

VÝVOJ A POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA JAKO SOUKROMOPRÁVNÍHO ODVĚTVÍ

Jaroslav Stránský

Masarykova univerzita

Brno 2014

Vzor citace:

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 234 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č.490. ISBN 978-80-210-7500-9.

Katalogizace v knize – Národní knihovna ČR

Stránský, Jaroslav

Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví / Jaroslav Stránský. – 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. - 234 s. (Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia; sv. č. 490)

ISBN 978-80-210-7500-9 (brož.)

349.2* 347*

- pracovní právo
- soukromé právo
- monografie

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

Tato publikace vznikla a byla financována z prostředků specifického výzkumu Masarykovy univerzity č. MUNI/A/0800/2013 „Publikace vědeckých monografií II“.

Recenzoval: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

© 2014 Jaroslav Stránský

© 2014 Masarykova univerzita

ISBN 978-80-210-7500-9

OBSAH

Úvod.....	9
1 Poměr pracovního práva k soukromému právu – výchozí úvahy	13
1.1 Význam odlišení práva soukromého a veřejného	13
1.2 Dosavadní přístup k vymezení soukromého a veřejného práva	16
1.3 Soukromé právo po přijetí nového občanského zákoníku.....	19
1.4 Autonomie vůle a nikoli již rovnost jako základ konstrukce soukromého práva.....	22
1.4.1 Vymezení a formy rovnosti	23
1.4.2 Rovnost jako integrační prvek vs. individualistické pojetí soukromého práva	26
1.4.3 Autonomie vůle jako definiční znak soukromého práva a její projevy	28
1.4.4 Uplatnění zásady rovnosti v souvislosti s ochranou slabší strany	32
1.4.5 Uplatňování rovnosti v souvislosti se zásadou rovného zacházení.....	33
1.4.6 Shrnutí provedených úvah	34
1.5 Povaha pracovního práva z hlediska zařazení do práva soukromého nebo veřejného.....	35
1.5.1 Socialistická doktrína nezávislosti pracovního práva na právu občanském.....	36
1.5.2 Postavení pracovního práva mimo systém práva soukromého i veřejného.....	38
1.5.3 Kombinace soukromoprávních a veřejnoprávních prvků v úpravě pracovněprávních vztahů	40
1.5.4 Pracovní právo jako právo soukromé	42
1.5.5 Rovnost a nerovnost v pracovněprávních vztazích.....	46
1.5.6 Kogentnost pracovněprávních norem (limitace prostoru k projevům autonomie)	48
1.5.7 Omezení autonomie v důsledku projevů řídicí působnosti zaměstnavatele	51
1.5.8 Omezení autonomie kolektivní smlouvou a povaha kolektivního pracovního práva.....	53
1.5.9 Veřejnoprávní prvek spočívající v povaze sankcí.....	57
1.5.10 Povaha služebních poměrů a dalších vztahů, v nichž je zaměstnavatelem stát	63
1.5.11 Shrnutí provedených úvah	69

1.6	Zvláštnost pracovního práva vůči obecnému soukromému právu.....	70
1.6.1	Určující znaky zvláštnosti úpravy pracovněprávních vztahů	73
1.6.2	Veřejné zájmy prosazující se při úpravě pracovněprávních vztahů	79
1.6.3	Příčiny a východiska veřejných zásahů do pracovněprávních vztahů.....	88
1.6.4	Mocenské působení zaměstnavatele, jeho souvislosti a projevy.....	90
2	Vývoj a souvislosti právního vyjádření vztahu pracovního práva k občanskému právu	95
2.1	Překonání izolace pracovního práva od zbytku soukromého práva	95
2.2	Nález Ústavního soudu a nahrazení delegace subsidiaritou občanského práva	98
2.3	Stávající úprava subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.....	100
2.3.1	Modely subsidiárního použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích	101
2.3.2	Aplikace občanského zákoníku v souladu se zásadami zákoníku práce.....	103
2.3.3	Zákaz aplikace některých občanskoprávních institutů v pracovněprávních vztazích.....	105
2.4	Subsidiární aplikace nového občanského zákoníku po novele zákoníku práce	111
2.5	Srovnání delegace a subsidiarity z hlediska zvláštností pracovního práva	113
2.6	Nevítané důsledky subsidiarity v podobě invazivní aplikace civilního kodexu v pracovněprávních vztazích	118
2.6.1	Započtení proti právu na mzdu, plat, odměnu nebo jejich náhradu.....	121
2.6.2	Vyjádření vztahu zákoníku práce a nového občanského zákoníku	125
2.6.3	Možnost nahrazení obsahu dispozitivních norem autonomní úpravou (tzv. odchýlení se od zákona).....	127
2.6.4	Právní osobnost a svéprávnost smluvních stran pracovněprávních vztahů.....	131
2.6.5	Následky vad právních jednání	134
2.6.6	Škoda v důsledku neplatnosti právního jednání.....	143
2.6.7	Dohoda o srážkách ze mzdy	144
2.6.8	Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	148

3 Odklony pracovního práva od soukromoprávních východisek a jejich důvodnost	151
3.1 Úvahy o liberalizaci, neboli posílení soukromoprávních prvků v pracovním právu	151
3.1.1 Potřeba liberalizace pracovního práva	152
3.1.2 Pojem liberalizace.....	156
3.1.3 Liberalizace a flexibilita	157
3.1.4 Limity liberalizace v právní úpravě pracovněprávních vztahů.....	160
3.2 Omezení autonomie vůle v důsledku ochrany slabší strany.....	161
3.2.1 Obecně k ochranné funkci pracovního práva	161
3.2.2 Ochrana zdraví a životů zaměstnanců	167
3.2.3 Ochrana soukromé sféry, lidské důstojnosti a osobních projevů zaměstnance.....	169
3.2.4 Ochrana sociálního a ekonomického statusu zaměstnanců	180
3.3 Omezení autonomie vůle v důsledku uplatňování nástrojů řízení práce	185
3.3.1 Nástroje řízení práce a zaměstnancova autonomie.....	186
3.3.2 Narušení autonomie zaměstnanců z provozních a ekonomických důvodů	188
3.3.3 Nedůvodná narušení autonomie zaměstnanců v důsledku extenze dispozičního oprávnění	192
3.3.4 Ohrožení autonomie vůle v souvislosti s jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele o změně druhu práce.....	199
Závěr	203
Resumé	207
Literatura a další použité zdroje.....	209

Úvod

České soukromé právo prošlo v nedávné době významnými změnami, po nichž se oproti dosavadnímu stavu vydalo odlišným, nebo rovnou úplně novým směrem. K 1. lednu 2014 vstoupil totiž v účinnost zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „nový občanský zákoník“), který zrušil a nahradil zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý občanský zákoník“).

Rekodifikace občanského zákoníku bezprostředně ovlivnila i úpravu pracovněprávních vztahů. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) zůstal jako jediný z dosavadních soukromoprávních kodexů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva zachován. K 1. lednu 2014 byl jen novelizován prostřednictvím části šedesáté sedmé zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva hmotného (dále jen „doprovodná novela“). Přesto mělo přijetí nového občanského zákoníku nezanedbatelný dopad nejen na podobu úpravy, výkladu a aplikace jednotlivých institutů, ale přirozeně a bezprostředně ovlivnilo i koncepční, ideová a hodnotová východiska úpravy pracovněprávních vztahů.

Už před provedením rekodifikace byl vztah mezi pracovním a občanským právem vybudován na principu subsidiarity. V souvislosti s rekodifikací soukromého práva se na této skutečnosti nic nezměnilo. Ustanovení § 4 zákoníku práce, které určuje, že tam, kde pro úpravu pracovněprávních vztahů nelze použít zákoník práce, má být aplikován občanský zákoník, nebylo doprovodnou novelou jakkoli dotčeno. Přesto však v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku mohou a snad i musí být znovu položeny otázky týkající se obecných východisek vztahu pracovního práva k soukromému právu, konkrétně především funkčních vazeb pracovního práva k obecnému právu soukromému.

Příčina nutnosti tohoto tázání existuje obecná a zvláštní. V rovině obecné jde o přímý důsledek zbudování nového soukromého práva na odlišných právně filozofických základech proti dosavadní podobě úpravy soukromoprávních vztahů. Nový občanský zákoník se přihlašuje nejen k jevově a výrazově odlišnému zpracování soukromoprávní materie, nýbrž k hluboké ideové a systémové přestavbě celé

této části právního řádu. Za daných podmínek takto nového přístupu k soukromému právu se patří pod jeho zorným úhlem zamyslet nad zdůvodněním a podepřením závěru, že pracovní právo zůstává soukromoprávním odvětvím a má za něj být i nadále považováno.

V úzké vazbě k nastíněnému hledisku obecnému se ukazuje nezbytnost zkoumání poměru pracovního práva k soukromému právu i v rovině již spíše partikulární. V tomto ohledu jde o ustavení metod a možností takové regulace pracovněprávních vztahů, která nesleví z naplňování svého funkčního určení, ale bude také co možná nejvíce ctít soukromoprávní podstatu založenou na východiscích nového soukromého práva.

Za hlavní cíl této práce lze označit poskytnutí teoretického zázemí pro pojetí pracovního práva jako soukromoprávního odvětví, se zřetelem jak k základním funkcím a tradičnímu poslání pracovního práva, tak i k ideovým a koncepčním základům nového soukromého práva.

V první části bude pozornost věnována výchozím souvislostem označení pracovního práva jako zvláštní soukromoprávní disciplíny. Budou objasněny důvody, pro které pracovní právo navzdory často vyslovovaným pochybnostem patří do rodiny soukromoprávních odvětví, jakož i příčiny zvláštností tohoto odvětví vůči obecnému právu soukromému, tj. právu občanskému. Tato specifika pracovního práva budou postavena do pozice podmiňujících faktorů určité konkrétní a od obecné soukromoprávní úpravy v některých aspektech odchylné reglementace pracovněprávních vztahů.

V druhé části práce bude kritické analýze podrobena právní úprava vztahu a funkční vazby pracovního práva k obecnému právu soukromému. Při zachycení souvislostí vývoje dotčené úpravy v poslední době a se zřetelem ke stávající podobě těchto pravidel bude v návaznosti na obecná východiska zhodnoceno, nakolik normativní vyjádření možností a hranic podpůrného použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích respektuje zvláštnosti pracovněprávních vztahů a jimi determinovaná specifika právní úpravy. Jinak řečeno bude tato část směřovat k určení těch znaků pravidel upravujících vztah pracovněprávního a civilního kodexu, které potencionálně či definitivně narušují funkčnost úpravy pracovněprávních vztahů v důsledku necitlivého nebo nevhodného uplatnění občanského práva.

Naproti tomu závěrečná část práce se zaměří na ty výseče pracovního práva, jimiž dochází k omezení nebo narušení soukromoprávní podstaty úpravy pracovněprávních vztahů. Pokusíme se nalézt dělicí čáru mezi těmi případy, kdy upozadění základních soukromoprávních východisek odpovídá zvláštnosti pracovněprávních vztahů, a příklady závadného přístupu, kdy v důsledku různých vlivů a příčin zvláštní a od obecného soukromého práva se odchylojící pracovněprávní pravidla zbytečně a nedůvodně vykazují soukromoprávní přístup z míst, v nichž se v rámci moderního pracovního práva má a musí uplatnit.

1 Poměr pracovního práva k soukromému právu – výchozí úvahy

V první části práce zaměřené na základní východiska vztahu pracovního práva k soukromému právu považujeme za nezbytné nejdříve ustanovit a ujasnit přístup k některým základním pojmům. Zatímco vymezení předmětu a obsahu pracovního práva lze považovat za víceméně ustálené, bližší pozastavení bude na místě u soukromého práva. Dosavadní, relativně ustálený přístup k vymezení soukromého práva a jeho odlišení od práva veřejného bude totiž nutné přehodnotit.

Pokud jde o samotnou otázku poměru a vazeb pracovního práva k právu soukromému, poskytují v současné době nejčastěji přijímaná teoretická východiska relativně stabilní výchozí bod ke zkoumání této problematiky. Nejen kvůli koncepčním a ideovým základům nového soukromého práva se ale závěry dosavadní úrovně poznání a z nich vycházející přístup ke kategoriím jako je samostatnost nebo zvláštnost pracovního práva nejeví jako zcela jednoznačné a vždy uspokojivé.

1.1 Význam odlišení práva soukromého a veřejného

Dělení právního řádu do oblastí soukromého a veřejného práva má především v rámci kontinentální právní kultury hlubokou tradici. Bývá sice kritizováno jako *nejasná* a mající *omezený praktický význam*¹, ovšem i s vědomím diskutabilnosti jednotlivých přístupů pro odlišení veřejného a soukromého práva a nemožnosti dosáhnout nezpochybnitelných výsledků máme za to, že má smysl a důležitost jak z hlediska legislativního², tak i z pohledu právně aplikačního.

Důležitost vystižení rozdílnosti veřejného a soukromého práva nacházíme zejména v souvislosti s uplatněním odpovídající metody regulace právních vztahů³. Použitím termínu metoda regulace či úpravy nesměřujeme k ožívování pokřiveného přístupu k rozpoznávání veřejného a soukromého práva, které se uplatňovalo v době, kdy

¹ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 68.

² Možná tím spíše, že se tvůrci právních předpisů dualismu právního řádu mnohdy nechrání. Srov. PELIKÁNOVÁ, Irena. Návrh občanskoprávní kodifikace z pohledu soudce soudu Evropských společností. In.: ŠVESTKA, Jan; DVORÁK, Jiří; TICHÝ, Luboš (eds.). *Sborník statí z diskusních fór o rekodifikaci občanského práva*. Praha: ASPI, 2006, s. 82.

³ Viz BOGUSZAK, Jiří; ČAPEK, Jiří; GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 101.

na základě ideologie jednotného socialistického práva⁴ nebylo možné pojednávat o soukromém nebo veřejném právu,⁵ a vzniklé terminologické a právně teoretické vakuum tak bylo vyplňováno konstrukcí kritérií dvou odlišných metod regulace, tedy metody založené na rozhodování jednoho subjektu o druhém a metody vycházející z rovnosti stran⁶ (k tomu viz ještě níže). Metodou regulace, tj. právní úpravy určité výšece právních vztahů, rozumíme přístupové a ideové pozadí zaujímané zákonodárcem a ovlivňující jím zvolenou legislativní techniku především co do typu nejčastěji používaných norem, jinými slovy *východisko pro charakteristiku využitelnosti jednotlivých metod k regulaci těch či oněch druhů společenských vztahů za těmi či oněmi účely*⁷.

Z tohoto úhlu pohledu se pro soukromé právo jako určující ukazuje jeho účelové určení spočívající v *ponechání lidem co nejvíce možností, jak i sami uspořádat svůj soukromý život*⁸. V této souvislosti se patří podotknout, že *soukromé právo tu není odjakživa*⁹. Je založeno na uznání člověka jako suverénní a svobodné osoby nadané rozumem, jenž mu umožňuje se rozhodovat v životních situacích. Takový člověk *zná – a musí znát – nejlépe své zájmy, potřeby atp., a má mu být tudíž zásadně ponecháno uplatnění jeho vůle na vznik, změnu či zánik soukromoprávních vztahů*¹⁰.

Soukromé právo vychází z respektu ke schopnosti rozumných a svéprávných osob uspořádat si své vzájemné vztahy po svém vlastními projevy vůle. Zákonodárce tuto skutečnost musí cítit a přizpůsobovat tomu i povahu norem používaných k regulaci těchto vztahů. Mají-li mít tyto normy příkazující charakter, jímž omezují nebo dokonce vylučují možnost osob sjednat si práva a povinnosti tak, jak by samy chtěly, musí k tomu existovat důvod a zákonodárce musí být schopen jej vysvětlit. Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku¹¹ v duchu právě uvedeného

⁴ Viz k tomu KUČERA, Eduard a kol. *Obecná teorie státu a práva. Díl III*. Praha: Orbis, 1977, s. 236-239.

⁵ Výjimku z uvedeného představovala práce FIALA, Josef; ŠVESTKA, Jiří. *Občanské právo a jeho postavení v systému československého práva. Právník*. 1969, roč. 108, č. 12, s. 945-962.

⁶ BOGUSZAK, Jiří a kol. *Teorie státu a práva. Díl I*. Praha: Orbis, 1967, s. 471-473.

⁷ BOGUSZAK, ČAPEK, GERLOCH, op. cit., s. 101.

⁸ ELIÁŠ, Karel. Charakteristika návrhu nového občanského zákoníku. In.: ŠVESTKA, Jan; DVORÁK, Jiří; TICHÝ, Luboš (eds.). *Sborník statí z diskusních fór o rekonstrukci občanského práva*. Praha: ASPI, 2006, s. 38.

⁹ ELIÁŠ, Karel; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001, s.13.

¹⁰ FIALA, ŠVESTKA, op. cit., s. 951.

¹¹ Důvodová zpráva. *Ministerstvo spravedlnosti ČR* [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013 [cit. 16. 5. 2013]. (dále jen „důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku“).

konstatuje, že *zákon* (rozumějme zákon soukromoprávní) *vystupuje jako ultima ratio jen tam, kde dohoda vůbec není možná, anebo k ní nedojde*¹². K tomu může být pro upřesnění doplněno, že nemožností dohody v tomto smyslu nemá být chápána subjektivní nemožnost smluvních stran ohledně něčeho se dohodnout po svém, ani absolutní nemožnost vycházející z faktické neexistence jiného řešení. Nemožnost dohodnout se jinak není vlastně příčinou vložení kogentní normy do soukromoprávního předpisu, nýbrž důsledkem. Jako skutečně podmiňující faktor rozhodnutí zákonodárce o úpravě soukromoprávní materie kogentní normou vystupuje spíše jeho přesvědčení o tom, že jiné řešení nelze připustit, neboť by způsobilo závadný či nebezpečný stav. Proto platí, že kogentní normy mohou v soukromém právu nastoupit jen tam, kde musí být hájeny veřejné zájmy, nebo zájmy třetí strany¹³, přičemž zájmem na ochraně nezúčastněné strany lze snad se zřetelem k zásadám právní jistoty a autonomie považovat za veřejný zájem svého druhu.

Tam, kde vlastní uspořádání poměrů vlastními projevy vůle smluvních stran, třeba i odlišné od řešení, které jako vhodné a rozumné považuje zákonodárce, nemůže být viděno jako závadné, ani nebezpečné z hlediska veřejných zájmů, přichází soukromé právo s úpravou toliko v podobě dispozitivních norem. Dispozitivní pravidla ponechávají smluvním stranám možnost, aby řešení jimi nabízené nevyužily a samy si namísto toho utvořily své vlastní autonomní právo¹⁴.

K. Eliáš a M. Zuklínová docházejí k závěru, že metoda úpravy soukromoprávních vztahů spočívá v převažující dispozitivitě jeho normativních konstrukcí¹⁵. Tento poznatek navrhuje shrnout s pomocí pojmu subsidiarita. Subsidiární působení soukromoprávních norem se zdá být jako metoda úpravy soukromoprávních vztahů výstižně zaprvé z toho hlediska, že dispozitivní norma působí podpůrně pro případ, kdy si smluvní strany v dané věci nevytvořily vlastní právo¹⁶. Současně je ale subsidiarita pro úpravu soukromoprávních vztahů velmi přeneseně příznačná i v tom svém významovém odstínu, který se uplatňuje například při působení práva

¹² Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku. s. 21-22.

