's free will.⁹ Because wise men know that the contractual freedom is a power belonging to the stronger party.¹⁰ The subsidiary applicability of general Civil Law to Individual Labour Law remains a historically well-proven¹¹ method.

The general private law fulfills the function of a certain legal basis, to which addressees of legal norms can refer to in the case of unclarity or a gap within a specific law. But this is not the only supportive functioning of the general law, since, via its spirit, this law also strengthens democracy and flexibility of Labour Law and sometimes also, surprisingly enough, its protective function.¹²

* **JUDr. Martin Štefko, Ph.D.** působí jako odborný asistent na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.

⁸ Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře udělené Grantovou agenturou ČR v rámci standardního projektu Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích (identifikační kód 13-33780S).

⁹ Hácha, E.: Pracovní právo, in Slovník veřejného práva československého, sv. III, Eurolex Bohemia, p. 426.

¹⁰ See also for comparison: Bejček, J.: Existuje smluvní svoboda? (Is there actually a contracting freedom), Právník, 1998, č. 12, p. 1024.

¹¹ As proven by the Austrian Civil Code „ABGB“, General Civil Code (adopted ABGB after 1918 in Czechoslovakia), Act No. 244/1922 Sb. z. a n., the Civil Code of 1950 and also the current Civil Code of 1964 for a short time in 1964 and 1965 and from 2008 onwards. Viz Švestka, J. a kol.: Občanský zákoník, (Civil Code), I., 2. vyd., str. 42.

¹² See also for comparison: nález II. ÚS 531/06 (Constitutional Court finding). Tento proces je ovšem usnadněn socializací soukromého práva (Yet this process is simplified by the socialisation of private law). See also: Rehbindler, M.: Schweizerisches Arbeitsrecht (Swiss Labour Law), 14. přepr. vyd., Bern, Stämpfli, 1999, str. 21.

I. ÚVOD

Konstituování pracovního práva jako samostatného právního odvětví nikdy neznamenalo jeho úplnou izolaci od ostatních odvětví práva. Pracovní právo si zachovalo vždy velmi úzký vztah k právu občanskému.¹³ Důvodů je hned několik. Normy pracovního práva vznikaly stupňovitě a příležitostně v podstatě jako řetěz korektur škodlivých důsledků svobodné smlouvy pracovní.¹⁴ Vzhledem ke specifickému vývoji pracovního práva po roce 1948, kdy postupně došlo z ideologických důvodů k oddělení pracovněprávní úpravy z práva občanského,¹⁵ byla řada institutů pracovního práva ustavena na podkladě či přímo dle podoby institutů občanského práva.¹⁶

Za jeden z pozůstatků mateřského postavení občanského práva vůči právu pracovnímu je považována též subsidiární působnost občanského práva v právu pracovním.¹⁷ k té se nový občanský zákoník¹⁸ (NOZ) vyjadřuje v celé řadě ustanovení. Cílem tohoto příspěvku je však pouze dílčí analýza ust. § 2401 odst. 1 NOZ, ustanovení, které by mohlo do vztahu subsidiarity obecného občanského práva k individuálnímu právu pracovnímu zasáhnout zvlášť intenzivně.

II. PRINCIP SUBSIDIARITY OBČANSKÉHO PRÁVA OBECNĚ

Jak potvrzuje zvláštní část důvodové zprávy, NOZ nemá ambici zasahovat do pracovního práva, a proto ponechává úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, jakož i úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, jako dosud, speciální zákonné úpravě. Zakotvením § 2401 odst. 1 NOZ se chce vyjádřit, že pracovní smlouva (a stejně tak i jiné smlouvy zakládající mezi stranami závazek k výkonu závislé práce) jsou institutem soukromého práva. ZP je pak zákonem zvláštním, který vymezí předmět své

¹³ Srov. Krčmář, J.: Pracovní smlouva, in Slovník veřejného práva československého, sv. III, Eurolex Bohemia, str. 442.

¹⁴ Hácha, E.: Pracovní právo, in Slovník veřejného práva československého, sv. III, Eurolex Bohemia, str. 426.

¹⁵ Viktor Knapp v této souvislosti hovoří o separaci, resp. secesi pracovního práva z práva občanského – viz Knapp, V.: Velké právní systémy (Úvod do srovnávací právní vědy), Praha, C. H. Beck, 1996, str. 147.

¹⁶ Srov. Zieliński, T.: Prawo pracy, Zarys systemu, Cześć I. Ogólna, Państwowe wydawnictwo naukowe, Warszawa 1986, Kraków, str. 140 či Florek, L. a kol.: Kodeks Pracy, komentarz, 4. vyd., DOM WYDAWNICZY ABC, 2005, str. 1412 (autor oddílu A. Kijowski).

¹⁷ Viz Zieliński, T.: Prawo pracy, Zarys systemu, Cześć I. Ogólna, str. 141.

¹⁸ Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník.

úpravy, a tím i rozsah aplikace NOZ, který vůči němu bude plnit funkci zákona obecného.¹⁹ Uplatňuje se proto tradiční metoda subsidiarity.²⁰

Tato subsidiární či podpůrná působnost znamená, že všude tam, kde některou speciální soukromoprávní (ať osobní či majetkovou) otázku spadající do pracovního práva neřeší speciální pracovněprávní předpis, použije se podpůrně k jejímu řešení (tj. subsidiárně platí) obecný předpis práva občanského.²¹ K subsidiární aplikaci dochází v případě, kdy speciální předpis záměrně určitou otázku neřeší, stejně jako v případě tzv. nezamýšlených mezer ve speciální právní úpravě. Obecnost občanského práva se ve vztahu ke speciálním soukromoprávním odvětvím dále projevuje tím, že jestliže nějaké ustanovení soukromoprávního předpisu vyvolává pochybnost, kterou je třeba odstranit výkladem, lze k jeho výkladu použít podobného ustanovení NOZ.²²

III. SPECIÁLNÍ ÚPRAVA V ZÁKONÍKU PRÁCE

Speciální (pracovněprávní) úprava je obsažena především v § 1a, 4, 144a a 346d zákoníku práce (ZP). Z této speciální úpravy vyplývá, že se NOZ a další obecné předpisy občanského práva použijí při splnění následujících podmínek:

(a) jedná se o pracovněprávní vztah (je dána působnost individuálního či kolektivního pracovního práva, nikoliv pouze ZP),

(b) případ (skutková podstata) není upraven ani v ZP, ani v jiných pracovněprávních předpisech. Jedná se tedy o mezeru v právu ve smyslu platného práva (*de lege lata*);²³

(c) nejedná se o situaci, kdy zákonodárce cíleně neupravil danou skutkovou podstatu (dílní úprava),²⁴ protože očekává, že k této úpravě při aplikaci přistoupí jiná ustanovení

¹⁹ K tomu např. Eliáš, K.; Zuklínová, M.: *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001, str. 131.

²⁰ Viz ELIÁŠ, K. a kol.: *Občanský zákoník*, sv. 1, Velký akademický komentář, Praha: Linde, 2008, str. 41.

²¹ Viz Knappová, M. Švestka, J. a kol.: *Občanské právo hmotné, díl I., třetí aktualizované a doplněné vydání*, ASPI, 2002, str. 51.

²² Viz KNAPP, V.; KNAPPOVÁ, M.: in *Občanské právo hmotné*, I. sv., díl první, Praha: Kodex, 1997, str. 51.

²³ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.9.2007, sp. zn. 21 Cdo 3177/2006.

²⁴ Příkladem může být absence úpravy z důvodu snahy nezhoršit postavení zaměstnance. K tomu srov. podnětnou judikaturu Nejvyššího soudu o zákazu analogie (dnes subsidiarity) občanskoprávní úpravy sp. zn. 21 Cdo 486/2000, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003 nebo sp. zn. 33 Cdo 3592/2008.

pracovněprávních předpisů či mezera bude vyplněna analogickým použitím jiného ustanovení pracovněprávního předpisu,²⁵

(d) nejedná se o úpravu, kde zákonodárce výslovně aplikaci obecného občanského práva zakázal,

(e) případ (skutkovou podstatu) je možno řešit s použitím normy obecného občanského práva,

(f) použitelná norma obecného občanského práva není v rozporu se základními zásadami pracovního práva (§ 4 ZP stanoví, že se „vždy“ řídí těmito zásadami, což je však vzhledem k povaze základních zásad zavádějící, viz dále),²⁶

(g) takové řešení je nutné pro naplnění smyslu pracovněprávního vztahu, pro řádné fungování tohoto vztahu,²⁷

(h) norma občanského práva musí být aplikována se zřetelem ke specifickým pracovního práva. V důsledku přizpůsobování tak může dojít též k jejímu rozšíření či zúžení.

Aplikaci normy obecného občanského práva nelze odůvodnit pouze z hlediska efektivity či účelnosti, poukazem na kvalitnější úpravu v NOZ.²⁸ Subsidiární použití NOZ na rozdíl od delegačního principu umožňuje aplikaci NOZ ve všech souvislostech a bez vytržení jednotlivých ustanovení jako tomu bylo u principu delegace.

1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Obecné občanské právo podpůrně přistupuje k úpravě právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto vztahy ZP v ust. § 1 písm. a) označuje za vztahy pracovněprávní. Za pracovněprávní vztahy se dle ust. § 1 písm. b) ZP považují též právní vztahy kolektivní povahy, pokud souvisí s výkonem závislé práce. ZP a další pracovněprávní předpisy upravují však též některé právní vztahy, jejichž předmětem

²⁵ BURY, B.: *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów księgi III Kodeksu cywilnego*, in Monitor PrawaPracy 2007, č. 5, str. 2. K zákazu analogie při doručování zaměstnancem srov. rozhodnutí Nejvyššího soud sp. zn. 21 Cdo 563/2005.

²⁶ Ty jsou jednak normativně zakotveny, jednak naukou či judikaturou z pracovněprávní úpravy dovozeny. GALVAS, M; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*, . Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 18.

²⁷ Viz NYCZ, T. M.: *Kodeks pracy a Kodeks cywilny (przyczynek do dyskusji)*, publikovaný na http://www.prawo-pracy.pl/Kodeks_pracy_a_Kodeks_cywilny-a-208.html (Cit.: 3. 2. 2009). Aplikace občanského zákoníku tak musí vést k dosažení koncepčně lepšího řešení než jeho neaplikace.

²⁸ Viz LISZCZ, T.: *Prawo pracy*, 5. vyd., Warszawa: LexisNexis, 2008, str. 42.

není výkon závislé práce, avšak s jejím výkonem úzce či vzdáleně souvisí. Takto se jedná, jak explicitně ZP stanoví v ust. § 1 písm. d), o právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů. Novelizace ZP provedená zákonem č. 365/2011 Sb.²⁹ dále do ust. § 1 doplnila písmeno e) a za související označila též právní vztah, jehož obsahem jsou práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a některé sankce za jeho porušení.³⁰ Dalším příkladem tzv. souvisejících pracovněprávních vztahů jsou odpovědnostní vztahy či právní vztahy vznikající mezi zaměstnavatelem a jinými osobami např. pro smrt zaměstnance. Ne všechny tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávní. Tak Krajský soud v Českých Budějovicích za vztah občanskoprávní upravený v ZP označil vztah mezi zaměstnavatelem a tím, kdo poškozenému odpovídá za způsobenou škodu podle platného a účinného občanského zákoníku.³¹ Klíčové kritérium doplňuje judikatura, když pro zachování pracovněprávní povahy vyžaduje úzký věcný (vnitřní účelový), časový a místní vztah k výkonu závislé práce, tedy k plnění pracovních úkolů, resp. přímou souvislost s ním.³²

2. SOUKROMOPRÁVNÍ I VEŘEJNOPRÁVNÍ

Tím se dostáváme k další aplikační otázce spojené se subsidiaritou obecného občanského práva. Podpurná působnost obecného občanského práva se uplatní pouze při řešení soukromoprávních otázek. Identifikace norem soukromého a veřejného práva je sama o sobě velkou otázkou právní teorie, k jejímuž zodpovězení byly postupně vypracovány především teorie zájmová, subordinační a organická. Dle teorie posledně jmenované mají veřejnoprávní povahu právní vztahy a je regulující právní normy, v nichž jedním z právních subjektů je orgán veřejné moci. V pracovním právu jako orgán veřejné moci vystupují především různé kontrolní orgány v rámci výkonu správního dozoru a dále pak Úřad práce České republiky při plnění úkolů v rámci aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. V prvním případě se jedná především o inspekci práce (jejíž působnost je vymezena zákonem o inspekci práce a zákonem o zaměstnanosti), Úřad práce (právní úprava je obsažena v zákoně o zaměstnanosti), odborovou organizaci (které ZP přiznává právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), v neposlední

²⁹ Zákon č. 365/2011 Sb. kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

³⁰ Tisk č. 411, bod 2 PS PČR.

³¹ Rozhodnutí sp. zn. 5 Co 572/95.

³² Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2204/2011, 21 Cdo 615/2001 a další.

řadě o zaměstnavatele kontrolující dodržování vycházkového režimu u dočasně práce neschopného zaměstnance (právní úprava je opět obsažena v ZP a zčásti též v zákoně o nemocenském pojištění). Kontrolní působnost pro řadu dalších dozorových orgánů je upravena ve speciálních předpisech, které již obvykle nejsou považovány za pracovněprávní. Politiku zaměstnanosti upravuje zákon o zaměstnanosti a předpisy jej provádějící.

Teorie organická nám však nepomůže u některých pracovněprávních norem nebo předpisů, zejména tzv. ochranného práva, které zjevně byly uzákoněny ve veřejném zájmu (ust. § 1a odst. 2 v redakci zákona č. 303/2013 Sb.) a jsou převážně kogentní povahy vylučující či podstatně omezující smluvní autonomii. Jedná se např. o úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (obsažené v ZP i zvláštním zákoně č. 309/2006 Sb.), úpravu zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých nebo některé instituty pracovní doby a doby odpočinku (upraveno převážně v ZP a prováděcích předpisech). Též oprávnění zaměstnavatele jednostranně určovat podmínky výkonu práce, včetně mzdových podmínek, je některými autory klasifikováno jako spíše odpovídající veřejnoprávní metodě regulace.³³

U těchto norem či právních institutů lze oprávněně pochybovat o jejich soukromoprávní povaze. Ve vztahu k právní úpravě obsažené v ZP přinesla řešení již novelizace ZP (zákon č. 365/2011 Sb.), která vedle toho, že vyhověla názorům upřednostňujícím řešení přímo v ZP,³⁴ výslovně stanoví: „...nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem...“ NOZ tak je povolán k podpůrné aplikaci vždy, nelze-li danou otázku řešit za pomoci ZP, a to bez zřetele na případnou klasifikaci dané úpravy jako zcela či převážně veřejnoprávní. Platný a účinný občanský zákoník i NOZ se použijí podpůrně ve všech případech, kdy je též dána subsidiární působnost ZP (k jinému předpisu) či se ZP použije na základě delegace, ať již se jedná o soukromoprávní či veřejnoprávní předpis. Na rozsahu podpůrné působnosti NOZ vůči veřejnoprávním částem úpravy v ZP nemění nic ani ust. § 1 odst. 1 NOZ, kde se stanoví, že uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného.

³³ STRÁNSKÝ, J.: *Uplatnění soukromoprávních zásad v pracovněprávních vztazích*, in *Principy a zásady v právu, teorie a praxe, Olomoucké debaty mladých právníků*, Olomouc: Leges, 2010, str. 216.

³⁴ *K návrhu slovenského občianskeho zákonníka*, V. Lubyho právnické dni, Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 1998, str. 52.

IV. VYLOUČENÍ PODPŮRNÉ PŮSOBNOSTI OBECNÉHO OBČANSKÉHO PRÁVA

Podpůrná aplikace obecného občanského práva může být vyloučena výslovně nebo implicitně odlišnou úpravou v ZP či jiném pracovněprávním předpise. Příkladem výslovného zákazu do 31. 12. 2011 byl zákaz aplikovat inominátní smlouvu v § 23 odst. 3 ZP, které stanovilo, že kolektivní smlouvu není možné nahrazovat smlouvou podle ust. § 51 občanského zákoníku 1964. V původní redakci ZP se jednalo o případ negativní delegace. Tento zákaz byl zopakován pro písemnou dohodu mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem vymezující vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, pro účely překročení ochrany proti prodlužování pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 4 ZP).³⁵ Ani od 1. 1. 2012 se právní úprava příliš nezměnila. Novelizace ZP do ustanovení § 28 vložila zákaz nahrazovat kolektivní smlouvu zvláště neupravenou smlouvou. Tento zákaz pak zachovala též novela ZP provedená zákonem č. 303/2013 Sb. Obava z nepojmenovaných smluv v pracovním právu je jistě pochopitelná, na druhou stranu tato úprava ke škodě věci podstatně omezuje kolektivní vyjednávání v jeho nejširší podobě. Úřady zaměstnavatelů nepůsobí odborové organizace, zaměstnanci a jejich neformální zástupci však přesto chtějí projevit společnou vůli a se zaměstnavatelem sjednat úpravu určitých zaměstnaneckých benefitů a pracovních podmínek. I když založení odborové organizace je neformální a velmi jednoduché, není důvod, proč neumožnit více zaměstnancům v rámci jejich smluvní autonomie (nikoliv však jménem nesdružených zaměstnanců) se platně zavázat. Zákonnou úpravou výlučného práva pouze odborové organizace uzavřít za zaměstnance kolektivní smlouvu (§ 22 ZP) a zákazem inominátních smluv v kolektivním právu je však takové smlouvě odepřena její právní závaznost. K srov. ust. § 27 odst. 2 ZP v redakci zákona č. 303/2013, která nedodržení formy stíhá zdánlivostí takového jednání.

Novelizace ZP provedená zákonem č. 365/2011 Sb. přinesla od 1. 1. 2012 v § 4a odst. 1 úpravu vyloučení subsidiárního použití 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. Dále bylo v § 4a odst. 2 ZP zakotveno, že smluvní pokuta smí být dohodnuta

³⁵ Dále bylo v ustanovení § 18 ZP stanoveno, že smlouva podle § 51 občanského zákoníku nesmí odporovat obsahu nebo účelu ZP.

jen tehdy, stanoví-li to ZP. Důvodová zpráva uvádí jako důvod vyloučení těchto institutů přílišné uplatnění individuální autonomie vůle za současného oslabení ochrany slabší strany nebo skutečnost, že dochází k ingerenci třetích osob do pracovněprávního vztahu.³⁶

Ač zákon č. 303/2013 Sb. ust. § 4a ZP opět (!) přeformuloval, ideový základ zůstává nezměněn (srov. především ust. § 114a a 346d ZP), byť k dílčím posunům došlo. Nově již nebude např. obecně vyloučena smlouva ve prospěch třetí osoby (s výjimkou ovšem uzavření smlouvy s třetí osobou, která by měla mít práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele), což má význam pro kolektivní právo a kolektivní smlouva proto již nebude oddělena od zvláštní části NOZ. Pokud se jedná o vyloučení obecné úpravy vymíněného odstoupení od smlouvy a smlouvy s přesnou dobou plnění, pak i nadále bude aplikaci těchto institutů bránit jednak speciální úprava odstoupení v individuálním i kolektivním pracovním právu (ust. § 28 odst. 3 a § 34 odst. 4 ZP), jednak úprava pracovního poměru na dobu určitou. Využití retenčního (zadržovacího) práva bude vyloučeno pro zaměstnance i zaměstnavatele nadále v ust. § 346d ZP, limitace případů ujednání smluvní pokuty v ust. § 346d odst. 7 ZP a zákaz ujednání solidárního postavení v ust. § 346d ZP. Zákaz postoupení pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu zůstává zachován (§ 346d odst. 4), je však dále rozpracován do zákazu postoupení práva na mzdu, plat a odměnu z dohody (§ 144a odst. 1 ZP), zákazu postoupení pracovní smlouvy, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti (ust. § 346d odst. 4 ZP).

ZP dále např. v ust. § 28 v redakci do 31. 12. 2011 stanovil, že pro kolektivní smlouvu se nepoužije úprava konvalidace neplatného právního úkonu a konverze zastřenému právního úkonu v § 41a, § 42a (odporovatelnost), § 43a (návrh na uzavření smlouvy), § 43b (zánik návrhu), § 43c (přijetí návrhu), § 44 (okamžik uzavření smlouvy) a § 49 OZ 1964 (tíseň). Předkladatel v návrhu ZP ovšem takto široké vyloučení institutů OZ 1964 (opět formou negativní delegace)³⁷ původně nenavrhoval. Novela ZP s účinností od 1. 1. 2012 nahradila dosavadní znění § 23 odst. 3 a § 28 tímto novým zněním § 28 ZP: *Kolektivní smlouvu je zakázáno nahrazovat zvláště neupravenou smlouvou; dále je zakázáno pro kolektivní smlouvu použít úpravu OZ o zastřeném právním úkonu, o*

³⁶ Tisk 411 PS PČR, důvodová zpráva, zvláštní část bod 7. Totéž ve zvláštní části důvodové zprávy K části šedesáté páté - změna zákoníku práce, tisk Novela z. v souv. s přijetím rekonstrukce soukromého práva – EU, tisk 930 PS P ČR 2013, str. 309 a násled.

³⁷ V důvodové zprávě není k tomuto bodu obsaženo žádné zdůvodnění, byť bylo navrhováno vyloučit aplikaci dvou ustanovení občanského zákoníku. V původní redakci znělo ust. § 28 návrhu ZP takto: „Pro kolektivní smlouvu se nepoužije § 41a a § 42a občanského zákoníku.“ Tisk 1153 PS PČR, IV. volební období 2005.

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. Oproti dosavadní úpravě bylo patrné částečné rozšíření zákazu užít pro kolektivní smlouvu podpůrně úpravu v OZ (vyloučení možnosti sjednat odstoupení od kolektivní smlouvy) a částečné zúžení tohoto zákazu (umožnění konverze). Též novela ZP provedená zákonem č. 303/2013 Sb. má ambice do třetice přeformulovat text ust. § 28 ZP. Zákonodárce tentokrát vylučuje subsidiární působnost inominátní smlouvy, reaktivní neúčinnost kolektivní smlouvy a odstoupení od kolektivní smlouvy. Od další ingerence do procesu vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy bylo upuštěno, což lze pozitivně kvitovat, neboť proces kolektivního vyjednávání (jak je upraven z části v ZP, z větší části v zákoně o kolektivním vyjednávání) není natolik podrobný, aby postihl všechny v praxi nastávající případy. I když kolektivní smlouva zavazuje též zaměstnance, kteří nejsou členy příslušné odborové organizace (smluvní strany), či v rámci kolektivního vyjednávání jsou dovoleny stávka či výluka, intenzivní nátlakové prostředky, nelze těmito argumenty odůvodnit úplné vyloučení podpůrné působnosti obecných zásad pro sjednávání smluv obsažených v NOZ. Pokud někteří autoři dovozují, že cílem zákonodárce je z důvodu právní jistoty ochránit v procesu sjednávání kolektivní smlouvy zásadu neformálnosti jednání (tj. absence formálních pravidel upravujících jinak sjednávání smluv v právu),³⁸ pak opak je pravdou. Mezerovitá pracovněprávní úprava sjednávání kolektivních smluv ohrožuje především zájmy zaměstnanců, jež by měla chránit.

Pokud se jedná o případy výslovné úpravy, která svou existencí vylučuje aplikaci odchylné úpravy občanskoprávní, lze poukázat na výslovnou úpravu písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru v ust. § 49 ZP, která mimo jiné brání návratu k judikатурní praxi živnostenských soudů.³⁹ Ty např. judikovaly existenci úmluvy o zrušení služebního poměru též tehdy, pokud zaměstnanec mlčel k výpovědi, ač byl vyzván, aby se

³⁸ Tak HORECKÝ, J.: *Vybrané zásady a principy v právu kolektivního vyjednávání*, in *Principy a zásady v právu, teorie a praxe, Olomoucké debaty mladých právníků*, Olomouc: Leges 2010, str. 228.

³⁹ Ty byly upraveny ještě za Rakouska-Uherska zákonem z 14. května 1869 č. 63 ř.z. Novela živnostenského řádu z roku 1883 přinesla v ust. § 87 a 87a úpravu smírčích soudů. Ty bylo možno zřídit k rozhodování sporů z pracovního, učebního nebo mezdního poměru mezi zaměstnavateli nepříslušejícími ke společenstvu a jejich pomocníky, pokud to na základě žádosti většího počtu zaměstnavatelů a zaměstnanců povolil zemský politický úřad. Tato úprava byla nahrazena od 1. července 1898 zákonem o zavedení živnostenských soudů a o soudnictví ve sporech z živnostenského poměru pracovního, učebního a mezdního z 27. listopadu 1896 č. 218 ř.z. Touto zásadní reformou působnosti živnostenských soudů došlo k jejímu rozšíření na všechny pomocníky, živnostenské a obchodní učené a železniční a paroplavební zřízení.

o ní vyjádřil.⁴⁰ Dalším příkladem je dílčí úprava bezdůvodného obohacení. Jedná se konkrétně o dvě pravidla. Dle ust. § 331 ZP je povinnost zaměstnance vrátit neprávem přijaté částky od zaměstnavatele podmíněna tím, že zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. Ač tedy dle ust. § 2991 OZ je povinen ten, kdo se na úkor jiného bezdůvodně bez spravedlivého důvodu obohatí, obohacení vydat, v případě zaměstnance je tato úprava modifikována. Výslovná úprava v ZP ukládá zaměstnanci vydat obohacení spočívající v obdržení částek nesprávně určených nebo omylem vyplacených pouze tehdy, pokud o svém obohacení věděl či jej musel s přihlédnutím k okolnostem předpokládat. Zaměstnanec je povinen tyto částky vrátit do tří let od jejich výplaty. Související pravidlo je obsaženo v ust. § 18 odst. 2 druhá věta ZP, resp. ust. § 19 odst. 3 ZP ve znění od 1.1.2014. Neplatnost právního úkonu/jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

V. PODPŮRNÁ A DELEGOVANÁ PŮSOBNOST ZP

Vztah pracovního práva k právu občanskému se nevyčerpává pouze vztahem obecného občanského práva a zvláštního práva pracovního. Především je nutno konstatovat, že pracovní právo je vnitřně členité a různé pracovněprávní předpisy spolu úzce souvisejí. ZP je ve vztahu k určitým (speciálním) předpisům v postavení obecného zákona. Při řešení těchto skutkových podstat je pak z povahy věci nejprve nutno použít (pracovněprávní) předpis speciální, a následně aplikovat obecnější úpravu v ZP či případně ještě obecnější úpravu v obecném občanském právu. Příkladem je zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání (ust. § 32), zákon o pedagogických pracovnících,⁴¹ zákon o veřejných výzkumných institucích,⁴² zákon o úřednících územních samosprávných celků⁴³ (ust. § 1 odst. 2),⁴⁴ zákon o námořní plavbě (ust. § 68),⁴⁵ zákon o probační a mediační službě (§ 6 odst. 1),⁴⁶ zákon o advokacii (§ 15a odst. 2),⁴⁷ zákon o soudech a soudcích (hned na čtyřech

⁴⁰ KUNC, P.: *Zrušení pracovní smlouvy výpovědí*, in Pracovní právo, 1933, č. 8, str. 101.