¹³ Srov. PELIKÁNOVÁ, Irena. Soukromé a veřejné právo v právní úpravě i v praxi. *Právní praxe v podnikání*. 1993, roč. 2, č. 10., s. 3-4.

¹⁴ K pojmům autonomní a heteronomní právo v souvislosti a vymezením práva dispozitivního a kogentního viz in KNAPP, Viktor. O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronomním a autonomním). *Právník*. 1995, roč. 134, č. 1, s. 6-7.

¹⁵ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 17.

¹⁶ KNAPP, Viktor. O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronomním a autonomním). *Právník*. 1995, roč. 134, č. 1, s. 6.

Evropské unie vůči právním řádům členských států¹⁷. Pokud se již totiž soukromé právo odhodlá k zásahu do uspořádání vzájemných vztahů osob prostřednictvím kogentní normy, mělo by si přitom počínat zdrženlivě a přiměřeně, snažíc se omezit své zásahy jen na tu míru intenzity, která je zcela nezbytná pro dosažení sledovaného cíle.

Určitá míra zdrženlivosti není, nebo by alespoň neměla být opomíjena ani při tvorbě veřejného práva. Jinak je ale veřejnoprávní přístup k právní regulaci oproti soukromoprávní metodě zcela odlišný. Zákonodárce tu není vázán předností autonomních pravidel vytvořených smluvními stranami. Má-li tu být dán prostor utvářet konkrétní podobu práv a povinností projevy vůle, musí být zákonodárcem výslovně vytvořen. Jinak dochází k přímé regulaci vztahů kogentními normami a právní vztahy jsou upravovány pouze těmito heteronomními, tedy zvnějšku danými pravidly. Pouze subsidiární působení dispozitivních norem není možné také proto, že subjekt nadaný ve veřejnoprávním vztahu veřejnou mocí, může vzhledem k čl. 2 odst. 2 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina základních práv a svobod“), činit jen to, co je mu zákonem dovoleno, a smí postupovat jedině způsobem, který zákon stanoví.

Význam rozpoznávání veřejného a soukromého práva můžeme shrnout tak, že zatímco v soukromoprávních vztazích platí presumpce a preference vlastní úpravy poměrů samotnými osobami a případná kogentní úprava musí být vždy justifikována určitým účelem, ve veřejném právu nic takového neplatí a právní vztahy jsou regulovány direktivně a imperativně. Z toho je patrné, že přístup zákonodárce k úpravě těchto vztahů, jakož i pozice adresáta normy, se v soukromoprávním nebo veřejnoprávním vztahu odlišuje.

1.2 Dosavadní přístup k vymezení soukromého a veřejného práva

Pokud jde o samotné vymezení pojmů soukromého a veřejného práva, nemáme ambici v rámci této práce postihnout tuto problematiku v celé své šíři. Máme-li

¹⁷ Viz TICHÝ, Luboš; ARNOLD, Rainer; ZEMÁNEK, Jiří; KRÁL, Richard; DUMBROVSKÝ, Tomáš. *Evropské právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 93-94.

ale blíže zkoumat vztah pracovního práva k soukromému právu, vyvstává potřeba určit, co bude za soukromé právo považováno, a to zvláště se zřetelem k východiskům jeho rekonstrukce.

Nelehkost vymezení soukromého práva se projevuje už tím, že je někdy navrhováno považovat za soukromé právo prostě to, které není veřejné¹⁸. Takový přístup ovšem významně zavání tautologií (především pokud bychom pokračovali tím, že veřejné právo je to, které není právem soukromým). Proto zřejmě zůstane vhodnější přidržen se standardních teoretických přístupů k odlišení soukromoprávní a veřejnoprávní oblasti.

Základní přehledy jednotlivých hledisek, která právní teorie vyvinula za účelem rozpoznání soukromého a veřejného práva,¹⁹ uvádějí zejména tradiční, z dob římského práva pocházející teorii zájmovou a dále organickou a mocenskou.

Kromě toho je na rozdílnou povahu soukromoprávních a veřejnoprávních vztahů poukazováno například ještě v souvislosti s rozdílnou povahou sankcí, když platí, že sankce v soukromém právu vykazují vztah k újmě, která byla deliktem způsobena, a spočívají v její úplné nebo částečné náhradě, zatímco pro veřejné právo jsou typické sankce, které nejsou ve hmotné relaci k újmě²⁰. Toto hledisko není úplně přesné, stejně jako závěr, podle něhož o sankcích v soukromém právu nemůže rozhodovat samotný subjekt tohoto vztahu²¹. Záleží samozřejmě na přístupu k pojmu sankce, nicméně z širšího hlediska jej v soukromém právu nelze svazovat jen do rámce odčinění způsobené újmy. Nepříznivým následkem porušení povinností jedné smluvní strany může být i skončení závazku, resp. jeho neopakování poté, co skončil jinak. První uvedený následek je typický pro pracovněprávní vztahy, kde v důsledku porušování povinností jedné strany může strana druhá závazek svým vlastním rozhodnutím (bez nutnosti zapojení jakéhokoli státního orgánu) jednostranně rozvázat. Z pohledu zaměstnanců je právě takový následek porušení jejich povinností vnímán jako velmi přísná, ne-li vůbec nejzávažnější možná sankce. Sankcí svého druhu může být i neuzavření (neopakování) smlouvy ze strany osoby, která k tomu ani neměla povinnost.

¹⁸ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 12.

¹⁹ Viz např. KNAPPOVÁ, Marta; ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné 1. 4.* aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2005, s. 44-47.

²⁰ BOGUSZAK, ČAPEK, GERLOCH, op. cit., s. 104.

²¹ FIALA, Josef a kol. *Občanské právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 4.

Dosud nejčastěji uplatňovaným přístupem k rozeznávání soukromého od veřejného práva se zdá být teorie mocenská. Hlásí se k ní i Ústavní soud, z jehož judikatury vyplývá, že právem veřejným je ta oblast práva, v níž jsou vztahy založené na nerovnosti zúčastněných subjektů, zatímco k soukromému právu patří vztahy založené na rovnosti²². Přístupu, podle něhož jsou soukromoprávními vztahy ty, které jsou založeny na rovnosti svých smluvních stran, odpovídalo i ustanovení § 2 odst. 2 starého občanského zákoníku. V souvislosti s tím pak byla rovnost pojímána jako základní zásada²³, nebo pojmový znak soukromého práva²⁴. Nadále se také objevuje názor, podle něhož má být na rovnost nahlíženo jako na metodu občanskoprávní regulace²⁵ a který rozpracovávala teorie socialistického práva²⁶.

Mocenská teorie se ovšem navzdory svému častému užívání stala také předmětem kritiky. Je upozorňováno na skutečnost, že nikoli ve všech veřejnoprávních vztazích se projevuje nadřazenost postavení subjektu, který reprezentuje veřejnou entitu²⁷, a současně dochází ke zpochybnování rovnosti nikoli jen jako definičního znaku soukromého práva, nýbrž vůbec jako součásti systému jeho hodnot²⁸.

Určité rozpaky může způsobit mocenská teorie v souvislosti s uplatňováním různých forem nadřazenosti, s nimiž se lze v právních vztazích setkat. Zřetelně se naznačovaná pochybnost projevuje v souvislosti se snahou zařadit na základě mocenské teorie do oblasti soukromoprávní nebo veřejnoprávní pracovní právo. Pracovníprávní vztahy vznikají totiž při výkonu nebo v souvislosti s výkonem závislé práce, která je definována mimo jiné nadřazeností zaměstnavatele vůči zaměstnanci²⁹. Nabízí se pak otázka, zda jsou tedy tyto vztahy vystavěny na základě zásady rovnosti, anebo nadřazenosti jedné strany. Nejednoznačná stanoviska, která se v této věci objevovala již v období tzv. první Československé republiky, shrnul E. Hácha v heslu Pracovní právo zpracovaném v rámci Slovníku veřejného práva

²² Viz např. Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 23. 1995 sp. zn. II ÚS 86/95.

²³ KNAPPOVÁ, ŠVESTKA, DVORÁK a kol., op. cit., s. 51.

²⁴ FIALA, ŠVESTKA, op. cit., s. 954.

²⁵ FIALA a kol., 2012, op. cit., s. 4.

²⁶ Viz zejména MACUR, Josef. *Občanské právo procesní v systému práva*. Brno: UJEP, 1975, s. 112 a násl.

²⁷ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 13.

²⁸ Viz k tomu HURDÍK, Jan; LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 67.

²⁹ Viz ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce.

československého³⁰. Poukázal zde na názory, podle nichž zjevná podobnost mezi mocenským působením zaměstnavatele vůči zaměstnanci a právní nadřízeností uplatňující se ve veřejnoprávních vztazích způsobuje nutnost chápání pracovního práva jako veřejnoprávní disciplíny. Současně připojil i protiargument zastánců soukromoprávního přístupu k pracovnímu právu, podle nichž rozhodujícím prvkem pro závěr o veřejnoprávní povaze vztahu není pouhá nerovnost, nýbrž skutečnost, zda nadřazená strana (*persona potentior*) vystupuje v právním vztahu jako nositel veřejné moci. Uzavřel ovšem upozorněním na to, že právě právní nadřazenost je označována jako definiční znak nositele veřejné moci, čímž dochází k bludnému kruhu, z něž není rozumného východiska³¹.

Úniková cesta z toho zdánlivého paradoxu vede přes důraz položený na rozlišení různých forem a projevů nadřízenosti jedné strany právního vztahu vůči druhé. Nadřízenost zaměstnavatele se pak vůči nadřízenosti veřejnoprávního orgánu ukazuje jako obdobná kategorie pouze pokud jde o vnější jevovou stránku. Z hlediska vnitřní povahy vztahu jde o nadřízenost odlišnou, totiž nikoli právní, nýbrž toliko faktickou. I když tedy připustíme, že právní nadřízenost zůstává rozhodujícím znakem nositele veřejné moci, neznamená to, že nadřízeností může být nadán výhradně orgán veřejné moci. Zaměstnavatelova nadřízenost plynoucí jednak ze silnějšího ekonomického a právního zázemí a jednak ze zaměstnancova organizačně i ekonomicky závislého postavení, není tou nadřízeností, která by způsobovala při uplatnění mocenské teorie závěr o veřejnoprávní povaze vztahu.

1.3 Soukromé právo po přijetí nového občanského zákoníku

Nový občanský zákoník se s mocenskou teorií rozlišování soukromého a veřejného práva výslovně a úmyslně rozešel. Konstatuje to jak důvodová zpráva³², tak i základní východiska nového civilního kodexu publikovaná jejich hlavními tvůrci³³. Na týchž místech byla za základní východisko prohlášena teorie organická. Při jejím uplatnění má být závěr o veřejnoprávní povaze vztahu učiněn, když se jeden z jeho subjektů stal tímto subjektem z důvodu výkonu funkce veřejného svazu (například

³⁰ HÁCHA, Emil. Pracovní právo. In: HÁCHA, Emil; WEYR, František; HOETZEL, Jiri; LAŠTOVKA, Karel (eds.). *Slovník veřejného práva československého. Svazek III*. Brno: Polygrafia : Rudolf M. Rohrer, 1932-1934, s. 423-441.

³¹ HÁCHA, op. cit., s. 425.

³² Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit., str. 27.

³³ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 12.

státu nebo obce), anebo členství v něm, resp. příslušnosti k němu³⁴. Pro upřesnění musí být doplněno, že určující zde není jen samotná skutečnost, že subjektem vztahu je veřejný svaz, nýbrž že tento subjekt vystupuje z pozice tohoto svazu, tedy jako *orgán nadaný mocenskými pravomocemi při jejich výkonu nebo v souvislosti s nimi*³⁵. O soukromoprávní vztah jde potom tehdy, pokud se žádný ze subjektů nestal stranou tohoto vztahu za výše uvedených podmínek. Hledisko povahy subjektů vztahu, které je při uplatnění organické teorie rozhodující, bylo v našich podmínkách uplatňováno už v době prvorepublikové, kdy bylo občanské právo vymezováno jako právo upravující *poměr mezi jednotlivými osobami, jimiž jsou svrchované osoby jako jednotlivci, kromě nichž existuje ještě veškerenstvo těchto nezávislých jednotlivců, na něž byla přenesena část svrchovanosti jednotlivců*. Veřejné právo pak upravuje *poměr veškerenstva (společnosti nebo státu) k jednotlivci*³⁶.

Navzdory tomu, že důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku poměrně kategoricky odmítá teorii mocenskou jako překonanou a nevyhovující potřebám praxe³⁷, máme za to, že lze mezi ní a teorií organickou identifikovat silné styčné plochy. Organická teorie vychází z povahy subjektů, zatímco mocenská z povahy vztahů mezi nimi. Povaha subjektů ovšem charakter vztahů alespoň ve většině případů silně determinuje. Jestliže při uplatnění teorie organické pojmem za veřejnoprávní ten vztah, kde jeden ze subjektů vystupuje z pozice svazu nadaného veřejnou mocí, bude pro drtivou většinu těchto vztahů příznačná nadřízenost tohoto subjektu vůči druhému. Vystupují-li jako strany soukromoprávního vztahu osoby, z nichž žádná se nenachází v roli entity nadané v tu chvíli mocenskými pravomocemi, můžeme na místo kategorie určující povahu tohoto vztahu klást autonomii nebo rovnost (k tomu viz dále), ale tak jako tak se pro úpravu vztahu mezi nimi uplatní výše popsaná metoda subsidiarity založená na respektu k jejich vlastnímu přání uspořádat si soukromé poměry po svém.

Z organické teorie na první pohled vychází i uvozující ustanovení nového občanského zákoníku, jež určuje, že *ustanovení právního řádu upravující vzájemná práva a povinnosti osob vytvářejí ve svém soubornu soukromé právo*. Tento zákonodárcův pokus

³⁴ KNAPPOVÁ, ŠVESTKA, DVORÁK a kol., op. cit. s., 45.

³⁵ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 12.

³⁶ ROUČEK, František; SEDLÁČEK, Jaromír a kol. *Komentář k Československému občanskému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Sv. 1*. Praha: V. Línhart, 1935, s. 184.

³⁷ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit. s. 27.

o vystihnutí podstaty soukromého práva, zjevně vycházející (mimo jiné) i z ustanovení § 1 Císařského patentu č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, vyhlášeného dne 1. června 1811, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „obecný zákoník občanský“), se setkal s rozporuplným hodnocením a přijetím ze strany odborné veřejnosti. Kritika tohoto ustanovení vychází především z těch pozic, podle nichž není vzhledem k tenké hranici mezi soukromým a veřejným právem dobře možné přinést spolehlivou definici soukromého práva, která navíc nemá žádný praktický význam³⁸. Současně je upozorňováno také na teoretickou nepřesnost daného ustanovení s ohledem na skutečnost, že právo jako takové není tvořeno toliko souhrnem ustanovení právních předpisů, nýbrž má i další zdroje³⁹, jichž se konečně v § 3 odst. 3 dovolává i sám nový občanský zákoník.

Snad ještě ostřejší odmítnutí si vysloužila druhá věta v § 1 odst. 1 nového občanského zákoníku, podle níž má být *uplatňování soukromého práva nezávislé na uplatňování práva veřejného*. Ve vztahu k němu byly vysloveny pochybnosti, zda se snad má jednat o ustanovení procesní povahy, které ovšem v takovém případě do hmotněprávního předpisu nepatří a navíc je nepřesné, neboť jsou často soukromoprávní i veřejnoprávní nároky uplatňovány současně⁴⁰. Z obecnějšího hlediska je upozorňováno na skutečnost, že právní řád musí být chápán jako jednotný celek, mezi jehož subsystémy musí existovat a také existují úzké vazby. S ohledem na tato vzájemná propojení soukromého a veřejného práva, jakož i na prvek prolínání těchto dvou oblastí, bylo pravidlo o nezávislosti uplatňování soukromého práva na právu veřejném rozhodně odsouzeno jako nesprávné⁴¹.

Hlavní tvůrce nového občanského zákoníku K. Eliáš staví obranu proti uvedené kritice jednak lakonickým konstatováním skutečnosti, že každý zákon musí nějak začít⁴², a dále prostřednictvím důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku poukázáním na to, že si § 1 odst. 1 nového občanského zákoníku neklade ambici být vědeckou definicí soukromého práva⁴³, a že druhá věta má toliko vyjádřit

³⁸ PELIKÁNOVÁ, Irena. Několik poznámek k prvním paragrafům nového občanského zákoníku. *Justiční praxe*, 2002, roč. 1, č. 8, s. 518.

³⁹ PELIKÁNOVÁ, 2006, op. cit., s. 83.

⁴⁰ Tamtéž.

⁴¹ LAVICKÝ, Petr. Kritické poznámky ke koncepci návrhu občanského zákoníku. *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15, č. 23, s. 848-849.

⁴² ELIÁŠ, Karel: Nad poznámkami Prof. Pelikánové k novému návrhu občanského zákoníku. *Justiční praxe*, 2002, č. 10, s. 545.

⁴³ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit. s. 27.

dualitu soukromého a veřejného práva se zřetelem k naplňování účelu právního řádu různými prostředky⁴⁴. Toto zdůvodnění můžeme chápat tak, že směřuje k výše již popsaným metodám regulování, tedy legislativním technikám a prostředkům typickým pro soukromé a veřejné právo. Pokud v souvislosti s takovým zákonem, jakým je nový občanský zákoník, akceptujeme skutečnost, že ve své úvodní části obsahuje i ustanovení, jež nestanovují pravidlo chování a nejsou tedy vlastně právní normou, identifikujeme mezi mnoha myslitelnými významy druhé věty § 1 odst. 1 nového občanského zákoníku ten, který měl na mysli zákonodárce, a přikloníme se k němu, můžeme uzavřít, že vyjadřuje zvláštní přístup k úpravě soukromoprávních vztahů založený na respektu k projevům vůle osob a z toho vycházejícího zachovávání toliko podpůrné role zákona všude tam, kde je to možné, což je přístup zcela odlišný od toho, jímž jsou regulovány vztahy veřejnoprávní.

Otázkou samozřejmě zůstává, zda je vhodné a správné vkládat do zákona (navíc ještě hned na místo úvodního ustanovení) takto mnohoznačnou a kontroverzní formulaci, ohledně které muselo být tvůrcům nového občanského zákoníku zřejmé, že vzbudí silnou kritiku. Neodbytně se vtírá myšlenka, že se snad ze strany tvůrců mohlo jednat o něco jako provokaci směřující k povzbuzení odborné veřejnosti (nikdo jiný, než právě ona se vpravdě řečeno diskusí o smyslu úvodního ustanovení nového občanského zákoníku zabývat asi nebude; aplikační praxe má poněkud jiné starosti) k zapálené diskusi na téma poměru práva soukromého a veřejného a tím zavdat podnět k tomu, aby došlo k podprahovému posilování povědomí o právním dualismu a jeho významu.

Pro účely této práce zůstává podstatné, že budeme vycházet z pojetí soukromého práva vyjádřeného v duchu organické teorie v první větě § 1 odst. 1 nového občanského zákoníku, a považovat za soukromoprávní vztahy ty, jež se odehrávají mezi subjekty, z nichž se žádný nestal stranou daného vztahu z důvodu výkonu funkce veřejného svazu nebo příslušnosti k němu.

1.4 Autonomie vůle a nikoli již rovnost jako základ konstrukce soukromého práva

V souvislosti s odmítnutím mocenské teorie definující soukromé právo prostřednictvím kritéria rovného postavení smluvních stran v soukromoprávním vztahu

⁴⁴ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit. s. 28.

nebude nový občanský zákoník obsahovat ustanovení obdobné § 2 odst. 2 starého občanského zákoníku, podle něhož mají osoby v občanskoprávních vztazích rovné postavení. Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku potvrzuje, že se jedná o zcela vědomý a záměrný odklon od přístupu definujícího soukromé právo prostřednictvím kritéria rovnosti, když uvádí, že jde o *přístup metodologicky vadný, protože základ konstrukce soukromého a občanského práva není v principu rovnosti, ale v principu autonomie vůle*⁴⁵.

Hlavní autoři nového soukromoprávního kodexu navzdory relativně ustálenému přístupu odborné veřejnosti (viz výše) naznačili odmítání kategorie rovnosti z hlediska základního definičního znaku soukromého práva již prostřednictvím publikace ideových východisek nového občanského zákoníku, v nichž se vymezili i proti chápání rovnosti jako metody soukromého práva⁴⁶.

Z výše uvedeného také vyplývá, že nový občanský zákoník za svůj výchozí a základní princip považuje autonomii vůle. Za jeho normativní vyjádření je zřejmě možné považovat § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku, který zakládá právo sjednat si práva a povinnosti odchylně od zákona, ledaže by tím došlo k porušení dobrých mravů, veřejného pořádku nebo úpravy postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

Vzhledem k nespornému významu kategorie rovnosti jak pro právní systém jako takový, tak podle našeho názoru i pro soukromé právo a především pak pro právo pracovní, považujeme za nezbytné se nastíněným odklonem od principu rovnosti zabývat blíže a zamyslet se mimo jiné i nad poměrem rovnosti a autonomie vůle.

1.4.1 Vymezení a formy rovnosti

Kromě samotného konstatování vadnosti přístupu k vymezení soukromého práva prostřednictvím zásady rovnosti se v důvodové zprávě k novému občanskému zákoníku objevuje ještě nástin argumentace pro uvedené tvrzení. Jednak lze ze zdůvodnění nové právní úpravy dovodit, že důraz na autonomii vůle na úkor rovnosti má posílit chápání soukromého práva jako té části právního řádu, jejímž cílem a funkcí je svobodné rozvíjení soukromého života⁴⁷. V kontextu celého

⁴⁵ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit. s. 12.

⁴⁶ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 16.

⁴⁷ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit. s. 12.

nového občanského zákoníku to lze chápat jako jeden z výrazů silně individualistického přístupu k soukromému právu, které jako takové odmítá zabývat se širšími sociálně právními souvislostmi vzájemného poměru osob v lidském společenství a k tomuto společenství (k tomu viz níže).

Dále se zde jako argument objevuje tvrzení, podle něhož údajně princip rovnosti smluvních stran vede k závěru o rovném právním postavení fyzických a právnických osob⁴⁸. Uplatnění tohoto vysvětlení se bez dalšího jeví být poněkud nejasným. Nesměřuje určitě k vyjádření představy, že by fyzické osoby vůči osobám právnickým nebo opačně byly v právních (například závazkových) vztazích jedna vůči té druhé nadřizená, tedy že by právo jedné bylo silnější, resp. jiné než právo osoby druhé. Tím již naznačujeme nezbytnost zabývat se v souvislosti s uplatněním rovnosti její typologií a konkrétním obsahem.

Má-li citované zdůvodnění vyjadřovat, že právnické a fyzické osoby jsou navzájem z podstaty odlišné a nejsou tedy rovné v tom smyslu, že by byly z tohoto hlediska stejné, jde o závěr pravdivý, ale jeho zdůraznění lze považovat za poněkud zbytečné. O stejnosti neboli identitě můžeme uvažovat pouze tehdy, pokud posuzujeme vztah mezi jedním a tímž předmětem, prvkem anebo mezi jednou a touž osobou⁴⁹. Z hlediska mnoha myslitelných projevů rovnosti zůstává stejnost (identita) pro účely práva, které upravuje vztahy mezi mnoha různými subjekty, jež jsou z povahy věci nestejně, v souvislosti s nestejnými věcmi a vztahy, tedy práva působícího jako *nástroj vyvažování hodnot*⁵⁰, fakticky nevyužitelná. Obavu z toho, že by východisko rovnosti mělo směřovat k přehlížení zjevné odlišnosti právnických a fyzických osob, proto nepovažujeme za důvodnou. Současně pak poměrně kategorické odmítnutí rovnosti jako vadného kritéria na základě tohoto argumentu s přihlédnutím k různým formám a projevům rovnosti považujeme za zavádějící a svým způsobem nebezpečné.

Za výchozí kategorie při teoretickém zkoumání rovnosti bývá pojímána rovnost formální a materiální. Formální rovnost lze vyjádřit jako přístup zacházející se stejnými, nebo přesněji srovnatelnými případy stejně, a pak tedy také s případy

⁴⁸ Tamtéž.

⁴⁹ Viz WEINBERGER, Ota. *Filozofie, právo, morálka: problémy praktické filozofie*. Brno: Masarykova univerzita, 1993, s. 11 - 12.

⁵⁰ BEJČEK, Josef. Existuje smluvní svoboda? *Právník*. 1998, roč. 137, č. 12, s. 1020.

odlišnými odlišně⁵¹. Stranou pozornosti přístupu založeného na formální rovnosti zůstává obsah a zaměření rovného nebo odlišného zacházení, proto je princip formální rovnosti hodnocen jako *absolutně hodnotově vyprázdněný a neutrální*⁵².

Naproti tomu rovnost materiální posuzuje danou situaci i v její *dynamice a kontextu a jejím obsahem není jen stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku, ale též posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce*⁵³. Materiální rovnost má tedy na zřeteli i kategorii faktické rovnosti vzhledem k sociálním a jiným poměrům určitých osob. K prosazení materiální rovnosti může dojít i na úkor rovnosti formální. Materiální rovnost lze zasadit do kontextu sociálního vyrovnávání, které souvisí s reálnou hospodářskou situací jedince a od ní se odvíjejících možností při uspokojování potřeb a nabývání statků⁵⁴.

V právních vztazích bývá ke kategorii rovnosti přistupováno zejména z hlediska rovnosti před zákonem a rovnosti v právech⁵⁵. Rovnost před zákonem vyjadřuje to, že má právo přistupovat ke všem osobám za srovnatelných okolností stejně. Má tedy podobné případy posuzovat podobně, přispívat tím k udržení či obnovení rovnováhy a naplňovat ideál spravedlnosti⁵⁶. Právo při vědomí nutnosti zachování rovnosti v právech nesmí bezdůvodně zvýhodňovat ani znevýhodňovat⁵⁷. Normativní vyjádření nachází zásada rovnosti v právech v první větě v čl. 1 Listiny základních práv a svobod, podle níž jsou lidé *svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*.

Rovnost v právech vystihuje skutečnost, že *ustanovení právních norem prosazují princip rovnosti obsahově*⁵⁸. Má-li právní norma zachovat rovnost jejich adresátů v právech, nesmí sama svým obsahovým zaměřením zvýhodňovat nebo znevýhodňovat tyto subjekty pokud jde o jejich konkrétní práva a povinnosti. V souvislosti s rovností v právech vyvstává důležitost kategorií absolutní a relativní rovnosti. Ústavní soud v souvislosti s posuzováním zachování rovnosti v právech opakovaně odmítá uplatňování absolutní rovnosti, která by znamenala vyloučení jakéhokoli rozlišování

51 BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, 11.

52 WEINBERGER, op. cit., s. 15.

53 BOBEK, BOUČKOVÁ; KÜHN, op. cit., s. 17.

54 Srov. WEINBERGER, op. cit., s. 20.

55 VEČERA, Miloš. Rovnost jako právní kategorie. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2008, roč. 16, č. 1, s. 4-6.

56 Viz k tomu HART, Herbert Lionel Adolphus. *Pojem práva*. Praha: Prostor, 2004, s. 160-161.

57 KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 22.

58 VEČERA, op. cit. s. 5.

mezi osobami z hlediska obsahu jejich práv a povinností. Kloní se naopak k rovnosti relativní, která znamená, že právní rozlišování není vyloučeno, ale dochází-li k němu, nesmí být nedůvodné a libovolné⁵⁹.

Vnímání rovnosti jako něčeho, co má vzbudit dojem o stejnosti osob nebo případů, nedává dobrý smysl, neboť není a nemůže být žádných zcela přesných případů a navzájem shodných osob⁶⁰. Stejně tak není na místě uvažovat o rovnosti jako o směřování k dosažení jakéhosi všeobecného stavu společenské egality, což beztak není možné. Kategorie rovnosti má svůj význam pro právní řád jako takový a v různých formách se bezpochyby projevuje a nadále bude projevovat i v soukromém právu.

1.4.2 Rovnost jako integrační prvek vs. individualistické pojetí soukromého práva

Zásada rovnosti v právech patří podle Ústavního soudu k *základním lidským právům, jež konstituují hodnotový řád moderních demokratických společností*⁶¹. Kategorie rovnosti bývá často pokládána do těsné souvislosti s pojmem spravedlnost. Vystupuje jako jeden ze základů pro vynášení soudů o tom, co je nebo není spravedlivé⁶². Potud vyvstává do popřední například v souvislosti s identifikací nevhodného (nespravedlivého) uspořádání závazkového vztahu, které vzešlo, nebo by potencionálně mohlo vzejít, z významně vyšší vyjednávací síly, kterou disponovala jedna smluvní strana v porovnání s druhou (neboli z jejich faktické nerovnosti).

Nový občanský zákoník na kategorii spravedlnosti na mnoha místech výslovně odkazuje, a to jak v rámci úpravy jednotlivých institutů, tak i ve svých obecných ustanoveních. Tak v § 3 odst. 3 určuje, že soukromé právo vyvěrá kromě zásad uvedených v odstavci 2 téhož paragrafu také *z dalších obecně uznaných zásad spravedlnosti a práva*. Podle § 10 odst. 2 má pak být právní případ, který nelze rozhodnout na základě výslovného ustanovení, ani analogicky podle ustanovení nejbližšího, posouzen *podle principů spravedlnosti a zásad, na nichž spočívá tento zákon*. Ustanovení § 2 odst. 3 nového občanského zákoníku zakazuje, aby výklad a použití právního

⁵⁹ Viz např. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03.

⁶⁰ WEINBERGER, op. cit., s. 16.

⁶¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.

⁶² VEČEŘA, op. cit., s. 5.

předpisu odporovaly dobrým mravům nebo vedly *ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské citění*. Pevnou součástí tohoto obyčejného lidského citění zůstane bezpochyby cit pro spravedlnost doprovázený i principem rovnosti.

Jak již bylo výše naznačeno, nový občanský zákoník rovnost mezi své zásady cíleně nepřijal. Potvrdil tím trend směřující k relativizaci nebo úplnému odmítání rovnosti jako charakteristického rysu soukromého práva⁶³. Tato skutečnost musí být položena do zřejmé souvislosti s důrazem, který nový občanský zákoník klade na odmítnutí kolektivismu a příklon k ryze individualistickému pojetí soukromého práva, jehož osu představuje člověk a jeho zájmy⁶⁴. Tento důraz na to, že středem zájmu soukromého práva je sám člověk a na zájmy státu, resp. širších kolektivů, se hledí až ve druhé řadě⁶⁵, vyjadřuje i § 3 odst. 1 nového občanského zákoníku proklamací svobody člověka a jeho *přirozeného práva brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých*.

Neskrývaný akcent na silně individualistické pojetí soukromého práva se setkal i s kritikou, podle níž by *východiskem soudobé právní úpravy neměla být jen představa o svobodě, která končí tam, kde začíná svoboda jiného, ale spíše o svobodě každého jednotlivce podmíněné svobodou všech ostatních*, a proto by nový občanský zákoník měl vyjádřit, že soukromé právo chrání svobodu a rovnost všech lidí v jejich důstojnosti a právech⁶⁶. Uvedené hledisko naznačuje určité pnutí mezi individuální a sociální dimenzí soukromého práva (při představě fungování soukromého práva v obou těchto dimenzích), když výraz dimenze individuální představuje svoboda a její separační funkce, zatímco sociální působení představuje rovnost a její funkce integrační⁶⁷. Účelem soukromého práva by podle tohoto názorového proudu mělo být i *brzdit postupující individualismus a posilovat sociální solidaritu*⁶⁸.

Nový občanský zákoník evidentně položil na úkor sociální dimenze soukromého práva hlavní důraz na svobodu jednotlivce, a tedy na hledisko individuální. Aniž bychom chtěli toto směřování hodnotit, lze konstatovat, že byla právě v tomto

⁶³ Viz k tomu HURDÍK, LAVICKÝ, op. cit., s. 67.

⁶⁴ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit., s. 20 a 21.

⁶⁵ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 11.

⁶⁶ GERLOCH, Aleš. Několik poznámek ke koncepčním východiskům nového občanského zákoníku. In.: ŠVESTKA, Jan; DVOŘÁK, Jirí; TICHÝ, Luboš (eds.). *Sborník statí z diskusních fór o rekodifikaci občanského práva*. Praha: ASPI, 2006, s. 45.

⁶⁷ Viz HURDÍK, LAVICKÝ, op. cit., s. 106.

⁶⁸ LAVICKÝ, op. cit., s. 582.

kontextu na místo základní soukromoprávní zásady postavena autonomie vůle jednotlivé osoby a upozaděna rovnost coby hledisko zaměřující se na vzájemný poměr osob, které dohromady vytvářejí společnost. Jak bude ovšem ukázáno níže, není vhodné, ani možné i při tomto ideovém základu soukromého práva princip rovnosti v mnoha svých projevech pomíjet.

1.4.3 Autonomie vůle jako definiční znak soukromého práva a její projevy

Má-li být autonomie vůle považována za základní a určující zásadu soukromého práva, je třeba blíže konkretizovat, co je jejím obsahem a jakým způsobem se v soukromoprávních vztazích projevuje.

Autonomie jako samotný pojem je obecně definována jako *svězákonnost*, tedy stav, v němž se subjekt spravuje vlastními zákony⁶⁹. Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku vystihuje autonomii vůle jako způsob určení a *utváření vlastního právního postavení jednotlivce z jeho iniciativy a v důsledku jeho chování*⁷⁰. Normativního vyjádření se zásada autonomie vůle částečně dočkala prostřednictvím § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku, podle něhož je možné sjednat si práva a povinnosti odchylečně, není-li to výslovně zakázáno. Autonomii vůle v celé šíři svého významu nelze ale redukovat jen na možnost sjednávat si vlastní podobu práv a povinností odlišnou od jejich podoby obsažené v dispozitivních normách. Projevem autonomie totiž může být i jednání přidržující se dispozitivních norem, nebo třeba i nejednání. Podle S. Dnistrjanského má být autonomie chápána jako obor a meze vlastního působení, v němž mohou jednotlivci *vydávat zákony*⁷¹, dnes bychom spíše řekli projevovat svou vlastní vůli, volit mezi různými variantami chování⁷² a tím suverénně vystupovat v právních vztazích.

Garanci autonomie vůle dovozujeme i ze čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle něhož *každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*. Ústavní soud toto ustanovení přibližuje tak, že *garantuje subjektivní právo jednotlivce na to, aby veřejná moc respektovala autonomní projevy jeho osobnosti*,

⁶⁹ *Ottův slovník naučný: ilustrovaná encyklopaedie obecných vědomostí. Druhý díl*. Praha: Vydavatel a nakladatel J. Otto v Praze, 1889, s. 1082.

⁷⁰ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit., s. 20.

⁷¹ DNISTRJANSKÝ, Stanislav. *Základy moderního práva soukromého*. Praha: Česká akademie věd a umění, 1928, s. 204.

⁷² FIALA, ŠVESTKA, op. cit., s. 955.

a přikazuje, že musí být dán *prostor jednotlivcům k tomu, aby sami určovali rozsah svých práv a povinností, přičemž jejich projevu vůle je třeba dát přednost před kogentním zněním zákona*⁷³. Právo uspořádat si volně a podle svého vlastní soukromé poměry pak představuje základy, na nichž je *vystavěna budova soukromého práva*⁷⁴.

Autonomie může být rovněž přiblížena prostřednictvím pojmů, jako je svébytnost, nezávislost a suverenita. Autonomní osobě ponechává právo prostor, aby si počínala, jak ona sama chce. Tím se její postavení zcela liší od takového subjektu právního vztahu, který jedná z pozice veřejného svazu v souvislosti s výkonem veřejné moci a s ohledem na ústavně zakotvenou zásadu, podle níž smí činit jen to, co je zákonem výslovně dovoleno (čl. 2 odst. 3 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod), a proto autonomií nadán není a být nemůže⁷⁵. Zpátky se tak vracíme k již výše provedenému odlišení soukromého a veřejného práva a můžeme v souvislosti s tím konstatovat, že za normativní vyjádření zásady autonomie vůle lze považovat i kontroverzní ustanovení § 1 odst. 1 nového občanského zákoníku, podle něhož je uplatňování soukromého práva nezávislé na právu veřejném.

Výše provedené vymezení autonomie vůle přistupuje k tomuto principu toliko jako ke kategorii individuální, vztahující se k suverenitě a možnostem jedné osoby. U tohoto přístupu také setrvává důvodová práva k novému občanskému zákoníku, v duchu již nastíněného ryze individualistického přístupu. Ani v textu nového občanského zákoníku, ani v důvodové zprávě nenalezneme výslovných zmínek o tom, jakým způsobem se projevuje a vystupuje autonomie ve vztazích mezi osobami, snad kromě těch míst, kde se prosazuje princip ochrany slabší strany. Ochrana slabší strany patří ovšem mezi specifické projevy garance autonomie vůle v případech, kdy by její reálné naplnění mohlo být ohroženo v důsledku významně silnější pozice jednoho ze subjektů soukromoprávního vztahu. I tam, kde není nutné smluvní stranu chránit před možnými důsledky zneužití silnějšího postavení strany druhé, má smysl zabývat se povahou vzájemného poměru osob při konstrukci a trvání soukromoprávních vztahů.

Ačkoli ještě ideová východiska nového civilního kodexu připouštěla, že projevem soukromého práva je zachování rovnosti osob, z něhož vyplývá nemožnost

⁷³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03.

⁷⁴ PELIKÁNOVÁ, 1993, op. cit., s. 6.