⁴¹ Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném znění.

⁴² Zákon č. 341/2005 Sb. o veřejných výzkumných institucích, v platném znění.

⁴³ Zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, v platném znění.

⁴⁴ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.1.2009, sp. zn. 21 Cdo 3695/2007.

⁴⁵ Zákon č. 61/2000 Sb. o námořní plavbě.

⁴⁶ Zákon č. 257/2000 Sb. o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č.

místech, v § 16 odst. 1, § 36a odst. 1, § 84 odst. 4 a § 112 odst. 3),⁴⁸ zákon o státním zastupitelství (opět na více místech § 18 odst. 6, § 32a odst. 6 a § 33 odst. 9)⁴⁹ nebo zákon o Veřejném ochránci práv (§ 25 odst. 4 a § 27).⁵⁰

Vedle subsidiarity je v některých případech ZP delegován jiným zákonem k aplikaci na vztahy upravené v tomto zvláštním předpise. Tak činí například § 12 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákon o vysokých školách (§ 62 odst. 2), zákon o Českém rozhlasu⁵¹ (v § 9 odst. 3), školský zákon⁵² (§ 65 odst. 3 a § 122). Delegation se může týkat též jiných pracovněprávních předpisů (§ 228 zákona o příslušnicích bezpečnostních sborů)⁵³ nebo i předchozího zákoníku práce (srov. ust. § 365 ZP).

VI. ZÁVĚREM

Je-li individuální a kolektivní pracovní právo řetězem korektur škodlivých důsledků svobodné vůle zaměstnance a zaměstnavatele⁵⁴ a protože obvykle smluvní svoboda je zbrání silnějšího,⁵⁵ pak nejvhodnější formou úpravy vztahu individuálního a kolektivního pracovního práva k právu občanskému je podpůrná působnost obecného občanského práva. Subsidiární působnost obecného soukromého práva zůstává historicky ověřenou⁵⁶ metodou. Obecné soukromé právo zde plní funkci jakéhosi právního základu, kam se mohou adresáti právních norem v případech nejasností či mezer v právu zvláštním obrátit. Podpůrné působení obecného práva se však nevyčerpává pouze tímto způsobem, ale též svým

65/1965 Sb., ZP, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě), v platném znění.

⁴⁷ Zákon č. 85/1996 Sb. o advokacii, v platném znění.

⁴⁸ Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), v platném znění.

⁴⁹ Zákon č. 283/1993 Sb. o státním zastupitelství, v platném znění.

⁵⁰ Zákon č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv.

⁵¹ Zákon ČNR č. 484/1991 Sb. o Českém rozhlasu, v platném znění.

⁵² Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném znění.

⁵³ Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

⁵⁴ Hácha, E.: Pracovní právo, str. 426.

⁵⁵ Srov. Bejček, J.: Existuje smluvní svoboda? Právník, 1998, č. 12, str. 1024.

⁵⁶ Tak ABGB, OÖZ, zákon č. 244/1922 Sb. z. a n., střední občanský zákoník a po krátkou dobu v počátku a od roku 2008 též platný občanský zákoník z 1964. Viz Švestka, J. a kol.: Občanský zákoník I., 2. vyd., str. 42.

duchem posiluje demokratičnost, pružnost (flexibilitu) pracovního práva a někdy kupodivu též jeho ochrannou funkci.⁵⁷

Otázka tedy nezní, zda princip subsidiarity ano či ne, ale v jakém rozsahu. Neboť nic není černobílé a lze doložit případy, z minulosti i současnosti, kdy přes subsidiární působnost občanského zákoníku (občanského práva) nebylo možno uspokojivě řešit potřeby hospodářského života. Příkladem jsou učební smlouvy v továrních podnicích. Za situace, kdy speciální úprava sice existovala (pro živnostenské podniky), nebylo ji však možno analogicky aplikovat na tovární podniky, vládla v této oblasti naprostá anarchie.⁵⁸ Názorným příkladem toho, jak účinky speciálního zákona mohou být zmařeny uplatněním nevhodných principů obecného práva, zase může být prvorepubliková judikatura ve věci možnosti konkludentně či dokonce mlčky sjednat odměnu za práci přesčas.⁵⁹ Konkrétně se jednalo o zásadu poctivého obchodního styku zakotvenou v OoZ, kterou Nejvyšší soud vyložil v tom smyslu, že ujednání o mzdě lze učinit též mlčky (nesouhlasil-li zaměstnanec s výší mzdy, musel učinit tuto námitku ihned při výplatě mzdy).⁶⁰ Rozvedením této judikatury byl např. rozsudek okresního soudu v Kolíně ze dne 14. ledna 1931, č.j. C II 627/30-10, který nejen připustil na základě mlčky uzavřené dohody smluvních stran paušalizaci odměny za práci přesčas, ale též akceptoval nahrazení dovolené placením sociálních příspěvků ze strany zaměstnavatele.

Ust. § 2401 NOZ je současným legislativním kompromisem a jako takové nemůže uspokojivě řešit všechny aplikační problémy, které jsou nutně s podpůrnou působností NOZ v pracovněprávních vztazích spojeny. Lze především předpokládat, že stejně jako v případě ust. § 153 třetí dílčí novely⁶¹ ABGB má i ust. § 2401 NOZ subsidiární povahu a platí pouze v případě, že ve zvláštním předpise není vztah k NOZ upraven jinak.⁶²

Touto zvláštní úpravou je úprava v ZP, která povolává k úpravě NOZ a další obecné předpisy občanského práva, za podmínky, že se jedná o pracovněprávní vztah a případ (skutková podstata) není upraven ani v ZP, ani v jiných pracovněprávních předpisech a

⁵⁷ Srov. nález II. ÚS 531/06. Tento proces je ovšem usnadněn socializací soukromého práva. Srov. Rehbinder, M.: *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 14. přepr. vyd., Bern, Stämpfli, 1999, str. 21.

⁵⁸ Viz Ballenberger, K.: *pojem smlouvy učební, volontérské a praktikantské*, str. 7.

⁵⁹ Srov. Levý, P.: *Mlčky učiněná úmluva o náhradě za práci přes čas*, str. 35.

⁶⁰ Srov. rozhodnutí Vážný obč. 7576, 7577, 7901, 8561 a 8818.

⁶¹ Cís. nař. z 19. března 1916, č. 69 ř. z.

⁶² Viz KRČMÁŘ, J.: *Pracovní smlouva in Slovník veřejného práva československého*, sv. III, Praha: Eurolex Bohemia, 2000, str. 442.

přítom jej lze řešit řádně a se zřetelem ke specifickým pracovního práva s použitím normy obecného občanského práva. Nesmí se současně jednat se o situaci, kdy zákonodárce cíleně neupravil danou skutkovou podstatu (dílčí úprava), ani se nejedná o úpravu, kde zákonodárce výslovně aplikaci obecného občanského práva zakázal. Použitelná norma obecného občanského práva především nesmí být v rozporu se základními zásadami pracovního práva.

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE A NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK

LABOR CODE NOVEL AND THE NEW CIVIL CODE

Jarmila Pavlátová *

ANNOTATION

In a relatively short term before the effective date of the new Civil Code, the supporting laws were accepted that bring with them a certain level of possibility of creating uncertainties as to their practical application. While the basic definition of relationship between the Labor Code and the Civil Code might appear unchanged, in the context of the new Civil Code it is necessary to redefine the status of the labor-law relationships as a special type of contractual relationships created during the performance of dependent work, as, in comparison to the Labor Code, the regulation of obligations in the new Civil Code is broader and more general in nature. The author of this article deals with the questions of the degree of effect the recodification of the private law will have on the labor-law relationships, particularly in relation to the regulation of the dependent work as a contractual relationship considerably deviating from the framework of the contractual relationships of the civil-law nature; as well as the questions of the current interpretation of the subsidiary use of the Civil Code with the accent on the default principles of the Labor Code.

I. ÚVODNÍ POZNÁMKA

Očekávaná účinnost k 1. 1. 2014 nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb., dále jen „NOZ“) znamená mimořádný zásah do stávajícího právního řádu, a to nejenom pokud jde o samotné občanské právo, ale podstatným způsobem ve větší či menší míře ovlivní i ostatní obory práva, pracovní právo nevyjímaje. Na mimořádnost toho legislativního opatření lze usuzovat nejenom z vlastního rozsahu NOZ a závaznosti věcných změn v něm obsažených, ale i z počtu zákonů, které NOZ nahradil a dále i z počtu zákonů, k jejichž novelizaci v rámci tzv. doprovodné legislativy v důsledku přijetí NOZ v současné době dochází. Nelze než vyjádřit politování, že ke schvalování těchto

* Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc., vedoucí katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Fakulty právnické ZČU v Plzni

rozsáhlých změn v zákonodárném procesu dochází až nyní, v poměrně krátké době před účinností NOZ, což s sebou nese určitý stupeň možného vzniku nejasností, zejména ve zvládnutí této doprovodné legislativy a jejím praktickém uplatnění.

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, obsahuje ve své šedesáté sedmé části novelizaci zákoníku práce, jejímž účelem je věcně i terminologicky sladit stávající znění zákoníku práce s novým občanským zákoníkem. Je ovšem třeba zdůraznit, že tato novelizace zákoníku práce nevyčerpává – a ani nemůže vyčerpat – všechny změny, k nimž v důsledku NOZ v pracovním právu dojde: do pracovního práva, resp. do právní úpravy pracovněprávních vztahů se nutně promítnou i všechny změny celé řady občanskoprávních ustanovení, jimiž se nový občanský zákoník liší od občanského zákoníku současného, pokud tato ustanovení jsou subsidiárně použitelná i pro oblast pracovněprávních vztahů.

Je tedy zřejmé, že **novelizace zákoníku práce, k níž v souvislosti s účinností NOZ dochází, nezachycuje všechny změny, které se promítnou v právní regulaci pracovněprávních vztahů**, ale pouze ty, které vyplývají přímo z některých ustanovení zákoníku práce. Rozsah změn právní úpravy pracovněprávních vztahů po účinnosti NOZ se rozšiřuje i o změny v NOZ, ovšem jejich přímý dopad na pracovněprávní vztahy závisí na tom, zda jde o občanskoprávní ustanovení subsidiárně v pracovněprávních vztazích použitelná či nikoli.

II. NĚKOLIK POZNÁMEK KE VZÁJEMNÉMU VZTAHU NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE

Podíváme-li se podrobněji na vzájemný poměr zákoníku práce a NOZ, můžeme dojít k závěru, že ke změně v základním vymezení tohoto vztahu ve srovnání s dosavadní situací vztahu zákoníku práce a stávajícího občanského zákoníku nedochází. Tento vztah je i nadále charakterizován zejména následujícími skutečnostmi:

- vztahem obecného a zvláštního zákona, kdy občanský zákoník má postavení *lex generalis* a zákoník práce *lex specialis*
- věcným předmětovým vymezením zákoníku práce, odlišujícím ho od zákoníku občanského, tj. vztahy závislé práce tvořící předmět pracovního práva.

I nadále po účinnosti NOZ bude platit, že vztahy závislé práce jsou vztahy pracovněprávními a mohou být tedy vykonávány tedy pouze v souladu s normami pracovního práva a na jejich základě.

Má-li pracovní činnost fyzické osoby charakteristické rysy závislé práce, jak je definuje § 2 ZP, tj. jde-li o pracovní činnost „která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“, nemůže být jejím právním základem žádná ze smluv upravených v občanském zákoníku, ale její výkon je možný pouze v rámci pracovněprávního vztahu, upraveného zákoníkem práce, popř. zvláštním zákonem. Občanskoprávní smlouvy, jejichž obsahem může být závazek fyzické osoby k určité činnosti (smlouva o dílo, smlouva příkazní, smlouva mandátní, aj.) nejsou použitelné v případě závislé práce⁶³ a není v pracovněprávních použitelná ani jejich úprava.

Naopak zákoník práce spojuje výkon závislé práce se zvláštní regulací pracovních podmínek, které nejsou pro občanskoprávní vztahy typické. Podle ustanovení § 2 odst. 2 ZP musí být závislá práce vykonávána „za mzdu, plat nebo odměnu za práci na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě“.

Samostatnou úpravu závislé práce respektuje i NOZ, když konstatuje v § 2401, že „pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v pracovním poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce, zakládajících mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem obdobný závazek“.

Pracovněprávní vztahy jsou svou podstatou zvláštním druhem závazkových vztahů. Zákoník práce upravuje pouze specifika těchto vztahů, tj. zvláštnosti vyplývající ze skutečnosti, že předmětem jeho úpravy jsou vztahy závislé práce, neupravuje závazkové právo ani tento závazkový vztah v jeho plném rozsahu a variantách: tato problematika je předmětem práva občanského a NOZ jí obsahuje ve své části čtvrté, která zahrnuje

⁶³ Nerespektování tohoto zákonného požadavku je nejen v rozporu se zákoníkem práce, ale je dalšími právními předpisy kvalifikováno jako správní delikt „nelegální práce“ a je stíhatelné pokutou až do výše 10 000 000 Kč (srov. § 5 písm. e), § 139 a § 140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a §§ 11, 12, 24, 25 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce)

ustanovení obecné povahy a dále úpravu jednotlivých závazků z právních jednání, závazky z deliktů a závazky z jiných právních důvodů. V porovnání se zákoníkem práce je úprava závazků v NOZ širší, obecné povahy zatímco zákoník práce se orientuje pouze na jeden typ závazkového vztahu, byť i výrazně vybočující z rámce závazkových vztahů občanskoprávní povahy. Vztah NOZ a zákoníku práce je tedy **vztahem obecného zákona (lex generalis) a zákona zvláštního (lex specialis) a v souladu s touto skutečností zakotvuje zákoník práce v § 4 princip subsidiarity**, podpůrného používání občanského zákoníku. „Nelze-li použít v regulaci pracovněprávních vztahů zákoník práce, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“. Z výše uvedeného plyne, že pracovněprávní vztahy se budou řídit jak zákoníkem práce, tak některými ustanoveními NOZ. Na uživatele to klade značné nároky. Kromě znalosti samotného zákoníku práce, je nezbytná kvalitní informace o úpravě NOZ, tedy alespoň o těch jeho částech, jejichž ustanovení mohou být pro pracovněprávní vztahy subsidiárně použita. Z právní úpravy zákoníku práce vyplývají určité principy, které je nezbytné dodržovat, aby nedošlo k porušení zákona, protože použití ustanovení občanského zákoníku nepřichází v úvahu kdykoli, nespočívá na volné úvaze osoby, která bude právní úpravu používat. K těmto pravidlům musíme zahrnout zejména následující:

- **právní úprava zákoníku práce má vždy přednost před úpravou v občanském zákoníku.** Jestliže tedy určitý problém upravují oba zákoníky, musí být použita úprava zákoníku práce (např. pro počítání dob má zákoník práce vlastní ustanovení § 333 ZP) a nelze tedy použít ustanovení NOZ. Na druhé straně zákoník práce některé právní instituty neupravuje (např. promlčení, uzavírání smluv) nebo je upravuje pouze částečně (odstoupení od smlouvy, uznání dluhu) a v těchto případech vzniká otázka, zda lze použít občanskoprávní úpravu, popř. v jakém rozsahu.
- **subsidiární použití ustanovení občanského zákoníku je možné pouze v souladu se základními zásadami pracovního práva.** Pokud by určité ustanovení občanského zákoníku nebylo v souladu s těmi zásadami, jinými slovy řečeno, pokud by nenaplnovalo požadavky, vyjádřené v těchto zásadách, nebude jejich subsidiární – podpůrné použití možné.

Výslovná formulace základních zásad pracovního práva je obsažena v § 1a ZP, a zahrnuje tyto zásady

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

Uvedené zásady jsou závaznými interpretačními pravidly v oblasti zákoníku práce, jsou však rovněž základním kritériem pro posouzení, zda lze určité občanskoprávní ustanovení aplikovat i v pracovněprávních vztazích. Žádné ustanovení NOZ – jeho části, vztahující se k závazkovým vztahům, nelze v pracovněprávních vztazích použít, **pokud by toto ustanovení nebylo plně slučitelné s uvedenými základními zásadami pracovního práva.**

V této souvislosti se domnívám, že nejsou vyloučeny některé otázky:

- V první řadě je to otázka, zda takovýto dopad mají pouze základní zásady, uvedené ve zmíněném ustanovení § 1a ZP, či zda okruh základních zásad může být chápán širěji. Samotné znění tohoto ustanovení výslovně uvádí, že katalog uvedených základních zásad není taxativní, ale pouze příkladný (arg. „zejména“). Je tedy nepochybné, že samotný zákon předpokládá samotné rozšíření tohoto okruhu a bude věcí doktrinální analýzy a soudní judikatury zpřesňující vymezení. Jako zcela výrazný příklad uvádím – podle svého názoru – svobodné rozhodnutí zaměstnance o převzetí závazku k výkonu závislé práce neboli zákaz nucené práce pro oblast pracovněprávních vztahů, a to v plném rozsahu: nejen jako svobodu pracovněprávní vztah uzavřít či nikoliv, ale i jako svobodu zaměstnance pracovněprávní vztah ukončit a v průběhu výkonu práce se podřizovat v zásadě jen těm pokynům a příkazům zaměstnavatele, které jsou odůvodněny smluveným druhem práce a s ním spojenými pracovními podmínkami. Je nesporné, že zákaz nucené práce je výslovně zakotven v Listině základních práv a svobod a že jeho dopad přesahuje rámec pracovního práva, avšak pro pracovní právo má zcela principiální význam. Konec konců byla tato zásada obsažena, byť nikoliv v plném rozsahu, i v původním znění zákoníku práce v § 13, ovšem zrušením tohoto ustanovení a částečným přesunem jeho částí na závěr zákoníku práce (§ 346b) velkou koncepční novelou zákoníku práce k 1. 1. 2012 klauzule o nucené práci vypadla. Obsahově je však realizována jak v právní úpravě pracovní smlouvy, tak i v úpravě změny jejího obsahu a v právní úpravě skončení pracovního poměru. Domnívám se, že by bylo možné

odmítnout použitelnost jakéhokoli ustanovení, které by bylo v rozporu s touto zásadou.

- Druhou otázkou, kterou je podle mého názoru možné položit, zda argument nesouladu ustanovení NOZ se zásadami pracovního práva, lze položit obecně tak, že by vyloučení použitelnosti určitého ustanovení muselo vždy zahrnovat všechny možné případy, tj. zda toto vyloučení by bylo přípustné jedině v případě, že by se vztahovalo obecně na pracovněprávní vztahy jako celek, či zda by použitelnost argumentu nesouladu se základními zásadami pracovního práva byla možná i jen pro konkrétní individuální vztah, vzhledem ke specifickým okolnostem jeho problematiky. V tomto případě určité zobecnění bude možné učinit asi až na základě zkušeností z praxe a zejména samotné judikatury, avšak obávám se předem tuto možnost kategoricky vyloučit.

V souvislosti s novelou zákoníku práce k účinnosti NOZ se domnívám, že je třeba upozornit na jednu změnu v právním zachycení základních zásad pracovního práva. Ustanovení § 1a ZP je doplněno o druhý odstavec, v němž jsou všechny zásady uvedené v tomto ustanovení – s výjimkou zásady spravedlivého odměňování zaměstnance prohlášeny za hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zákoník práce takto reaguje na ustanovení § 1 odst. 2 NOZ, **kteřý omezuje autonomii smluvních stran tím, že zakazuje ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.** Podle § 588 NOZ se jednání, které je v rozporu s dobrými mravy, odporuje zákonu a zjevně porušuje veřejný pořádek, považuje za jednání absolutně neplatné, k němuž je soud povinen přihlížet i bez návrhu. Pro oblast pracovního práva to tedy znamená, že jednání zjevně rozporná s výše uvedenými zásadami pracovního práva, jsou absolutně neplatná. Je ovšem možné polemizovat s tím, proč byla z výčtu základních zásad uvedených v § 1a odst. 2) ZP zákonodárcem vynechána zásada spravedlivého odměňování zaměstnance, či klást otázku, jak posuzovat důsledky porušení zásad výslovně v § 1a ZP neuvedených.

III. VÝSLOVNÝ ZÁKAZ POUŽITÍ NĚKTERÝCH OBČANSKOPRÁVNÍCH USTANOVENÍ

Z hlediska subsidiárního působení NOZ vůči právní úpravě pracovněprávních vztahů je třeba zmínit ještě jednu významnou okolnost, a to **výslovný zákaz použití některých**

občanskoprávních ustanovení. Podíváme-li se na tyto zákazy podrobněji, bylo by zpravidla možné v těchto případech prokázat bez problémů nesoulad se základními zásadami pracovního práva, avšak jejich výslovné uvedení předchází případným pochybnostem a vzniku právních sporů. Jestliže bylo výše řečeno, že právní úprava obsažená v zákoníku práce vylučuje použití obdobné úpravy v NOZ, **jde tedy o kategorické vyloučení subsidiarity, aniž by bylo nutné neslučitelnost se zásadami pracovního práva prokazovat.**

Obecný zákaz použití občanskoprávních ustanovení vyplývá v podstatě z rozdílného předmětového vymezení občanského zákoníku a zákoníku práce. Přestože § 4 ZP odkazuje obecně na občanský zákoník jako celek, je věcně zřejmé, že v úvahu přicházejí pouze ustanovení NOZ, která se týkají závazkových vztahů, tj. část prvá obsahující ustanovení obecné povahy (obecná část) a část čtvrtá, obsahující právní úpravu relativních majetkových práv; z této části je ovšem nepoužitelná právní úprava jednotlivých smluvních typů, vzhledem k ustanovení § 3 ZP, z něhož vyplývá, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, což automaticky vyřazuje smluvní typy upravené v NOZ. Z obecné části závazkového práva sám NOZ vylučuje použitelnost ustanovení o závazcích ze smluv uzavíraných se spotřebitelem (§ 2401 NOZ), když konstatuje, že „na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení o ochraně spotřebitele“. Je to svým způsobem nadbytečné konstatování, protože vztahy závislé práce a smlouvy podnikatele se spotřebitelem jsou vztahy zcela odlišné povahy, nicméně je nepochybné, že ochrana slabší stran ve spotřebitelských smlouvách a v pracovněprávních vztazích představují zcela odlišnou problematiku.

Současný zákoník práce obsahoval výslovný výpočet právních jednání, sice běžně používaných v občanskoprávních vztazích, avšak v pracovněprávních vztazích nepřipustných vzhledem k ochraně zaměstnance jako slabší strany právního vztahu. Je ovšem třeba poznamenat, že v podstatě soustavně docházelo při novelizacích většího rozsahu ke změnám jak formulační povahy, tak i ke změnám systémového zařazení těchto ustanovení: např. zrušení § 13 s tím, že problematika byla v upravené podobě převedena do nově zařazeného § 4a ZP a §§ 346b, 346c ZP. Současná novela v tomto trendu pokračuje (přeformulované znění § 4a ZP převedeno do § 346d ZP, do § 4a ZP byla převedena úprava z § 4b ZP, který byl zrušen). I když lze argumentovat tím, že upravená systematika zákoníku je možná logičtější, mělo by se s podobnými způsoby legislativních úprav

zacházet uvážlivě; v praxi nezdědka k mylné domněnce, že právní úprava byla jako taková zrušena a nikoli v podstatě pouze přesunuta do jiné části zákoníku práce.

V pracovněprávních vztazích je zakázáno:

- zaměstnavatel nesmí zaměstnanci ukládat za porušení povinnosti, vyplývající z pracovněprávního vztahu peněžní postihy ani je od zaměstnance požadovat (§ 346 odst. 1 ZP);
- smluvní pokuta smí být sjednána pouze tehdy, pokud to stanoví zákoník práce (§ 346d odst. 7 ZP); který to připouští pouze v případě konkurenční doložky;
- zaměstnavatel nesmí požadovat od zaměstnance v souvislosti s výkonem práce peněžitou záruku (§346b odst. 3 ZP);
- zástavním právem nelze zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu;
- zástavní právo není možno zřídit k věci, k níž vznikne zaměstnanci vlastnické právo teprve v budoucnu (§ 346d odst. 1 ZP);
- zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu zadržovacím právem (§ 346 odst. 2 ZP);
- použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu s výjimkou platné dohody o srážkách ze mzdy (§ 144a ZP);
- pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu zaměstnance nebo zaměstnavatele vůči druhé smluvní straně není možné postoupit na jinou osobu.
- Postoupit nelze ani pracovní smlouvu či dohodu o práci konané mimo pracovní poměr (§ 346d odst. 4 ZP). Výslovně je zakázáno postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhrady (§ 144a odst. 1 ZP);
- je zakázáno převzetí třetí osobou dluhu, který má zaměstnanec nebo zaměstnavatel vůči druhé smluvní straně (§ 346d odst. 5 ZP);
- zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně (§ 346d odst. 6 ZP);

- zaměstnanec ani zaměstnavatel nemůže být zavázán k uzavření smlouvy se třetí osobou, jestliže jejím obsahem mají být práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele (§ 346d odst. 3 ZP);
- zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost, a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci s výkonem práce (§ 346c ZP).

Pokud by tato omezení nebyla respektována, nebude k takovému jednání přihlíženo; ve smyslu NOZ by se jednalo o tzv. zdánlivé jednání, s nímž nelze spojovat vznik práva nebo povinnosti.

IV. ZÁVĚR

Závěrem bych se chtěla zmínit o dvou zásadních problémech, které novela zákoníku práce v návaznosti na NOV přináší a kterým bude zřejmě nezbytné věnovat v pracovněprávní doktríně a v aplikační praxi zvýšenou pozornost. Rozsah této stati neumožňuje provést jejich analýzu, ale chtěla bych na ně alespoň upozornit.

V prvé řadě se jedná o **právní důsledky vad právního jednání**. Dosavadní platná právní úprava spojovala vady právních úkonů s neplatností, avšak konkrétní právní úprava byla za dobu platnosti zákoníku práce několikrát zásadně změněna, a to v poměrně krátkých časových obdobích. Původní znění stávajícího zákoníku práce vycházelo z principu relativní neplatnosti doplněného pro některé právní úkony neplatností absolutní; po nálezů Ústavního soudu v roce 2008 byla v pracovním právu pouze neplatnost relativní, velká koncepční novela zákoníku práce tuto problematiku nově upravila s využitím neplatnosti relativní a absolutní a některými ochrannými prvky typickými pro pracovní právo. Je jistě nežádoucí situace, jestliže v krátkých časových periodách dochází k tak zásadním změnám, což narušuje právní jistotu a stěžuje zajištění znalosti právní úpravy široké veřejnosti, tak nezbytné pro zachovávání práva v oblasti zaměstnanosti.

NOZ v této oblasti přinesl zásadní změny: preferuje platnost právního jednání a v případě vad právního jednání neplatnost relativní. Jak bylo výše zmíněno, zná i neplatnost absolutní, byť její podmínky stanoví odlišně od dosavadní právní úpravy; kromě toho však na rozdíl od dosavadního právního stavu výslovně pracuje i s tzv. zdánlivým jednáním, k němuž se zásadně nepřihlíží.