⁷⁵ Srov. Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit., s. 28.

jednostranného ovlivňování obsahu vztahu jen jednou ze smluvních stran bez ohledu na vůli, resp. proti vůli strany druhé⁷⁶, důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku na výše již citovaných místech kategorií rovnosti zahrnuje jako takovou. Spolu s odmítnutím označení vzájemného poměru osob jako rovného ovšem nenabízí nic než zásadu autonomie vůle. Nechut' k přímému vystižení vzájemného postavení osob jako subjektů soukromoprávních vztahů snad byla jedním z důvodů, pro které nový občanský zákoník navzdory tomu, že mezi svými hlavními ideovými vzory uvádí i obecný zákoník občanský⁷⁷, neobsahuje ustanovení obdobné § 18 obecného zákoníku občanského, který určoval, že *každý je způsobilý nabývat práv za podmínek stanovených zákony*. Výslovná garance tohoto výrazu autonomie vůle pro každého vypovídala o existenci kvalitativně stejného práva všech osob a představovala tím projev zásady rovnosti, konkrétně rovnosti před zákonem, v soukromém právu⁷⁸.

Navzdory absenci výslovné úpravy v novém občanském zákoníku a urputnému odmítání relevantnosti zásady rovnosti v důvodové zprávě si nicméně při položení otázky směřující k charakteristice vzájemného postavení dvou autonomních subjektů musíme odpovědět tak, že mají-li být dvě osoby jako smluvní strany skutečně autonomní, musí si právě ve své autonomii být rovný. Jiné hledisko není vůbec myslitelné. Jedna osoba nemůže být „autonomnější“ než druhá. Kromě toho, že takový výraz připomíná Orwellovu Farmu zvířat, jde o spojení logicky a pojmově nefunkční a zjevně rozporné. Autonomie osoby je výrazem její svobody, která může být chápána jen ve vztahu ke stejné svobodě ostatních osob⁷⁹.

Při vymezení autonomie vůle jsme připadli na takové vlastnosti subjektu, jakými jsou svébytnost, svézákonnost a suverenita. Autonomní tedy může být v určitém vztahu jen osoba, která není nikomu podřízena, o jejíchž právech nebo povinnostech nemůže jiná strana vztahu jednostranně rozhodovat. Mezi vlastnosti autonomního subjektu tak musí patřit i nepodřízenost. Svobodný a autonomní člověk *není poddán druhému člověku tak, aby byl prostředkem účelu, a může si sám určovat prostředky a účel svého jednání a být normotvorným orgánem, tedy subjektem normy*⁸⁰.

⁷⁶ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 17.

⁷⁷ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit., s. 2.

⁷⁸ ROUČEK, SEDLÁČEK a kol., op. cit., s. 193.

⁷⁹ BEJČEK, op. cit., s. 1017.

⁸⁰ ROUČEK, SEDLÁČEK a kol., op. cit., s. 184.

Na tomto místě je třeba připustit, že naznačené úvahy vycházející z obsahu autonomie smluvních stran vedou v zásadě k týmž závěrům, jaké dosud zaujímané teoretické přístupy k soukromému právu, založené na hledisku rovnosti smluvních stran vyjádřeném v § 2 odst. 2 starého občanského zákoníku, považovaly právě za projev rovnosti. Jde o nemožnost jedné smluvní strany vnútit straně druhé práva a povinnosti a naopak nutnost zakládat práva a povinnosti prostřednictvím projevů vůle obou stran⁸¹. Tato forma uspořádání obsahu vztahu mezi osobami založená na zakládání práv a povinností projevy vůle a nemožnosti jedné osoby direktivně rozhodovat o právech a povinnostech osoby jiné je často označována jako metoda soukromoprávní regulace založená na rovnosti⁸². Dříve už bylo uvedeno, že tento přístup rozpracovaný v minulosti v často citované práci J. Macura⁸³ byl v rámci ideových východisek nového občanského zákoníku kategoricky odmítnut jako nesprávný a překonaný⁸⁴. Stojí ovšem za pozornost, že autoři těchto principiálních východisek nového soukromého práva označují za metodu soukromého práva to, *jakou měrou a jakým způsobem mohou účastníci právního vztahu ovlivňovat jeho obsah*⁸⁵. Z tohoto hlediska ovšem věcně totožně metodu soukromého práva vystihl i J. Macur⁸⁶.

Zdá se tedy, že ve výsledku není mezi dosavadním přístupem, který za první zásadu soukromého práva považoval rovnost smluvních stran, a nově prosazovaným upřednostněním autonomie vůle současně s odmítáním zásady rovnosti, velkého rozdílu. Jednotlivé ideové přístupy vycházejí sice z odlišných premis, ale setkávají se v jádru věci, jímž zůstává nemožnost jedné osoby nařizovat osobě druhé v rámci soukromoprávního vztahu práva a povinnosti.

Autonomie jako suverenita a opak poddanosti je vlastností, která musí být ve stejné míře dána u všech osob účastnících se soukromoprávních vztahů, jinak o ní nemůže být řeč vůbec. Podřízená osoba, jež nemůže sama rozhodovat o svých poměrech, protože jí jejich podobu nařizuje jiný subjekt a ona se tomuto příkazu musí podvolit, není autonomní. Základní a výchozí míra autonomie jednotlivých subjektů

⁸¹ FIALA a kol., op. cit., s. 5.

⁸² HURDÍK, LAVICKÝ, op. cit., s. 115-116.

⁸³ MACUR, op. cit., s. 112 a násl.

⁸⁴ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 16.

⁸⁵ Tamtéž.

⁸⁶ *Metoda právního regulování je specifický způsob právního regulování, vyjadřující povahu a míru působení jednotlivých účastníků právního vztahu na vznik a rozvíjení tohoto vztahu, resp. vyjadřující povahu a míru účasti subjektů právního vztahu na formování jeho obsahu.* MACUR, op. cit., s. 113.

je stejná, tedy rovná, a to ve smyslu rovnosti formální. Na riziko, že se formálně rovná autonomie smluvních stran ve výsledku reálně stejnou silou neprojeví, reaguje zásada ochrany slabší strany, která představuje projev materiální rovnosti.

1.4.4 Uplatnění zásady rovnosti v souvislosti s ochranou slabší strany

Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku uvádí, že zásada ochrany slabší strany je pro soukromé právo stejně důležitá jako zásada rovnosti⁸⁷. Na rozdíl od zásady rovnosti bylo na ochranu slabší strany určitým způsobem pamatováno v rámci výčtu základních zásad soukromého práva obsaženého v § 3 odst. 2 nového občanského zákoníku, podle něž *nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu*.

Jednotlivé projevy zásady ochrany slabší strany v soukromém právu svým způsobem narušují autonomii vůle, neboť zakazují či naopak přikazují určitou podobu uspořádání práv a povinností, která nemusí odpovídat chtění konkrétních smluvních stran, případně jedné z nich, v individuálním případě. Na druhou stranu ovšem ochrana poskytovaná slabšímu smluvnímu partnerovi představuje záruku skutečného prosazení autonomie právě na jeho straně. Výrazně silnější pozice jedné smluvní strany v porovnání s druhou totiž způsobuje faktické vyloučení autonomie vůle této strany, resp. redukuje ji na pouhé rozhodnutí, zda smlouvu uzavřít nebo neuzavřít, při minimálním reálném vlivu na její obsah⁸⁸.

Výše bylo uvedeno, že míra autonomie vůle jednotlivých soukromoprávních subjektů musí být chápána jako formálně rovná. Ochrana slabší strany zohledňuje skutečnost, že mezi osobami nadanými formálně rovnou autonomií existují značné faktické rozdíly odvíjející se od jejich hospodářské síly, právního zázemí, zkušeností, profesionality apod. Svým způsobem tato zásada může být vnímána v kontextu materiální (reálné) rovnosti, neboť reaguje na zjištění faktické nerovnosti a na skutečnost, že *nerovnost výchozích pozic způsobuje i nerovnost ve výsledcích*⁸⁹. Pokud jde o způsob této reakce na významně silnější postavení jedné smluvní strany, považujeme za zkreslující a nepřesný takový závěr, podle něž ochrana slabší strany

⁸⁷ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit., s. 20.

⁸⁸ HURDÍK, LAVICKÝ, op. cit., s. 95.

⁸⁹ Tamtéž s. 120.

směřuje k nastolení skutečné (materiální) rovnosti mezi fakticky nerovnými osobami. K tomuto problému se blíže vrátíme v souvislosti s uplatňováním ochrany slabší strany v pracovněprávních vztazích.

Na tomto místě je třeba ještě uvést, že ochrana slabší strany nenastupuje všude tam, kde se jedna smluvní strana ocitá v jakkoli silnějším postavení v porovnání s druhou stranou. Pro intervenci zákona v podobě ochrany slabší strany je nezbytný určitý *kvalifikovaný stupeň nerovnosti*⁹⁰, který způsobí, že zájem na ochraně slabší osoby převáží nad ochranou smluvní autonomie. Jde o jeden z případů, kdy smluvní volnost ustupuje důležitým veřejným zájmům⁹¹. Tímto zájmem je zde snaha předejít hrozcím závadným projevům smlouvy uzavřené za podmínek silné faktické nerovnosti, které v důsledku narušují nejen autonomii slabší strany, nýbrž i další její důležité zájmy.

1.4.5 Uplatňování rovnosti v souvislosti se zásadou rovného zacházení

Princip rovnosti se v právních vztazích projevuje také v souvislosti s rovným zacházením, jehož konkretizací představuje právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován⁹². Povinnost zachovávat rovné zacházení se v soukromoprávních vztazích projevuje zejména v těch případech, kdy dochází k rozdělování přístupu k právům, statkům nebo povinnostem vůči několika osobám.

Nový občanský zákoník se zásadou rovného zacházení obecně nijak nezaobírá zřejmě i proto, že ve většině občanskoprávních závazkových vztahů nemůže pojmově najít uplatnění. Sice to není úplně vyloučeno, nicméně právě na tyto případy pamatuje ustanovení § 1 písm. j) zákona č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), podle kterého tento zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace i ve věcech přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. Sám nový občanský zákoník pak rovné zacházení zmiňuje v ustanovení § 2769 v souvislosti s hlediskou pro určení výše pojistného nebo pro výpočet pojistného plnění v rámci pojištění.

⁹⁰ BEJČEK, op. cit., s. 1020.

⁹¹ PELIKÁNOVÁ, 1993, op. cit., s. 6.

⁹² KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 3, s. 87-88.

K rozdělování práv a povinností jednou stranou smluvního vztahu mezi osoby v obdobném postavení smluvních partnerů dochází v pracovněprávních vztazích, konkrétně v souvislosti s přístupem k zaměstnání, pracovními podmínkami, odměňováním apod. Nutnost zachovávat rovné zacházení a vyvarovat se jakékoli diskriminace představuje jeden z důvodů vychýlení autonomie vůle v pracovněprávních vztazích a současně i jednu z příčin specifik právní úpravy pracovněprávních vztahů. Odklon nového soukromého práva od zásady rovnosti uplatňování rovného zacházení v pracovněprávních vztazích nikterak neovlivní. V rámci výčtu základních zásad pracovněprávních vztahů obsaženého v § 1a zákoníku práce bylo zachováno písmeno e), které za jednu z těchto zásad považuje rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

1.4.6 Shrnutí provedených úvah

Pozornost věnovaná kategoriím rovnosti a autonomie má v této práci důležité místo, neboť na výše uvedené závěry budeme navazovat při úvahách o tom, jaká je v rámci soukromého práva pozice práva pracovního.

Kategorické odmítání zásady rovnosti jako charakteristického znaku soukromoprávních vztahů považujeme za nevhodné a potencionálně nebezpečné, a to jak pro soukromé právo jako takové, tak především pro právo pracovní. Pokud by nebyly osoby vstupující spolu do soukromoprávních vztahů nadány formálně rovnou možností ovlivňovat obsah tohoto vztahu svými projevy vůle, znamenalo by to možnost jedné strany o právech a povinnostech druhé strany jednostranně a direktivně rozhodovat, vnucovat jí svou vlastní vůli a určovat právní postavení bez ohledu na její vlastní chtění. Taková představa je ovšem z hlediska základních východisek soukromého práva nemyslitelná. Za kriticky důležitý považujeme tento závěr právě pro oblast pracovněprávní.

Výše bylo nicméně vysvětleno, že deklarovaný odklon od zásady rovnosti nemůže být chápán tak, že po přijetí nového občanského zákoníku nastalo otřesení jednoho ze základních stavebních kamenů soukromého práva, za něž považujeme nemožnost jedné strany autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech strany druhé. Změnilo se snad jen to, že uvedené východisko nebudeme primárně považovat za projev rovnosti, nýbrž autonomie vůle.

Prezentovat jako výchozí a základní zásadu soukromého práva nikoli rovnost, nýbrž autonomii tak, jak to činí nový občanský zákoník, považujeme za správné. Už i proto, že autonomie vůle rovnost v mnoha aspektech této mnohovrstevnaté kategorie předpokládá a implicitně zahrnuje. Prostřednictvím důrazu na autonomii vůle lze dovodit i potvrzení zásady rovnosti. Protisměrně to ale bezprostředně neplatí, a to i s ohledem na obtížnou uchopitelnost a mnohoznačnost pojmu rovnost. Pravdou je rovněž to, že primární důraz kladený na rovnost působí, resp. v minulosti působil, z hlediska systému soukromého práva destruktivně, když implikoval argument, že se rovnost neuplatňuje v právu rodinném a pracovním⁹³.

Jestliže platí, že se rovnost (v určitém smyslu) a autonomie vzájemně podmiňují a organicky se provázejí⁹⁴, není vhodné stavět obě zásady proti sobě a navozovat zdání, že se uplatňuje buď jedna, anebo druhá. Rovnost je stejně jako autonomie odvozována od lidské přirozenosti⁹⁵, je výrazem *praktického poznání a uznání hodnoty každého člověka jako takového, bez ohledu na jeho schopnosti, znalosti a „užitečnost“ či prospěšnost pro celek*⁹⁶. Obě tyto zásady a hodnoty, autonomie i rovnost, stály společně u zrodu soukromého práva upravujícího poměry rozumných bytostí nadaných svobodou stejnou, jakou je svoboda ostatních. Autonomie vůle rovnost zahrnuje jak sama o sobě, tak zvláště ještě tehdy, je-li korigována zásadou ochrany slabší strany, která rovnost nijak neupozadřuje, ale naopak stojí jako projev rovnosti v materiálním smyslu.

1.5 Povaha pracovního práva z hlediska zařazení do práva soukromého nebo veřejného

Abychom mohli rozvinout úvahy týkající se postavení pracovního práva v rámci systému soukromého práva a zabývat se jeho jednotlivými zvláštnostmi vůči obecnému soukromému právu a jejich projevy, musíme ponejprv postavit na jisto, že pracovní právo patří mezi soukromoprávní disciplíny. Ještě před tím se jako nezbytné ukazuje přičinit poznámku k tomu, co budeme pro účely této práce za pracovní právo považovat.

⁹³ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit., s. 13.

⁹⁴ FIALA, ŠVEŠŤKA, op. cit., s. 951.

⁹⁵ VEČERA, op. cit., s. 2.

⁹⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.

Literatura nabízí k vymezení předmětu a působnosti pracovního práva řadu různých přístupů. Pro naše účely si ovšem situaci co možná nejvíce zjednodušíme a k pojmu pracovní právo budeme přistupovat tak, že jde o odvětví, které upravuje pracovněprávní vztahy tak, jak je vymezuje ustanovení § 1 zákoníku práce. Jako předmět pracovního práva tak stanovujeme individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy jako ty vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní.

K těmto vztahům bývá ještě přiřazována oblast vztahů zaměstnanosti a někdy ještě oblast kontroly dodržování povinností stanovených pracovněprávními předpisy jako další relativně samostatné systémové součásti předmětu pracovního práva⁹⁷. Při plném respektu k důvodům, pro které jsou vztahy zaměstnanosti a vztahy vznikající při kontrolní činnosti především orgánů inspekce práce, tradičně řazeny do oblasti pracovního práva⁹⁸, si dovoluujeme tyto vztahy pro účely této práce z předmětu pracovního práva vyloučit. Povaha a potud i právní úprava těchto vztahů je totiž oproti vztahům vznikajícím při výkonu závislé práce zaměstnanci pro zaměstnavatele nebo v souvislosti s ním odlišná. S ohledem na to, že ve vztazích zaměstnanosti a vztazích kontrolních vystupují státní orgány z pozice veřejného svazu nadaného mocí, jde bezpochyby o veřejné právo. Pokud bychom odhlédli od těsných věcných, institucionálních i politických vazeb, jimiž se tyto vztahy přimykají ke vztahům pracovněprávním a tvoří spolu s jejich úpravou celkový obraz regulace „světa práce“, museli bychom připustit, že patří do práva správního.

Bude-li tedy dále řeč o pracovním právu, uvažujeme o něm jen jako o odvětví, které upravuje vztahy vznikající při výkonu závislé práce zaměstnanci pro zaměstnavatele nebo v souvislosti s výkonem této práce.

1.5.1 Socialistická doktrína nezávislosti pracovního práva na právu občanském

Výše již bylo uvedeno, že hlavní proud socialistické právní vědy odmítal tradiční právní dualismus a z něj vyplývající dělení právního řádu do oblastí soukromoprávní a veřejnoprávní. Proto také nemá smysl zkoumat, jak se věda socialistického pracovního práva stavěla k jeho zařazení do oblasti práva soukromého nebo

⁹⁷ Srov. např. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 11.

⁹⁸ Jde především o důvody systematické a pedagogické.

veřejného. Za významné a ilustrativní lze nicméně i pro současnost považovat důvody, které měly vysvětlovat odlišnost pracovního práva od práva občanského a úplnou nezávislost na něm.

První krok ke zprůtrhání vazeb mezi pracovním a občanským právem a současně také mezi pracovním právem a systémem soukromého práva, byl po komunistickém převratu v roce 1948 učiněn v roce 1950 vydáním zákona č. 141/1950 Sb., občanský zákon. Tento zákon záměrně neobsahoval žádnou úpravu týkající se pracovní smlouvy. Proto byla také v platnosti ponechána ustanovení § 1151 až 1164 obecného zákona občanského a do budoucna se předpokládalo, že úprava pracovní smlouvy bude přenechána samostatné kodifikaci pracovního práva. Bylo tím ovšem dáno najevo, že se úprava pracovněprávních vztahů vylučuje z oboru občanského práva⁹⁹.

Tehdejší teorie pracovního práva vycházela pod vlivem komunistické ideologie z předpokladu, že pracovní právo je svými zásadami a předmětem (okruhem společenských vztahů) zcela odlišné od občanského práva, stejně jako od dalších právních odvětví¹⁰⁰. Pracovní právo bylo navíc považováno za jakýsi společenský nástroj, kterým je třeba napomáhat budování socialismu, *upevňovat socialistickou organizaci společenské práce, vychovávat pracující k socialistické pracovní morálce a omezovat a vytlačovat kapitalistické pracovní vztahy*¹⁰¹, a tímto jeho vnímáním byl pak podmíněn jeho obsah.

Uvedené vymezení funkcí pracovního práva předznamenalo chápání pracovního práva jako právního odvětví zcela nezávislého na občanském právu, za jehož předmět byla považována právní úprava *vztahů vznikajících při uspokojování hmotných a kulturních potřeb občanů a při užívání a ochraně jejich osobního vlastnictví*¹⁰².

Odtržení pracovního práva od občanského práva bylo v duchu nastíněných východisek převzatých ze sovětského modelu¹⁰³ definitivně realizováno přijetím zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „starý zákoník práce“)

⁹⁹ HROMADA, Jiří; CHYSKÝ, Jiří; WITZ, Karel. Československé pracovní právo. Praha: Orbis, 1957, s. 76.

¹⁰⁰ Srov. KOVÁŘÍK, Jan. *Pracovní právo ČSSR*. Praha: Svoboda, 1966, s. 36.

¹⁰¹ HROMADA, CHYSKÝ, WITZ, op. cit., s. 21.

¹⁰² WITZ, Karel a kol. Československé pracovní právo. Praha: Orbis, 1967, s. 36.

¹⁰³ Viz k tomu také ELIÁŠ, Karel. Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce. *Právní rozhledy*. 2003, roč. 11, č. 9, s. 436.

který vstoupil v účinnost dne 1. ledna 1966. Tento zákon se stal kodexem, který zrušil drtivou většinu předpisů, jež byly dosud na pracovněprávní vztahy aplikovány, včetně Hlavy XXVI obecného zákoníku občanského, a upravoval pracovněprávní vztahy zcela samostatně, tedy nezávisle na jiných předpisech, včetně tehdy již účinného současného občanského zákoníku.

Z dnešního hlediska lze popsané představy o nezávislosti pracovního práva a jeho úplné odlišnosti od práva občanského, potažmo soukromého, opírající se o komunistickou ideologii považovat za definitivně překonané. Jednou z nesprávných premis nastíněných závěrů byla redukce předmětu občanského práva na úpravu majetkových práv¹⁰⁴, ačkoli jeho tradiční a reálný předmět zahrnuje mimo jiné i osobnostní práva nebo úpravu rodinných vztahů¹⁰⁵. Ohledně úpravy pracovněprávních vztahů i v současné době platí, že musí respektovat řadu jejich zvláštností daných již tím, že vytvářejí prostředí, v němž podstatná část ekonomicky aktivní populace uplatňuje svůj osobní pracovní potenciál, seberealizuje se a současně získává prostředky k uspokojování základních životních potřeb. Nechceme rozhodně zpochybňovat nebo relativizovat sociální i hospodářský význam práce, ani přehlížet, jak svébytný organismus práce významně ovlivňovaný podobou úpravy pracovněprávních vztahů ovlivňuje celkové společenské klima. Uvedené momenty určitě představují důvod mnoha zvláštností pracovněprávních vztahů, jež předurčují určitý přístup k jejich úpravě. Jde ovšem právě jen o zvláštnosti a nikoli důvody pro závěr, že se podstata pracovněprávních vztahů zcela mívá se zaměřením soukromého práva.

1.5.2 Postavení pracovního práva mimo systém práva soukromého i veřejného

Zvláštní rysy pracovněprávních vztahů a jejich právní úpravy zavdaly v nedávné i vzdálenější minulosti příčiny i k takovým přístupovým hlediskům, podle nichž stojí pracovní právo při uplatňování dualismu právního řádu někde úplně mimo, nebo snad někde mezi soukromým a veřejným právem.

Tezi o existenci samostatné právní soustavy existující vedle soukromého a veřejného práva a označované jako právo hospodářské, v období první československé republiky představil a prosazoval S. Dnistrjanskýj. Ideově ovlivněn mimo jiné

¹⁰⁴ Viz k tomu Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit., s. 3-4.

¹⁰⁵ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 23-24.

i sovětským zákonodárstvím určoval jako předmět hospodářského práva hospodářství ve svém *sociálně-hospodářském smyslu*¹⁰⁶ a tvrdil, že hospodářské právo tvoří s *obyčejným rozdělením práva v soukromé a veřejné právo trojici*, protože zatímco *soukromé právo se pohybuje na oblasti individuálního řádu lidského a státní právo na oblasti všeobecného řádu na základě státní moci, hospodářské právo na oblasti sociálního řádu v oboru hospodářství*¹⁰⁷. Proti tomuto pojetí se postavil C. Horáček, když konstatoval, že právní normy upravující hospodářské vztahy, mezi něž řadil i vztahy založené pracovní smlouvou, nejsou ničím novým a je možné zařadit je buď do oblasti práva soukromého, nebo veřejného, aniž by bylo nutné vytvářet samostatnou kategorii práva hospodářského¹⁰⁸.

Představa, že pracovní právo představuje v rámci právního řádu jakýsi zcela výlučný element, který není možné přiřadit k žádné ze systémových součástí právního řádu existujících v jeho rámci nad úroveň právních odvětví, se utvořila i v rámci socialistického pracovního práva. V důsledku zvláštního prolínání soukromého a veřejného práva, resp. administrativní a občanskoprávní metody regulace, mělo v případě pracovního práva dojít *ke vzniku nové, kvalitativně odlišné právní úpravy*¹⁰⁹, neboli k nemožnosti považovat pracovní právo za soukromoprávní, ani veřejnoprávní disciplínu.

Úvahy o pracovním právu jako odvětví, které se vymyká standardnímu a tradičnímu právnímu dualismu, musí být v současné době bez dalšího odmítnuty. Učinili tak K. Eliáš a M. Zuklínová konstatováním, že *není právo soukromé, veřejné a pracovní, ale (na této úrovni) jen soukromé a veřejné*¹¹⁰, s nímž se ztotožňujeme. Na pracovní právo může a má být pohlíženo jako na zvláštní odvětví, neboť musí určitým způsobem reagovat na řadu závažných aspektů pracovněprávních vztahů. Zvláštní povaha této úpravy určená svým obsahem a funkcemi zavádá příčinu (zejména kvůli svým vnějším jevovým znakům) k pochybnostem a nejasnostem ohledně toho, zda jde o právo soukromé nebo veřejné, které mohou v extrémním případě vést až na scesti, jaké představuje i závěr o existenci pracovního práva vedle práva soukromého a veřejného. Při kritickém a správném úhlu pohledu jsou nicméně tyto pochybnosti řešitelné (viz dále).

¹⁰⁶ DNISTRJANSKYJ, Stanislav. Podstata hospodářského práva. *Právník*. 1930, roč. 70, č. 6, s. 692.

¹⁰⁷ Tamtéž s. 694.

¹⁰⁸ HORÁČEK, Cyril. O t. zv. „hospodářském právu“. *Právník*. 1931, roč. 71, č. 1, s. 44.

¹⁰⁹ KALENSKÁ, Marie a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1981, s. 16.

¹¹⁰ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 67.

1.5.3 Kombinace soukromoprávních a veřejnoprávních prvků v úpravě pracovněprávních vztahů

Snad nejčastěji předkládaná odpověď na nelehkou otázku po soukromoprávní či veřejnoprávní povaze pracovního práva, se zakládá na představě o nějakém druhu promísení a neoddělitelném propojení soukromoprávního a veřejnoprávního přístupu. Za nesoucí se zhruba v tomto duchu, nicméně přesto se od něj poněkud odlišující, lze považovat názor, podle něž se pracovní právo *nachází na pomezí práva veřejného a soukromého*¹¹¹. Jde vlastně o jakousi měkkí verzi výše nastiňných představ o úplné nepodřaditelnosti pracovního práva pod právo soukromé nebo veřejné, jen s tím rozdílem, že neklade pracovní právo vedle nich, nýbrž jen mezi ně (opět ale zřejmě s tím, že nepatří tam, ani onam¹¹²).

Zastánci přístupového hlediska založeného na tom, že v pracovním právu dochází k prolínání soukromého a veřejného práva, neuvažují zpravidla tak, že by v každé jednotlivé normě viděli v jeden celek svařené veřejné i soukromé právo¹¹³. Spíše vycházejí z toho, že některé výseče pracovněprávních vztahů mají povahu soukromoprávní, zatímco jiné zase veřejnoprávní.

Tento názor prezentoval v době první československé republiky E. Hácha v rámci svého zpracování hesla Pracovní právo ve Slovníku československého veřejného práva. Rozlišoval v rámci úpravy pracovněprávních vztahů část smluvní, kterou řadil do práva soukromého navzdory tomu, že zde docházelo k omezování autonomie vůle ve prospěch zaměstnance¹¹⁴. Za veřejné právo považoval pracovní právo ochranné, kam měla patřit zejména úprava bezpečné práce a s tím související regulace pracovní doby, ale také informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci¹¹⁵.

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav. Nový občanský zákoník a budoucí úprava pracovního práva. *Justiční praxe*. 2003, roč. 2, č. 1, s. 7.

¹¹² Podobně také BARANCOVÁ, Helena. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. *Právnik*. 1998, roč. 137, č. 4, s. 291.

¹¹³ O tom, že *pracovní právo jako celek implikuje jak prvky práva soukromého, tak prvky práva veřejného* uvažuje nicméně P. Tröster. Viz. TRÖSTER, Petr. Postavení pracovního práva v právním systému České republiky. In: MALÝ, Karel; CARONI, Pio (eds.). *Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním vývoji*. Praha: KAROLINUM, 1998, s. 94.

¹¹⁴ HÁCHA, op. cit., s. 428.

¹¹⁵ Tamtéž s. 428-429.

V době po roce 1989 znamenal mocný impuls k rozpracovávání představy o soukromoprávní a veřejnoprávní části úpravy pracovněprávních vztahů návrh nového občanského zákoníku, který přijal záměr zpracovat veškerou soukromoprávní materii¹¹⁶. Ve vztahu k pracovnímu právu byl představen přístup počítající s úpravou pouze soukromoprávní části individuálního pracovního práva v občanském zákoníku s tím, že veřejnoprávní pravidla budou ponechána k úpravě ve zvláštních právních předpisech. Hlavními argumenty zastánců tohoto řešení bylo důsledné oddělení soukromého a veřejného práva spolu s reintegrací pracovního práva do systému občanskoprávních závazkových vztahů a vybudováním pozice občanského zákoníku jako skutečného základního kodexu soukromého práva, který integruje i obchodní, rodinné a pracovní právo¹¹⁷. Ve vztahu k pracovnímu právu platila za základní východisko teze, podle níž se rozpadá na část soukromoprávní a veřejnoprávní¹¹⁸.

Tato východiska vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce se nesetkala s pochopením pracovněprávní odborné veřejnosti. Výchozím bodem kritiky obsažené například ve stanovisku Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení¹¹⁹ byla tvrzená obtížnost, ba neřešitelnost úkolu oddělení soukromoprávních a veřejnoprávních oblastí pracovního práva vzhledem k tomu, že je pracovní právo založeno na integraci veřejnoprávní a soukromoprávní metody regulace¹²⁰.

Názor, podle něhož má pracovní právo částečně soukromoprávní a částečně veřejnoprávní charakter, se nicméně stal všeobecným teoretickým východiskem, které bylo (nebo spíše stále je) v různých obměnách svého vyjádření užíváno skoro jednotně. Téměř ve všech pracích vyjadřujících se k předmětu pracovního práva a jeho postavení v systému právního řádu tak čteme, že *v pracovním právu individuálním*

¹¹⁶ Viz. Koncepce nového občanského zákoníku. *Právní praxe*. 1996, roč. 44, č. 5-6, s. 253-280.

¹¹⁷ Srov. argumentace F. Zoulíka in KALENSKÁ, Marie. Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích). *Právní praxe*. 1996, roč. 44, č. 8-9, s. 552.

¹¹⁸ Pro podrobnější shrnutí této argumentace viz PŘIB, Jan. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1996, roč. 4, č. 11, s. 498-499.

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav; TRÖSTER, Petr. Stanovisko Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení k připravované rekodifikaci občanského a pracovního práva. *Právní praxe*. 1996, roč. 44, č. 8-9, s. 542-546.

¹²⁰ Zřetelně tu prosvítalo nejen přesvědčení o kombinaci soukromoprávních a veřejnoprávních norem v pracovním právu, nýbrž i o vylučnosti pracovního práva v duchu představ o jeho postavení mimo právo soukromé i veřejné.

i kolektivním působí normy soukromoprávní i veřejnoprávní¹²¹, že v rámci úpravy pracovněprávních vztahů dochází ke specifické integraci metody soukromoprávní a veřejnoprávní¹²², nebo že smluvní pracovní právo, zejména právo pracovní smlouvy, vyúsťuje do soukromého práva, i když má mnohé veřejnoprávní znaky, na druhé straně právo ochrany zaměstnance v širším smyslu, obsahově přesahujícím bezpečnost a ochranu zdraví při práci, je veřejným právem¹²³. Řidčeji se lze setkat i s náhledem, který uzavírá problém zařazení pracovního práva v rámci systému práva tím, že jej považuje za soukromoprávní odvětví, byť dosti specifické, v důsledku existence určitých veřejnoprávních prvků¹²⁴. Konečně tvůrci ideových východisek rekodifikace soukromého práva uzavírají úvahu o povaze pracovního práva jeho označením za odvětví smíšené nebo hybridní¹²⁵.

Tuto část uzavíráme konstatováním, že se z představy o kombinaci soukromoprávního a veřejnoprávního prvku v pracovním právu stal axiomatický poznatek¹²⁶, prezentovaný s kategorickou rozhodností i tak, že *ignorovat tento základní fakt by znamenalo popřít nejen základní důvody vzniku pracovního práva, ale i důvody jeho další existence¹²⁷.*

Přesto, nebo právě proto jsme v této práci odhodláni prezentovat a obhájit teoretické pojetí postavení pracovního práva v rámci systému soukromého práva založené na tezi, podle níž moderní pracovní právo vzdor mnoha svým zvláštnostem a navzdory vnějším jevovým znakům ukazujícím směrem k veřejnému právu, musí být považováno za čisté a bez dalšího soukromoprávní odvětví.

1.5.4 Pracovní právo jako právo soukromé

Úvodem této části považujeme za nezbytné zopakovat některá základní východiska dosažená výše.

¹²¹ KOSTEČKA, Jan. Pracovní právo a legislativní koncepce v oblasti soukromého práva (Několik úvah de lege ferenda). *Právní praxe*. 1995, roč. 43, č. 1, s. 2.

¹²² GALVAS, Milan. Ke kodifikaci pracovního práva. *Právo a zaměstnání*. 2003, roč. 9, č. 3, s. 2.

¹²³ BARANCOVÁ, 1998, op. cit., s. 291.

¹²⁴ KNAPP, Viktor; KNAPPOVÁ, Marta; KOPÁČ, Ludvík; ŠVESTKA, Jirí. Nad stavem a perspektivami soukromého práva v České republice. *Právní rozhledy*. 1995, roč. 3, č. 3, s. 92.

¹²⁵ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 68.

¹²⁶ Například podle M. Štefka nacházejí v pracovním právu složky soukromoprávní i veřejnoprávní všichni, kdo se pracovním právem hlouběji zabývají. ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 23.

¹²⁷ BARANCOVÁ, 1998, op. cit., s. 293.

Za prvé, soukromým právem rozumíme v duchu organické teorie a s ohledem na ustanovení § 1 odst. 1 nového občanského zákoníku to právo, které upravuje vzájemná práva a povinnosti osob, a není tedy právem veřejným, které dopadá na vztahy, v nichž se jeden ze subjektů tímto subjektem stal v souvislosti s výkonem funkce veřejného svazu nebo příslušnosti k němu. Bereme přitom do úvahy, že základem výše popsaných názorů o kombinaci soukromoprávního a veřejnoprávního prvku v pracovním právu byla především teorie zájmová nebo mocenská¹²⁸, což při formulaci uvedených závěrů působilo jako důležitý určující moment.

Za druhé, za pracovní právo považujeme úpravu vztahů vznikajících při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní, a z jeho předmětu vylučujeme pro účely této práce oblast zaměstnanosti a kontroly dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Činíme tak i s vědomím, že tím obraz úpravy světa práce poněkud ztrácí na celistvosti. I proto bude některým souvislostem kontroly v pracovněprávních vztazích níže věnována určitá pozornost. Jestliže výše citovaní autoři měli při úvahách o zařazení pracovního práva do systému práva soukromého či veřejného v mysli i oblast zaměstnanosti a kontroly, není se v této souvislosti jejich závěru o tom, že část pracovního práva patří do práva veřejného, co divit.

Jak bylo ovšem výše uvedeno, standardně je do oblasti veřejného práva řazena i výšeč úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci označovaná za pracovní právo ochranné (coby párový pojem k pracovnímu právu smluvnímu). O vědecké správnosti dělení pracovního práva na část ochrannou a smluvní na tomto místě vyslovujeme vážné pochybnosti. Domníváme se, že takové dělení není správné, jelikož pracovní právo jako takové upravuje vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci s tím, že pokud se tyto smluvní strany rozhodly v souladu s pravidly vzniku pracovněprávního vztahu projevit svou vůli a takový vztah založit, pracovní právo některé aspekty obsahu tohoto vztahu upravuje normami dispozitivními a ponechává tím prostor smluvním stranám, aby tuto úpravu v případě zájmu nahradily autonomním právem, zatímco aspekty jiné upravuje z různých důvodů normami kogentními, jež možnost nahrazení vlastní úpravou smluvních stran nepřipouští.

¹²⁸ Srov. např. GREGOROVÁ, Zdeňka. K předmětu a principům pracovního práva. *Právník*. 1998, roč. 137, č. 4, s. 316.

Jde ovšem stále o jedno a totéž pracovní právo regulující kromě vzniku, změny a zániku pracovněprávních vztahů také mnohé výseče obsahu těchto vztahů tvořené vzájemnými právy a povinnostmi. Podle toho, o jakou konkrétní obsahovou část se jedná, ponechává pracovní právo tu větší (například pravidla odměňování u zaměstnavatelů podnikatelské sféry¹²⁹), tu zase menší, či dokonce téměř žádný (typicky úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) prostor pro autonomní úpravu smluvních stran. Nejedná se přitom ale o dvě kvalitativně odlišná pracovní práva, nýbrž stále o pracovní právo jediné, které při úpravě obsahu pracovněprávního vztahu pouze odlišně dává poměr kogentnosti a dispozitivnosti norem v závislosti na vyšší či nižší míře přítomnosti veřejných zájmů.

Ochranné pracovněprávní normy neupravují nic jiného než poměry mezi smluvními stranami. Trefným se jeví vyjádření, podle něhož pracovní právo *vyplňuje mezery*¹³⁰ v právech a povinnostech smluvních stran, které by mohly pro slabší stranu představovat ohrožení. Hypoteticky by jednotlivá práva a povinnosti související například s ochranou života a zdraví zaměstnanců mohla být sjednána. Zákonodárce považuje ovšem za účelnější a především bezpečnější nespolehat na to, že si smluvní strany dostatečnou a veřejné zájmy odpovídajícím způsobem chránící úpravu vzájemných vztahů v těchto věcech samy vytvoří vlastními autonomními prostředky, a určuje ji proto sám převážně kogentními normami. Pořád to ale neznamená, že by normy pracovního práva upravující například standardy bezpečnosti práce vykazovaly nějakou dimenzionální odlišnost od norem upravujících třeba obsah pracovní smlouvy. Jde jen o různé konkrétní oblasti působení téhož pracovního práva, jež používá odlišných legislativních technik.

Neexistuje proto žádné pracovní právo ochranné a smluvní. Zůstává jen jediné pracovní právo, které až na níže uvedenou výjimku celé upravuje práva a povinnosti mezi osobami, z nichž žádná nevystupuje z pozice veřejného svazu vykonávajícího veřejnou moc, a proto pracovní právo není odvětvím zčásti veřejnoprávním a zčásti soukromoprávním, ani smíšeným nebo poloveřejným, nýbrž soukromoprávním.