Zákoník práce se v tomto směru NOZ přizpůsobuje, a obsahuje poměrně rozsáhlé změny v této oblasti. Řadu jednání považuje výslovně za jednání zdánlivá, např. výše uvedená ustanovení §§ 144a ZP, 346b, 346c a 346d ZP. Na rozdíl od NOZ však zdánlivé jednání spojuje i s některými případy projevů vůle směřujících **ke skončení pracovněprávních vztahů, u nichž nebyla dodržena zákonem stanovená písemná forma**, tj. u výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zatímco se doposud na tyto případy vztahovala relativní neplatnost spojená s dvouměsíční preklusivní lhůtou pro podání žaloby k soudu (§ 72 ZP) na neplatnost rozvázání pracovního poměru, po novele zákoníku práce vzniká celá řada otázek, jak v daných případech postupovat. Nepochybně bude nutné rozlišovat, kdy projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru bude neplatný a kdy se k němu jako zdánlivému jednání nemá přihlížet, což může vyvolat řadu interpretačních otázek.

Druhým zásadním problémem diskutabilní povahy je **vyloučení právní úpravy subjektivity zaměstnavatele a zaměstnance ze zákoníku práce** a začlenění do NOZ. Tento postup do jisté míry narušil vztah obou zákoníků jak zákona obecného a zvláštního; NOZ upravoval v tomto případě problematiku, kterou zákoník práce upravenou měl a tato úprava po dlouhou dobu nečinila v praxi problémy. Obávám se, že zvolené řešení, umožňující zákonnému zástupci okamžitě zrušit pracovněprávní vztah osoby mladší 16-ti let, bude v praxi neživotné; na druhé straně zrušení § 10 ZP, podle něhož mohla fyzická osoba činit jako zaměstnavatel právní úkony v pracovněprávních vztazích až po dovršení 18-ti let věku vyvolává pochybnosti a řadu otázek zejména ve vztahu k § 33 NOZ, a § 37 NOZ z nichž vyplývá např. možnost samostatného provozování obchodních závodů, zahrnující nepochybně i pravomoci v oblasti pracovněprávních vztahů zaměstnanců.

NÁSLEDKY VAD PRÁVNÍCH JEDNÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH PO REKODIFIKACI SOUKROMÉHO PRÁVA

CONSEQUENCES OF ERRONEOUS LEGAL ACTS IN LABOUR RELATIONS AFTER RECODIFICATION OF PRIVATE LAW

Jaroslav Stránský*

ANNOTATION

Legal regulation of labour relations was significantly influenced by the recodification of private law by the 1st January 2014. Labour relations are subject to the New Civil Code, where the Labour Code cannot be applied. The regulation of legal acts and consequences of erroneous legal acts included in the New Civil Code is applied in the labour relations regularly. The Labour Code modifies the general regulation contained in the New Civil Code only through a limited number of special provisions. This paper aims to summarize the basic features of the consequences of erroneous legal acts in labour relations and in particular to point out some questionable points of this regulation.

I. ÚVOD

Právní úprava pracovněprávních vztahů byla k 1. lednu 2014 významně ovlivněna provedenou rekodifikací soukromého práva. Zákoník práce byl novelizován 67. částí zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva hmotného (dále jen „doprovodná novela“). Ještě významnější důsledky než doprovodná novela měla ovšem pro úpravu pracovněprávních samotná skutečnost, že vstoupil v účinnost zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „nový občanský zákoník“).

Pravidla právních jednání a následků jejich vad patří v novém občanském zákoníku mezi ty části, s jejichž podpůrným uplatněním v pracovněprávních vztazích se budeme setkávat velmi často. Zákoník práce totiž obecnou občanskoprávní úpravu doplňuje a modifikuje jen prostřednictvím několika málo zvláštních pravidel a dalšími doplňujícími pravidly pak na řešení obsažené v civilním kodexu navazuje.

* *JUDr. Jaroslav Stránský* působí jako asistent na Katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity

Tento příspěvek si klade za cíl shrnout základní rysy podoby následků vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po 1. lednu 2014 a především upozornit na problematiku důsledky těchto nových pravidel.

II. ZÁKLADNÍ VÝCHODISKA ÚPRAVY NÁSLEDKŮ VADNÉHO PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ

Následky vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích byly do konce roku 2013 posuzovány podle pravidel obsažených v § 18 až 20 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Tato úprava vykazovala značné odlišnosti od způsobu posuzování následků vad právních úkonů v tehdy platném zákoně č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý občanský zákoník“). V důsledku doprovodné novely zákoníku práce došlo v této oblasti k mnoha změnám.

Podle § 18 odst. 1 zákoníku práce ve znění do 31. prosince 2013 byla výchozím následkem vady právního úkonu v pracovněprávních vztazích relativní neplatnost s tím, že v případech uvedených v § 19 zákoníku práce se uplatnila neplatnost absolutní. Tato pravidla byla zrušena a v pracovněprávních vztazích se podpůrně uplatní úprava v novém občanském zákoníku. I ona byla přitom vybudována na přednosti relativní neplatnosti s tím, že se jen ve vyjmenovaných případech uplatní neplatnost absolutní. V důsledku podpůrné aplikace nového občanského zákoníku tak v tomto ohledu nedojde k nijak dramatické změně.

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

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

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

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

Ustanovení § 20 zákoníku práce stanoví následky vady právního jednání spočívající v nedodržení předepsané formy. Zachováno z něj zůstalo velmi důležité zvláštní pravidlo, které odpovídajícím způsobem odráží povahu pracovněprávních vztahů a určuje, že pokud nebylo jednání směřující k založení základního pracovněprávního vztahu učiněno v předepsané formě, lze z tohoto důvodu namítnout neplatnost pouze do doby, kdy bylo započato s plněním.

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

III. ZDÁNLIIVOST PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ PŘI ODCHÝLENÍ SE OD ZÁKONA

Za velmi problematickou považujeme invazi občanskoprávní koncepce následků vad právních jednání, jež se projevila v tom, že bylo doprovodnou novelou zákoníku práce na řadu míst ve vztahu k případnému jednání, jímž by došlo k nežádoucímu odchýlení se od zákona, výslovně doplněno, že se k takovému jednání nepřihlíží. Nový občanský zákoník stojí koncepčně na tom, že se od jeho pravidel smluvní strany mohou odchýlit, ledaže by byl dán některý z vyjmenovaných důvodů, pro které k odchýlení nesmí dojít⁶⁴. Mezi ně patří i výslovný zákaz jiného ujednání. Tento zákaz nový občanský zákoník často vyjadřuje stanovením následku odchýlení, podle něž se k takovému právnímu jednání nepřihlíží a má být tedy považováno za nicotné⁶⁵. Doprovodnou novelou došlo k doplnění dovětek o nepřihlížení k případné odchylce od některých právních norem i do zákoníku práce.

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

Příklad uvedeného přístupu představuje třeba změna provedená v § 305 odst. 1 zákoníku práce⁶⁶, kterou z věcného hlediska došlo jen k přeformulování pravidla, podle

⁶⁴ Viz ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku.

⁶⁵ Důvodová zpráva. *Ministerstvo spravedlnosti ČR* [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013 [cit. 16. 5. 2013]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>, s. 32.

⁶⁶ Viz novelizační bod č. 32 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

něhož může zaměstnavatel stanovit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a k navrácení zákazu ukládat vnitřním předpisem zaměstnancům povinnosti, jenž byl na tomto místě obsažen i dříve, ale zbytečně a nedůvodně došlo k jeho odstranění novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012. K tomu považoval zákonodárce za nutné ještě připojit novou poslední větu, jež určí, že se k případnému odchýlení od stanoveného zákazu nepřihlíží.

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

Úvahy o tom, že na místech, kde zákoník práce určité jednání pouze přikazuje nebo zakazuje, aniž by stanovil, že se k odchylce nepřihlíží, představují nižší stupeň zákazu oproti pravidlům, v nichž byla výslovně vyjádřena nicotnost odchýlného ujednání tím, že se k němu nepřihlíží, by mohly vyústit ve značné oslabení účinnosti pracovněprávních norem při ochraně veřejných zájmů. Při použití správného výkladového přístupu k něčemu takovému snad docházet nebude. Samotná možnost výskytu naznačených výkladových přístupů je ovšem riziková a představuje důsledek zbytečné a nevítané invaze občanského práva do úpravy pracovněprávních vztahů.

IV. NICOTNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PŘI NEDODRŽENÍ PÍSEMNÉ FORMY

Důsledek nepřihlizení k jednání spojuje zákoník práce po doprovodné novele také s nedodržením předepsané písemné formy v případě jednostranných jednání směřujících ke skončení základního pracovněprávního vztahu. Ustanovení § 50 odst. 1, 60, 66 odst. 2 a 77 odst. 4 zákoníku práce byla doprovodnou novelou upravena tak, aby se k jinak než písemně

provedenému rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, stejně jako k jinak než písemně dané výpovědi závazku založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, nepřihlíželo⁶⁷. Totéž platí i pro okamžité zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance⁶⁸ a pro odstoupení od pracovní smlouvy⁶⁹. Jinak než písemně provedená výpověď, případně okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době (dále již jen „výpověď“), nebude tedy stižena důvodem neplatnosti, ale bude nicotná, takže nebude právně vůbec existovat.

Provede-li některá ze smluvních stran pracovněprávního vztahu rozvázání pracovního poměru výpovědí jen ústně, nebude možné, aby se druhá strana bránila postupem upraveným v § 69 a zákoníku práce. Ten se totiž vztahuje pouze na případy, kdy došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, a zakládá velmi specifický model posouzení vady právního jednání. Spočívá na relativní neplatnosti, ovšem jeho zvláštnost tkví v tom, že závěr o neplatnosti výpovědi může učinit jedině soud v řízení zahájeném návrhem na určení neplatnosti výpovědi před uplynutím dvouměsíční propadlé lhůty stanovené v § 72 zákoníku práce⁷⁰. Když tedy zaměstnanec či zaměstnavatel rozvážou pracovní poměr výpovědí, která trpí vadou, pro niž by mohla být shledána neplatnou, ale druhá strana nenavrhne soudu, aby o neplatnosti rozhodl, případně tak neučiní včas, pracovní poměr skončí. To platilo do konce roku 2013 i v případě, kdy vada výpovědi spočívala v nedodržení požadované písemné formy⁷¹.

Následky výpovědi dané jinak než písemně, jakož i postup obrany proti tomuto jednání, mají ale po 1. lednu 2014 zcela odlišný charakter. Půjde-li například o výpověď ze strany zaměstnavatele, pak případný zaměstnancův návrh na určení neplatnosti výpovědi podle § 69 odst. 1 zákoníku práce soud odmítne. Bude totiž muset dojít k závěru, že nebyla dána neplatná výpověď, nýbrž že nedošlo k žádnému, a tedy ani neplatnému jednání směřujícímu k rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec, který by měl zájem na určení, že pracovní poměr v důsledku nicotného jednání neskončil a dále trvá, by musel podat

⁶⁷ Viz novelizační body č. 20, 22, 23 a 25 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

⁶⁸ Viz novelizační body č. 21 a 25 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

⁶⁹ Viz novelizační bod č. 17 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000.

⁷¹ Blíže k tomu viz BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 6, s. 197.

návrh na určení, zda tu právní vztah je či není, a v souvislosti s tím prokázat, že má na tomto určení naléhavý právní zájem.

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

Uvedený způsob obrany práva porušeného výpovědí, která nebyla učiněna písemně, je samozřejmě možný a snad i poměrně účinný. Zaměstnavatelé a zaměstnanci si nicméně budou muset uvědomit, že pokud jim byla dána výpověď, při jejímž provedení se druhá strana dopustila porušení zákona, musí umět posoudit, jaký následek s tímto porušením právo spojuje. Nesprávná kvalifikace tohoto následku, zejména záměna nicotnosti za standardní relativní neplatnost uplatňovanou způsobem stanoveným v § 69 zákoníku práce, může vést k neúspěchu ve sporu. Orientaci v právní úpravě navíc ještě znesnadňuje skutečnost, že pro dohodu o rozvázání pracovního poměru zákoník práce sice také předepisuje povinnost dodržet písemnou formu, ale její nedostatek neznamená nicotnost, nýbrž relativní neplatnost. Ústně uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru bude tedy platná, ledaže některá ze smluvních stran uplatní postup stanovený v § 71 zákoníku práce a obdobně jako v případě vadné výpovědi navrhne soudu, aby rozhodl o její neplatnosti⁷².

Nová právní úprava přinese ještě jeden pozoruhodný a potencionálně problematický následek. Když totiž dojde k pokusu o rozvázání pracovního poměru například ústně učiněným zrušením ve zkušební době, půjde o právně bezvýznamné jednání. S případy, kdy nový zaměstnanec po několika dnech od vzniku pracovního poměru třeba jen telefonicky oznamuje zaměstnavateli, že pracovní poměr ve zkušební době zrušuje a již nepřijde, se lze v praxi setkat docela často. Stejně častá je reakce zaměstnavatele, který se s takovým jednáním zaměstnance smíří a považuje pracovní poměr za rozvázaný zrušením ve zkušební době. Podle právní úpravy platné do konce roku 2013 byl takový případ posouzen tak, že se ze strany zaměstnance jednalo o vadné rozvázání pracovního poměru a

⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007.

zaměstnavatel tak mohl do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr neplatným rozvázáním skončit, navrhnout soudu, aby určil, že se jednalo o neplatné zrušení ve zkušební době. Když to zaměstnavatel neudělal třeba proto, že za těchto okolností sám neměl zájem na dalším zaměstnávání tohoto zaměstnance, byl pracovní poměr platně rozvázán.

Po provedené rekonstrukci soukromého práva je ale situace úplně jiná. Jinak než písemně provedené zrušení ve zkušební době musí být považováno za nicotné jednání a pracovní poměr tak dál trvá, aniž by to odpovídalo vůli kterékoli z jeho smluvních stran. Uvážíme-li, že s trvajícím pracovním poměrem spojují některé veřejnoprávní předpisy závažné právní následky (například v oblasti placení pojistného na veřejné zdravotní pojištění), může tím dojít k založení mnoha těžkostí.

V. ZÁVĚR

Ačkoli zůstává pracovní právo zvláštní soukromoprávní disciplínou, musela se úprava pracovněprávních vztahů v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva přizpůsobit podobě úpravy jeho základních institutů, včetně právních jednání a následků jejich vad. V obecných ustanoveních zákoníku práce tak byla ponechána jen minimální zvláštní pravidla a jinak zde dochází k podpůrnému uplatnění nového občanského zákoníku, proti čemuž nelze ničeho namítat.

Silné pochybnosti mále ale o nezbytnosti dalších zdánlivě souvisejících změn, ke kterým v zákoníku práce došlo. Především jde o doplnění následku nepřihlížení k některým právním jednáním, jimiž by mělo dojít k nežádoucímu odchýlení od zákona, a pak zejména o úpravu nicotnosti jinak než písemně provedeného jednostranného jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru. Z praktického pohledu tato úprava zaměstnancům ani zaměstnavatelům žádnou výhodu nepřinese. Když totiž druhá strana provede výpověď jinak než písemně a pak setrvá v přesvědčení, že došlo k platnému rozvázání pracovního poměru a přestane tedy přidělovat, případně vykonávat práci, bude muset tak jako tak dojít k soudnímu sporu. Nová úprava, kterou přinesla doprovodná novela zákoníku práce, způsobila jen to, že bude muset dotčená strana podat soudu jiný typ návrhu, než který je v souvislosti s vadnou výpovědí standardně podáván, jinak ve sporu neuspěje.

Jde o zbytečný a nežádoucí důsledek toho, že tvůrci doprovodné novely zákoníku práce neodolali nutkání vtlačit do úpravy pracovněprávních vztahů občanskoprávní řešení,

které zbytečně zbouralo dosud docela dobře fungující zvláštní úpravu a přinese řadu problémů a nejasností.

K VYBRANÝM ASPEKTŮM DOPADU NOZ A REKODIFIKACE SOUKROMÉHO PRÁVA DO ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

SOME ASPECTS OF IMPACT NOZ AND RECODIFICATION OF PRIVATE LAW ON LABOR LAW RELATIONSHIPS REGULATION

Jakub Morávek*⁷³

ANNOTATION

The paper is primarily concerned with the impact of re-codification of private law into the regulation of labor-law relationships. Introduction of the paper is focused on changes in the normative systems.

Then the author discusses in general the issue of relationship between the new Civil Code and the Labour Code - in concrete possibilities of use of new institutes of Civil Code in the area of contractual negotiating. The Author gives comment, for example, on following institutes: rules of contractual process, culpa in contrahendo, acceptance of offer with reservation or with amendment, gross disproportion, significant change of circumstances, adhesive contracts and negative prescription etc.

The author also pays attention to the Act No. 303/2013 Coll. and changes relating to the Labour Code. In the conclusion the paper focuses on the issues that were discussed in the conference plenary.

I. ÚVODEM

V říjnu tohoto roku se uskutečnila konference Bratislavské právnické dny 2013, v jejíž pracovněprávní sekci jsem měl možnost vystoupit s příspěvkem *Culpa in contrahendo v pracovněprávních vztazích*. Ač zrovna nejsem příznivcem opakování vlastních textů, obávám se, jelikož se předpokládá vydání sborníku v knižní podobě, že nebude jmenovaný příspěvek zdejší odborné veřejnosti široce dostupný, a proto si dovoluji provést jistou

* **JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.** působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze jako odborný asistent a v advokátní kanceláři v Praze.

⁷³ Příspěvek vznikl za podpory výzkumného projektu Soukromé právo pro XXI. století, id. PRVOUK P05 a zohledňuje stav ke dni 4. října 2013.

syntézu a prostřednictvím tohoto příspěvku zprostředkovat čtenáři závěry učiněné v rámci Bratislavské konference stran možnosti aplikace institutu předsmulvné odpovědnosti v oblasti (individuálních) pracovněprávních vztahů. V návaznosti na ně se pak pokusím zformulovat závěry, či spíše názory na jiné (související) otázky, které se v souvislosti s rekodifikací soukromého práva z hlediska možných dopadů nové právní úpravy do regulace pracovněprávních vztahů objevují.

S ohledem na poměrně omezený prostor bude následně uvedené částečně rámcové a obecnější nežli by se slušelo. Jsem si vědom, že by si každý jeden ze závěrů vyžádal rozsáhlou podpůrnou argumentaci (z tohoto důvodu nebude předložen ani širší výklad k problematice předsmulvné odpovědnosti – v tomto směru se lze odkázat na příspěvek z Bratislavské konference). Budiž však známo, že důvodem jejího nepřipojení není, že by nebyla, nýbrž to, že se sem nevejde.

Podstata tohoto příspěvku spočívá primárně v označení problematických otázek a v návrhu možného směřování budoucího odborného diskurzu, v jehož rámci může zde neuvedená argumentace zaznít.

II. KE ZMĚNÁM NORMATIVNÍCH SYSTÉMŮ⁷⁴

Jelikož se v případě rekodifikace našeho soukromého práva jedná o zásadní počin, který má významné aspekty z hlediska principu právní jistoty, nelze si úvodem odpustit krátkou úvahu ve směru k předpokladům změn normativních systémů.

V historickém kontextu vykazují změny společenských normativních systémů z typologického hlediska dvě základní tendence.

V první řadě se jedná o změny evoluční, které charakterizuje pozvolnost. Tato tendence v návaznosti na nutnou internalizaci norem, hovoříme-li konkrétně o právu a předpokladech jeho efektivního fungování, koresponduje s principem sociální znalosti a tedy fakticky i s principem právní jistoty, jehož naplnění je sociální znalost práva (z nemalé části) předpokladem.

Je projevem toho, že právo jako systém pravidel chování je definičním znakem každé společnosti a výsledkem jejího vývoje. Tedy skutečnosti, že právní řád je produktem společnosti mu podléhající a ona je (částečně) produktem právního řádu, kterému podléhá,

⁷⁴ Bod vychází rámcově z *Morávek, J. Culpa in contrahendo v pracovněprávních vztazích*, sborník z konference Bratislavské právnické dny 2013, předpokládaný termín vydání, konec roku 2013

s čímž pak úzce souvisí fakt, že je vysoce nepravděpodobné, v kontextu provázanosti práva a ostatních danou společností internalizovaných vzorů chování/pravidel vycházejících z ní působících jiných normativních systémů, že by jedna společnost mohla dobře fungovat, nehovoříme-li o morálně indiferentních pravidlech, pod právním řádem druhé, resp. z druhé strany, že by se právní řád druhé hodil pro společnost první. Možnost a snadnost nebo naopak složitost přejímat mezi právními řády pravidla a instituty, které se dotýkají (zejména základního) hodnotového rámce, na němž daná společnost spočívá, je zásadně ovlivněna zejména kulturní rozdílností a právně-historickou tradicí daných společností.

Druhou tendenci představují vedle evolučních změn změny revoluční, tedy principiálně nebo hodnotově významné posuny, jež nastávají v relativně krátkém časovém horizontu. Tyto změny z hlediska kritéria legitimacy práva vyžadují (zejména oproti změnám evolučním) dostatečně silný (legitimizační) důvod, neb je nelze vyvážit ani kategorií legality a o to méně kategorií efektivity práva.⁷⁵

Českou republiku čeká ke dni 1. lednu 2014 změna, kterou v kontextu právě naznačené typologie můžeme označit za změnu revoluční. Ke jmenovanému datu nabývá účinnosti široká škála právních předpisů v čele s novým civilním kodexem, zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,⁷⁶ které v komplexu představují rekodifikaci soukromého práva. Dále jde zejména o zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, a o zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém.

Číslo, pod kterým byl NOZ vyhlášen ve Sbírce zákonů, není náhodné. Naopak, cíleně je opisován rok zrcadlící význačný zlom v našich (Českých - Slovenských) novodobých dějinách, a to „slovy autorů“ právě proto, že NOZ je z hlediska stávající podoby soukromého práva revoluční. S ohledem na (z části) odlišný principiální základ, zdůraznění principu smluvní volnosti (a spolu s tím uvolnění v řadě případů náležitostí formy právních jednání a snížení nároků na jejich určitost), lpění na respektu ke svobodné vůli, na poctivosti a dobré víře, změně v úloze a postavení soudce jak z hlediska dotváření a vytváření práva, tak z hlediska utváření obsahu právních vztahů (z velké části bez ohledu na návrhy stran a vždy s respektem k principu spravedlnosti), opuštění principu formální rovnosti a jeho nahrazení novou vůdčí zásadou v podobě ochrany slabší strany a zdůraznění významu soudního intelektu atp., je uvedené nesporně pravda. V tuto chvíli však není jisté,

⁷⁵ Srov. *Morávek, J.* Model práva – vztah práva a morálky, Linde, Praha, 2013.

⁷⁶ Dále také jen jako *NOZ*.

zda se v případě NOZ a celé rekodifikace soukromého práva bude jednat o revoluci, kterou budeme moci označit jako sametovou.⁷⁷

Z řady důvodů se neřadím, a ani nemohu řadit a vlastně ani nechci řadit mezi kritiky NOZ a rekodifikace jako takové. Je zjevné, že NOZ (a doprovodné právní předpisy) má své limity, z hlediska aplikační praxe spočívající zejména v jeho ideovém podkladu (zejména v podobě presumpce poctivosti), který možná dost dobře neodpovídá skutečnému stavu věcí (ale to ještě uvidíme). Bylo by jistě možné dlouhou dobu hovořit o tom, že měli být některé věci udělány jinak či lépe a jak lépe je lze udělat atp.

Domnívám se však, že tyto otázky již dnes nemají být na pořadu dne. NOZ, resp. rekodifikace soukromého práva je faktem, se kterým je nutné se vypořádat.

V tuto chvíli má zejména odborná veřejnost (akademici, advokáti, notáři a zejména soudci) jiný úkol než se dohadovat o tom, jak co mělo být uděláno – nehledě na rčení, že po bitvě je každý generál. V tuto chvíli spočívá její úkol v tom, aby bylo z nových právních předpisů rekonstruováno/vyčteno to nejlepší možné právo, aby nové právo odpovídalo římskému *ius est ars boni et aequi* – nesmíme zapomínat na to, že právní předpisy (jejich slova) jsou pouze nosiči právních norem, jakožto pravidel chování. Tuto skutečnost nám ostatně připomíná i mj. § 3 odst. 3 NOZ, který navazuje na § 3 odst. 1 a 2 NOZ, tedy ustanovení vypočítávající hodnoty, které soukromé právo chrání a principy, na kterých zejména spočívá. Podle § 3 odst. 3 NOZ „*soukromé právo vyvěrá také z dalších obecně uznávaných zásad a spravedlnosti a práva*“. Dále řečené stvrzuje i § 2 NOZ. S řečeným pak souvisí i nutné zdrženlivost, jde-li o hlubší zásady do NOZ – nové právo musí dostat možnost žít nějakou dobu (alespoň 5 až 10 let) svým životem, aby se ukázalo, zda je nebo není dobré.

I přes uvedené si však, zejména v kontextu shora nastíněného k typologii změn normativních systémů, nelze k NOZ (a rekodifikaci soukromého práva vůbec) odpustit dvě poznámky.

Revoluční změna, zejména normativního systému jakým je právo, vyžaduje širokou společenskou shodu. Pokud je posouzení dané otázky, zejména kvůli míře její odbornosti, mimo možnosti široké veřejnosti, pak vyžaduje alespoň širokou shodu odbornou a v návaznosti na nutnost stability právního řádu (a spolu s tím i alespoň zprostředkovaně

⁷⁷ S ohledem na to, že NOZ staví primárně na presumpci poctivosti a dobré víry, může v tomto směru trochu problém způsobit, pokud bude následně učiněno zjištění, že se tomu tak ve větší než malé míře neděje.

legitimitu) z povahy věci i širokou shodu politickou. Lze vyslovit jistou pochybnost, zda zde v případě rekonstrukce soukromého práva potřebná shoda byla, resp. lze mít spíše za to, že v důsledku jistých deficitů v (odborném) diskurzu zde nebyla, což by se mohlo v budoucnu ukázat být fatální.

Vedle toho jde o nutný legitimizační důvod této „*právní revoluce*“. Z pramenů dostupných k NOZ, ale i z příznačného čísla, pod kterým byl NOZ vyhlášen ve Sbírce zákonů, lze dospět k závěru, že se jedná o snahu navrátit se k římskoprávní a (fakticky) civilistické tradici Rakousko-Uherské převzaté a rozvíjené První republikou, a to v reflexi k jejímu směřování, jenž vyplývá z jiných právních řádů s podobným principiálním a hodnotovým základem. Jde tedy o reflexi přechodu režimu v roce 1989 a o tomu odpovídající promítnutí dané změny na úroveň práva. Právě popsané tendence (spolu se snahou vytvořit jednotný kodex soukromého práva) bývají charakterizovány také prostřednictvím principů/pojmů konvence, diskontinuita, integrace.

Problém popsaného legitimizačního důvodu lze shledat v době, která uplynula od chvíle, kdy byl založen, do doby, nežli je využit, jenž přesahuje 20 let, a to v kontextu skutečnosti, že plynutím času dochází u legitimizačních důvodů tohoto druhu k jejich zeslabování.