Naznačená výjimka souvisí se skutečností, že i v pracovněprávních vztazích vystupují jako zaměstnavatelé subjekty, které působí rovněž ve vztazích veřejnoprávních

¹²⁹ Při vědomí jisté nepřesnosti budeme v této práci pracovat se zavedenými termíny zaměstnavatelé nepodnikatelské sféry, jimiž rozumíme okruh zaměstnavatelů spadající pod výčet § 109 odst. 3 zákoníku práce, a zaměstnavatelé podnikatelské sféry, kterými jsou všichni ostatní.

¹³⁰ HÁCHA, op. cit., s. 427.

jako subjekty nadané veřejnou mocí. Jde zejména o stát, územně samosprávné celky atd. Jsou-li tyto subjekty zaměstnavateli, hledíme na ně samozřejmě primárně jako na „obyčejné“ právnické osoby, neboť při zaměstnávání fyzických osob nevystupují z pozice svazu nadaného veřejnou mocí. Zvláštní charakter těchto zaměstnavatelů se ovšem intenzivním způsobem projevuje jako faktor podmiňující určitou konkrétní podobu některých výšečí úpravy pracovněprávních vztahů. Patří mezi ně zejména odměňování a poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce.

Tato právní úprava bezprostředně odráží skutečnost, že zaměstnavatelé nepodnikatelské sféry hospodaří s veřejnými prostředky získanými v souvislosti s působením těch samých osob v roli svazů nadaných veřejnou mocí. Proto musí § 122 zákoníku práce určovat, že plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon, prováděcí předpisy (především nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů [dále jen „nařízení o platových poměrech“]), není-li zvláštním zákonem stanoveno jinak. Stejný cíl sleduje i § 173 zákoníku práce, který přikazuje zaměstnavatelům nepodnikatelské sféry poskytovat zaměstnancům cestovní náhrady jen za podmínek stanovených v Hlavě III Části sedmé zákoníku práce.

Docházíme proto k závěru, že pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nepodnikatelské sféry má obecně povahu soukromoprávní, úprava odměňování, poskytování náhrad výdajů vzniklých zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce a některých dalších plnění¹³¹ patří do oblasti práva veřejného¹³², neboť je bezprostředně determinována tím, že zde jako zaměstnavatel vystupuje subjekt, který nehospodaří se soukromými prostředky, nýbrž s veřejnými zdroji. Veřejnou povahu této úpravy výmluvně potvrzuje jedna z posledních tzv. reform veřejných financí přijatá k 1. lednu 2011, jejíž důležitou část tvořila opatření úsporné povahy prováděná právě v oblasti prostředků vyčleněných na platy zaměstnanců zaměstnavatelů nepodnikatelské sféry.

¹³¹ Viz striktní pravidla veřejnoprávní povahy pro poskytování příspěvku na stravování zaměstnanců stanovená vyhláškou č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláškou č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů.

¹³² V závislosti na úhlu pohledu by se právě zde dalo uvažovat i o promísení veřejnoprávního a soukromoprávního prvku, neboť zaměstnavatel při určování výše platu zaměstnanci vůči němu samotnému přeci jen nevystupuje přímo v roli veřejného svazu vykonávajícího veřejnou moc, ačkoli se v tutéž chvíli při nakládání s veřejnými prostředky v této pozici de facto nachází.

Představený závěr podle našeho názoru nezpochybnuje ani určitá míra smluvní volnosti, která do úpravy odměňování u zaměstnavatelů nepodnikatelské sféry pronikla právě v souvislosti s uvedenými úspornými opatřeními (snad poněkud paradoxně). Zákoník práce v § 122 odst. 2 připouští možnosti zaměstnavatele nepodnikatelské sféry sjednat s některými zaměstnanci smluvní plat bez ohledu na platové tabulky uvedené v přílohách k nařízení o platových poměrech. Značnou míru dispozitivity nabízí také úprava tzv. pásmového odměňování zakotvená v ustanovení § 6 nařízení o platových poměrech, podle něhož může být plat určen v rámci rozpětí tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Jde ovšem buď o projev prolnutí soukromoprávního s veřejnoprávním přístupem, nebo o výsledek nikterak neznámé tendence privatizace veřejného práva. Kloníme se spíše k poslední jmenovanému hledisku, ovšem jde o věc názoru.

Ponecháme-li stranou odměňování a poskytování některých dalších plnění zaměstnavateli nepodnikatelské sféry, vracíme se k tezi, podle níž je pracovní právo soukromoprávní odvětví, která se sice sporadicky, ovšem přeci jen v rámci odborné diskuse objevovala¹³³, mimo jiné i v souvislosti s rekonstrukcí pracovního práva k 1. lednu 2007¹³⁴.

Přístup ke zkoumání postavení pracovního práva v rámci systému soukromého práva založený na hledisku, podle něhož jde bez dalšího o zvláštní soukromoprávní odvětví, považujeme za nutné vzhledem k množství výše citovaných odlišných názorů argumentačně obhájit. Přitom budeme postupovat tak, že se soustředíme na ty charakteristické rysy úpravy pracovněprávních vztahů, které jsou uváděny jako příčiny nemožnosti jeho úplného zařazení do soukromého práva.

1.5.5 Rovnost a nerovnost v pracovněprávních vztazích

Mezi důvody, které byly v nedávné minulosti v souvislosti s tehdy uvažovanou a připravovanou rekonstrukcí soukromého a pracovního práva uváděny k vysvětlení nemožnosti podřadit pracovní právo pod režim občanského zákoníku, patřilo i založení občanskoprávních vztahů na rovnosti stran a tudíž jeho nepoužitelnost při potřebě poskytnout ochranu slabší straně, což je nutné v pracovněprávních

¹³³ Viz např. ZVÁNOVEC, Vít. Obecné zamyšlení nad koncepcemi rekonstrukce pracovního práva. *Justiční praxe*. 2003, roč. 2, č. 2, s. 105.

¹³⁴ Viz např. JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní právo jako právo soukromé (využití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích). *Práce a mzda*. 1994, roč. 59, č. 4, Příloha s. 2-3.

vztazích, kde zaměstnanci vystupují v podřízeném postavení¹³⁵. Vzhledem k odklonu nového soukromého práva od kritéria rovnosti a přijetí ochrany slabší strany jako jedné ze svých základních zásad tento argument ztrácí na přesvědčivosti¹³⁶.

Samotná otázka po uplatnění rovnosti v pracovněprávních vztazích vyžaduje v prvé řadě vyjasnění toho, jaká forma rovnosti je předmětem zkoumání. Jde-li o vzájemný vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a nikoli o problematiku rovného zacházení zaměstnavatele se zaměstnanci, může být teoreticky uvažována rovnost právní (materiální nebo formální), či rovnost faktická (reálná). Reálná rovnost ve smyslu významově hraničícím s kategorií stejnosti není v právních vztazích mezi různými osobami vůbec dosažitelná. Postulát, podle něhož v pracovněprávních vztazích vystupují zaměstnavatel a zaměstnanec jako fakticky nerovné subjekty, je pravdivý, ovšem současně také zcela samozřejmý. Reálnou nerovností smluvních stran navíc nejsou pracovněprávní vztahy nikterak výjimečné, byť platí, že v pracovněprávních vztazích se tato nerovnost manifestuje velmi intenzivně a jaksi „učebnicově“.

Přesto ovšem nepovažujeme za vhodné zdůrazňovat, že pro postavení smluvních stran v průběhu pracovněprávního vztahu *zásada rovného postavení subjektů neplatí*¹³⁷. Když totiž uvažujeme o rovnosti ve smyslu právní rovnosti suverénních osob nadaných autonomií vůle, musíme rozhodně trvat na tom, aby na zaměstnavatele i zaměstnance bylo jak při vzniku, tak i při trvání pracovněprávního vztahu pohlíženo jako na autonomní osoby nadané formálně rovnou mírou autonomie. Připuštění opaku a tvrzení, že zaměstnanec se v průběhu pracovněprávního vztahu *nalézá v pozici slabší strany i z hlediska právního postavení*¹³⁸, by znamenalo, že zaměstnanec není v pracovněprávním vztahu autonomní osobou, o podobě jeho práv a povinností může být bez dalšího jednostranně rozhodováno jinou jemu právně nadřízenou osobou bez ohledu na jeho vlastní vůli a pracovněprávní vztahy nejsou

¹³⁵ GALVAS, Milan. Několik poznámek k dalšímu působení pracovního práva. *Právník*. 1998, roč. 137, č. 4, s. 308.

¹³⁶ Snaha vyloučit uplatnění argumentu o vylučnosti postavení pracovního, stejně jako i rodinného práva vůči občanskému (soukromému) právu v důsledku toho, že pro ně není typická zásada rovnosti, mohla být jedním z důvodů pro opuštění kritéria rovnosti v rámci konstrukce nového soukromého práva. Viz Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, op. cit., s. 13.

¹³⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 221.

¹³⁸ PŘIB, op. cit., s. 500.

vztahy soukromoprávními ani částečně, neboť jsou založeny na popření a vyloučení jejich první zásady a pojmového východiska. Takový závěr ale věda moderního pracovního práva nemůže a nesmí připustit.

Při úvahách o vzájemném právním postavení smluvních stran pracovněprávního vztahu se nelze nechat mást jedním z definičních znaků závislé práce, podle nějž k jejímu výkonu dochází ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Nejedná se o nadřízenost v právním, nýbrž organizačním, tj. opět jen faktickém smyslu. Zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňuje dispoziční pravomoc, zadává mu úkoly, kontroluje jejich plnění, vysílá jej na pracovní cesty, určuje čerpání dovolené apod. Tím vším ale jen realizuje svá oprávnění daná mu zákonem a ohraničená smluvním ujednáním, jehož prostřednictvím zaměstnanec projevil svou vůli vstoupit do pracovněprávního vztahu a zaměstnavatelově organizační nadřízenosti se za smluvených podmínek podvolit, a není tedy správné odvozovat od řídicího oprávnění zaměstnavatelovu nadřízenost v právním smyslu¹³⁹.

Uplatňování dispozičního oprávnění spolu s dalšími rysy průběhu pracovněprávních vztahů utváří zvláštní prostředí, které předurčuje nutnost uplatňování určitého přístupu zákonodárce k právní úpravě těchto vztahů. Mezi tyto zvláštnosti patří i silné projevy faktické nerovnosti smluvních stran, na které právní úprava v duchu konceptu materiální rovnosti reaguje uplatňováním ochrany slabší strany. Ani to ovšem není z hlediska soukromého práva nic nestandardního.

Těm několika projevům širokého prostoru poskytovaného zákonem k projevům zaměstnavatelovy dispoziční pravomoci, které ústí v průlom do právní rovnosti smluvních stran a vylučují zaměstnancovu autonomii, bude věnována důkladná pozornost v rámci třetí části této práce.

1.5.6 Kogentnost pracovněprávních norem (limitace prostoru k projevům autonomie)

Závažný argument uváděný pro podepření závěru o částečně veřejnoprávní povaze pracovního práva se zakládá na skutečnostech, že právní úprava pracovněprávních

¹³⁹ Shodně viz ZVÁNOVEC, Vít. Jaký by měl být nový zákoník práce? *Práce a mzda*. 2002, roč. 50, č. 10-11, s. 75-76.

vztahů prostřednictvím velkého množství kogentních norem silně omezuje možnost smluvních stran reálně uplatnit svou autonomii při konstrukci obsahu pracovního vztahu odpovídajícího jejich představám.

I po rekodifikaci pracovního kodexu zůstává skutečností, že většina, nebo přinejmenším podstatná část norem upravujících pracovní vztahy má kogentní povahu¹⁴⁰. Pomineme-li v tuto chvíli otázku příčin této kogentní regulace, musíme rozhodně odmítnout v pracovních kruzích pevně zakořeněnou, ovšem zcela chybnou představu, podle níž představuje každá kogentní norma projev veřejného práva. Úplnou pravdu mají K. Eliáš s M. Zuklínovou, když za nesprávný považují názor ilustrující naznačený přístup, podle něhož kogentní normy upravující skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele musí být považovány za veřejnoprávní úpravu¹⁴¹. Ve skutečnosti ale nejde o veřejné právo, nýbrž stále o právo soukromé, upravující poměry mezi osobami, byť způsobem, který může být pokládán za omezující, neboť stanovuje pro jednostranné ukončení závazkového vztahu relativně přísné podmínky¹⁴².

Kogentní normy se objevují nejen v pracovním právu, nýbrž i v jiných soukromoprávních odvětvích. Ačkoli platí, že úprava soukromoprávních vztahů má mít kvůli zachování respektu k autonomii smluvních stran převážně dispozitivní povahu, rozhodně neplatí rovnice, podle níž kogentní norma rovná se veřejné právo¹⁴³.

Je-li základní zásadou soukromého práva autonomie vůle, nelze ponechat bez povšimnutí skutečnost, že úprava pracovních vztahů vytváří hustou síť kogentních norem, které minimálně v některých oblastech práv a povinností smluvních stran neponechávají fakticky žádný prostor k autonomní úpravě. Když se ale navzdory vnějšímu zdání soustředíme na samotnou podstatu úpravy pracovních vztahů, dospějeme k závěru, že pracovní právo z hlediska uplatněné metody právní úpravy bazálně staví na autonomii vůle. Pracovní normy nejsou totiž uplatňovány s tím, že by konstituovaly smluvním stranám prostor k autonomním projevům vůle, neboli pouze povolovaly, jak smějí jednat. Ve vztazích vznikajících při výkonu závislé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele neplatí,

¹⁴⁰ Opačný názor, podle něž v zákoníku práce převažují normy dispozitivní, viz in ZVÁNOVEC, 2003, op. cit., s. 105.

¹⁴¹ BĚLINA, Miroslav; BRÁDLEROVÁ, Libuše; ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Pracovní právo na rozcestí. *Právník*. 1997, roč. 136, č. 12, s. 1038. Citováno podle ELIÁŠ, ZUKLÍNOVA, op. cit., s. 68.

¹⁴² Tamtéž.

¹⁴³ ZVÁNOVEC, 2003, op. cit., s. 105.

že smí být jen to, co zákon dovoluje, nýbrž naopak, že dovoleno je vše, co zákon nezakazuje. Uplatnění tohoto principu v pracovněprávních vztazích představuje důležitou *pojistku svobody a současně i pojistku proti totalitářské společnosti, již je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života*¹⁴⁴.

Pracovní právo tak prostor pro uplatnění autonomie nepovoluje v duchu přístupu „co není dovoleno, je zakázáno“, nýbrž jen omezuje, přičemž stále respektuje, že „co není zakázáno, je dovoleno“. Tento poznatek musí být patřičně zdůrazněn, neboť vypovídá o tom, že i když snad pracovní právo v důsledku množství kogentních norem vypadá jako právo veřejné, zůstává vzhledem ke své podstatě právem soukromým. Na kogentní normy musí být stále nahlíženo jen jako na pravidla omezující autonomii vůle nebo vymezující prostor pro jejich uplatnění. Tento jev se přitom vzhledem k existenci veřejných zájmů, které musí být v některých vztazích mezi osobami chráněny, prosazuje i v dalších odvětvích spadajících do soukromého práva, nevýmaje ani právo občanské. Sám o sobě proto nepředstavuje důvod pro závěr, že se o soukromé právo nejedná.

V současné době je často upozorňováno na to, že zásahy omezující autonomii vůle smluvních stran pracovněprávních vztahů jsou příliš silné, mnohdy zbytečně omezující a neproporcionální vzhledem k chráněným veřejným zájmům (bližší pozornost bude tomuto trendu označovanému zpravidla jako liberalizace v pracovním právu věnována ve třetí části této práce). Samotná existence této diskuse potvrzuje, že pracovní právo patří do oblasti práva soukromého, neboť úvahy o liberalizaci nepochybně vycházejí z ideových základů imanentních právě soukromému právu. Prosazují totiž, aby pracovní právo více respektovalo právo samotných smluvních stran spravovat si své poměry tak, jak odpovídá jejich zájmům, a méně omezovalo prostor k autonomní úpravě kogentními normami. V souvislosti s tím dochází ke zvažování a poměřování, zda existuje určitý veřejný zájem, případně jaká mu má být přiznána reálná síla v souvislosti s intenzitou omezení autonomie vůle. Jde opět o projev typicky soukromoprávního přístupu, kdy dochází ke snaze tak, jak jen veřejné zájmy dovolí, upřednostňovat smluvní svobodu.

Aktuální otázka nestojí tak, zda se v pracovním právu uplatňuje autonomie vůle, nýbrž kde leží hranice jejího možného naplňování¹⁴⁵. Přitom i v současné době

¹⁴⁴ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95.

¹⁴⁵ Srov. GREGOROVÁ, 1998, op. cit., s. 319.

platí za aktuální, že jedním z významných limitů uplatnění širší autonomie vůle a důvodem kogentnosti norem zůstává v pracovněprávních vztazích skutečnost, že zaměstnavatel má postavení silnější strany a zaměstnanci coby straně slabší musí být poskytován určitý stupeň ochrany¹⁴⁶.

Stávající podoba úpravy pracovněprávních vztahů založená na intenzivním působení četných kogentních norem vede ke zdání, že se pracovní právo odklání od typických schémat soukromého práva¹⁴⁷. Alespoň tam, kde se uvedený dojem vyjevuje jako výsledek působení ochranných norem, nedochází k popření samotné podstaty soukromoprávních vztahů. I pro soukromé právo platí, že není vyloučeno, aby zákon určil prospěch jedné skupiny osob a současně stanovil povinnosti skupině jiné, dochází-li k tomu s odvoláním na veřejné hodnoty¹⁴⁸. Z toho vyplývá, že jakkoli je autonomie vůle pro soukromé právo určujícím principem, není přesto nedotknutelná, existuje-li důležitý veřejný zájem pro její omezení. Odklon pracovního práva od soukromoprávního pojetí zůstává tak jen zdáním založeným na vnějších jevových okolnostech. Kvůli síle a množství veřejných zájmů totiž jednotlivá omezení autonomie ve své synergii zbytněla do podoby, která vrhá na závěr o soukromoprávní povaze pracovního práva stín pochybnosti.

K jeho rozptýlení musí být zopakováno, že jakkoli jsou kogentní pracovněprávní normy četné, zůstávají ze své podstaty „pouze“ omezením autonomie vůle, na níž pracovní právo jinak staví. Upravuje totiž vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kteří jsou osobami, z nichž se žádná nestala subjektem tohoto vztahu z pozice veřejného svazu nadaného veřejnou mocí. Pracovněprávní materie tak musí být považována za soukromoprávní, a to i navzdory tomu, že její úprava vzhledem k četnému zastoupení kogentních norem v některých oblastech může působit veřejnoprávním dojmem.

1.5.7 Omezení autonomie v důsledku projevů řídicí působnosti zaměstnavatele

Zejména v pracích M. Galvase narážíme na přístup, který nachází zvláštnosti pracovněprávních vztahů oproti jiným soukromoprávním vztahům v uplatňování

¹⁴⁶ Viz náleží Ústavního soudu ČR ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96.

¹⁴⁷ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, *op. cit.*, s. 33.

¹⁴⁸ Náleží Ústavního soudu ČR ze dne 8. 10. 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92.

zaměstnavatelova dispozičního oprávnění, jehož projevy jsou interpretovány jako určité omezení principu autonomie vůle a potud výraz syntézy soukromoprávního a veřejnoprávního prvku v úpravě pracovněprávních vztahů¹⁴⁹.

Souhlasíme rozhodně s tím, že zaměstnavatelovo uplatňování dispoziční pravomoci přestavuje jeden z důvodů zvláštnosti pracovněprávních vztahů oproti jiným soukromoprávním vztahům. Při úvaze o tom, zda snad nenarušuje soukromoprávní charakter úpravy pracovněprávních vztahů, musíme v první řadě odlišit kvalitativně významně odlišné projevy dispozičního oprávnění. M. Galvas v této souvislosti mimo jiné hovoří o *továrním zákonodárství*¹⁵⁰. Když si pod tímto pojmem představíme zaměstnavatelovy hromadné akty řízení, jimiž stanovuje pracovní nebo výrobní postupy, normy spotřeby práce, nebo konkretizuje zákonem obecně formulované povinnosti zaměstnanců, pak máme za to, že zde k žádnému vyloučení nebo omezení autonomie zaměstnanců nedochází. Zaměstnanec totiž podpisem pracovní smlouvy vyjadřuje souhlas s výkonem práce pro zaměstnavatele, jemuž bude organizačně podřízen, a tím rovněž implicitně přivoluje k tomu, že bude vůči němu uplatňována dispoziční pravomoc. Jestliže zaměstnavatel v rámci vytvořeném tímto zaměstnancovým projevem vůle zaměstnance řídí, organizuje jeho práci a rozpracovává jeho povinnosti založené smlouvou nebo zákonem, nečiní nic, s čím by zaměstnanec nesouhlasil, a nedochází tím tedy k rozporu s jeho vůlí.

Na mnohem vážnější důsledky z hlediska omezení autonomie vůle ovšem M. Galvas upozorňuje v souvislosti s takovými projevy dispozičního oprávnění, jimiž přímo dochází ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností zaměstnance, ačkoli jde jen o jednostranné projevy zaměstnavatele, u nichž není zřejmé, zda jsou právními úkony nebo akty aplikace práva¹⁵¹. Příkladem je třeba rozhodnutí zaměstnavatele o převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 1 zákona o práci. Při uplatnění tohoto institutu a ještě několika dalších dochází v pracovněprávním vztahu skutečně k prolomení zaměstnancovy autonomie, neboť zaměstnavatel jednostranně zasahuje do jeho právních poměrů bez ohledu na jeho vůli. Reakce na tuto skutečnost založená na konstatování, že se jedná o zvláštní projev řídicí povahy vyvolaný povahou výkonu závislé práce¹⁵², ovšem není při-

¹⁴⁹ GALVAS, Milan. Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníka. *Justiční praxe*. 2002, roč. 1, č. 10, s. 564.

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ GALVAS, 2003, op. cit., s. 4.

¹⁵² Tamtéž.

léhavá. Představuje příklad chyby v úsudku, kdy je vlastnost zkoumaného jevu dovozována z jeho nestandardního projevu příkře se odlišujícího od projevů jiných a standardních.

Podle našeho názoru nemohou být ty prvky právní úpravy pracovněprávních vztahů, které dovolují jedné smluvní straně bez zřetele k vůli druhé strany rozhodovat o vzniku nebo změně jejich práv a povinností v průběhu trvání závazkového vztahu, považovány za důkaz veřejnoprávního, resp. částečně veřejnoprávního charakteru pracovního práva. Správné východisko spočívá v označení dotčené úpravy narušující základní východiska soukromého práva jako věcně chybné a nepřijatelné. Soukromoprávní podstata pracovního práva tak zůstává uhájena s tím, že v důsledku vadné dílčí výšece úpravy pracovněprávních vztahů dochází k jejímu nedůvodnému prolamování. Vzhledem k tomuto závěru budou zmíněné prvky v úpravě pracovněprávních vztahů podrobeny dalšímu zkoumání ve třetí části této práce.

1.5.8 Omezení autonomie kolektivní smlouvou a povaha kolektivního pracovního práva

V souvislosti s prosazením názoru, podle něž patří pracovní právo mezi soukromoprávní odvětví, musí být věnována zvláštní pozornost i kolektivnímu právu. Poměrně často se lze setkat s názory, které téměř automaticky a bez hlubší argumentace řadí kolektivní pracovní právo upravující vztahy mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli do veřejnoprávní oblasti¹⁵³. H. Barancová prosazuje takový pohled, podle něž patří pracovní právo vyplývající z normativních částí kolektivních smluv do oblasti práva veřejného, ačkoli *samotné kolektivní smlouvy mají charakter smluvního soukromého práva*¹⁵⁴.

Nelze přesně postihnout, co má představovat určující skutečnost pro zařazení kolektivního pracovního práva do veřejnoprávní oblasti. Jádro kolektivních pracovněprávních vztahů se odehrává mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, což jsou osoby, jejichž vzájemné poměry patří do práva soukromého. Veřejnoprávní prvek v této úpravě určitě představuje úprava rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně obsažená v § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění

¹⁵³ KNAPP, KNAPPOVÁ, KOPÁČ, ŠVESTKA, op. cit., s. 92. Srov. také ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 67.

¹⁵⁴ BARANCOVÁ, 1998, op. cit., s. 291.

pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“), kde na návrh stran, které tuto smlouvu uzavřely, rozhoduje ministerstvo práce. Částečně lze za veřejnoprávní označit také pravidla řešení kolektivních právních sporů, a to konkrétně tam, kde ministerstvo práce rozhoduje o určení zprostředkovatele (§ 11 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání) nebo rozhodce (§ 13 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání)¹⁵⁵, a ještě pokud jde o možnost navrhnout krajskému soudu, aby zrušil rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy (§ 14 zákona o kolektivním vyjednávání).

Ohledně celé zbývající části kolektivních pracovněprávních vztahů, které zůstanou po vyloučení výše uvedených fragmentů a představují jádro kolektivního pracovního práva (především kolektivní vyjednávání, informování, projednávání a spolum rozhodování), ale nenacházíme důvod pro závěr o veřejnoprávní povaze a máme za to, že se jedná o právo soukromé.

Pravdou je, že kolektivní pracovněprávní vztahy vykazují řadu významných specifíků. M. Bělina kupříkladu upozorňuje na skutečnost, že kolektivní smlouvy jako projev kolektivní vůle omezují v pracovněprávních vztazích uplatňování individuální vůle¹⁵⁶. Snaha o bližší rozpracování této teze vede k závěru, podle něhož může být řeč pouze o omezení vůle zaměstnancovy, nikoli zaměstnavatelovy. Ten totiž jako smluvní strana kolektivní smlouvy přímo vyjadřuje souhlas s jejím obsahem. V případě zaměstnanců záleží na úhlu pohledu, nicméně k posuzované otázce lze přistoupit i tak, že nedochází k žádnému omezení autonomie vůle u těch, kteří jsou členy odborové organizace, jež uzavřela kolektivní smlouvu. V odborové organizaci se totiž sdružili právě proto, aby (zpravidla) jimi zvolená reprezentace této organizace kolektivní smlouvu vyjednala, a tím ji pověřili k jednání jejich jménem. Vstup do odborové organizace nebyl přitom ničím jiným než projevem jejich individuální vůle.

O omezení vůle tak může být řeč pouze u zaměstnanců, kteří v odborové organizaci sdružení nejsou. De facto ovšem ani u nich nedochází k žádnému omezení vůle těmi ujednáními v kolektivní smlouvě, která jim zakládají v pracovněprávních vztazích práva. Určitá úprava práv zaměstnanců v kolektivní smlouvě totiž nevyklučuje, aby si sám zaměstnanec se zaměstnavatelem při zachování zásady rovného

¹⁵⁵ Shodně viz KOSTEČKA, 1995, op. cit., s. 4.

¹⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 8.

zacházení individuálně dojednal podmínky ještě výhodnější. K omezení prostoru k projevu individuální vůle tak co do úrovně práv odborově neorganizovaného zaměstnance dochází jen v hypotetickém a velmi nepravděpodobném případě, kdy by měl tento zaměstnanec zájem na tom, aby byla jeho práva nižší či menší než ta, která garantuje sjednaná kolektivní smlouva. Individuální ujednání, které by snižovalo úroveň práv sjednanou v kolektivní smlouvě, by totiž jednak představovalo zaměstnavatelovo porušení závazku z kolektivní smlouvy a jednak by se jednalo o ujednání odporující zákonu¹⁵⁷ a potud buď stížené důvodem relativní neplatnosti, nebo absolutně neplatné.

Ačkoli se kolektivní smlouvy v převažující části svého obsahu většinou soustředí právě na zvyšování úrovně práv zaměstnanců nad zákonem stanovenou minimální úroveň, nelze pomíjet skutečnost, že může kolektivní smlouva obsahovat ujednání, které se ve své izolované podobě může individuálnímu zaměstnanci jevit jako nevýhodné. Jako příklad lze uvést uplatnění částečné nezaměstnanosti podle § 209 zákoníku práce, zavedení konta pracovní doby nebo tzv. konta přesčasů podle § 86 zákoníku práce, nebo sjednání úrovně mzdy, které pak mohou být i nižší než zaručená mzda pro jednotlivé skupiny prací upravené v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení o minimální mzdě“), což zákoník práce umožňuje prostřednictvím ustanovení § 112 odst. 2.

V uvedených a ještě několika dalších podobných případech pak u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace, výše uvedené tvrzení M. Běliny opravdu platí. Stojí ovšem za zopakování, že jakkoli musí být autonomie vůle považována za základní a výchozí zásadu soukromého práva, stejně ji nelze považovat za něco zcela nedotknutelného a neomezitelného v případě, kdy pro zdůvodnění jejího omezení existuje důležitý zájem.

Výše uvedené případy, kdy dochází prostřednictvím ujednání v kolektivní smlouvě k určitému zásahu do právního postavení zaměstnance, jenž může být z jeho strany považován za nepříznivý a nevídaný, musí být ještě rozděleny do dvou skupin. Do první patří případy, kdy může být určitá úprava provedena právě jen kolektivní

¹⁵⁷ Viz ustanovení § 4a odst. 1 zákoníku práce.

smlouvou. Do druhé pak ty, o nichž může zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, jednostranně rozhodnout vydáním vnitřního předpisu a dosáhnout tak stejného výsledku.

Druhá skupina zahrnuje například uplatnění částečné nezaměstnanosti, jiného postupu při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou podle § 39 odst. 4 zákoníku práce¹⁵⁸ nebo konta pracovní doby. V těchto případech není přesné uvažovat o omezení individuální zaměstnancovy vůle kolektivní smlouvou, protože i když u zaměstnavatele v důsledku toho, že u něj nepůsobí odborová organizace, kolektivní smlouva uzavřena nebude, může zaměstnavatel zákonem nabízené řešení uplatnit i tak, a to opět bez ohledu na vůli jednotlivých zaměstnanců vydáním vnitřního předpisu. Jde tedy obecně o zásah do zaměstnancovy autonomie provedený v zájmu možnosti zaměstnavatele řídit pracovní proces a přizpůsobovat se měnícím hospodářským podmínkám. Úvahám o tom, zda tato narušení autonomie vůle v pracovněprávních vztazích mohou být skutečně považována za důvodná, bude širší prostor věnován ve třetí části této práce.

Na tomto místě považujeme za nutné zabývat se především tou skupinou případů, v nichž prostřednictvím ujednání v kolektivní smlouvě dochází k zásahu do zaměstnancovy autonomie, přičemž jde o opatření, která mohou být upravena právě a jen v kolektivní smlouvě. Patří mezi ně jiná úprava mezd mající přednost před zaručenou mzdou a delší vyrovnávací období při uplatnění nerovnoměrného rozvržení pracovní doby [§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce] a pro sledování nejvyššího přípustného rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4 zákoníku práce), nebo tzv. konto přesčasů (§ 86 odst. 4 zákoníku práce).

V souvislosti s uvedenými instituty se nabízí otázka, zda lze jimi reprezentovaný průlom do individuální vůle jednotlivých zaměstnanců odůvodnit existencí vážných zájmů a zda může být pokládáno za správné, aby za zaměstnance jednala v těchto věcech organizace, do které zaměstnanec nevstoupil a nijak ji k takovému jednání nepověřil. Kloníme se přitom k závěru, že pokud jde o opatření víceméně organizační povahy, která z pohledu zaměstnanců nepředstavují nikterak zásadní zhoršení jejich právního postavení, ale zaměstnavateli umožňují vhodněji rozvrhovat

¹⁵⁸ V obou jmenovaných případech není zákonem předpokládaná úprava vázána výslovně na kolektivní smlouvu, nýbrž na dohodu s odborovou organizací. Tato dohoda může být zahrnuta v kolektivní smlouvě, ale může stát i samostatně. Nepřesnosti spočívající v zahrnutí těchto dohod pod kolektivní smlouvu se dopouštíme v zájmu terminologického zjednodušení textu.

a organizovat práci, jde o úpravu přiměřenou a tudíž i v rámci soukromého práva přípustnou. Podpůrným argumentem zde ještě může být důležitost kolektivního vyjednávání jako takového z hlediska obecné úrovně práv zaměstnanců a dosahování sociálního smíru. Důsledek projevující se v tom, že širokému prosazování prostoru pro kolektivní vyjednávání musí v dílčích věcech ustoupit individuální vůle zaměstnance, lze s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem považovat za důvodný a přiměřený.

Kritičtější přístup si zaslouží možnost sjednat v kolektivní smlouvě pro zaměstnance mzdové tarify, které mohou být i nižší než zaručená mzda. Odborově neorganizovaný zaměstnanec se v jejím důsledku ocitá v situaci, v níž mu může být bez ohledu na jeho vůli určena mzda nižší, než jakou mu jinak garantuje právní předpis. Tato úprava zapadá do celkového kontextu úpravy pracovněprávních vztahů, která k zaměstnancovu právu na mzdu přistupuje jako k prvku stojícímu mimo dosah jeho vůle. Výše mzdy není považována za tak významnou obsahovou náležitost pracovněprávního vztahu, aby vždy musela být nějakou formou sjednána, a zaměstnanci nezbyvá než přijmout postavení, v němž o jeho mzdě rozhodují jiní.

Toto pojetí jako takové, včetně jednoho z jeho projevů představovaného možností nahradit úpravu zaručené mzdy ujednáním v kolektivní smlouvě i pro odborově neorganizované zaměstnance, považujeme za chybné.

Úprava práv a povinností zaměstnanců kolektivními smlouvami, která se v některých případech staví proti vůli individuálního zaměstnance, není argumentem pro závěr o veřejnoprávní nebo smíšené povaze pracovního práva. Vypovídá jen o určité zvláštnosti pracovněprávních vztahů v porovnání s jinými soukromoprávními vztahy. V případě možnosti sjednat v kolektivní smlouvě nižší mzdové tarify než ty, které garantuje úprava zaručené mzdy, tato pravidla narušují zaměstnancovu autonomii nepřiměřeně, kolidují tedy se soukromoprávními východisky, a proto by měla být přehodnocena.

1.5.9 Veřejnoprávní prvek spočívající v povaze sankcí

V souvislosti s obhajobou tvrzení o soukromoprávní podstatě pracovního práva považujeme za nutné věnovat krátkou úvahu také problematice sankcí

v pracovněprávních vztazích. Povaha sankcí totiž bývá uváděna mezi hledisky pro rozlišování soukromého a veřejného práva (viz v kapitole 1.2) a v pracovněprávních vztazích v souvislosti s uplatňováním sankcí narážíme na řadu pozoruhodných specifik.

V první řadě stojí za pozornost sankce, které mohou zaměstnavatelé ukládat za porušení povinnosti svým zaměstnancům. Právní úprava umožňuje zaměstnavatelům uplatnit řadu sankcí, od typicky soukromoprávní náhrady škody, rozvázání pracovněprávního vztahu až po poměrně specifické krácení dovolené za neomluveně zmeškanou směnu (§ 223 odst. 2 zákoníku práce). Výslovně naopak zákoník práce v § 346b odst. 1 zaměstnavatelům zakazuje ukládat zaměstnancům v souvislosti s porušováním povinností peněžní postihy ani je od nich požadovat. Citované ustanovení se v zákoníku práce objevilo s účinností od 1. ledna 2012 v důsledku změn provedených zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „velká novela zákoníku práce“). K jeho formulaci došlo v souvislosti se zrušením dosavadního ustanovení § 13 odst. 2 písm. f), které obsahovalo stejné pravidlo.

Popsané pravidlo svým způsobem zamezuje tomu, aby do pracovněprávních vztahů prostřednictvím sankcí v podobě různě nazvaných pokut ukládaných zaměstnancům pronikal quasi veřejnoprávní prvek. Sankce představované pokutami, o nichž jednostranně rozhoduje jedna strana právního vztahu a jejichž výše není přímo odvozena od újmy, která byla způsobena protiprávním jednáním, jsou totiž typické pro oblast veřejného práva. V pracovněprávních vztazích jako vztazích soukromoprávních nelze připustit, aby si jedna smluvní strana osobovala postavení trestajícího orgánu a z této pozice stíhala druhou smluvní stranu pokutami. Kromě toho by se jednalo o zjevné zneužití silnějšího postavení jedné smluvní strany na úkor druhé. Bohužel musí být konstatováno, že zaměstnavatelé v nikoli ojedinělých případech považují možnost ukládat zaměstnancům pokuty za nedílnou součást své dispoziční pravomoci a někdy i přímo ve vnitřních předpisech kodifikují sazebníky pokut, které pak zaměstnancům ukládají za pozdní příchody do práce, kouření mimo vyhrazená místa apod.

V úzké vazbě se zákonodárcovou snahou zamezit výše naznačenému jednání musí být také přístupováno k úpravě obsažené v § 346d odst. 7 zákoníku práce, která zakazuje sjednat v pracovněprávních vztazích smluvní pokutu s výjimkou jediné

smlouvy, v jejímž rámci zákon její sjednání výslovně připouští a již je konkurenční doložka (§ 310 odst. 3 zákoníku práce). Výslovný zákaz sjednávání smluvních pokut přibyl do pracovněprávního kodexu po přijetí velké novely zákoníku práce, neboť navzdory i dříve stanovenému obecnému pravidlu, které zapovídalo zaměstnavateli ukládat zaměstnanci pokuty, byla dovozována možnost porušení povinnosti zaměstnance v pracovněprávním vztahu smluvní pokutou zajistit¹⁵⁹.