III. CULPA IN CONTRAHENDO V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH⁷⁸

Jak již bylo řečeno, v tuto chvíli není na místě se zabírat otázkou, co by mělo být jinak atp. V tuto chvíli by měla být na stole otázka, jak se k novému soukromému právu postavit, a z hlediska odborné veřejnosti specializující se na pracovní právo pak konkrétně otázka, jaký bude dopad rekonstrukce do úpravy pracovněprávních vztahů.

Jedním z nových institutů, minimálně pokud jde o jeho legislativní vymezení (ač tak není výslovně označován, byla určitá část tohoto konstruktu použita kupříkladu v rozhodnutích Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 29 Odo 1166/2004 nebo ve věci sp. zn. 25 Cdo 127/2007), je institut předšmluvní odpovědnosti.⁷⁹

⁷⁸ Celý bod srov. op. cit. sub. 2.

⁷⁹ V podrobnostech k danému institutu, jeho teoretickém podkladu, podobách atp. srov. jednak op. cit. sub. 2 a jednak zejména *Matula, Z.* *Culpa in contrahendo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, *Hrádek, J.* *Předšmluvní odpovědnost: Culpa in contrahendo*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, *Hrádek, J.* *Nový občanský zákoník: Předšmluvní odpovědnost*. Praha. *Bulletin Advokacie*, 2011, sv. 3 s. 44, *Humlák, M.* *Nový občanský zákoník: Limity předšmluvní odpovědnosti*. Praha. *Bulletin Advokacie*, 2011, sv. 3 s. 53, *Janoš, R.* *Předšmluvní odpovědnost de lege lata a de lege ferenda*. Právní fórum. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, sv. 8, s. 341 nebo *Salač, J.* *Culpa in contrahendo v českém právu? Právní rozhledy*, 2002, sv. 9.

Jelikož se jedná o institut, který spadá do obecné úpravy sjednávání smluv, lze si z hlediska pracovněprávních vztahů celkem logicky položit otázku, zda je možné *culpa in contrahendo* uplatnit tak, jak jej upravuje zejména § 1728 až § 1730 NOZ, i v této oblasti (individuálních pracovněprávních vztahů).

Tato otázka má dvě roviny. V první řadě jde o rovinu systematickou, tzn. zda je možné daná ustanovení s ohledem na vztah zákoníku práce a občanského zákoníku a zařazení předmětných ustanovení v rámci NOZ použít, zda tedy není uplatnění tohoto institutu přímo nebo nepřímo vyloučeno v důsledku souvztažnosti obou předpisů.

Vedle toho jde o rovinu faktickou, tj. zda si reálně dovedeme představit situace, kdy by mohl být institut použit – v této části (zejména z hlediska příkladů) se omezíme v úvahách pouze na rovinu individuálních pracovněprávních vztahů a ukončení vyjednávání o smlouvě bez spravedlivého důvodu.

Dle ustanovení § 9 NOZ platí obecná subsidiarita občanského zákoníku jako ústředního civilněprávního kodexu. Základní pracovněprávní vztahy jsou pak (jako obecné závazkové právní vztahy) zařazeny v části IV. NOZ – Relativní majetková práva. V tomto směru konkrétně ustanovení § 2401 NOZ stanoví: „*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 zaměstnavatelem obdobný závazek.*“ odst. 1; „*Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení tohoto zákona o ochraně spotřebitele.*“ odst. 2.

Jistá specifická specifičnost pracovněprávních vztahů vedla zákonodárce k tomu, že přistoupil k vyloučení některých institutů občanského práva pro (primárně individuální) pracovněprávní vztahy. V důsledku zákona č. 303/2013 Sb. sice došlo ke zrušení § 4b zákoníku práce, který některé instituty vylučoval, byla však přijata jiná ustanovení (konkrétně ustanovení § 346d spolu s § 144a zákoníku práce), která mají shodný účel. V obsahu ustanovení zákoníku práce, která mají za cíl vyloučit aplikaci některých institutů občanského zákoníku v rámci pracovněprávních vztahů, nelze nalézt nic o tom, že by se v pracovněprávních vztazích nemělo postupovat podle ustanovení upravujících v NOZ *culpa in contrahendo*.

Stejný závěr je pak možné učinit i na základě systematického začlenění předmluvní odpovědnosti, když jsou § 1728 až § 1730 NOZ zařazena v jeho Části IV. – Relativní

majetková práva, Hlavě I. – Obecná ustanovení o závazcích, Díl 2 – Smlouva, Oddíl 1 – Obecná ustanovení, tedy v části zákona, který se z povahy věci musí na pracovněprávní vztahy uplatnit.⁸⁰

Další z argumentů, který by mohl vést k vyloučení *culpa in contrahendo*, je argument principiální, tedy poukázání na povahu a základní zásady pracovního práva. Ani zde ten však nelze nalézt relevantní podklad, mj. s ohledem na to, že NOZ vychází jako ze základní zásady z principu ochrany slabší strany (lze si představit, že odkaz na ochranu zaměstnance jako slabší strany by mohl být nejpravděpodobněji použit jako argument pro vyloučení daného institutu) oproti stávající formální rovnosti, přičemž zohledníme-li interpretační předpoklad racionálního zákonodárce, je možné celkem přesvědčivě učinit závěr o tom, že s přihlédnutím k již v NOZ zakotvenému principu ochrany slabší strany zákonodárce neuznal za vhodné, nutné a přiměřené do oblasti *culpa in contrahendo* vnášet v kontextu zásad poctivosti a legitimního očekávání jakékoli další přímé ochranné prvky speciálně určené pro regulaci pracovněprávních vztahů – pokud by tak chtěl učinit pro případ pracovněprávních vztahů, jistě by tak učinil přímo.

Nyní přistupme k faktické rovně, tzn. k otázce, zda prakticky přichází aplikace institutu v úvahu – na tomto místě se zaměříme pouze na individuální pracovněprávní vztahy a ukončení vyjednávání o smlouvě bez legitimního důvodu.

Jako první případ se z povahy věci nabízí vyjednávání o uzavření základního pracovněprávního vztahu.

Zde není výjimečná situace, že ať již zaměstnanec nebo (častěji) zaměstnavatel v dobré víře na základě vyjednávání o smlouvě (výběrového řízení a související komunikace stran) důvodně předpokládá, že bude smlouva uzavřena a vztah vznikne, typicky zaměstnavatel se dohodne se zaměstnancem na podpisu smlouvy ke dni nástupu do práce či těsně před ním, aby následně v daný den od zaměstnance obdržel sdělení, že se nakonec rozhodl jinak.

V obecné rovině jsou tyto případy zcela jasně podřaditelné pod předsmulvní odpovědnost, pokud jedna nebo druhá strana poruší zásadu poctivosti a svým jednáním vzbudí v druhé straně důvodné očekávání v to, že smlouva bude uzavřena a bez dostatečně

⁸⁰ Na tomto místě se zjevně sluší podotknout, že NOZ se snaží do důsledků rozlišovat mezi pojmy *smlouva* a *dohoda*, kdy smlouvou se rozumí právní jednání, jímž se zakládá závazkový právní vztah a dohodou právní jednání, jímž se takový vztah mění nebo končí. Tato terminologické rozlišování nebylo přeneseno na úroveň zákoníku práce, což však není nijak významné – z povahy věci je zjevné, že podstatná je faktická povaha a důsledky jednání a nikoli jeho formální označení.

silného legitimního důvodu vyjednání ukončí – v kontextu zahraniční judikatury není závažným důvodem prostý hospodářský prospěch. Významným faktorem zde bude hrát kritérium soudního intelektu (§ 4 a § 5 NOZ), a to z obou stran (pokud má zaměstnavatel zkušenost s takovými případy, měl by důsledně dbát na splnění informační povinnosti ohledně toho, zda zaměstnanec vyjednává ještě i s jiným zaměstnavatelem, přičemž z druhé strany by měl, zejména zaměstnanec, který má nižší soudný intelekt, jasně sdělit, pokud si není výběrem jist, že ještě nebylo učiněno konečné rozhodnutí a není tudíž zaručeno, že se zaměstnancem základní pracovněprávní vztah bude uzavřen).

Z hlediska náhrady škody pak lze uvažovat jednak o náhradě vynaložených nákladů (zaměstnavatel: náklady na výběrové řízení a právní zastoupení; zaměstnanec: náklady na výběrové řízení, tj. jízdné, náklady na vstupní lékařskou prohlídku atp.) a současně i o ušlé příležitosti, příp. (zejména v provozech, kde nenastoupení zaměstnance může způsobit obtíže a hospodářskou ztrátu) i o škodě v podobě ušlého zisku atp.; vždy však platí omezení v podobě pravděpodobné ztráty z neuzavřené smlouvy v obdobných případech (zde se chrání legitimního očekávání škůdce prostřednictvím pravděpodobné škody).

Otázku, zda lze uplatnit § 1728 a § 1729 NOZ i na vyjednávání o smlouvě (dohodě), již se základní pracovněprávní vztah končí, lze ponechat otevřenou. Je však zjevné, že škoda v podobě ušlé příležitosti může být nedůvodným ukončením vyjednávání o smlouvě způsobena i zde.

S přihlédnutím k doposud uvedenému, zejména bude-li zohledněna právě ušlá příležitost, nelze z povahy věci vyloučit uplatnění předsmuvní odpovědnosti ani v případě takových dohod, jako je dohoda o konkurenční doložce, nebo třeba dohoda o užívání osobního motorového vozidla k soukromým účelům, či dokonce kvalifikační dohoda atp.

Pro analýzu každého jednoho případu se zde nedostává prostoru. Na druhou stranu by z doposud naznačeného měli příslušné závěry vyplynout.

IV. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A SJEDNÁVÁNÍ SMLUV

Nový občanský zákoník obsahuje v obecné části věnované relativním majetkovým právům a sjednávání smluv (Část IV.) krom *culpa in contrahendo* i řadu dalších institutů, které stávající úprava nezná.

Příkladem můžeme jmenovat explicitně formulovaný princip, který dnes není bezvýjimečně přijímán, konkrétně, že si lze, s přihlédnutím k § 1770 NOZ, ujednat i jiný

způsob sjednávání smluv, nebo třeba úpravu § 1726 NOZ, dle níž může být smlouva uzavřena i bez ujednání náležitostí.⁸¹

Podobně lze upozornit na úpravu přijetí návrhu smlouvy s nepodstatnou odchylkou, resp. dodatkem. V tomto směru podle § 1740 odst. 3 NOZ platí, že *„odpověď s dodatkem nebo odchylkou, která podstatně nemění podmínky nabídky, je přijetím nabídky, pokud navrhovatel bez zbytečného odkladu takové přijetí neodmítne. Navrhovatel může přijetí nabídky s dodatkem nebo odchylkou předem vyloučit již v nabídce nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost“*.

Vedle toho se nabízí poukázat na zákonodárcem reflektovanou situaci, kdy dochází v důsledku dříve rozumně nepředvídatelné změny okolností (§ 1765 NOZ) k hrubému nepoměru plnění účastníků závazkového právního vztahu, jehož důsledkem je založení práva domáhat se vůči druhé straně obnovení jednání o smlouvě, kdy důsledkem jeho neúspěšné realizace (§ 1766 NOZ) je založení práva obrátit se na soud (uplatní-li účastník právo na obnovu jednání o smlouvě v přiměřené lhůtě, co změnu okolností musel zjistit – zde se zavádí pochybnostní pravidlo dvou měsíců stran přiměřené lhůty) s návrhem, aby buďto závazek zrušil, nebo aby obnovil rovnováhu práva a povinností stran – podobně jako v řadě dalších případů (např. u částečné neplatnosti – viz § 577 NOZ) není ani zde soud vázán návrhy stran.

Spolu s tím se nabízí připomenout § 1765 odst. 2 NOZ, jenž zakládá možnost převzít na sebe nebezpečí změny okolností, jehož důsledkem je vyloučení práva na obnovu jednání, jak je popsáno v § 1765 odst. 1 NOZ.

Podobných institutů by bylo možné označit ještě několik.⁸²

Položíme-li si shora formulované otázky ohledně vyloučení právě popsané úpravy (institutů) NOZ, tedy v první řadě otázku z hlediska systematiky obou předpisů a v druhé řadě otázku faktické využitelnosti, dojdeme v principu ke shodným závěrům jako u předšmluvní odpovědnosti.

⁸¹ Je otázkou, zda se náležitostí míní náležitost, bez níž by smlouva vůbec nevznikla, tedy náležitost vyplývající jako nezbytné minimum ze zákona (*essentialia negotii*), nebo zda se jí míní jen náležitost (doložka), o které strana prohlásí, že je pro ni podstatná k tomu, aby smlouvu uzavřela. Lze se klonit spíše k druhé z variant, neboť ne všechny závazky z právních jednání (smlouvy) obsahují do důsledků mechanismus doplňující jednu z náležitostí, jako je tomu třeba u koupě movité věci – viz § 2080 ve spojení s § 2085 a § 492 NOZ.

⁸² Z hlediska obecné úpravy kontraktačního procesu se nabízí poukázat například na § 1769 NOZ a na smlouvu o plnění třetí osoby, která vymezuje dvě situace: (a) závazek přimluvit se u osoby, aby ujednané plnění poskytla a (b) závazek zajistit, že osoba splní, přičemž v tomto případě vzniká povinnost k náhradě škody vůči věřiteli, pokud ke splnění nedojde.

Jinak a konkrétněji řečeno, není zde žádného důvodu, který by svědčil pro závěr, že z hlediska systematického (tedy vztahu obou předpisů) by mělo dojít k vyloučení daných ustanovení, resp. institutů NOZ – z povahy věci je však nutné při aplikaci daných ustanovení a institutů dbát na základní zásady pracovněprávních vztahů, z nichž vyplývá, že v postavení chráněného účastníka by měl být primárně zaměstnanec, hovoříme-li o individuálních pracovněprávních vztazích. Tento aspekt v kontextu postavení daných osob, jejich soudného intelektu (§ 4 odst. 1 NOZ) a dalších souvisejících okolností případu bude vždy představovat významný korektiv stran jednak platnosti právního jednání (§ 574 a násl. NOZ) a jednak stran možného odchýlení se od zákonných ustanovení (§ 1 odst. 2. NOZ).

Jde-li o rovinu faktické využitelnosti, pak ani v tomto případě nelze nalézt přesvědčivou argumentaci pro obecné vyloučení předmětné úpravy a jí zaváděných institutů. Fakt, že některé instituty nebudou mít obecně širokou využitelnost, sám o sobě není v tomto směru nijak významný.

Typickým příkladem, kde bude možné využít jak uzavření smlouvy bez ujednání náležitosti (§ 1726) a odpověď s dodatkem (§ 1740 NOZ), tak třeba i institut změny okolností a vyrovnání hrubého nepoměru (§ 1765 NOZ) anebo ustanovení § 1793 a § 1794 NOZ věnující se neúměrnému zkrácení,⁸³ které je zde již při sjednávání smlouvy, je konkurenční doložka.⁸⁴

V. NĚKTERÉ DALŠÍ SOUVISEJÍCÍ OTÁZKY – ZÁKON Č. 303/2013 SB.

Krom úvah o tom, jaké instituty z NOZ bude možné použít v rámci pracovněprávních vztahů, jak byly v kontextu subsidiarity NOZ nastíněny shora, navozuje řadu dalších otázek novelizace ZPr provedená doprovodnou legislativou k NOZ. Konkrétně jde o novelizaci provedenou prostřednictvím zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. O některých z nich se zde, opětovně rámcově, v krátkosti zmíníme.

⁸³ V odpovědi na otázku, jaké zkrácení je neúměrné, lze dle všeho vyjít z § 934 Obecního zákoníku občanského, podle nějž *Neobdržela-li jedna strana na obecné hodnotě při dvoustranně závazném jednání ani polovici toho, co druhé straně dala, skýtá zákon zkrácené straně právo žádati zrušení a uvedení v předešlý stav. Avšak druhá strana může jednání zachovati v platnosti tím, že jest ochotna nahraditi, čeho se do obecné hodnoty nedostává. Nepoměr hodnoty se určuje podle času, kdy bylo jednání uzavřeno.*

⁸⁴ Obdobně lze uvažovat o uplatnění ustanovení o záloze a závdavku - § 1807 až § 1809 NOZ. V této souvislosti se nabízí připomenout, že ustanovením § 1807 NOZ je zavedeno pochybnostní pravidlo, dle něhož, není-li prokázán opak, co dala jedna strana druhé před uzavřením smlouvy, je záloha. Aby se jednalo o závazek, musí to plynout z vůle stran – zjednodušeně řečeno by tak měla být daná hodnota označena.

Ve vztahu ke konkurenční doložce lze poukázat na poslední větu ustanovení § 2048 NOZ, dle které *„Smluvní pokuta může být ujednána i v jiném plnění než peněžitém.“*

Začněme u právního jednání a nové úpravy § 18 až § 20 ZPr. V první řadě je třeba konstatovat, že se nelze ztotožnit s hrubými zjednodušeními, dle nichž je právní jednání pouze jinak označený právní úkon. Lze mít naopak za to, že posun (byť částečný a zčásti formální) v obsahu pojmů je významný a může se ukázat, že nikoli nepatrně.⁸⁵

Podrobný rozbor této otázky by si vyžádal značný prostor. Pro naše účely postačí poukázat na to, že dle § 34 ObčZ je právním úkonem „*projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.*“ Oproti tomu dle § 545 NOZ právní jednání „*vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.*“

Z legální definice obou pojmů je zjevné, že právní jednání, ve chvíli kdy dochází k iniciaci právního vztahu, je schopno oproti právnímu úkonu vyvolat širší právní následky, neboť aktivuje pravidla utvářející/dotvářející obsah právního vztahu i z kategorií, které s právním úkonem v obecné rovině spojeny, alespoň pokud jde o přístup k právnímu úkonu stran zejména nižších soudů, nejsou - jedná se nejméně o zvyklosti a zavedenou praxi stran.

Je-li řeč o právním jednání v kontextu novely zákoníku práce, nabízí se dále poukázat na doplnění důvodu absolutní neplatnosti nad minimum vyplývající z § 588 NOZ,⁸⁶ konkrétně na § 19 odst. 1 ZPr ve znění zákona č. 303/2013 Sb. (předpoklad rozhodnutí příslušného orgánu), který v zásadě váže z hlediska systematiky ZPr výlučně na jeho § 61.

Význam stran platnosti a neplatnosti právních jednání a současně i z hlediska možnosti odchýlení se od ustanovení zákoníku práce, vyjdeme-li z § 1 odst. 2 NOZ, má dle všeho mít i přeformulování § 1a ZPr – jde o prohlášení, že základní zásady podle § 1a odst. 1 ZPr vyjadřují i smysl a účel ZPr a současně o prohlášení (§ 1a odst. 2), že „*zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek*“. K tomuto dvě poznámky.

⁸⁵ K tomuto srov. rovněž *Morávek, J.* Skončení pracovního poměru – aspekty NOZ vyjde in *Acta universitatis palackianae olomucensis iuridica*, Olomouc, 2013 nebo *Zuklínová, M.* Právní jednání podle občanského zákoníku 89/2012 Sb. – Komentář, srovnání se zahraničním a vybraná platná judikatura, 2. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2013.

⁸⁶ V této souvislosti lze doplnit, že ač se jeví § 588 jako uzavřená množina, přes kategorii veřejného pořádku a dobrých mravů lze dospět k závěru, že je-li přítomna nezbytná míra intenzity rozporu, bude absolutně neplatné např. i právní jednání učiněné nespolečnou osobou nebo takové, které nebude mít náležitou formu atp. K tomuto srov. zejména *Zuklínová, M.* Právní jednání podle občanského zákoníku 89/2012 Sb. – Komentář, srovnání se zahraničním a vybraná platná judikatura, 2. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2013, s. 156 a násl.

Vyjdeme-li z toho, že „*právní principy jsou vůdčí zásady, regulativní ideje, které představují východiska práva (právního řádu) nebo určitého právního odvětví. mají velký význam zejména v tvorbě práva, použijí se však také při interpretaci práva (zvláště při tzv. teleologickém výkladu) a při aplikaci práva. V případě rozporů mezi principy se postupuje metodou vyvažování, popř. metodou specifikace. Soustava obecných a odvětvových P. pochází dílem již ze starověku, dílem je vlastní až soudobému demokratickému právu*“,⁸⁷ lze být poměrně skeptický k tomu, zda ustanovení § 1a bezesbytku obsahuje právní principy.⁸⁸

Pokud jde o veřejný pořádek, ten staví na hodnotách představujících základy konkrétního sociálního a hospodářského zřízení. Pravidly veřejného pořádku se chrání určité hodnoty (bezpečnost obchodu s nemovitými věcmi) nebo určité skupiny osob, které jsou kvůli svému postavení zranitelné (nezletilý, spotřebitelé atd.). Na pravidlech chránící veřejný pořádek je kvůli zachování dané společnosti nezbytné bezesbytku trvat.⁸⁹ Právě zmíněná (částečně zjednodušená) charakteristika veřejného pořádku dává tušit, že ustanovení § 1 odst. 2 ZPr je (minimálně z části) vystavěno nesprávně a uměle.⁹⁰ Jeho cíl je zjevný, poskytnout v pracovněprávních vztazích silnější podklad pro závěr o kogentnosti (§ 1 odst. 2 NOZ), příp. o absolutní neplatnosti (§ 588 NOZ).

Je nutné podotknout, že není možné/správné, a to ani prostřednictvím normativního právního aktu (zákona), označit za součást veřejného pořádku, stejně jako dobrých mravů, pravidlo, které takovou povahu nemá. Deficit legitimacy ustanovení právního řádu, které se snaží uměle navodit stav, že jím definované pravidlo chrání veřejný pořádek, ač takovou povahu nemá, může být jen velice těžko vykompenzována kategorií efektivity práva a legality práva.⁹¹

⁸⁷ Srov. Gerloch, A. in Hendrych, D. a kol. Právní slovník. 2. rozšířené vydání, C.H.Beck, Praha, 2001.

⁸⁸ Oproti tomu je naopak nabíledni se zaobírat otázkou, zde nedochází k vyjádření některých principů prostřednictvím zejména ustanovení § 346b ZPr.

⁸⁹ K právním pravidlům určeným k ochraně veřejného pořádku konkrétně Zuklínová uvádí následující: „...*takové pravidlo, které bylo zakotveno s účelem zachovat určitý řád ve společenském zájmu nebo i ve společném prospěchu (nebo alespoň v zájmu či ku prospěchu převážné části členů společenství lidí ve státě) a zda na zachování tohoto řádu je nezbytně zapotřebí trvat*“ srov. op. cit. sub. 13 s. 158.

⁹⁰ Minimálně nelze pod veřejný pořádek vztáhnout uspokojivé pracovní podmínky, a to ani tehdy, tvoří-li jednotu s bezpečnými podmínkami pro výkon práce.

⁹¹ Ke kategoriím legitimacy, legality a efektivity práva srov. Morávek, J. Model práva – vztah práva a morálky, Linde, Praha, 2013.

Nabízí se dodat, že novelizace ustanovení § 1a ZPr je důsledkem poslanecké iniciativy, která proběhla ve druhém čtení zákona č. 303/2013 Sb.⁹²

Další z oblastí, kterou stran obecné úpravy NOZ nabourává ZPr ve znění zákona č. 303/2013 Sb., se týkají interpretace právních jednání a odstranění/zhojení vad formy právních jednání.

Jde-li o zhojení nedostatku formy právních jednání, poukažme na ustanovení § 582 odst. 2 NOZ, dle něhož „není-li dodržena forma právního jednání ujednaná stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno. To platí i tehdy, vyžadují-li formu určitého právního jednání ustanovení části čtvrté tohoto zákona.“ Na právě citované ustanovení pak navazuje § 20 ZPr, dle něhož „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.“ Nabízí se otázka vzájemného poměru obou ustanovení, tzn. zda má ustanovení 20 ZPr pouze doplňkovou povahu nebo zda se jedná o speciální ustanovení vylučující ustanovení § 582 odst. 2 NOZ jako celek.

Podle všeho ustanovením § 20 ZPr dochází k zúžení principu zavedeného ustanovením § 582 odst. 2 NOZ a to v tom směru, že ke zhojení bude docházet v případě právních jednání podle ZPr pouze tehdy, bude-li se jednat o právní jednání směřující ke vzniku nebo změně základního pracovněprávního vztahu.

Na právě zmíněný závěr lze usuzovat zejména z důvodové zprávy ke změnovému zákonu, kde se mj. uvádí: „Protože v NOZ se možnost namítnout neplatnost právního jednání pro nedodržení jeho formy vztahuje na právní jednání dohodnuté smluvními stranami a na právní jednání podle jeho části čtvrté, je pro pracovněprávní vztahy na místě navrhnout odchylnou úpravu. U právních jednání, jejichž formu vyžaduje zákoník práce, není možné se dovolat jejich neplatnosti v případě těch právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním. To se týká zejména případů, kdy pracovní smlouva, již se zakládá pracovní poměr, byla dohodnuta jen ústně. V případě ostatních smluv, u kterých zákoník práce předepisuje písemnou formu, např. kvalifikační dohoda (§ 234), nebude-li tato forma dodržena, bude možné namítnout jejich neplatnost v zásadě bez časového omezení.“⁹³

⁹² Viz in <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=930>.

⁹³ Srov. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2010 až 2013, tisk 930/0

Podobně si lze položit otázku poměru mezi ustanovením § 557 (a § 558) NOZ, které v obecné rovině zavádí zásahu interpretace contra proferentem a § 18 ZPr ve znění novely, dle kterého „Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.“ Skoro by se nabízelo učinit závěr o tom, že § 18 ZPr modifikuje § 557 NOZ v tom směru, že se generálně přiklání na stranu zaměstnance. Právě zmíněný závěr se však může ukázat jako lichý, pokud zohledníme, že § 557 NOZ hovoří (správně) o interpretaci výrazů, z nichž se usuzuje na právní jednání (jeho účel atp.), kdežto ustanovení § 18 ZPr hovoří o interpretaci právního jednání jako takového.

V kontextu důvodové zprávy, dle které „V návaznosti na základní zásadu pracovněprávních vztahů podle § 1a písm. a) zákoníku práce se však navrhuje stanovit, že v pochybnostech při výkladu právního jednání se musí použít výklad, který je pro zaměstnance nejpříznivější“,⁹⁴ však můžeme, s přihlédnutím k § 2 NOZ, usuzovat spíše na to, že cílem zákonodárce bylo prostřednictvím § 18 ZPr skutečně modifikovat ustanovení § 557 NOZ a to tak, že i kdyby použil nejasný výraz jako první zaměstnanec, vyloží se k tíži zaměstnavatele.⁹⁵

Jak vidno, novelizace zákoníku práce prostřednictvím doprovodné legislativy k rekodifikaci soukromého navozuje taktéž řadu otázek, kterým bude třeba věnovat pozornost, ať již se jedná o základní směřování a obecné instituty, na které zde bylo cíleno, nebo o konkrétní dílčí problematiku, pro něž zde nezbyl prostor.

VI. ZÁVĚREČNÉ POZNÁMKY

Konec příspěvku je záměrně označen jako závěrečné poznámky, neboť bych jeho prostřednictvím rád reagoval na některé otázky a podněty, které byly diskutovány a zazněly na plénu konference.

V první řadě se jedná o prosazení se v pracovněprávních vztazích úpravy § 647 ve spojení s § 652 NOZ s přihlédnutím k § 654 NOZ v návaznosti na ustanovení § 72 a § 330 ZPr. Konkrétně jde o založení překážky běhu prekluzivní lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru prostřednictvím dohody o mimosoudním jednání zaměstnance a zaměstnavatele (věřitele a dlužníka) – NOZ nevyžaduje pro tuto dohodu

⁹⁴ Tamtéž.

⁹⁵ Zde je přirozeně namísto položit si otázku legitimacy takovéto generální úpravy.

žádnou formu. Obecně hodnotím tento institut, který zjevně cílí na ochranu poctivosti a dobré víry, velice pozitivně.

Jde-li o otázku, zda po odpadnutí překážky nastoupí 6 měsíční prekluzivní lhůta, jak by plynulo z prosté aplikace § 652 NOZ, lze ve směru k jejímu zodpovězení poukázat na interpretační a aplikační pravidla ustanovení § 2 NOZ (např. i ve spojení s nálezem Ústavního soudu č. 30/1998 Sb., sp. zn. I. ÚS 50/03, I. ÚS 3756/11, III. ÚS 8/06). Je zjevné, že cílem zákonodárce nebylo v tomto případně zvýhodnit potenciálního žalobce (ostatně cílené vyvolání jednání a jeho následné ukončení by dávalo poměrně široké pole k nepoctivosti) prodloužením obecné 2 měsíční prekluzivní lhůty, jak jí předvídá § 72 ZPr, na 6 měsíců. Ač pravidlo vyplývající z § 647 ve spojení s § 652 NOZ o prodloužení lhůty zde vyloučeno není, ze smyslu úpravy, vůle zákonodárce, chráněných hodnot a dotčených principů a zásad plyne, že prodloužení sice nastane nejvýše však o 2 měsíce – v tomto případě totiž nemůže výklad podle slov v kontextu § 2 NOZ obstát. Obdobná logika dle všeho přichází v úvahu i ohledně uplatnění § 630 NOZ (možnosti sjednat si odlišnou délku promlčecí a v kontextu § 654 NOZ i prekluzivní lhůty).

Na právě uvedené lze navázat otázkou vyplývající ze zavedení zdánlivosti jednostranného skončení pracovního poměru, které nemá odpovídající (písemnou) formu. Bez hodnocení vhodnosti takové úpravy lze konstatovat, že problémy z hlediska aplikační praxe mohou nastat, zejména pokud jde o zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 ZPr).

Je-li právní jednání zdánlivé, hledí se na něj, jako by vůbec nebylo (§ 554 NOZ). Dojde-li tedy ke zdánlivému skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době a nebude-li zde souhlasná vůle stran na tom, že pracovní poměr skončil, můžeme hovořit o tom, že pracovní poměr bude i nadále trvat.

Pokud by nastala situace, kdyby zaměstnavatel skončil pracovní poměr a zaměstnanec měl zájem na jeho pokračování (jenž by projevil), bylo by možné brát nepřidělování práce za překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci náleží 100% průměrného výdělku. V takovém případě se samozřejmě otevírá otázka, zda lze předpokládat úspěch zaměstnance v případě žaloby na zaplacení dlužné mzdy např. za tři

roky ode dne skončení pracovního poměru (tedy za dobu odpovídající subjektivní promlčecí lhůtě - § 629 NOZ).⁹⁶

V této souvislosti je naprosto zásadní jednak kategorie dobré víry a poctivosti a jednak soudný intelekt daného zaměstnance (§ 4 a § 5 NOZ). Zde je třeba dodat, že soudný intelekt je/bude přirozeně rozhodný pro pracovněprávní vztahy jako takové.

Bude-li zaměstnanec s okolnostmi plně obeznámen a bude daný stav úmyslně udržovat do uplynutí oněch tří let, pak lze v kontextu § 6 odst. 2 NOZ, dle něhož nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého jednání, na základě § 8 NOZ dospět k závěru, že takovému jednání zaměstnance by neměla být poskytována právní (soudní) ochrana. I kdyby tedy byly naplněny předpoklady trvání pracovního poměru, soud by mu právo na náhrady mzdy za dané období neměl přiznat.

Konečně lze vzpomenout i úvahy v tom směru, zda se v oblasti (individuálních) pracovněprávních vztahů uplatní ustanovení o smlouvách sjednávaných adhezním způsobem (§ 1798 a násl. NOZ).

Obecně ustanovení § 1798 NOZ vymezuje danou oblast tak, že „Ustanovení o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem platí pro každou smlouvu, jejíž základní podmínky byly určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejich pokynů, aniž slabší strana měla skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit.“ odst. 1; „Použije-li se k uzavření smlouvy se slabší stranou smluvní formulář užívaný v obchodním styku nebo jiný podobný prostředek, má se za to, že smlouva byla uzavřena adhezním způsobem.“ odst. 2.

Významné je dále zejména ustanovení § 1800 NOZ,⁹⁷ které směřuje k ochraně slabší strany, tedy akceptanta oferty učiněné adhezním způsobem. Konkrétně jde o to, že obsahuje-li smlouva uzavřená předmětným způsobem doložku, kterou lze přechýlit jen se zvláštními obtížemi (z hlediska velikosti textu atd.), nebo doložku, která je pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelná (zde se uplatní § 4 a § 5 NOZ), je tato doložka platná (půjde dle všeho, zejména s přihlédnutím k dikci § 1800 odst. 2 NOZ, o neplatnost relativní), nepůsobí-li slabší straně újmu. Jinak je doložka platná, prokáže-li silnější strana,

⁹⁶ Zcela stranou ponechme rovinu, která je taktéž velice významná, a to je doměření daní a odvodů do systémů sociálního zabezpečení.

⁹⁷ Vedle toho má význam ještě i § 1799 NOZ, dle něhož „Doložka ve smlouvě uzavřené adhezním způsobem, která odkazuje na podmínky uvedené mimo vlastní text smlouvy, je platná, byla-li slabší strana s doložkou a jejím významem seznámena nebo prokáže-li se, že význam doložky musela znát.“ Právě citované ustanovení je však zjevně třeba číst spolu s § 1800 NOZ ohledně platnosti doložek.

že slabší straně byl význam doložky dostatečně vysvětlen – k tomuto zjevně nepostačuje běžné prohlášení uváděné na konci smluv „strany prohlašují, že si smlouvy přečetly, jejímu obsahu rozumí ...“, jedná se o skutečné (materiální) porozumění danému ujednání (doložce).

Vedle toho dále platí, že doložka, která je pro slabší stranu zvláště nevýhodná (je zde intenzivnější rozpor, než plyne z pravidla zmíněného v předešlém odstavci), aniž je pro to rozumný důvod, zejména odchyluje-li se smlouva závažně a bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek ujednávaných v obdobných případech, je doložka neplatná (zde se s ohledem na důraz na větší míru/intenzity nevýhodnosti dostáváme blíže k naplnění předpokladů § 588 NOZ pro absolutní neplatnost). Vyžaduje-li to spravedlivé uspořádání práv a povinností stran, soud rozhodne v tomto případě obdobně podle § 577 NOZ (ustanovení umožňuje soudu spravedlivě uspořádat vztahy v případě částečné neplatnosti, jde-li o nezákonné určení množstevního, místního, časového atd.).⁹⁸

V kontextu uvedeného si položíme otázku, zda lze pojmově o aplikaci § 1798 až § 1801 NOZ v (individuálních) pracovněprávních vztazích uvažovat.

Odpověď na ní záleží primárně v tom, odhlédneme-li od § 1798 odst. 2 NOZ, zda zaměstnanec jako slabší strana bude nebo nebude mít skutečnou příležitost obsah základních podmínek (v zásadě půjde zcela jistě o *essentialia negotii* a dále případně o významné *naturalia negotii*, za něž můžeme v případě pracovního poměru označit např. rozsah týdenní pracovní doby atp.), které byly určeny zaměstnavatelem, ovlivnit. Zajímavé je, že z hlediska pracovněprávního nás ani tak nebude zajímat doložka věnující se podstatné náležitosti jako spíše doložka mající doplňkovou povahu, která využívá možnosti dané jak zákoníkem práce, tak právními předpisy obecně - typicky dohoda o zahrnutí odměny za práci přesčas (§ 114 ZPr) do mzdy nebo rozhodčí doložka.

Vydeme-li z povahy základních pracovněprávních vztahů a běžného způsobu jejich vzniku/sjednávání, je zjevné, že v drtivé většině případů je iniciativa v podobě formulace oferty odpovídající do důsledků § 1731 a § 1732 odst. 1 NOZ na straně zaměstnavatele. Tato skutečnost však sama o sobě nemůže postačovat k závěru o aplikaci § 1798 a násl. NOZ.

Podstatná pro konečný závěr je právě ona **skutečná příležitost** (možnost) alespoň částečně základní podmínky ovlivnit. Lze mít za to, že v otázkách jako je začátek pracovní

⁹⁸ Pravidla pro možnost odchylného ujednání obsahuje primárně § 1801 NOZ.

doby nebo třeba odměna, má ve většině případů zaměstnanec vyjednávací prostor. Nicméně, všude tam, kde bude nabídka postavena způsobem, že nebo nech být, se lze klonit k závěru, že s přihlédnutím k principu ochrany zaměstnance jako slabší strany by bylo možné o aplikaci daných ustanovení uvažovat, avšak, aby nedošlo k vyloučení možnosti využít legální možnosti nabízené právními předpisy (viz shora zahrnutí přesčasové práce do mzdy či rozhodčí doložka atp.), primárně (či snad dokonce výlučně) v rovině prokázání srozumitelnosti o porozumění ujednání, a to opětovně v kontextu soudného intelektu zaměstnance (§ 4 a § 5 NOZ) – o nevýhodnosti se nabízí uvažovat snad jen v případě využití § 1765 odst. 2 NOZ atp.

Bezvýjimečná aplikace úpravy § 1798 až § 1801 NOZ na tyto případy by vedla k podstatnému snížení již tak nepříliš široké smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích.

K novému občanskému zákoníku a možným dopadům do oblasti pracovního práva by se dalo říci ještě mnohé. Mohli bychom se zaměřit na svéprávnost,⁹⁹ či na to, jak se v rámci úpravy náhrady škody prosadí takové instituty jako je varování před nebezpečím, převzetí oběti, nebo úprava ceny zvláštní oblíbenosti.

S ohledem na to, že diskuse o dopadech rekonstrukce soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů jsou v zásadě teprve na samém počátku, zaměříme se na tyto a další související aspekty příště.

⁹⁹ K tomuto např. Morávek, J. srov. op. cit. sub. 13.

NÁHRADA ÚJMY V NOVÉM OBČANSKÉM ZÁKONÍKU

COMPENSATION OF THE INJURY IN THE NEW CIVIL CODE

Jana Mervartová*

ANNOTATION

The law No. 89/2012 Coll., Civil Code, effective as from 1st January 2014, regulates new conception of liability for delicts, which is used for the property prejudice term „damage“ and for other harm „non-pecuniary damage“. The author of the article deals with the general and special provisions on the obligation to compensate for damage. The new law brings some of fundamental changes in regulation of bodily injury and killing. The amount of compensation will be mostly depend on the judicial discretion. The further development will be expected of compensation for industrial injuries and occupational diseases under Labour Code.

ÚVOD

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který nabude účinnosti 1. 1. 2014, upravuje nově pojetí právní odpovědnosti, když opouští koncepci odpovědnosti jako hrozby sankcí. Pojem odpovědnost používá jen zřídka a v úpravě, zabývající se závazky z deliktů, jej nahrazuje povinností nahradit škodu. Předpokladem vzniku odpovědnosti je různý charakter porušení právní povinnosti. Změny nastávají také ve způsobu a rozsahu náhrady škody a dále v úpravě dílčích nároků na náhradu škody na zdraví. Cílem článku je objasnit úpravu náhrady způsobené újmy se zaměřením na náhradu při ublížení na zdraví a při usmrcení. Autorka článku se snaží o srovnání této úpravy s úpravou v současném občanském zákoníku a zákoníku práce.

I. POJMY ŠKODA, ÚJMA A ODPOVĚDNOST

Nový občanský zákoník užívá pro majetkovou újmu pojem „škoda“ a pro jinou újmu pojem „nemajetková újma“. Povinnost nahradit způsobenou škodu je dána ve všech případech, kdy je povinnost nahradit újmu majetkovou i nemajetkovou nebo nahradit majetkovou škodu stanovenou zákonem. Povinnost nahradit nemajetkovou újmu je dána

* JUDr. Jana Mervartová působí jako odborná asistentka Ústavu práva a humanitních věd, Provozně ekonomická fakulta MENDELU Brno

jen v případech, kdy ji zvlášť stanoví zákon nebo jestliže byla výslovně sjednána (§ 2894 NOZ).

Případy povinnosti nahradit nemajetkovou újmu stanoví přímo nový občanský zákoník šířeji a pro určité případy může být stanovena jinými zákony. Povinnost náhrady škody bez ohledu na zavinění nastupuje jen v případech stanovených zvlášť zákonem (§ 2895 NOZ).

Nový občanský zákoník pojem odpovědnost užívá jen zřídka, nahrazuje jej většinou termínem povinnosti. Stejně tak místo pojmu odpovědnost za škodu užívá termín „povinnost k náhradě škody“. Vyhýbá se formulaci odpovídat za porušení povinnosti, kterou nahrazuje frází „odpovídat za povinnost“.

Nový občanský zákoník opouští pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí, ale vyvstává zde otázka, zda nedochází k posunu odpovědnosti jako sekundárního právního vztahu směrem k aktivnímu pojetí odpovědnosti. Není však zcela zřejmé, jaká koncepce nahrazuje stávající sekundární pojetí odpovědnosti. Zdá se však, že celkové pojetí právní odpovědnosti v novém kodexu směřuje k aktivnímu pojetí odpovědnosti¹⁰⁰.

II. NÁHRADA ŠKODY

Předpokladem vzniku povinnosti nahradit škodu bude i nadále protiprávní jednání. Nový občanský zákoník rozlišuje smluvní a mimosmluvní porušení povinnosti. Způsobí-li smluvně zavázaná strana porušením povinnosti škodu, vznikne poškozenému právo na její náhradu bez zřetele na škůdcovo zavinění. Povinnost nahradit škodu tak vzniká na objektivním principu, nezáleží na zaviněném nebo nezaviněném porušení závazku.

Nový kodex stejně jako současný občanský zákoník spojuje vznik náhrady škody, způsobené porušením povinnosti stanovené přímo zákonem se zaviněným porušením takové povinnosti. Obecným předpokladem je vždy (jako dosud) porušení určité právní povinnosti, ale i různý charakter porušené právní povinnosti¹⁰¹. Jedná se o povinnost nahradit škodu způsobenou porušením dobrých mravů (§ 2909 NOZ), kdy úmysl musí být prokázán a důkazní břemeno spočívá na žalujícím. Pod pojmem dobré mravy se rozumí základní požadavky na chování a jednání každé osoby, které je nutné k soužití ve vzájemných vztazích fyzických a právnických osob.

¹⁰⁰ PRAŽÁK, P. *Má institut právní odpovědnosti v návrhu nového občanského zákoníku jasnou koncepci?* Právní rozhledy, 2012, č. 3, s. 101-105.

¹⁰¹ TOMSA, M. *Náhrada způsobené újmy (škody) a bezdůvodné obohacení v úpravě nového občanského zákoníku.* Obchodní právo, 2013, č. 1, s. 2-10.

Pokud došlo ke vzniku škody v důsledku zaviněného porušení zákonem dané povinnosti (úmyslné nebo z nedbalosti), povinnost nahradit škodu je rozčleněna podle toho, zda jde o zásah do absolutního (osobnostního) práva poškozeného nebo jiného jeho práva. Pokud škůdce prokáže, že škodu nezavinil, nevzniká mu povinnost ji nahradit.

Ve způsobu náhrady škody se jako významná změna jeví preference náhrady škody uvedením do předešlého stavu před peněžitým odškodněním (§ 2951 NOZ). Není-li to dobře možné, anebo žádá-li to poškozený, hradí se škoda v penězích. Volba je jednostranným právem poškozeného, dohoda je samozřejmě možná. Koncepční změna je překvapující, neboť se týká nejen náhrady majetkové, ale také i nemajetkové újmy, kde se má přistoupit k peněžité náhradě jen tehdy, nelze-li tuto újmu odčinit jinak.

Nemajetková újma se odčiní přiměřeným zadostiučiněním, které musí být poskytnuto v penězích, jestliže jiný způsob nezajistí skutečné a dostatečně účinné odčinění odškodnění způsobené újmy. Pro náhradu při újmě na přirozeném chráněném zájmu platí speciální ustanovení (§ 2956 an. NOZ).

Co se týče rozsahu náhrady škody, nový občanský zákoník vychází ze stávající koncepce, podle které se zásadně hradí majetková újma, zatímco nemajetková újma jen v případech zvlášť stanovených zákonem. Hradí se zásadně veškerá způsobená škoda, což znamená jak škoda skutečná, tak i to, co poškozenému ušlo (ušlý zisk) (§ 2952 NOZ). Nelze-li výši náhrady škody přesně určit, určí ji podle spravedlivého uvážení jednotlivých okolností případu soud (§ 2955 NOZ). Zásadně se vždy hradí škoda, která vznikla porušením právní povinnosti v plné výši. Soud má však právo z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit (§ 2953 NOZ). Toto moderační právo má soud obecně, ale náhradu škody nelze snížit, byla-li škoda způsobena úmyslně.

III. NÁHRADA PŘI ÚJMĚ NA PŘIROZENÝCH PRÁVECH ČLOVĚKA

Nový občanský zákoník upravuje povinnost odčinit člověku újmu na jeho přirozených právech (§ 2956 NOZ). Ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka a jeho zdraví. Škůdce nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil a jako nemajetková újma se odčiní i způsobené duševní útrapy.

Speciálně je upravena náhrada při ublížení na zdraví a při usmrcení. Při ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozeného peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy. Škůdce nahradí i ztížení společenského uplatnění, vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného (§ 2958 NOZ). Při

usmrcení nebo zvláště závažném ublížení na zdraví odčiní škůdce duševní útrapy manželu, rodiči, dítěti nebo jiné osobě blízké peněžitou náhradou vyvažující plně jejich utrpení (§ 2959 NOZ). Nelze-li výši náhrady v těchto případech takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.

Zásady slušnosti jsou vágním kritériem, a proto při stanovení výše náhrady nemajetkové újmy bude třeba přihlížet k dalším kritériím, která vyjádřil Ústavní soud. Jsou jimi závažnost způsobené škody na zdraví, možnost vyléčení či eliminace způsobené škody a míra zavinění (nedbalosti) škůdce¹⁰². Bude zajímavé, jak soudce odůvodní slušnou výši přiznaného odškodnění.

Při ublížení na zdraví se zásadní novinkou jeví výše nemajetkové újmy na zdraví nebo náhrady při usmrcení. Při stanovení výše již nebudou závazné tabulky náhrad, které v současné době stanoví podzákoný předpis (vyhl. č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění). Nový občanský zákoník ponechává určení výše nemajetkové újmy zcela na volné úvaze soudců.

Soukromý život je nekonečně variabilní a snaha po jeho nivelizaci v záležitostech bolesti, trvalé újmy na zdraví nebo ztráty blízkého člověka není důvodná a nelze stanovit, jak má konkrétně soud rozhodnout. Bude tak kladena velká odpovědnost za spravedlivé rozhodnutí v konkrétním případě na soudce. Rozhodnutí musí spočívat na racionální argumentaci při vyplnění mezery v právu. Musí dbát na to, aby přiznaná výše náhrady byla založena na objektivních a rozumných důvodech, a aby mezi přiznanou výší (peněžní částkou) a způsobenou škodu na zdraví (újmou) existoval vztah přiměřenosti (nález ÚS ČR ze dne 29. 9. 2005 sp. zn. III ÚS 350/2003).

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění opouští systém bodového ohodnocení lékařským posudkem při stanovení hodnoty jednoho bodu. Nový postup zjištění náhrady bez jednotlivých druhů zdravotního postižení, bez stanovení hodnoty bodu, bez systému lékařských posudků v konkrétním případě negarantuje minimální odškodné. Proto tento systém bez opory právních předpisů může vést k horší vymahatelnosti práva postižených na náhradu škodu za nemajetkovou újmu a tím snížení jejich právních jistot¹⁰³.

¹⁰² VLASÁK, M. *Vybrané otázky práva civilních deliktů v novém občanském zákoníku na pozadí PETL*. Právní rozhledy, 2012, č. 15-16, s. 561-567.

¹⁰³ MIKYSKA, M. *Náhrada škody újmy na zdraví podle návrhu nového občanského zákoníku – krok kupředu či zpět?* Právní rozhledy, 2008, č. 22, s. 826-830.

Po každé odškodnění by musel být veden soudní spor za účasti advokáta. Volná úvaha soudu negarantuje poškozenému spodní hranici odškodného.

Dalším problémem v souvislosti s odškodněním nemajetkové újmy nastane při odškodnění újmy pozůstalých v případě usmrcení. Stávající občanský zákoník (§ 443 odst. 3) stanoví limity částek u jednorázového odškodnění pozůstalým, jehož výše je v relaci s výší jednorázového odškodnění pozůstalých podle § 378 zákoníku práce, i když okruh oprávněných osob je podle zákoníku práce užší. Oproti zákoníku práce nebude již propláceno jednorázové odškodnění pozůstalých v případě usmrcení formou pevných částek, které jsou odstupňovány podle rodinného vztahu k osobě zemřelé. Nový občanský zákoník opouští paušální částky a náhradu škody přiznává všem, kterým smrtí osoby vznikla újma.

Smyslem stávajícího institutu je, aby se nejbližším pozůstalým, kteří přišli o svého blízkého zaviněním třetí osoby nebo v důsledku rizikové činnosti dostala okamžitě minimální jednorázová peněžitá satisfakce v paušální výši, která je poskytnuta v případech zjevné a nesporné odpovědnosti za škodu. Nově se bude zde prosazovat role soudců, kteří budou v každém případě individuálně zkoumat všechny okolnosti případů.

Nový občanský zákoník speciálně upravuje v ustanoveních § 2960 až § 2968 náhrady nákladů spojených s péčí o zdraví, náklady pohřbu, peněžitá dávková a odbytné. Co se týče náhrady za ztrátu na výděleku, zavádí nový občanský zákoník zvýšení z důvodu dlouhodobého zvýšení potřeb poškozeného, čímž se opouští princip vyhlášení valorizace každoročně paušálním procentem. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých nepočítá s valorizací průměrného výděleku zemřelého. Nově je upraveno také odbytné. Pro případ důležitého důvodu a žádá-li o to poškozený, přizná soud poškozenému namísto peněžitého důchodu odbytné.

IV. KONCEPCE ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

V zákoníku práce jako speciálním předpisu zůstává zachována současná úprava náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. V oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se však očekává koncepční rozhodnutí, jak dále postupovat. Přicházejí v úvahu dvě varianty řešení. První variantou je veřejnoprávní úprava v systému sociálního zabezpečení, realizovaná zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jehož účinnost byla odložena na 1. 1. 2015, kdy úrazové pojištění je

součástí sociálního zabezpečení. Tomuto systému je vlastní nižší úroveň dávek oproti náhradě škody.

Druhá varianta je soukromoprávní úprava, spočívající na zásadách náhrady škody, prováděná v rámci volného trhu pojišťovnictví. V zákoníku práce bude zachována hmotněprávní úprava odškodnění zaměstnanců jako náhrada škody, byť zřejmě v podobě koordinované s úpravou náhradou škody v novém občanském zákoníku. Systém předpokládá stanovení zákonné povinnosti zaměstnavatele přihlásit se u vybrané pojišťovny, kdy poškozený zaměstnanec by uplatnil nárok na náhradu škody u pojišťovny zaměstnavatele.

Systém úrazového pojištění není založen na principu plné reparace vzniklé újmy. Při konstrukci odškodnění újmy vzniklé při pracovních úrazech a nemocech z povolání je třeba přihlídnout k nové úpravě soukromého práva, kdy nový občanský zákoník spočívá na zásadě plné náhrady majetkové újmy při ublížení na zdraví.

ZÁVĚR

Nový občanský zákoník opouští pojetí odpovědnosti jako hrozby sankcí a není zcela zjevné, s jakou koncepcí vlastně pracuje. Je diskutabilní, zda nové instituty povedou v praxi ke zvýšení ochrany poškozeného či naopak. Velkou otázkou se jeví výše náhrady nemajetkové újmy na zdraví nebo náhrady za usmrcení, neboť na jejich hodnocení se již nebude vztahovat žádný sazebník výše náhrad a fixní sazby.

Lze předpokládat, že soudy budou nejprve vycházet z dosavadních tabulek a postupně se vytvoří judikaturní praxe, která se bude upravovat podle celkového společenského vývoje. Do nezáviděníhodné pozice budou postaveni soudci, neboť na jejich uvážení bude posoudit konkrétní případ a poskytnout odpovídající odškodnění. Soudní praxe se může shodnout na zásadách, podle kterých bude postupováno. Protože volná úvaha soudce negarantuje poškozenému spodní hranici odškodného, obávám se, aby o každé odškodnění nemateriální újmy nemusel být veden soudní spor. Je zajímavé sledovat názory některých autorů, kteří jsou zásadně proti dosavadnímu systému bodového ohodnocení lidského zdraví a namítají, že hodnotu lidského zdraví nelze normovat¹⁰⁴.

¹⁰⁴ TOMANČÁKOVÁ, B. *Kolikrát ještě budeme diskutovat kolik za lidské utrpení?* Právní rozhledy, 2009, č. 3, s. 99-101.

Nová právní úprava náhrady újmy je flexibilnější, založená na individuálním posouzení konkrétního případu soudem. Řadí odpovědnost za ublížení na zdraví a při usmrcení k přirozeným právům a nechává tak na rozdíl od současné právní úpravy prostor pro volný výklad soudů.

SMLUVNÍ SVOBODA V PRACOVNÍM PRÁVU PO PŘIJETÍ NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU: ZAMYŠLENÍ NAD ATYPICKÝMI PRACOVNĚPRÁVNÍMI VZTAHY

FREEDOM OF CONTRACT IN LABOUR LAW AFTER THE ADOPTION OF THE NEW CIVIL CODE: REFLECTION ON THE ATYPICAL EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Martin Šmíd*

ANNOTATION

The paper deals with the legal regulation of atypical employment relationships in Czech labour law related to the adoption of the New Civil Code. The New Civil Code puts emphasis on contractual freedom which may influence the labour relationships (including atypical labour relationships in particular). Summarization of current legal regulation of these relationships is necessary to make a conclusion about impact of New Civil Code on them.

The objective of this article is to analyse the impact of the adoption of New Civil Code (effective on 1st January 2014) on atypical labour relationships – agency employment, labour contracts performed outside employment, atypical employment (homeworking, teleworking etc.).

I. ÚVOD

Příspěvek se zabývá pozicí atypických pracovněprávních vztahů v právním řádu, především pak v pracovním právu (zákoníku práce) po vstoupení nového občanského zákoníku v účinnost 1. ledna 2014. V první řadě bude nastíněno chápání smluvní volnosti jako jedné ze základních zásad rekodifikovaného soukromého práva, zejména v kontextu nové úpravy závazkových vztahů (relativních majetkových práv), mezi něž pracovněprávní vztahy patří. V druhé řadě bude provedeno shrnutí zakotvení atypických pracovněprávních vztahů v aktuální pracovněprávní legislativě.

Dále již příspěvek rozebere skutečné a možné změny chápání těchto vztahů. A to jak z hlediska obecného (větší důraz na smluvní volnost jako takovou, náznak favorizace pracovního poměru ve formulaci § 2401 NOZ), tak z hlediska konkrétního, tedy rozebrání

* **JUDr. Martin Šmíd** působí jako asistent na Fakultě ekonomicko-správní, Univerzita Pardubice

možných dopadů na jednotlivé atypické pracovněprávní vztahy, zejména v návaznosti na zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s rekodifikací soukromého práva.

Cílem příspěvku je tedy analyzovat dopady přijetí nového občanského zákoníku na atypické pracovněprávní vztahy – agenturní zaměstnávání, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a atypické pracovní poměry (práce z domova, práce na dálku atp.).

II. POSÍLENÍ SMLUVNÍ VOLNOSTI NOVÝM OBČANSKÝM ZÁKONÍKEM

Jednou ze základních zásad soukromého práva je bezpochyby zásada smluvní volnosti, což zamýšlené nepochybné postavení nového občanského zákoníku jako centralizovaného soukromoprávního kodexu ještě posiluje. Její vyjádření pak můžeme nalézt jednak v úvodních ustanoveních (např. § 1 odst. 2, § 3 odst. 2 písm. d), § 4 – 8 NOZ), jednak v ustanoveních o právním jednání (§ 545 a násl. NOZ) a v neposlední řadě obecná ustanovení o závazkových vztazích (§ 1721 a násl. NOZ), mezi něž je systematicky zařazen i pracovní poměr.

Velký důraz na smluvní volnost kladli při rekodifikaci soukromého práva autoři nového občanského zákoníku.

Myšlenkový základ rekodifikace se v průběhu prací na zákonné osnově rozvíjel. Leč co zůstalo od počátku základní směrnicí pro rekodifikační práce, byla úcta k lidské svobodě a důraz na odpovědnost (v pozitivním slova smyslu) za vlastní činy. (...) Důraz na lidskou svobodu se do soukromého práva promítá zásadou autonomie vůle. Každý má přirozené právo dělat si ve své privátní sféře, co chce. [Eliáš; Havel 2009, s. 16]

Tento přístup se projevil i v důvodové zprávě, která význam autonomie vůle dále zdůrazňuje (i vůči zásadě rovnosti, uváděné jako hlavní zásada občanskoprávních vztahů ve stávajícím občanském zákoníku). Základ konstrukce soukromého (a občanského) práva tak dle autorů leží v principu autonomie vůle, nikoli v principu rovnosti. Z pozice pracovního práva s tím lze patrně souhlasit, neboť vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů je založená především na smluvní volnosti, zatímco rovnost stran je zde spíše potlačena ve prospěch organizační nadřazenosti zaměstnavatele. Zásada smluvní volnosti získává v pracovním právu svůj význam zejména v souvislosti s liberalizací pracovního práva. [Galvas 2012, s. 20]

Vztah občanského (obecného soukromého) práva a pracovního práva z tohoto pohledu je však dán i existencí samostatného pracovního kodexu, který je standardně považován v tomto vztahu za zákon speciální, z čehož by měla vyplývat i jeho aplikační přednost (a použití úpravy občanského zákoníku především tam, kde samostatná pracovněprávní úprava chybí). Tato samostatná kodifikace má své výhody, jimiž jsou především snazší přístupnost a srozumitelnost, především pro jeho aplikaci zaměstnavateli a zaměstnanci. [Štefko 2012, s. 25]

Tento vztah je však do značné míry narušen převzetím některých typicky pracovněprávních záležitostí do textu nového občanského zákoníku (srovnej § 34 a 35 NOZ). Naopak lze kvitovat, že obecné statusové formulace definující zaměstnance a zaměstnavatele spíše v původním duchu „účastníků pracovněprávních vztahů“ namísto „smluvních stran“ jsou zákonem č. 303/2013 Sb. ze zákoníku práce odstraněny (předchozí novelizace k 1. 1. 2012 byla v tomto ohledu spíše čistě terminologická, než faktická).

Ostatně novela 303/2013 Sb. poskytuje i určité nastínění k použitelnosti ustanovení nového občanského zákoníku o právním jednání a závazkových vztazích v pracovněprávních vztazích. Přes subsidiaritu občanského zákoníku přetrvávala před touto novelou v zákoníku práce víceméně samostatná úprava obecných ustanovení a právních úkonů (zejména z pohledu jejich neplatnosti). Tato úprava bude od 1. 1. 2014 omezena jen na problematiku, která je pro samostatnou existenci a povahu pracovněprávních vztahů nezbytná:

- § 4a ZP, limitující odchylnou úpravu práv a povinností nejvyšší či nejnižší přípustnou mírou danou zákonem nebo kolektivní smlouvou; dávající možnost odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 pouze ve prospěch zaměstnance a znemožňující zaměstnanci vzdát se svých práv daných zákonem nebo vnitřním předpisem,
- § 18 ZP, preferující výklad ve prospěch zaměstnance,
- § 19 ZP, zmiňující nově absolutní neplatnost pouze v případě, nebyl-li dán předepsaný souhlas příslušného orgánu; v jiných případech lze tedy absolutní neplatnost dovodit pouze z ustanovení nového občanského zákoníku (srovnej zejména § 588 NOZ),
- § 20 ZP, obsahující konstrukci znemožňující dovolat se neplatnosti jednání zakládajících základní pracovněprávní vztah z důvodu nedodržení formy, bylo-li již započato s plněním.

Za zmínku v této souvislosti stojí i nová úprava zdánlivých právních jednání (§ 551-554 NOZ), která nabude významu pro pracovní právo z toho důvodu, že za zdánlivé právní jednání bude nově považována řada pracovněprávních jednání, u nichž nebude dodržena předepsaná forma (např. § 23 odst. 1, § 27 odst. 1, § 34 odst. 4, § 50 odst. 1, § 60, § 66 odst. 2 ZP ve znění novely 303/2013 Sb.).

III. ÚPRAVA ATYPICKÝCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V ZÁKONÍKU PRÁCE Z POHLEDU SMLUVNÍ VOLNOSTI

Nepominutelnou součástí pracovněprávní legislativy jsou také tzv. atypické pracovněprávní vztahy. Atypické pracovněprávní vztahy lze od typického pracovněprávního vztahu rozlišovat na základě více kritérií. Především to bude kritérium ochrany zaměstnance, kritérium vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a kritérium místa výkonu práce. [Galvas 2012, s. 568-569]. Pro tyto účely budou tedy za atypické pracovněprávní vztahy považovány:

- práce z domova a práce na dálku realizovaná v rámci pracovního poměru,
- pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- agenturní zaměstnávání.

Pro všechny tyto atypické pracovněprávní vztahy je charakteristická mimo jiné vyšší míra autonomie vůle (a tím i nižší míra ochrany zaměstnance). Tyto vztahy tak mohou být chápány jako flexibilnější [Hůrka 2009, s. 146-148]; zejména v souvislosti s dohodami se pak často používá termínu prekérní zaměstnání. I u nich však musí být naplněny znaky závislé práce uvedené v § 2 ZP.

Práce z domova (homeworking) a práce na dálku (teleworking) bezpochyby jsou atypickou podobou pracovního poměru, která je v souvislosti s technickým i společenským vývojem uplatňována stále častěji. Možnost takové úpravy pracovního poměru vyplývá právě ze smluvní volnosti („co není zakázáno, je dovoleno“) a tato možnost je částečně naznačena i v § 2 odst. 2 ZP, podle kterého je závislá práce realizována na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě. Další ustanovení, upravující obecně zvláštní charakter práce homeworkingu a teleworkingu je § 317 ZP. Autonomie vůle (a svým způsobem i rovnost subjektů) je zde posílena především tím, že takový zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu. To má svá pozitiva (rozhodovací volnost, možnost úpravy pracovní doby dle vlastních potřeb zaměstnance) i negativa (zaměstnanec např. nemá nárok na náhradu mzdy

v případech, kdy nemůže práci vykonávat, či na mzdu v případech, kdy práci vykonává v neobvyklou dobu – přesčas či ve svátek).

Dalším příkladem atypického pracovněprávního vztahu je agenturní zaměstnávání. To je považováno za závislou práci i přesto, že zaměstnanec nevykonává práci pro zaměstnavatele, nýbrž pro uživatele (§ 307a ZP). I tento typ pracovněprávního vztahu lze označit za prekérní zaměstnání, zejména z důvodu nižší ochrany, která v něm zaměstnanci náleží. [Galvas 2012, s. 575] Nejvýznamnějším projevem této snížené ochrany je neomezená možnost opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnancem a agenturou práce (§ 39 odst. 5 ZP) I přes vyšší smluvní volnost je zde kladen důraz i na zásadu rovného zacházení; zaměstnanec agentury práce nesmí mít jiné pracovní podmínky než kmenový zaměstnanec uživatele na stejné pracovní pozici.

Vedle atypických druhů pracovního poměru lze mezi atypické pracovněprávní vztahy nepochybně zařadit i další základní pracovněprávní vztahy, tedy vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Jejich atypičnost je zdůrazněna především ustanovením § 74 odst. 1 ZP upřednostňující plnění úkolů zaměstnavatele především prostřednictvím zaměstnanců v pracovním poměru.

Smluvní volnost v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je jednak omezena (z hlediska limitů rozsahu práce, v jejichž rámci lze tyto dohody použít), jednak rozšířena (z hlediska vnitřní úpravy vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem).

Pokud jde o zmíněné rozšíření smluvní volnosti u dohod, záleží především v tom, že zaměstnavatel není povinen rozvrhovat pracovní dobu. Dále se ustanovení o pracovním poměru nepoužijí, např. pokud jde o pracovní dobu a dobu odpočinku vůbec, odstupné, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou či odměňování a cestovní náhrady. Z tohoto výčtu je patrné, že ochrana zaměstnance pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je značně omezena a nejisté je i rovné zacházení, byť by zajištěno být mělo (ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele).

Absence uplatnění některých povinností zaměstnavatele a širší uplatnění smluvní volnosti způsobuje, že právní postavení zaměstnance vykonávajícího práci na základě některé z dohod je oproti zaměstnanci v pracovním poměru mnohem méně chráněno, Pracovněprávní vztahy založené dohodami proto můžeme charakterizovat i jako vztahy prekérní. [Galvas 2012, s. 589].

Na ochranu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze naopak poznamenat, že umožňují sjednat flexibilní pracovněprávní vztah, např. přivýdělek pro studenty nebo jako druhé zaměstnání, práci na zvanou či sdílení pracovního místa (job-sharing), které není možné či vhodné realizovat v poměrně rigidní úpravě pracovního poměru. [Hůrka 2009, s. 148]

IV. ATYPICKÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY PO PŘIJETÍ NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

Na základě výše uvedeného lze shrnout a rozebrat, jak ovlivní účinnost nového občanského zákoníku (a s ní související změny v pracovním právu – zákoníku práce, realizované především novelou 303/2013 Sb.) atypické pracovněprávní vztahy. Tyto dopady lze rozdělit na obecné (koncepční, vyplývající především z nového občanského zákoníku a vymezení smluvní svobody v něm) a konkrétní (dané výslovnou změnou pracovněprávní legislativy na to navazující).

Obecné koncepční změny mohou mít dopad na atypické pracovněprávní vztahy především v tom směru, že by měl být při výkladu jednání zaměstnance a zaměstnavatele při jejich uzavírání kladen větší důraz na jejich vůli a větší možnost ujednání si podmínek dle jejich představ, ve smyslu § 574 NOZ, který praví, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.

V tomto kontextu by tedy konkrétní normy zákoníku práce mohly být chápány ve větší míře jako dispozitivní – což může otvírat větší pole působnosti pracovněprávním vztahům s více či méně atypickým charakterem. V této souvislosti si lze představit např. pracovní poměr, kde si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám (i na pracovišti zaměstnavatele), pracovní poměr vymezený spíše plněním dlouhodobého úkolu („projektový“ pracovní poměr) než rozsahem pracovní doby nebo větší význam individuální (či podnikové) dohody v oblasti příplatků, náhradního volna či cestovních náhrad.

Takový vývoj by si pak ale samozřejmě vyžádal také změnu přístupu inspekce práce a dalších kontrolních orgánů státu. Na druhou stranu nelze pomíjet fakt, že přílišné rozvolnění pracovněprávní legislativy by vedlo k oslabení ochranné funkce pracovního práva, na které je samostatná existence pracovního práva (a tedy de facto i zákoníku práce jako základního odvětvového předpisu) založena.

Dalším momentem obecné úpravy v novém občanském zákoníku, který ještě stojí za zmínku, je zařazení pracovního poměru mezi závazkové vztahy (Část čtvrtá, Hlava II, Díl 3

NOZ). To je samo o sobě nesporné, zajímavé je spíš použití odlišné terminologie, než kterou používá zákoník práce. Ten používá pojem „základní pracovněprávní vztahy“ jako vztahy, v nichž lze realizovat závislou práci (a teprve poté rozlišuje pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami), zatímco nový občanský zákoník hovoří v nadpisem daného dílu, tak textem § 2401 především o pracovním poměru a teprve následně zmiňuje „smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek“ (obdobně § 35 NOZ). Důvodová zpráva hovoří pouze o tom, že pracovní smlouva (a další smlouvy zakládající výkon závislé práce) jsou instituty soukromého práva, a mají tak být systematicky zařazeny mezi závazkovými vztahy, byť jsou upraveny zvláštním zákonem.

Konkrétní dopady lze potom vysledovat především ze změn, které nastanou v právní úpravě pracovního práva k 1. 1. 2014 na základě změněných ustanovení zákoníku práce (případně ustanovení nového občanského zákoníku dotýkajících se závislé práce - § 34 a 35 NOZ).

První změnou je právě změna základních podmínek pro zavázání se k závislé práci, nově zařazená do § 35 odst. 1 NOZ: K závislé práci se bude moci zavázat nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku. Oproti tomu dosavadní úprava § 7 ZP stanovuje k zavázání se k závislé práci pouze podmínku dosažení 15 let (a podmínka ukončení povinné školní docházky je daná teprve k samotnému nástupu do práce). Tato na první pohled zcela drobná změna může mít významný dopad právě pro atypické pracovněprávní vztahy – studentské brigády, realizované nejčastěji (nebo téměř výhradně) dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo agenturním zaměstnáváním. Zatímco za stávajících podmínek se student mohl uzavřít dohodu nebo pracovní poměr s agenturou již např. v květnu nebo v červnu (s tím, že výkon práce započne až v létě, po ukončení povinné školní docházky); nově bude moci veškeré zařizování započít teprve 1. 7. příslušného roku, čímž je do určité míry méně konkurenceschopný proti o rok či dva starším studentům, kteří si brigádu domluví v předstihu.

Bezprostředně související je úprava daná § 35 odst. 2 NOZ, umožňující zákonnému zástupci nezletilého (mladšího 16 let) jeho pracovněprávní vztah rozvázat v zájmu jeho vzdělávání, vývoje nebo zdraví. Tato možnost je konkrétně upřesněna v novém znění zákoníku práce v § 56a a § 77 odst. 5 a 6 ZP, týká se tedy i dohod.

Zde je opět významný dopad právě na studentské brigády (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, agenturní zaměstnávání). Zájem zaměstnavatelů či agentur práce o

tyto nejmladší brigádníky může klesnout, budou-li si vědomi faktu, že takový pracovněprávní vztah může být rozvázán bez ohledu na vůli smluvních stran. K takovému zrušení je dále třeba přivolení soudu, což může u zaměstnavatelů vyvolávat jednak obavy ze zatažení do soudního sporu a s tím spojených časových i peněžních nákladů, jednak obavy z nevyjasněné pozice takové pracovněprávního vztahu v mezidobí mezi podáním návrhu zákonným zástupcem a rozhodnutím soudu.

Další změnou, dopadající na atypické pracovněprávní vztahy, může být změna chápání nedodržení formy u právních jednání směřujících k rozvázání právního poměru z neplatného na zdánlivé právní jednání (§ 50 odst. 1, § 60, § 66 odst. 2, § 77 odst. 4 ZP). Toto může opět u dohod, u nichž je obecně tendence k menší formálnosti, způsobovat v praxi obtíže, nebudou-li rozvázány řádně. Zde lze snad jedině předpokládat, že většina takových problémů bude v praxi vyřešena zásadou „*ubi non accusator ibi non iudex*“. Obecně se dá očekávat u všech pracovněprávních vztahů větší důraz na formální stránku, což je zas paradoxně v rozporu s duchem nového občanského zákoníku s důrazem na dodržování práva bez ohledu na jeho formu a zodpovědností člověka za jeho činy (viz namátkou § 4 – 8, § 574 NOZ) [Eliáš, Havel 2009, s. 16-18], viz též důvodová zpráva k § 574 NOZ: „*Favorizace platnosti právního jednání před jeho neplatností je významná, vzhledem k tomu, že přetrvávající tradice formalistického vnímání práva vyrostlá na základech zdejší doktríny 50. a zejména 60. a 70. let minulého století, stále sleduje opačné trendy odrážející se jak v právní praxi, tak zejména v judikatuře. S touto koncepcí odpovídající v podstatě totalitnímu právnímu myšlení a někdejší potřebě totalitního státu šikanovat soukromý život se rekodifikované soukromé právo musí důsledně rozejít.*“ Otázka je, nakolik je tato úvaha v souladu s tím, že nedodržení formy budou nově přikládány ještě závažnější následky než neplatnost (zdánlivost, čili úplná neexistence takového právního jednání).

V. ZÁVĚR

Závěrem může být konstatováno, že rekodifikace soukromého práva se dotkne také těch pracovněprávních vztahů, které označujeme jako atypické. Obecně lze na základě nového občanského zákoníku vysledovat větší snahu po zdůraznění autonomie vůle.

Konkrétní dopady změn jsou potom dány ustanoveními § 34 a 35 NOZ a novelizačním zákonem 303/2013 Sb., u nichž je však jejich vztah k posílení autonomie vůle značně sporný: naopak bude umožněno rozvázání pracovního vztahu bez ohledu na vůli smluvních

stran; za nulitní (zdánlivé) a nikoli pouze neplatné pak bude považováno jednostranné právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru bez dodržení zákonné formy. Z tohoto pohledu není nová právní úprava, zejména z hlediska právní jistoty, příliš šťastná. Obě změny mohou navíc výrazně ovlivnit právě atypické pracovněprávní vztahy, u nichž je jednak obvyklé jejich využívání studenty – brigádníky (již od 15 let) a jednak nižší rigidnost a formálnost, přičemž obojí bude novou právní úpravou přinejmenším zkomplikováno.

LITERATURA

- ELIÁŠ, Karel; HAVEL, Bohumil. *Osnova občanského zákoníku. Osnova zákona o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 574 s. ISBN 978-80-7380-205-9.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha, Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- ŠTEFKO, Martin. *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.

ODBOROVÉ ORGANIZACE V PODRUČÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY V NOVÉM OBČANSKÉM ZÁKONÍKU

TRADE UNIONS IN THE THRALL OF NEW CIVIL CODE

Jan Vácha*

ANOTTATION

The aim of this article is to clearly specify the position of trade unions in the sphere of association law. It also tries to compare the new legal regulation of trade unions with the previous legal regulation. The author has the intention to draw the attention to chosen problems, which can the new legal regulation of association law bring around. At the end of the article are drawn conclusions and offered a proposal, how discussed law issues could be solved better in the nearby future.

I. ÚVODEM

Společně s přijetím nového občanského zákoníku¹⁰⁵ a na něj navazujících doprovodných právních předpisů došlo k významné změně v právní úpravě tzv. spolkového práva. Stěžejní právní předpis, který pro tuto oblast představuje až do 31. 12. 2013 zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, bude s účinností od 1. 1. 2014 nahrazen obecnou úpravou sdružování občanů v novém civilním kodexu. Pod tímto krokem si zákonodárce slibuje existenci komplexní podrobné právní úpravy problematiky právnických osob vznikajících při realizaci práva na sdružování, která by zde do budoucna figurovala namísto jednoduché a stručné dosavadní úpravy činnosti sdružení, jež však s sebou mnohdy nese i znaky roztržitosti, nesrozumitelnosti a aplikační nejasnosti. V některých případech dokonce až nezdravě koketuje s ústavností.¹⁰⁶ Opouští se stávající nevhodný zákonný termín „občanské sdružení“, který je ve shodě s doktrinní kritikou

* **Mgr. Jan Vácha**, Odborný referent v oddělení kolektivního vyjednávání Ministerstva práce a sociálních věcí ČR; externí doktorand na katedře Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze

¹⁰⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

¹⁰⁶ Jako vhodný příklad se nabízí právní úprava v zákoně č. 116/1985 Sb., o podmínkách činnosti organizací s mezinárodním prvkem v Československé socialistické republice, ve znění pozdějších předpisů

návratem k tradičnímu pojmosloví nahrazen klasickým jednotčím pojmem „spolek“. Má se tak zamezit rozrůzněnosti v užívání pojmů dosud typických pro spolkové právo.¹⁰⁷ Pro spolky je obecně zaveden režim volného zakládání. Spolek je vymezen s důrazem na jeho charakteristické rysy, jimiž jsou dobrovolné spolčení osob na základě členství, samospráva a oddělení majetkových sfér spolku a jeho členů. Dle ustanovení § 217 odst. 1 nového občanského zákoníku může být hlavní činností spolku jen uspokojování a ochrana těch zájmů, k jejichž naplňování je spolek založen. Podnikání nebo jiná výdělečná činnost hlavní činností spolku být nemůže. Odstavec druhý stanoví, že vedle hlavní činnosti může spolek vyvíjet též vedlejší hospodářskou činnost spočívající v podnikání nebo jiné výdělečné činnosti, je-li její účel v podpoře hlavní činnosti nebo v hospodárném využití spolkového majetku.

II. BLÍŽŠÍ VYMEZENÍ POSTAVENÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ V RÁMCI NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRÁVNICKÝCH OSOB SPOLKOVÉHO PRÁVA

S výše nastíněnou významnou změnou spolkového práva velice úzce souvisí problematika odborových organizací. Sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů se s účinností nového občanského zákoníku budou považovat za spolky, tedy za jednu ze základních forem soukromoprávní korporace¹⁰⁸.

V ustanovení stávajícího § 2 odst. 1 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů je použita legislativní zkratka „sdružení“, kterou se souhrnně označují spolky, společnosti, svazy, hnutí, kluby a jiná občanská sdružení, jakož i odborové organizace. Podobně je tomu v ustanovení § 26 odst. 1 zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících fyzických a právnických osob, kde je pro souhrnné označení spolků, odborových organizací, mezinárodních odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a mezinárodních organizací zaměstnavatelů použita legislativní zkratka „spolek“. Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku v rámci řešení problematiky odborových organizací uvádí, že právní povahu spolků mají i odborové organizace a organizace zaměstnavatelů. Na základě těchto skutečností vyvstala mezi odbornou veřejností otázka, zda je možno odborové organizace od 1. 1. 2014 považovat taktéž za spolky podle právní úpravy v novém občanském zákoníku. Pojem „odborová organizace“

¹⁰⁷ Viz užívání pojmů „občanské sdružení“, „hnutí“, „spolek“, „svaz“ promiscue, které je pro veřejnost značně nečitelné

¹⁰⁸ Srovnej ustanovení § 3045 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

nebyl dosud zákonodárcem ve vnitrostátních právních předpisech nikterak definován. Při snaze o přiblížení pojmu „odborová organizace“ v případě neexistence jeho zákonné definice je nutno vycházet ze základních principů norem mezinárodního pracovního práva. Za odborové organizace lze tedy považovat takové organizace, které vznikají v důsledku snahy o naplnění práva odborově se sdružovat s cílem podporovat a hájit zájmy pracovníků¹⁰⁹. Zároveň se jedná o organizace, které musí oplývat právní a ekonomickou nezávislostí odborové činnosti. Tato nezávislost se musí projevovat v nezávislosti odborové organizace na státu a zaměstnavatelích, tj. v požadavku zákazu ingerence ze strany státu a zaměstnavatelů do záležitostí týkajících se vnitřních záležitostí a uspořádání odborové organizace¹¹⁰ či jejího vlastního hospodaření.¹¹¹ Nezávislost odborových organizací na orgánech státu se promítá i v důsledném uplatňování principu evidence při vzniku odborových organizací.¹¹² Výjimečnost postavení odborových organizací v rámci spolkového práva si zákonodárci již v minulosti bezesporu uvědomovali. Vhodným příkladem pro posílení tohoto tvrzení může být první novelizace zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů zákonem č. 300/1990 Sb., která do úpravy vzniku subjektů spolkového práva doplnila prostřednictvím vložení nového § 9a a změnou stávajícího § 16 speciální právní úpravu týkající se odborových organizací. Druhou neméně významnou skutečností je speciální úprava sdružovacího práva na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, kterou ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, vedle obecné úpravy sdružovacího práva obsažené v článku 20 téhož zákona.

Podobný přístup, reflektující zvláštní postavení odborových organizací lze nalézt i v pramenech mezinárodního práva. Tak například čl. 22 Mezinárodního paktu o

¹⁰⁹ Viz čl. 10 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87, Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.)

¹¹⁰ Zejména právo vypracovávat své stanovy a pravidla, právo svobodné volby zástupců, právo organizace vlastní správy a činnosti a právo formulování vlastního programu v souladu s čl. 3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87, Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.)

¹¹¹ Kdy jakákoliv činnost odborové organizace musí být prováděna na náklady odborů samotných a na základě ustanovení čl. 2 odst. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98, Úmluvy o provádění zásad práva se organizovat a kolektivně vyjednávat (Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb.), se jakékoliv podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů považuje za zasahování do práva odborově se organizovat

¹¹² Srovnej ustanovení § 3025 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník; ustanovení § 121 odst. 1 zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících fyzických a právnických osob

občanských a politických právech¹¹³ stanoví, že „Každý má právo na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim. Výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován; výjimkou jsou omezení, jež jsou stanovena zákonem a jež jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Nic v tomto článku nebrání omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie.“ Obdobně je zakotveno v Úmluvě Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod,¹¹⁴ která ve svém článku 11 stanoví, že „Každý má právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich. Na výkon těchto práv nemohou být uvalena žádná omezení kromě těch, která stanoví zákon a jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Tento článek nebrání uvalení zákonných omezení na výkon těchto práv příslušníky ozbrojených sil, policie a státní správy.“ Význam spojky „i“ a předložky „zřejmě“ je v tomto kontextu zcela zřejmý.

Specifika odborových organizací si v rámci spolkového práva uvědomovali i tvůrci nového občanského zákoníku, což je možno doložit hned několika způsoby. V pasáži důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku týkající se založení a vzniku právnických osob se zákonodárce zcela jasně vyjádřil v tom smyslu, že „výjimky zmírňující, upravené dosud při vzniku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů (popř. jejich svazů) v osnově zvláště upraveny nejsou, jednak proto, že se navrhuje zavést režim volného zakládání pro spolky obecně, především ale z toho důvodu, že pro zvláštní právní režim odborových organizací a organizací zaměstnavatelů představují dostatečný základ příslušné mezinárodní smlouvy. Se zřetelem k čl. 8 Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (č. 169/1991 Sb.), k čl. 5 Evropské sociální charty, ale hlavně s ohledem na čl. 7 Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 489/1990 Sb.), vznik těchto organizací na registraci vázán být nemůže.“ V úpravě obsažené v ustanovení § 3025 nového občanského zákoníku zákonodárce zcela zřetelně stanovil, že „ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a

¹¹³ Viz vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

¹¹⁴ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.

spolku se použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.” Zákonodárci se tedy zcela jasně „jeví jako účelné výslovně stanovit, že ustanovení o spolcích se na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nevztahují v rozsahu, v jakém to vylučuje právní předpis upravující svobodu sdružování a ochranu práva se odborově sdružovat. Tímto právním předpisem je Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva svobodně se sdružovat (č. 489/1990 Sb.).” Z ustanovení § 3046 nového občanského zákoníku plyne, že „odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle tohoto zákona.” Toto ustanovení je nutné vnímat v kontextu především s ustanovením § 3045 nového občanského zákoníku¹¹⁵ a také s využitím výše zmíněné legislativní zkratky „sdružení” v ustanovení stávajícího § 2 odst. 1 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

Shrnutím výše uvedených skutečností lze dle mého názoru dospět ke dvěma závěrům.

První vyústí v tvrzení, že zákonodárce vnímá postavení odborových organizací zcela shodně, jako jej vnímal doposud. V rámci právní úpravy spolkového práva tvoří specifickou relativně samostatnou kategorii. Základem jejich právního postavení jsou především příslušné mezinárodní smlouvy. Odborové organizace lze proto v rámci nového názvosloví považovat za spolky *sui generis*.¹¹⁶

Druhý by bylo možno vyjádřit lakonickou větou: „Purismus zákonodárce v užívání legislativních zkratk není radno přeceňovat.” Vhodným „jedním příkladem za všechny”

¹¹⁵ Ustanovení § 3045 nového občanského zákoníku říká, že „sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za spolky podle tohoto zákona. Sdružení má právo změnit svoji právní formu na ústav nebo sociální družstvo podle jiného zákona. Organizační jednotky sdružení způsobilé jednat svým jménem podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za pobočné spolky podle tohoto zákona. Statutární orgán hlavního spolku podá do tří let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona návrh na zápis pobočného spolku, jinak posledním dnem této lhůty právní osobnost pobočného spolku zaniká.”

¹¹⁶ Zde se nepatrně liší můj názor od názoru Českomoravská konfederace odborových svazů, která odborové organizace považuje za právnické osoby *sui generis*. Názorový rozpor v označení odborových organizací je však nutno vnímat jako čistě marginální. Použitý název „spolky *sui generis*” snad jen lépe reflektuje tradiční místo odborových organizací v rámci spolkového práva a významnou podobnost či shodnost některých rysů spolků a odborových organizací.

reflektujícím diskutovanou oblast může být přístup zákonodárce z oblasti spolkových rejstříků. Původní nerealizovaný návrh zákona o rejstříku spolků ve svém ustanovení § 3 o zapisovaných právnických osobách do rejstříku spolku zcela jasně odlišoval spolky a pobočné spolky¹¹⁷ od odborových organizací a mezinárodních odborových organizací a jejich pobočných organizací.¹¹⁸ Převzatá úprava zápisu právnických osob do spolkového rejstříku obsažená v zákonodárcem schváleném zákoně č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících fyzických a právnických osob z čista jasna toto rozlišení nereflektuje, když v ustanovení § 26 říká, že „Do spolkového rejstříku se zapisují spolky, odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů (dále jen „spolek“)\”, tedy zcela nelogicky užívá legislativní zkratku, která velmi pravděpodobně výrazně přispěla k podpoře neopodstatněného vzruchu mezi odbornou veřejností.

III. ZÁVĚREM, ANEB SLZELY BY OČI LONA L. FULLERA?¹¹⁹

S vyjasněním postavení odborových organizací v rámci spolkového práva nám však nezmizel jiný, poměrně zásadnější problém. Zákonodárce se v ustanovení § 3045 snaží občanskou společnost ujistit, že hodlá vnímat odborové organizace stejně jako dosud. Je však také nespornou skutečností, že spolkové právo, dosud roztržštěné v několika zvláštních zákonech řeší nový občanský zákoník komplexním způsobem, když zavádí některé nové instituty soudobému umírajícímu spolkovému právu zcela neznámé.

Současně s ujištěním o nezměněném postavení odborových organizací však zákonodárce v ustanovení § 3025 odst. 1 nového občanského zákoníku podniká krok, nad kterým by dozajista Lon. L Fuller¹²⁰ skřípal zuby. S ohledem na vnitřní morálku práva tak stále opakuje chyby krále Rexe v podobě vytvoření těžko srozumitelných pravidel. Přenesení odpovědnosti spočívající v posuzování přiměřenosti použití zcela nové a poměrně složité problematiky právní úpravy právnických osob a zejména spolků na odborové organizace na samotné subjekty právních vztahů zdá se mi postupem poněkud nešťastným, neboť otevírá Pandořinu skříňku, z níž nevyletí zlo a utrpení, tak jako tomu bylo v řecké mytologii, ale pověstní dva právníci a s nimi tři názory. Já osobně doufám, že

¹¹⁷ Figurujících pod písmenem a) tohoto ustanovení

¹¹⁸ Figurujících pod písmenem b) tohoto ustanovení

¹¹⁹ Lon L. Fuller patří mezi nejvýznamnější představitele právní filosofie a teorie 20. století. Od roku 1939 až do roku 1972 působil jako profesor na Harvard Law School.

¹²⁰ Srov. Fuller, L. L.: Morálka práva, Oikoymenh, Praha, 1998, str. 37 a násl.

tentokrát společně s nimi bude vypuštěna i naděje, kterou Pandora na dně skřínky kdysi ponechala. Ta by nám mohla pomoci tuto nezáviděníhodnou situaci v budoucnu vyřešit.

Další vývoj v této oblasti bude dozajista velice zajímavé sledovat, zejména s ohledem na možnost aplikace některých ustanovení nového občanského zákoníku o spolcích upravujících například název spolku, zisk z činnosti spolku, členství a organizaci spolku či jejich fúzi nebo rozdělení na odborové organizace. Dovoluji si předpovědět, že cesta k vysněnému nerozpornému interpretačnímu cíli bude velmi dobrodružná. Zákonodárce tak snad přece jen měl zvolit pozitivní právní úpravu ve vnitrostátním právním řádu, ve kterém by zcela jednoznačně zakotvil požadavky mezinárodního práva,¹²¹ neboť ne každý adresát právních norem má svou domácí knihovnu vybavenou poměrně vzácným kusem s názvem Stanoviska Výboru expertů Mezinárodní organizace práce ke svobodě sdružování.¹²²

¹²¹ Tak jak je doporučeno v bodě 22 Stanovisek Výboru expertů: „The level of protection for exercising trade union rights which results from the provisions and principles of Conventions Nos. 87 and 98 constitutes a minimum standard which may be complemented and it is desirable that other supplementary guarantees should be added resulting from the constitutional and legal system of any given country, its traditions as regards labour relations, trade union action or bargaining between the parties.”

¹²² Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) edition

ODBOROVÁ ORGANIZACE JAKOŽTO OBČANSKÉ SDRUŽENÍ ALIAS SPOLEK

PO REKODIFIKACI SOUKROMÉHO PRÁVA V ČESKÉ REPUBLICCE

Ilona Kostadinovová*

ANOTTATION

The aim of this contribution is to evaluate the current and the future legislation of the trade union as the citizens' association defending the interests of their members in labour law relationships according to their right to unite in labour association based in the List of basic rights and freedoms, act number 2/1993 Coll. in amended version.

The basic of the contribution is the evaluation, if the new legislation based in the civil code, Act N. 89/2012 Coll. And in the act about the public register of the legal and natural persons, Act N. 304/2013 Coll. From the year 2014 fulfil the basic requirements on the form of that legislation according to the right based in the List of basic rights and freedoms to free associate in trade union in the Czech Republic and in circumstances of the international law documents especially of the International Labour Organisation from the point of view of the requirements against the state restriction and regulation of the trade unions.

I. ÚVOD

V roce 2014 se s největší pravděpodobností dočkáme jedné z nejrozsáhlejších změn v soukromém právu v České republice. Změny se dotknou občanského práva a všech souvisejících předpisů práva pracovního a práva obchodního. Z pohledu praxe pracovněprávních vztahů se pro praxi jeví jako zatím ne zcela jasně vymezená role základních povinností odborových organizací, pokud se týká jejich právního zařazení pod konkrétní subjekt podle nového občanského zákoníku, z. č. 89/2012 Sb., účinnost od 01. 01. 2014. Nový zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, z. č. 304/2013 Sb. od roku 2014 přenáší kompetenci registrace a evidence občanských sdružení nově jako spolků z Ministerstva vnitra České republiky (dále též jen MV ČR)¹²³ na Ministerstvo

* **Mgr. Ilona Kostadinovová** působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Fakulty právnické Západočeské univerzity v Plzni

¹²³ Ministerstvo vnitra České republiky/MV ČR – seznam občanských sdružení, online informace dostupné na webu <http://aplikace.mvcr.cz/seznam-obcanskych-sdruzeni/> (30. 10. 2013)

spravedlnosti České republiky (dále též jen MS ČR)¹²⁴, a proto i v oblasti sdružování občanů dojde k zásadním praktickým změnám a vzniku nových povinností ve vazbě na novou právní úpravu. Dosavadní zákon o sdružování občanů, z. č. 83/1990 Sb., v platném znění, bude od roku 2014 zrušen.

Příspěvek se bude snažit odpovědět na otázku, jak se prakticky promítne rektifikace soukromého práva v České republice do postavení odborové organizace jakožto právnické osoby a jak ji lze správně právně kvalifikovat jakožto druh občanského sdružení občanů nově označovaného jako spolek.

II. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO A ROLE ODBOROVÉ ORGANIZACE

Kolektivní pracovní právo je jednou z velkých součástí pracovního práva, které lze třídit na právní vztahy individuální a kolektivní povahy.

Základními a hlavními subjekty pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatel vystupuje jako subjekt v individuálních pracovněprávních vztazích a vstupuje rovněž do kolektivních pracovněprávních vztahů a v praxi se objevují rovněž sdružení zaměstnavatelů. Jednotlivý zaměstnanec nemůže být subjektem kolektivních vztahů. Jak uvádí JUDr. J. Stránský: „*Předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů jsou především práva a povinnosti kolektivu zaměstnanců, tedy všech zaměstnanců určitého zaměstnavatele.*“¹²⁵

Jednotliví zaměstnanci jsou v kolektivních vztazích zastupováni právnickými osobami, které vznikly za účelem hájení jejich hospodářských a sociálních zájmů, v praxi označované jako odborové organizace odvětvového nebo profesního typu.

III. NADNÁRODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA ODBOROVÉHO SDRUŽOVÁNÍ OBČANŮ

1. Mezinárodní organizace práce/MOP

Mezinárodní standardy v oblasti pracovního práva vyplývají z úmluv Mezinárodní organizace práce/MOP/International Labour Organization/ILO¹²⁶ a zavazují moderní

¹²⁴ Ministerstvo spravedlnosti České republiky/MS ČR – portál justice online informace dostupné na webu spolkového rejstříku <http://obcanskyzakonik.justice.cz/> (30. 10. 2013)

¹²⁵ JUDr. Jaroslav Stránský v Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: MUNIPRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 647

¹²⁶ Požadavky a standardy Mezinárodní organizace práce jsou dostupné na <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (28.10.2013)

demokratické státy, které přistoupili k těmto mezinárodním závazkům upravit vnitrostátní pracovněprávní předpisy v souladu s těmito požadavky.

Členské státy jsou povinny dodržovat některé povinnosti i bez ratifikace mezinárodní úmluvy. Jde o tzv. základní normy, které jsou dány ústavou MOP ve znění tzv. Filadelfské deklarace z roku 1944. Mezi tyto povinnosti patří zákaz nucené práce, právo na svobodné odborové sdružování a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.¹²⁷

Odborové sdružování je upraveno v Úmluvě MOP č. 87/1948 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat¹²⁸. Základní principy jsou¹²⁹:

- Právo zaměstnanců a zaměstnavatelů ustavovat organizace podle vlastní volby a stát se jejich členy v souladu s podmínkami určenými vlastními stanovami, aniž by podléhaly předchozímu schvalování ze strany státu.
- Právo svobodně vypracovat stanovy a administrativní předpisy, svobodně volit své zástupce, organizovat své záležitosti a svou činnost, formulovat svůj program činnosti.
- Veřejné orgány se musí zdržet jakéhokoli zásahu, který by omezoval toto právo a zabraňoval jeho zákonnému provádění.
- Organizace nepodléhají rozpuštění nebo zastavení činnosti administrativní cestou.
- Organizace mají právo ustavovat federace a konfederace a stát se jejich členy s právem stát se členy mezinárodní organizace zaměstnanců nebo zaměstnavatelů.

Význam pro praxi má rovněž **Úmluva MOP č. 98** z 1. července 1949¹³⁰ o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat, **Úmluva MOP č. 135** z roku 1971¹³¹ o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, a **Úmluva MOP č. 154** z 20. června 1984¹³² o podpoře kolektivního vyjednávání.

¹²⁷ Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc. v Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha: C. H. Beck 2012, s. 599, ISBN 978-80-7400-405-6, str. 53

¹²⁸ Sdělení MZV č. 489/1990 Sb.

¹²⁹ Doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. v Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha: C. H. Beck 2012, s. 599, ISBN 978-80-7400-405-6, str. 458

¹³⁰ Sdělení MZV č. 470/1990 Sb.

¹³¹ Sdělení MZV č. 108/2001 Sb. m. s.

¹³² Není závazná pro ČR.

2. Organizace spojených národů/OSN

Mezi další mezinárodní dokumenty zabývajícími se postavením odborových organizací jsou Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, z. č. 120/1976 Sb. a Evropská sociální charta (1961), sdělení MZV č. 14/2000 Sb. m. s., Dodatkový protokol (1988), sdělení MZV 15/2000 Sb. m. s. (sociální a ekonomická práva).

Právo sdružovat se na ochranu hospodářských a sociálních zájmů je jako jedno ze základních lidských práv zakotveno v článku 23 odst. 4 **Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948** přijaté Valným shromážděním Organizace spojených národů/OSN¹³³ dne 10. prosince 1948.

Další konkretizace práva na odborové sdružování je obsažena v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech/MPOPP a v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech/MPHŠKP z roku 1966.¹³⁴

Právo zakládat k ochraně svých zájmů odborové organizace obsahuje článek 22 MPOPP. Výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován. Omezení mohou být zdůvodněna jen opatřeními nutnými v demokratické společnosti v zájmu bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví, morálky, ochrany práv a svobod jiných.

Právo na svobodnou činnost obsahuje článek 8 MPHŠKP a zaručuje odborovým organizacím ochranu před omezením ze strany státu s výjimkou ochrany veřejného pořádku a bezpečnosti státu.

3. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Z pohledu ochrany práv jednotlivce na mezinárodní úrovni je potřeba zmínit rovněž **Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (1950)**, sdělení MZV. č. 209/1992 Sb., dodatkový protokol č. 9, z. č. 41/1996 Sb., dodatkový protokol č. 11 z r. 1994, platný od 1. listopadu 1998, neboť byl zřízen trvale zasedající **Evropský soud pro lidská práva**, k němuž má jednotlivec přímý přístup a může se domáhat ochrany svých práv. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod zakotvuje v článku 11 právo na svobodné sdružování do odborových organizací.

¹³³ Organizace spojených národů/OSN/United Nations/UN web:

¹³⁴ Vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.

IV. PRÁVNÍ ÚPRAVA ODBOROVÉHO SDRUŽOVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE DO 31. 12. 2013

1. Listina základních práv a svobod/ LZPS

Listina základních práv a svobod ve svém článku 20 odst. 1 zaručuje **každému právo spolu s jinými se sdružovat** ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích. Podle článku 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod má každý právo se svobodně sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace vznikají podle článku 27 odst. 2 LZPS nezávisle na státu. Omezovat jejich počet je nepřipustné stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Podle článku 27 odst. 2 LZPS činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být v demokratické společnosti omezeny zákonem pouze za účelem nezbytné ochrany bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.

2. Občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb.

Občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění (dále též jen ObčZ) vymezuje pojem fyzické a právnické osoby. **Odborová organizace** je¹³⁵ podle obecné právní úpravy obsažené § 18 odst. 1 a odst. 2 písm. a) ObčZ právnickou osobou charakterizovanou jako **sdružení fyzických osob**.

3. Zákon o sdružování občanů, z. č. 83/1990 Sb.

Odborová organizace je právnickou osobou konkrétně **občanským sdružením** podle **zákona o sdružování občanů**, z. č. 83/1990 Sb., v platném znění/SdružO. Podle § 2 SdružO mohou občané zakládat spolky, společnosti, svazy, hnutí, kluby a jiná občanská sdružení, jakož i **odborové organizace** („sdružení“), a mohou se v nich sdružovat. Členy sdružení mohou být i právnické osoby. Sdružení jsou právnickými osobami a do jejich postavení a činnosti mohou státní orgány zasahovat jen v mezích zákona. Podle § 9a SdružO se odborová organizace a organizace zaměstnavatelů stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl příslušnému ministerstvu doručen návrh na její evidenci. Evidenci občanských sdružení vede Ministerstvo vnitra České republiky do konce roku 2013. Odborové organizace nejsou registrovány ale pouze evidovány.

¹³⁵ JUDr. Jaroslav Stránský v Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: MUNIPRESS 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 651

4. Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb./ZP

Zákoník práce nijak nedefinuje pojem odborové organizace. Podle § 22 ZP smí za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu pouze odborová organizace. Postup při uzavírání kolektivních smluv a řešení sporů mezi smluvními stranami upravuje samostatný zákon o kolektivním vyjednávání, z. č. 2/1991 Sb., v platném znění/ZKOl. Podle § 24 odst. 1 ZP je odborová organizace oprávněna uzavírat kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Tento tzv. princip sociální reprezentace má zajistit především rovné zacházení se všemi zaměstnanci pracujícími u téhož zaměstnavatele ve stejných pracovních podmínkách. V některých zahraničních právních úpravách¹³⁶ se objevuje ještě procentuální poměr zastoupení členů odborové organizace na celkovém počtu zaměstnanců, aby měla odborová organizace dostatečně silný mandát pro kolektivní vyjednávání jménem všech zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace. U nás takové procentuální zastoupení legislativně upraveno není, i když o takovém požadavku je již delší dobu odborných kruzích diskutováno.

Občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění/ObčZ v současné době pravidla pro sdružování občanů neupravuje. Pouze specifikuje pojem právnické osoby. Podrobnosti sdružování občanů jsou upravena v samostatném zákoně. Zákon o sdružování občanů, z. č. 83/1990 Sb., v platném znění účinný do 31. 12. 2013, upravuje **sdružování v odborové organizaci** specifickým způsobem tak, že odborové organizace jsou **evidovány** Ministerstvem vnitra České republiky¹³⁷. Stanovy se posílají, aniž by byl nějak zkoumán jejich obsah co do cíle a charakteru činnosti odborové organizace. Cílem je hájení hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.

V. PRÁVNÍ ÚPRAVA ODBOROVÉHO SDRUŽOVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE OD 1. 1. 2014

1. Listina základních práv a svobod

zůstává i nadále základem práva zaměstnanců na odborové sdružování.

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

zakotvuje roli odborové organizace a jako norma zvláštní jako tzv. jiný zákon je základem právní úpravy pracovněprávních vztahů.

¹³⁶ Například Německo.

¹³⁷ Ministerstvo vnitra ČR, seznam občanských sdružení dostupný na webu: <http://aplikace.mvcr.cz/seznam-obcanskych-sdruzeni/> (30.10.2013)

3. Občanský zákoník, z. č. 89/2012 Sb., účinný od 01. 01.2014/NOZ

Podle § 2401 NOZ upravuje pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru jiný zákon, což platí rovněž o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek. V praxi jsou to vedle pracovní smlouvy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, zakládající základní pracovněprávní vztahy upravené zákoníkem práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění/ZP.

Podle § 214 NOZ mohou **alespoň tři osoby** vedené společným zájmem založit k jeho naplňování **spolek** jako samosprávný a dobrovolný svazek členů a spolčovat se v něm. Spolky mohou k uplatňování společného zájmu vytvořit nový spolek jako svůj svaz a v takovém případě vyjádří v názvu spolku jeho svazovou povahu, § 214 odst. 2 NOZ.

Institucionální úprava spolků tak bude nově od roku 2014 zahrnuta do kodifikace obsažené v občanském zákoníku jakožto základní normě soukromého práva obecně aplikovatelné na veškeré právnické osoby typu korporace, nestanoví-li zvláštní zákony odchylky.¹³⁸ JUDr. K. Eliáš zdůvodňuje změnu právní úpravy tím, že se právní úprava vrací k tradičnímu pojmosloví a opouští dosavadní umělý a zcela nevhodný zákonný termín „*občanské sdružení*“ a nahrazuje je klasickým pojmem „*spolek*“.¹³⁹

Podle názoru autorky tohoto příspěvku však v zásadě nelze zcela souhlasit s názorem tvůrců nového občanského zákoníku, neboť již Listina základních práv a svobod používá pojem občanské sdružení a tudíž tedy dojde v praxi k legislativnímu zakotvení odlišnosti v používaných pojmech v porovnání linie zakotvené v zákoně a v ústavním zákoně.

Spolek je nově vymezen s důrazem kladeným na jeho základní znaky:

- Samospráva
- Dobrovolnost členství
- Oddělení majetkových sfér spolku a jeho členů s vyloučením zákonného ručení členů spolku za spolkové dluhy

¹³⁸ JUDr. Karel Eliáš, Eliáš, K. a kol. Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem, Praha: Sagit, a. s. 2012, s. 1119, ISBN 978-80-7208-922-2, str. 143

¹³⁹ JUDr. Karel Eliáš, Eliáš, K. a kol. Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem, Praha: Sagit, a. s. 2012, s. 1119, ISBN 978-80-7208-922-2, str. 144

- Spolková činnost jako hlavní statutární činnost a činnost vedlejší i výdělečná za účelem podpory vlastní spolkové činnosti při hospodárném využití majetku spolku k hospodárné správě spolku.

4. Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, z. č. 304/2013 Sb., účinný od 01. 01. 2014/ZVR

Podle § 1 ZVŘ se pod pojmem „veřejný rejstřík“ rozumí spolkový rejstřík, nadační rejstřík, rejstřík ústavů, rejstřík společenství vlastníků jednotek, obchodní rejstřík a rejstřík obecně prospěšných společností.

Veřejný rejstřík je informačním systémem veřejné správy vedený v elektronické podobě soudem tzv. „rejstříkový soud“, § 1 odst. 4 ZVŘ.

Rejstříkový soud vede pro každou zapsanou osobu, odštěpný závod jejího obchodního závodu (dále jen závod), závod zahraniční osoby nebo její odštěpný závod a pobočný spolek nebo jinou obdobnou organizační jednotku zahraničního spolku vyvíjejícího činnost na území České republiky zvláštní vložku. Součástí veřejného rejstříku je **sbírka listin**.

Podle § 26 ZVR se do **spolkového rejstříku** zapisují spolky, pobočné spolky a další osoby, o nichž to stanoví jiný zákon.

Za spolek je podle § 26 odst. 1 písm. a) ZVR se považují: Spolky, Odborové organizace, Mezinárodní odborové organizace zaměstnavatelů, Mezinárodní organizace zaměstnavatelů.

Za pobočný spolek je podle § 26 odst. 1 písm. b) ZVR se považují: Pobočné spolky, Pobočné organizace odborové organizace, Mezinárodní odborové organizace, Organizace zaměstnavatelů, Mezinárodní organizace zaměstnavatelů.

Zapisují se dále dle § 27 ZVR **Zahraníční spolky** vyvíjející činnost na území České republiky a **pobočné spolky** nebo jiné obdobné organizační jednotky **zahraničních spolků** vyvíjející činnost na území České republiky (dále jen „zahraniční pobočný spolek“).

Podle § 3045 NOZ jsou sdružení podle dosavadního zákona o sdružování občanů považovány od roku 2014 za spolky. Sdružení má právo změnit svoji právní formu na ústav nebo sociální družstvo.

VI. PRAKTICKÉ ZHODNOCENÍ NOVÉ ČESKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY

S účinností od roku 2014 se mění zásadním způsobem právní úprava soukromého práva v České republice. Kompetence v oblasti evidence a registrace spolků jakožto zájmových sdružení občanů včetně aktivit odborových organizací a jejich evidence přechází na Ministerstvo spravedlnosti České republiky, respektive na příslušné **rejstříkové soudy**, kterými budou místně příslušné krajské soudy podle sídla konkrétních spolků. Z hlediska **postavení odborových organizací** však i nadále zůstává **právní úprava specifická** ve vazbě na obecnou právní úpravu postavení spolku. **Odborová organizace** je tak podle mého názoru opírajícího se o specifika právní úpravy tzv. **jiným zájmovým sdružením občanů** hájícím hospodářské a sociální zájmy svých členů v pracovněprávních vztazích a jako taková má z pohledu právní úpravy legislativně zakotvenou svou specifickou povahu odlišující je od klasických spolků v souladu s nadnárodní právní úpravou zavazující stát nijak neomezovat či neregulovat aktivity odborových organizací.

VII. ZÁVĚR

Co říci na úplný závěr? Doufejme, že přestože se zdá být nová právní úprava občanskoprávních vztahů v České republice pro praxi velmi náročná pro její pochopení a aplikaci vzhledem k jejímu rozsahu, bude její zavedení fungovat především ve prospěch praxe ve smyslu posílení smluvní svobody v soukromém právu jakožto hlavním hybným motorem posilujícím svobodný projev vůle smluvních partnerů na poli pracovněprávních vztahů individuálních a kolektivních. Z mého úhlu pohledu je i nadále odborová organizace druhem sdružení občanů, které má své specifické postavení a je chráněno před neoprávněnými zásahy ze strany státu nejen vnitrostátní právní úpravou ale i ve vazbě na mezinárodní závazky, ke kterým se Česká republika zavázala. Závazky vyplývají z členství České republiky v Mezinárodní organizaci práce, Evropské unii a dalších mezinárodních organizací. Další dokumenty zavazují například odborové organizace federačního či konfедераčního typu a svazové organizace zaměstnavatelů působící nejen na území České republiky ale i v kontextu zahraničního přesahu jejich konkrétní činnosti v praxi pracovněprávních vztahů.

**OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI
ZAMĚSTNAVATELE Z POHLEDU VNITROSTÁTNÍHO A
KOMUNITÁRNÍHO PRÁVA**

**PROTECTION OF EMPLOYEES IN THE EVENT OF THE
INSOLVENCY OF THEIR EMPLOYER UNDER NATIONAL AND
COMMUNITY LAW**

Petr Seidl*

ANOTTATION

LEGAL FRAMEWORK AT EU LEVEL

Text deals with the protection of employees in the employer's insolvency in particular with regard to the Community legislation. Briefly presents the most pressing issues of the Directive 2008/94/EC and identifies ways, how different Member States transposed it's Articles. Particular attention is paid to Czech legislation, and the role of the protection of employees in the event of the insolvency of their employer for the Czech labour market as a remedy, which can help employers to overcome economic crisis.

I. ÚLOHA ČESKÉHO VNITROSTÁTNÍHO ZÁKONA

Právní základ tvoří zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 118/2000 Sb.“). Nicméně při řešení některých otázek je nutné využít další právní předpisy, a proto lze označit předmětnou problematiku za multidisciplinární. Oblast ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele tak klade na úředníky Úřadu práce ČR (jako záruční instituce ČR) poměrně vysoké nároky, neboť se při výkonu jim svěřené agendy vyžaduje nejen znalost shora uvedeného zákona, nýbrž i elementární znalosti z oblasti práva pracovního, obchodního, insolvenčního, evropského i daňového.

Samotný zákon č. 118/2000 Sb., nabyt účinnosti dne 1. 7. 2000 a od této doby hraje roli jedné ze základních sociálních záruk zaměstnanců. Jak je uvedeno v důvodové zprávě k tomuto zákonu, jedním z důvodů pro jeho předložení byla skutečnost, že stále více zaměstnavatelských subjektů neplnilo jednu ze základních povinností garantovanou

* **Mgr. Petr Seidl** působí jako vedoucí oddělení insolvenční a agenturního zaměstnávání, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Listinou základních práv a svobod, totiž poskytovat za vykonanou práci mzdu nebo plat. Tento postup zaměstnavatelů přiváděl většinu zaměstnanců do svízelných sociálních situací. Zatímco dosavadní právní úprava se omezila pouze na možnost uspokojení dlužných mzdových nároků zaměstnancům, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu coby přednostní pohledávky v rozsahu působnosti původního zákona o konkursu a vyrovnání, zákon č. 118/2000 Sb. představoval právní nástroj, který by těmto zaměstnancům umožnil uspokojit alespoň částečně jejich mzdové nároky jednoduchou, rychlou a srozumitelnou formou. Nutno poznamenat, že nově koncipovaný nástroj přinesl ještě jednodušší mechanismus, kterak zaměstnanci mohou vymoci své mzdové nároky od zaměstnavatele, než je tomu v případě podání soukromoprávní žaloby o zaplacení mzdy pokud zaměstnavatel není v insolvenčním řízení. Podání insolvenčního návrhu u insolvenčního soudu (bez ohledu na skutečnost, jak o tomto návrhu bude rozhodnuto) není formálně náročné. Přitom ihned následující den po podání předmětného návrhu mohou zaměstnanci žádat o své mzdy Úřad práce ČR, který je při svém rozhodování zásadně vázán obecnou správní lhůtou pro vydání rozhodnutí. V některých případech dokonce lhůtou kratší¹⁴⁰. Zaměstnanec by měl vždy na základě ostatních okolností (např. zda jeho zaměstnavatel naplňuje nejen definici platební neschopnosti ve smyslu zákona č. 118/2000 Sb., ale i definici úpadku ve smyslu ust. § 3 insolvenčního zákona) důkladně zvážit, jakou formou bude svou mzdu po zaměstnavateli požadovat, neboť podání insolvenčního návrhu představuje významný zásah do sféry zaměstnavatele mající dopad na jeho dodavatelsko-odběratelské vztahy, případně dopad i na potenciální žádosti zaměstnavatele o nejrůznější dotace ze strany státu. Insolvenční řízení, které se tímto návrhem zahajuje má **kolektivní charakter**, jehož základním účelem není pouze vymožení individuálního nároku insolvenčního navrhovatele, nýbrž řešení dlužníkovy úpadku se všemi jeho věřiteli. K prosazování individuálních nároků tak měla sloužit spíše soukromoprávní žaloba.

Podle ust. § 11 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb. přechází na Úřad práce ČR do výše vyplacených a odvedených peněžních prostředků mzdový nárok zaměstnance, který má vůči zaměstnavateli. Úřad práce poté svou mzdovou pohledávku uplatňuje v insolvenčním řízení, případně (bylo-li rozhodnuto o insolvenčním návrhu jinak) vymáhá žalobou. Celkem tak bylo za dobu účinnosti zákona č. 118/2000 Sb. žadatelům za jejich zaměstnavatele vyplaceno cca 3 598, 5 mil. Kč. Do státního rozpočtu bylo do konce roku

¹⁴⁰ V případě vydání oznámení o uspokojení dlužných mzdových nároků (ve smyslu ust. § 8 zákona č. 118/2000 Sb.) je to 10 dnů od předložení vykázaní dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem.

2012 vráceno celkem 614, 2 mil. Kč, což je asi 17,1 % z celkových prostředků vyplacených Úřadem práce ČR (dříve úřady práce). Je tak jasně patrné, že nejenže jsou mzdové nároky žadatelům vypláceny relativně rychle, také jsou vypláceny státem bez ohledu na jejich výtěžnost. Lze také poukázat na pozitivní případ Letu Kunovice, který v roce 2008 uhradil pohledávku státu ve výši 35, 7 mil. Kč vzniklou již v roce 2001. Stran úlohy zákona č. 118/2000 Sb. lze poukázat na skutečnost, že Úřad práce ČR poměrně rychle a účelně poskytuje zaměstnancům mzdový nárok, když ne ve výších plných pak alespoň ve výších, které zaručují základní sociální a životní jistoty. Navíc v tomto zákoně nelze spatřovat pouze znaky prostředku pasivní politiky zaměstnanosti, kdy zaměstnance platebně neschopných zaměstnavatelů stát alespoň z části hmotně zajišťuje, ale může pomoci mnohým zaměstnavatelům překlenout dočasnou krizi, zabezpečit další výrobu a tím zabránit dalším výdajům ze státního rozpočtu, což by se týkalo nejen podpor v nezaměstnanosti, ale také dalších pojistných či nepojistných sociálních dávek pro případné propuštěné zaměstnance.

II. VLIV KOMUNITÁRNÍ ÚPRAVY

Dalším důvodem pro předložení návrhu zákona byl požadavek na vytvoření souladu vnitrostátního práva s právem Evropských společenství. Směrnice rady ES č. 80/987/EHS ze dne 20. 10. 1980 o sblížení zákonů členských států, týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, je jednou z nejdůležitějších směrnic ES v oblasti pracovního práva a ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele je tedy podstatně starší, než tomu je v případě České republiky. Podle recitálu k této směrnici byla důvodem jejího zavedení skutečnost, že mezi členskými státy přetrvávaly rozdíly, pokud jde o rozsah ochrany zaměstnanců v této oblasti. Bylo tak vhodné podpořit sblížování právních předpisů jednotlivých členských států a působení k omezení těchto rozdílů, které mohou mít přímý vliv na fungování společného trhu. Jakkoliv se znění původní směrnice dále právně precizovalo, a to nejen pouze s ohledem na právní vývoj uvnitř Společenství, účel směrnice zůstal neměnný – tedy ochrana těch zaměstnanců, kteří bez svého zavinění a vzhledem k insolventnosti jejich zaměstnavatele, neobdrželi za řádně odvedenou práci mzdu. Následná změna směrnicí 87/164/EHS pak směřovala k vyloučení některých kategorií zaměstnanců z působnosti její ochrany. Jednalo se o zaměstnance v domácnosti zaměstnané fyzickou osobou. K výraznému posunu došlo až změnou směrnice v roce 2002, která reagovala na ekonomický a hospodářský vývoj společenství spočívající v nárůstu přeshraniční spolupráce. Stanovilo se “kolizní pravidlo“,

který stát bude hradit dlužné mzdy zaměstnancům nadnárodního zaměstnavatele, zavedly se nové možnosti, které členským státům dovolily omezit odpovědnost záručních institucí, nová úprava též reagovala i na vývoj koordinace v rámci úpadkových řízení. Došlo tedy ke značnému přiblížení právní úpravy do současného stavu, který představuje právě směrnice 2008/94/ES.

Pokud se týká **zaměstnavatelů**, pak do rozsahu směrnice spadají všichni zaměstnavatelé, kteří se nacházejí v platební neschopnosti, jak jsou definováni vnitrostátním právem. Směrnice 2008/94/ES nepřipouští vynětí žádných kategorií zaměstnavatelů, tak, jako tomu je u některých kategorií zaměstnanců. Zaměstnavatel se tedy považuje ve smyslu čl. 2 odst. 1 za platebně neschopného, pokud bylo na základě platební neschopnosti zaměstnavatele požádáno o zahájení kolektivního řízení podle příslušných právních a správních předpisů členského státu, jehož součástí je částečné nebo úplné zabavení aktiv zaměstnavatele a jmenování likvidátora nebo osoby s podobnou funkcí, pokud orgán, který je příslušný na základě zmíněných právních a správních předpisů, buď rozhodl o zahájení řízení; nebo konstatoval konečné zavření podniku nebo provozovny zaměstnavatele a nedostatek volných aktiv opravňujících k zahájení řízení.

Na předmětná kolektivní úpadková řízení, tj. na stejná úpadková řízení, na něž se vztahuje směrnice o ochraně zaměstnanců, se vztahuje nařízení Rady (ES) č. 1346/2000. Členské státy Komisy v roce 2011¹⁴¹ potvrdily, že typy vnitrostátních úpadkových řízení, jež spadají do působnosti směrnice, jsou stejné jako ty, které jsou regulovány nařízením – tedy uvedeny v příloze A nařízení. Je tu ovšem několik málo výjimek. Například ve Spolkové republice Německo byly pohledávky zaměstnanců chráněny směrnicí pouze v případě insolvenčních řízení podle Insolvenverfahren. Řecko vyloučilo situace, kdy byla na podnik uvalena prozatímní věřitelská správa a nucená správa tak, aby bylo možné dosáhnout mezi věřiteli vyrovnání. V Irsku byly vyloučeny z působnosti směrnice případy reorganizace pod dohledem insolvenčního soudu (tzv. examinership) a likvidace obchodních společností. Dalšími státy, které vylučují určité typy kolektivního řízení, jehož součástí je částečné nebo úplné zbavení aktiv zaměstnavatele a jmenování likvidátora či jiné osoby s podobnou funkcí bylo Maďarsko a Slovinsko.

Specifickou úpravu na tomto poli má pak Belgie, jejíž právní předpisy nepracují s pojmem platební neschopnost, nýbrž s pojmem zavření podniku. Zavřením podniku se

¹⁴¹ KOM(2011) 84 ze dne 28. 2. 2011

ve smyslu její vnitrostátní právní úpravy myslí “definitivní ukončení hlavní podnikatelské činnosti, při kterém se počet zaměstnanců sníží na méně než čtvrtinu průměrného počtu zaměstnanců, jež daný podnik zaměstnával po čtyři čtvrtletí předcházející kvartálu, v němž došlo k tomuto definitivnímu ukončení.“ Nicméně je zapotřebí připomenout, že členské státy mohou rozšířit ochranu zaměstnanců i na jiné situace platební neschopnosti, než na ty, které jsou uvedeny v čl. 2 odst. 4 směrnice. Směrnice nerozlišuje mezi zaměstnavateli, kteří se věnují či nevěnují obchodu, nerozlišuje mezi zaměstnavateli velkými či malými, či ziskovými nebo neziskovými zaměstnavateli, a proto by takto neměly rozlišovat ani záruční instituce členských států. Přesto bylo v Maďarsku a Lucembursku možné zahájit předmětná úpadková řízení pouze s určitými typy osob a subjektů, kdy bylo např. rozlišováno mezi fyzickými či právníckými osobami. Ve svém důsledku by tyto situace vylučovaly některé zaměstnance z oblasti působnosti směrnice.

Pokud se týká České republiky, pak definici zaměstnavatele v platební neschopnosti nabízí ust. § 3 písm. c) zákona č. 118/2000 Sb., podle něž je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie. Definice nadnárodního zaměstnavatele v platební neschopnosti pak odkazuje je na již zmiňované nařízení č. 1346/2000, což zajišťuje kompatibilitu s právem společenství.

Směrnice, až na výjimky, se vztahuje na všechny osoby, které se podle vnitrostátních právních předpisů považují za **zaměstnance**. V případě České republiky se podle ust. § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb. zaměstnancem rozumí fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období, mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Předmětné ustanovení odkazuje na zákon o nemocenském pojištění, který stanovuje, že zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže mimo jiné splňují podmínku zúčtování započitatelného příjmu v částce vyšší než 10 000 Kč. Zákon č. 118/2000 Sb. tedy ve svém důsledku vylučuje zaměstnance, kteří vykonávají závislou práci na základě dohody o provedení práce, která není “zpojistněná“. Předmětná úprava je tak odrazem skutečnosti, že v České republice byla přijata jiná konstrukce záruční instituce,

než je tomu v případě jiných států EU. V České republice nepředstavuje záruční instituci tzv. garanční fond, do něhož by prováděli odvod všichni zaměstnavatelé a z něhož by byly na uvedené účely čerpány finanční prostředky. Jak také vyplývá z důvodové zprávy k zákonu, zákonodárce počítal s tím, že dlužné mzdové nároky zaměstnanců budou hrazeny z rozpočtovaného objemu příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Vzhledem k tomuto přijatému řešení pak lze považovat za legitimní, pokud pracovněprávní vztah, který nepodléhá odvodu příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, nepoživá ani ochrany zákona č. 118/2000 Sb., neboť finanční prostředky určené na úhradu případných dlužných nároků z titulu zákona č. 118/2000 Sb. pocházejí právě z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Směrnice od členských států výslovně vyžaduje, aby se ochrana vztahovala i na zaměstnance na částečný pracovní úvazek, na zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou a na zaměstnance v dočasném pracovním poměru. Tento výslovný požadavek však podle sdělení Komise všechny členské státy naplnily. Čl. 2 odst. 3 dále stanovuje, že členské státy nesmějí stanovit minimální dobu pracovní smlouvy nebo pracovního poměru jako podmínku pro to, aby zaměstnanci mohli uplatnit své nároky. Možné porušení předemtného ustanovení pak Komise spatřila v kyperské úpravě, podle níž byl podmíněn právní nárok na úhradu dlužných mzdových nároků tím, aby zaměstnanec pro téhož zaměstnavatele pracoval nepřetržitě po dobu nejméně 26 týdnů před datem jeho úpadku.

Směrnice explicitně uvádí, že členské státy mohou výjimečně vyloučit z oblasti působnosti směrnice pohledávky některých zaměstnanců z důvodu existence jiné formy záruky, je-li zjištěno, že poskytuje dotyčným osobám ochranu, která je rovnocenná ochraně vyplývající z této směrnice. Pokud se týká zahraničí, pak lze seznat, že v **Belgii** jsou z ochrany všeobecného záručního fondu vyloučeni pracovníci a učni zaměstnaní v podnicích, které jsou členy několika společných výborů a podvýborů, tyto osoby jsou chráněny odvětvovými fondy zřízenými na základě kolektivní dohody. Z působnosti směrnice pak jsou vyloučeni námořníci obchodních lodí na Kypru a ve Velké Británii. Dle názoru Komise, námořní zástavní právo, které se v těchto dvou zemích zdá být pro námořníky hlavní ochranou v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, nemusí vždy nabízet ochranu rovnocennou ochraně záruční institucí, protože hodnota plavidla nemusí vždy postačovat k pokrytí minimální výše nesplacených pohledávek stanovené ve směrnici.

Velice diskutovanou problematikou současnosti je v podmínkách českého práva pojištění agentur práce pro případ svého úpadku ve smyslu ust. § 58a zákona o zaměstnanosti, který stanoví, že agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) shora uvedeného zákona, je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku, na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu. Zákon č. 118/2000 Sb. využil možnosti dané směrnicí a vyloučil z jeho působnosti tyto zaměstnance agentur práce, kteří byli uspokojeni z pojištění agentury práce. Je však otázkou, zda tato forma ochrany je rovnocenná s ochranou, kterou poskytuje zákon č. 118/2000 Sb. ve smyslu směrnice. Odhlédneme-li od skutečnosti, že plnění poskytnuté pojišťovnou má povahu plnění závazku ze strany pojišťovny na základě uzavřené pojistné smlouvy a nelze tak hovořit o mzdovém nároku, je třeba se zabývat otázkou, zda případné pojistné plnění, které dočasně přidělený zaměstnanec obdrží, je co do výše rovnocenné s výplatou dlužných mzdových nároků. Jak si uvedeme v následujícím textu, zaměstnanci může být Úřadem práce přiznán dlužný mzdový nárok až za 3 měsíce rozhodného období, přičemž za každý jeden měsíc může být přiznán v maximální výši 37.652,- Kč (tato maximální výše je platná na období od 1. 5. 2013 do 30. 4. 2014). Tedy celkově může Úřad práce ČR uhradit zaměstnanci až 112.956,- Kč. Výše finančních prostředků by pak měla podle ust. § 58a odst. 2 zákona o zaměstnanosti zajišťovat výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance. Čili je patrné, že úroveň ochrany může být rozdílná v závislosti na výši průměrného měsíčního čistého výdělku každého zaměstnance. Roli hraje také skutečnost, zda v daném případě zaměstnanec skončil pracovněprávní vztah a vznikl mu nárok na odstupné, případně náhradu mzdy, které považuje zákon č. 118/2000 Sb. taktéž za mzdový nárok. Je patrné, že tyto formy ochrany nejsou identické. Nicméně i přes tyto skutečnosti je možné dospět k závěru, že plnění zaměstnanci z titulu pojištění záruky agentury práce proti svému úpadku, pokud nepředstavuje srovnatelnou formou ochrany zaměstnanců, pak minimálně koresponduje se sociálním cílem směrnice 2008/94/ES. Nicméně jde o právní úpravu novou, ke které se Komise dosud nevyjadřovala.

Dále směrnice v čl. 1 odst. 3 připouští, aby členské státy mohly, pokud je tak již v jejich vnitrostátních právních předpisech stanoveno, i nadále vyloučit z oblasti působnosti směrnice zaměstnance v domácnosti zaměstnané fyzickou osobou a rybáře odměňované formou podílu na výnosu. Toto vyloučení však členské státy musely učinit již v době,

kdy v dotčeném členském státě vstupovala v platnost směrnice 2002/74/ES. Rybáři odměňování formou podílu na výnosu jsou z ochrany vyloučeni v Řecku, Itálii, na Maltě a ve Spojeném království a zaměstnanci v domácnosti pak ve Španělsku, Francii, na Maltě, v Nizozemsku a Polsku.

Zvláštní skupinu zaměstnanců, kterým může být odmítnuto uhrazení jejich nároků je uvedena v čl. 12 směrnice, podle nějž se tato směrnice se nedotýká možnosti členských států přijmout nezbytná opatření, aby se zamezilo zneužívání; odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky pokud se zjistí, že splnění povinnosti není důvodné v důsledku zvláštních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a společných zájmů vyjádřených v tajné dohodě mezi nimi; odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky v případě, že zaměstnanec byl sám nebo společně se svými blízkými příbuznými vlastníkem podstatné části podniku nebo provozovny zaměstnavatele a měl značný vliv na činnosti tohoto podniku nebo provozovny. Této možnosti využilo několik členských států jako Česká republika, Dánsko, Německo, Řecko, Kypr, Lotyšsko, Malta, Nizozemsko, Rakousko, Slovinsko a Švédsko. Některé členské státy (Španělsko, Irsko a Finsko) pak ochranu těmto osobám odepřely nepřímo, a to definicí pojmu zaměstnanec – osoby, které vlastní část podniku a mají značný vliv na jeho činnost, se totiž za zaměstnance podle vnitrostátních úprav nepovažují. Pokud se týká Bulharska, pak tam k vyloučení z ochrany v roce 2011 postačovalo, aby byl zaměstnanec partnerem nebo členem řídicího orgánu daného podniku, tato kritéria však komise neshledala zcela v pořádku. Zbylé členské státy této možnosti nevyužily.

Český zákonodárce možnosti dané směrnicí využil v ust. § 2 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb., když stanovil, že se zákon nevztahuje na zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast. Tyto podmínky však musí být splněny kumulativně, přičemž dle mého názoru postačuje, aby nastaly byť jen jeden jediný den rozhodného období.¹⁴²

Definice pojmu **odměna** je ponechána na vnitrostátní legislativě, což způsobuje mezi členskými státy odlišnosti, pokud jde o míru záruky. Vnitrostátní právní předpisy však musí při určování úhrad vyplácených záručními institucemi dodržet obecnou zásadu

¹⁴² srov. rozsudek SDEU (osmého senátu) ze dne 10. února 2011 ve věci C-30/10 Lotta Andersson v. Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jönköping, Tillsynsmyndigheten

rovnosti a zákazu diskriminace¹⁴³ Pokud jde o českou vnitrostátní právní úpravu, pak odměna je definována jako mzdový nárok v ust. § 3 písm. b) zákona č. 118/2000 Sb., podle něž se mzdovými nároky rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.

Stran **záručních institucí**¹⁴⁴ lze pouze odkázat na článek 5 směrnice. Ten neupravuje, jakým způsobem mají být záruční instituce vytvořeny, ani na základě jakých pravidel mají tyto instituce fungovat. Pouze rámcově uvozuje jejich obecné zásady. Dává tím zákonodárcům členských států v podstatě na výběr, jakým způsobem budou výdaje těchto záručních institucí financovány. Předně je státům dána možnost, aby zřídili fondy, jejichž prostřednictvím, jsou dlužné nároky zaměstnancům upokojuvány. Finanční prostředky do těchto fondů pak na základě zvláštního pojištění odvádějí všichni zaměstnavatelé. “Garanční” pojištění je pak obvykle v členských státech součástí povinných odvodů z příjmů zaměstnanců. Touto cestou se vydalo např. Slovensko, Španělsko, Itálie, Francie.

Druhou možností je zabezpečení ochrany dlužných mzdových nároků přímo institucí státu, přičemž je pak ponecháno na státu samém, jakým způsobem zabezpečí úhradu pohledávek zaměstnanců. Takový způsob řešení se pak rozhodla aplikovat Česká republika (která do vzniku Úřadu práce ČR měla 77 záručních institucí – bývalých úřadů práce), Polsko, Maďarsko, Švédsko.

Směrnice umožňuje členským státům **omezit** povinnost úhrady záručních institucí dvěma způsoby a to stanovením tzv. referenčního období, za něž musí být nesplacené pohledávky uhrazeny a také stanovením horní meze pro úhrady nároků zaměstnanců. Pokud se týká prvního druhu omezení, pak pohledávky, které mají být převzaty záruční institucí se musí vztahovat k období před určitým datem nebo po tomto datu. V roce 2011 stanovilo Bulharsko, Dánsko, Řecko, Malta, Portugalsko a Rakousko referenční období na 6 měsíců před podáním návrhu na zahájení insolvenčního řízení, k němuž se musí

¹⁴³ viz. rozsudek SDEU (prvního senátu) ze dne 16. prosince 2004 ve věci C-520/03, José Vicente Olaso Valero v Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

¹⁴⁴ seznam záručních institucí: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=198>

pohledávky vztahovat.¹⁴⁵ Polsko používalo referenční období v délce 9 měsíců, Itálie a Lotyšsko 12 měsíců, Slovensko, Irsko a Litva 18 měsíců a Kypr 78 týdnů před zahájení insolvenčního řízení. Belgie pracovala s obdobím, které začínalo 12 měsíců před zastavením podnikatelské činnosti a končí 13 měsíců po něm. Některé členské státy si však referenční období nedefinovaly, pouze stanovily období ohraničené určitým datem, před kterým (po kterém) pohledávky zaměstnanců měly být záruční institucí členského státu uhrazeny (např. Nizozemsko, Spojené království, Německo, Francie, atd..). Směrnice dále stanoví, že v rámci shora uvedeného období, musí neuhrazené pohledávky zaměstnanců být záruční institucí pokryty alespoň za 3 poslední měsíce pracovního poměru nebo za 8 týdnů je-li referenční období stanoveno alespoň na 18 měsíců. Většina členských států proto zvolila právě tříměsíční období, za které její záruční instituce uhradí zaměstnancům jejich mzdové pohledávky. Některé státy však této možnosti nevyužily vůbec, např. Belgie, Francie, Dánsko.

Jak je uvedeno výše, vnitrostátní zákonodárce může omezit odpovědnost záruční instituce hradit pohledávky zaměstnanců také stanovením horní meze těchto úhrad za předpokladu, že tato horní mez bude slučitelná se sociálním cílem směrnice. Tuto horní mez stanovily všechny členské státy s výjimkou Nizozemska. Existují však velké rozdíly v metodách pro její výpočet. Směrnice v tomto směru neobsahuje žádná přesná ustanovení. Jak však Komise uznala ve zprávě o provádění a uplatňování některých ustanovení směrnice z roku 1995¹⁴⁶, předpokládá se, že pokud by úhrady ze strany záruční instituce při konečném posouzení odpovídaly sociální podpoře nebo minimální mzdě, mohly by vyvstat problémy, co se týká jejich slučitelnosti se sociálním cílem směrnice.

Pokud se týká České republiky, pak horní mez úhrad byla stanovena ust. § 5 odst. 2 zákona č. 1118/2000 Sb., podle nějž celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci, včetně doplatku podle § 9 odst. 7, nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhláší a zveřejní Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před

¹⁴⁵ rozsudek SDEU (pátého senátu) ze dne 18. dubna 2013 ve věci C-247/12 Meliha Veli Mustafa v. Direktor na fond „Garantirani vzemania na rabotnicite i sluzitelite“ kam Nacionalnia osiguritelnen institut

¹⁴⁶ KOM(95) 164 ze dne 15. června 1995

zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu. Pro období od 1. 5. 2013 do 30. 4. 2014 je touto maximální horní hranicí částka 37.652,- Kč.

Ochrana zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele je tedy multidisciplinární záležitostí, při jejímž posuzování hraje stále významnou roli komunitární úprava představována směrnicí 2008/94/ES. Více než třicet let od přijetí původní směrnice z roku 1980 hraje klíčovou roli v zajišťování minimální ochrany práv zaměstnanců na vnitřním trhu. Na základě směrnice pak členské státy zřídily záruční instituce, které hradí nesplacené pohledávky zaměstnanců v situacích, kdy zaměstnavatel vyhlásí platební neschopnost. Zejména v období hospodářské krize tuto ochranu využilo cca 3,4 milionu zaměstnanců