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

Z hlediska zachování soukromoprávního charakteru pracovněprávního vztahu proto hodnotíme zákaz ukládat zaměstnancům pokuty za porušování povinností, jakož i zákaz sjednávat mimo případy, kdy je to výslovně povoleno, smluvní pokutu, za důvodný a věcně správný. Současně upozorňujeme, že názorové východisko, jež považuje nemožnost zaměstnavatele postihovat zaměstnance porušující své povinnosti pokutami za nedobrou¹⁶⁰, směřuje k fakticky jednostrannému autoritativnímu ukládání sankcí postrádajících vztah k vzniklé újmě a tedy v reálném důsledku k vychýlení soukromoprávní podstaty pracovního práva a uplatňování nadřízenosti veřejnoprávního typu. Na straně druhé máme za to, že by bylo vhodné uvažovat o připuštění sjednání smluvní pokuty i na jiných místech, než jen v rámci konkurenční doložky. Například si užití smluvní pokuty umíme dobře

¹⁵⁹ BEZOUŠKA, Petr. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 8, s. 273.

¹⁶⁰ BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 16, s. 588.

představit v souvislosti se sjednáním kvalifikační dohody v souvislosti se zvýšením kvalifikace, kde se zaměstnavatel ocitá ve slabé a nechráněné pozici pro případ, že zaměstnanec nesplní závazek a z důvodů na své straně si kvalifikaci nezvýší.

Ačkoli jsme pro účely této práce výše zúžili předmět pracovního práva jen na vztahy vznikající při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní, nelze zcela pominout problematiku sankcí, které mohou být za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů uloženy zaměstnavatelům. Kontrolovat, zda zaměstnavatelé dodržují vůči zaměstnancům povinnosti vyplývající z různých právních předpisů, a ukládat pokuty za případně zjištěné přestupky nebo správní delikty může hned několik kontrolních orgánů. Nejdůležitější místo mezi nimi zauímají orgány inspekce práce, kterým ustanovení § 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) přiznává postavení kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

Poruší-li smluvní strana soukromoprávního vztahu svou povinnost, uplatňuje nepříznivé důsledky tohoto jejího jednání zpravidla druhá strana, která byla protiprávním jednáním poškozena nebo jinak dotčena. I v pracovněprávních vztazích takový způsob ochrany porušených práv přirozeně funguje, ať už byl tím, kdo porušil povinnost, zaměstnanec či zaměstnavatel. Zaměstnanec, jehož zaměstnavatel porušil povinnost vyplývající mu ze smlouvy nebo ze zákona a kupříkladu neposkytl kompenzaci za odpracovanou práci přesčas, nezajistil dobu nepřetržitého odpočinku mezi úseky výkonu práce, nebo mu neumožnil vyčerpat vzniklé právo na dovolenou, se může domáhat nápravy cestou typickou pro soukromé právo. Když tedy zaměstnavatel neuspokojí zaměstnancovo právo nebo nenahradí vzniklou újmu dobrovolně jen na základě výzvy, může se zaměstnanec obrátit s příslušným návrhem na civilní soud.

Zaměstnavatelé ovšem zpravidla nepovažují za sankci, jíž by se měli reálně obávat, jestliže poruší svou povinnost vůči zaměstnanci, že se zaměstnanec bude domáhat svého práva u soudu. Příčinou toho není nic jiného než nízká četnost takových případů. Sankci, jíž zaměstnavatelé považují za skutečnou hrozbu, představuje pokuta uložená orgánem inspekce práce. Fakticita této skutečnosti stojí za pozornost, neboť ve svém důsledku relativizuje soukromoprávní charakter pracovního práva jako takový. Jde opravdu o soukromoprávní vztah, když se strana, jež nedostala svým povinnostem vůči svému protějšku v závazkovém vztahu, nemusí příliš

obávat toho, že by se poškozený smluvník sám bral o nápravu svého narušeného právního postavení, ale se skutečnou obavou očekává, zda si jejího závadného jednání povšimne kontrolní orgán a uloží za něj pokutu? Takový model uplatňování nepříznivých následků jednání v rozporu s příkazem zákona je typický pro veřejné právo.

Skutečnost, že úprava inspekce práce činí z pracovněprávního vztahu veřejnou instituci, postihl ve stanovisku k rozhodnutí ze dne 19. května 2005 vrátit Poslanecké sněmovně zákon o inspekci práce prezident republiky¹⁶¹. Pravdou je, že i před přijetím tohoto zákona existoval systém kontroly, zda zaměstnavatelé dodržují povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů¹⁶². Kontrola existovala a i v podobě, do jaké byla uvedena přijetím zákona o inspekci práce, dále existuje jako výraz veřejného zájmu na určité podobě průběhu pracovněprávních vztahů. Skutečnost, že inspekce práce je veřejným zájmem a veřejnou službou, spadá konečně mezi základní koncepční východiska její právní úpravy¹⁶³.

Nechceme tímto kritizovat samotnou skutečnost, že dodržování některých povinností zaměstnavatelů vůči zaměstnancům podléhá veřejnoprávní kontrole. S obdobnou kontrolou se konečně setkáváme i v jiných výsecích soukromoprávních vztahů. Nutnost existence inspekce práce navíc předznamenávají i mezinárodní závazky České republiky. Sice až několik let poté, co zákon o inspekci práce vstoupil v účinnost, ale přesto Česká republika s účinností od 16. března 2012 ratifikovala Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 81 o inspekci práce v průmyslu a obchodě¹⁶⁴ (dále jen „úmluva o inspekci“), která ve svém čl. 1 ukládá státům, které jsou úmluvou o inspekci vázány, *udržovat soustavu inspekce práce v průmyslových podnicích*, a v čl. 3 doplňuje, že soustava inspekce práce musí mimo jiné *zajistit provádění právních předpisů o pracovních podmínkách a ochraně pracovníků při práci, jako jsou předpisy vztahující se ke pracovní době, odměňování, bezpečnosti, zdravotí a péči, zaměstnávání dětí a mladistvých osob, a jiným s tím souvisejícím otázkám*.

¹⁶¹ Stanovisko prezidenta republiky, jímž vrátil Poslanecké sněmovně zákon o inspekci práce. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 16. 6. 2013].

¹⁶² Viz k tomu KOTTNAUER, Antonín; KUBÍČKOVÁ, Daniela. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: ASPI, 2006, s. VI–VIII.

¹⁶³ Tamtéž s. IX.

¹⁶⁴ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 19/2012 Sb. m. s.

Mezinárodní organizace práce považuje fungující inspekci práce za klíčový nástroj k prosazování pracovněprávních standardů a zajišťování ochrany miliónů zaměstnanců na celém světě a v souvislosti s tím vyzývá k jejímu oživení a posílení¹⁶⁵. V souvislosti s tím je upozorňováno na obtížnou dosažitelnost posílení činnosti inspekce v jednotlivých zemích prostřednictvím navýšení prostředků na její činnost a zvýšení počtu inspektorů a navrhováno, aby se jednotlivé země snažily dosáhnout lepších výsledků činnosti inspekce prostřednictvím lepšího zacílení její působnosti (například i prostřednictvím kategorizace zaměstnavatelů z hlediska rizikovitosti porušování povinností), účinnější práce s odstrašujícím efektem, dosažení dlouhodobosti působení výsledků inspekce a systémového přístupu založeného na dosahování plošných dopadů z hlediska regionálního, odvětvového i tržního¹⁶⁶.

Přesto ovšem považujeme za problematický a z hlediska soukromoprávního nikoli zcela zdravý ten faktický stav, kdy se zaměstnanec, do jehož práva bylo zasaženo v důsledku zaměstnavatelova porušení povinností, neubírá při snaze dosáhnout nápravy cestami typickými pro soukromé právo, ale spíše se obrací na správní úřad s podnětem, aby u zaměstnavatele provedl kontrolu a uložil mu pokutu. Působení inspekce práce tak vlastně přispívá k tomu, že zaměstnanci nevnímají svého zaměstnavatele jako smluvního partnera, proti němuž mají přímo nastupovat při ochraně svého narušeného práva, ale spíše jako instituci, na jejíž protiprávní jednání si stěžují u instituce jiné. Z toho pak pramení, že se zaměstnavatelé konfrontovaní v jednotlivém případě s tím, že vůči zaměstnancům porušují povinnosti stanovené zákonem, ve své bezprostřední reakci pravděpodobně nezeptají, jaké riziko jim hrozí od dotčených zaměstnanců, když budou žádat nápravu, ale bude je zajímat, jak vysokou pokutu mohou dostat od inspekce práce.

Domníváme se proto, že by orgány inspekce práce při vědomí toho, že pracovní právo je právem soukromým, a současně i toho, že její omezené materiální i personální zázemí neumožňuje dohlížet nad dodržováním všech povinností u všech zaměstnavatelů, měly vyslyšet doporučení směřující ke stanovení priorit a lepšímu zacílení své působnosti. Její jádro by pak mělo spočívat v oblastech, které vykazují zřetelný a silný veřejný zájem a mezi něž na prvním místě patří bezpečnost

¹⁶⁵ ILO Calls for Strengthening Labour Inspection Worldwide. *US Fed News Service, Including US State News* [online]. Publikováno 16. 11. 2006 [cit. 12. 7. 2013].

¹⁶⁶ WEIL, David. A Strategic Approach to Labour Inspection. *International Labour Review*. 2008, vol. 147, no. 4, s. 354-356.

práce. Za jednu z nejdůležitějších oblastí působnosti inspekce považuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci i Mezinárodní organizace práce¹⁶⁷ a právě pro oblast bezpečnosti práce předepisuje členským státům Evropské unie povinnost zřídit systémem náležitě kontroly a dozoru čl. 4 odst. 2 Směrnice rady č. 89/391/EHS ze dne ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

V oblastech, kde jde spíše o individuální zájmy zaměstnanců dotčených porušením povinností zaměstnavatele, by měla inspekce spíše přenechat iniciativu samotným zaměstnancům. Bylo by například vhodné, pokud by v případě obdržení podnětu ze strany zaměstnanců v těchto věcech inspekce spíše než ukládání pokut směřovala svou činnost k poskytnutí poradenství a asistence vedoucí k tomu, aby se zaměstnanec sám domohl nápravy.

1.5.10 Povaha služebních poměrů a dalších vztahů, v nichž je zaměstnavatelem stát

Alespoň stručné zamyšlení musíme v kontextu výše učiněných závěrů věnovat povaze vztahů, v nichž vykonávají činnost nejen příslušníci bezpečnostních sborů, ale třeba také soudci nebo státní zástupci.

Výkon služby příslušníků bezpečnostních sborů (Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace) ve služebním poměru upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o služebním poměru“). Jde o zcela samostatnou úpravu, která nijak neodkazuje na zákoník práce.

Státní zástupci vykonávají svou činnost v pracovním poměru. Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státním zastupitelství“) v § 18 odst. 6 stanoví, že se tyto pracovní poměry řídí zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak. Mezi zákonem o státním zastupitelství a zákoníkem

¹⁶⁷ LINEHAN, Anthony. Workplace Inspection and Regulatory Enforcement. In: Encyclopedia of Occupational Health and Safety. *International Labour Organization* [online]. International Labour Organization (ILO), © 1996-2013 [cit. 22. 7. 2013].

práce tak existuje vztah zvláštního a obecného předpisu. Stejně tak se zákoníkem práce jako obecným subsidiárně použitelným předpisem řídí vztahy soudců, nestanoví-li jinak zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o soudech a soudcích“).

V souvislosti s uvedenými vztahy se ukazuje důležitý praktický aspekt rozlišování soukromého a veřejného práva spočívající v odpovědi na otázku, zda jsou k řešení vznikajících sporů příslušné civilní nebo správní soudy. Ohledně služebních poměrů příslušníků bezpečnostních sborů se judikatura ustálila na závěru, podle něž se jedná o zvláštní státně zaměstnanecký právní poměr, který je svěbytným veřejnoprávním vztahem specifického obsahu¹⁶⁸. Jako argumenty pro závěr, podle něž musí být na služební poměr nahlíženo jako na institut veřejného práva, se uvádí, že tento vztah vzniká mocenským aktem (rozhodnutím), uplatňuje se v něm služební kázeň, možnost ukládat kázeňské odměny a tresty a omezená možnost propouštění, dále jsou veřejnoprávní prvky shledávány i v úpravě služebního volna, nároků na dovolenou, zvláštních nároků při skončení služebního poměru, v existenci řízení před služebními funkcionáři o věcech služebního poměru a konečně ve zvláštní povaze zaměstnavatele jako státu, který je nositelem veřejné moci, přičemž příslušník v něm musí být organizačně začleněn, neboť se podílí na výkonu moci a na tvorbě vůle státu¹⁶⁹.

Uvedené závěry judikatury přejímá i literatura, která pak potvrzuje, že služební poměr je veřejnoprávním vztahem, neboť tyto zaměstnanci jsou pověřeni k tvorbě státní vůle¹⁷⁰. Stojí za povšimnutí, že služební vztahy jsou označovány jako zaměstnanecké a pro příslušníky bývá používán i pojem zaměstnanci, nicméně navzdory existenci smluvního prvku v těchto vztazích je i na základě argumentu o potlačení principu rovnosti ve vztahu mezi příslušníkem a státem podporován názor o jejich veřejnoprávní povaze¹⁷¹.

¹⁶⁸ Mezi mnoha dostupnými rozsudky v rámci ustálené judikatury viz v tomto duchu například Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 3. 8. 2006, sp. zn. 6 As 53/2005.

¹⁶⁹ Tamtéž.

¹⁷⁰ TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Praha: Leges, 2008, s. 14.

¹⁷¹ TOMEK, Petr; NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 20-21.

Jako veřejnoprávní jsou v souvislosti s uplatňováním organické teorie odlišení soukromého a veřejného práva označovány i vztahy mezi státem a státním zástupcem¹⁷², což vyznívá poněkud překvapivě mimo jiné vzhledem k výše již zmíněnému subsidiárnímu uplatnění zákoníku práce při úpravě těchto vztahů.

Téměř všeobecně přijímaný názor o veřejnoprávní povaze služebních poměrů podrobil kritice P. Machálek, který uvedl důvody pro závěr, že se služební poměry sblíží s poměry pracovními¹⁷³, a především zpochybnil přesvědčivost argumentů, na jejichž základě judikatura razí své pevné přesvědčení o veřejnoprávní povaze služebních poměrů s tím, že se uváděné vlastnosti služebního poměru ve značné míře vztahují i na pracovní poměr¹⁷⁴.

Podle našeho názoru musí být jako relevantní skutečnost odlišující služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů od soukromoprávních vztahů uznáno bezprostřední mocenské působení státu vůči příslušníkovi projevující se v možnostech ukládání kázeňských trestů. Dochází zde k autoritativnímu rozhodování jedné strany vztahu o právech a povinnostech druhé strany způsobem, který svou povahou odpovídá veřejnoprávnímu trestání. Jedná se přitom o projev zvláštní povahy těchto vztahů, v nichž musí stát kvůli těsné vazbě na veřejné zájmy prolínající se s činností příslušníků disponovat účinnými nástroji k vynucení jejich disciplíny a kázně. Při uplatňování kázeňských trestů tak příslušníkům nadřizený fakticky vystupuje v roli někoho, kdo jedná jménem veřejného svazu při uplatňování veřejné moci.

S uvedeným znakem souvisí i řízení před služebními funkcionáři ve věcech souvisejících s obsahem služebního poměru, jež rovněž představuje prvek odlišující služební poměry od soukromoprávních vztahů¹⁷⁵.

Ostatní výše uvedené argumenty ale považujeme za problematické a nepřesvědčivé. Tak v prvé řadě vznik služebního poměru není přímým důsledkem jednostranného aktu. Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru vydávané podle § 17 zákona o služebním poměru může být vydáno jen na základě splnění předpokladů stanovených

¹⁷² ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 13.

¹⁷³ MACHÁLEK, Petr. Služební poměry. In: Galvas, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita 2012, s. 135.

¹⁷⁴ Tamtéž s. 137.

¹⁷⁵ V souvislosti s tím P. Machálek upozorňuje na nutnost při vydávání těchto rozhodnutí splnit všechny obsahové i formální podmínky veřejnoprávních aktů. Viz MACHÁLEK, op. cit., s. 136.

v § 13 zákona o služebním poměru, mezi něž patří i písemná žádost o přijetí. Tato žádost může být z hlediska soukromoprávní terminologie připodobněna k návrhu (nabídce), a rozhodnutí o přijetí pak k akceptaci (přijetí). Zaměstnavatel, jemuž uchazeč o zaměstnání navrhl přihlášením do výběrového řízení založení pracovního vztahu, z hlediska věcné podstaty také činí rozhodnutí, zda uchazeče přijme nebo odmítne. Jen navenek se tento projev vůle formálně neprojeví jako „rozhodnutí“, nýbrž v podobě podpisu smlouvy zakládající pracovní vztah.

Za vysloveně mylné musíme označit přesvědčení, podle něhož důvod pro závěr o veřejnoprávní povaze služebních poměrů představuje zvláštní úprava propuštění ze služebního poměru, dovolené, služebního volna nebo určitých práv při skončení služebního poměru. Nejde o nic jiného než o práva a povinnosti související s výkonem činnosti, resp. stanovení podmínek ukončení závazkového vztahu. Tato úprava sice vykazuje obsahové odlišnosti od úpravy pracovního poměru, ovšem nejde o nic pojmově se vymykajícího z rámce soukromoprávní úpravy závazku.

Vzhledem k odklonu soukromého práva od definičního kritéria rovnosti pozbývá přesvědčivosti i argument pro veřejnoprávní povahu služebního poměru založený na tom, že jsou tyto vztahy charakterizovány nerovností, na rozdíl od rovnosti uplatňující se (údajně) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v pracovním poměru.

Pozornost si zaslouží také zdůvodnění nutnosti přiřadit služební poměry k veřejnému právu na základě zvláštní povahy zaměstnavatele, jímž je zde stát při výkonu veřejné moci. Jeho prostřednictvím se dostáváme k uplatnění organické teorie odlišující soukromé od veřejného práva na základě toho, zda jde o vztahy mezi osobami, nebo jako jedna ze stran vztahu vystupuje veřejný svaz, případně osoba k němu příslušející, v přímé souvislosti s výkonem veřejné moci.

Ve shodě s P. Machálkem¹⁷⁶ považujeme tento argument za nepřiléhavý. Snad vyjma ukládání kázeňských trestů stát nepůsobí vůči příslušníkovi přímo z pozice svazu nadaného veřejnou mocí¹⁷⁷. Nezpochybňovaná skutečnost, že příslušník svou činností vykonává veřejnou moc a podílí se na tvorbě státní vůle, nemůže být

¹⁷⁶ MACHÁLEK, op. cit., s. 136.

¹⁷⁷ Stejně tak M. Galvas podotýká, že ačkoli zaměstnavatel na zaměstnance působí mocenským způsobem, není nositelem státní moci ani v případě, jedná-li se o stát. Viz GALVAS, Milan. Několik poznámek k tzv. dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Časopis pro právní vědu a praxi. 1995, roč. 3, č. 1, s. 78.

považována za důkaz veřejnoprávně mocenského působení státu vůči němu. Stát ve skutečnosti mocensky působí prostřednictvím příslušníka vůči třetím osobám. Vůči příslušníkovi samotnému se ale staví jako k fyzické osobě, se kterou právě za účelem zajištění výkonu jedné z funkcí státu zakládá závazkový vztah, v jehož rámci mu za jeho činnost poskytuje úplatu. Jde o období toho, když zaměstnavatel zakládá pracovněprávní vztahy se svými zaměstnanci proto, aby zaměstnanci jeho jménem a v jeho prospěch zajišťovali výkon jeho činnosti nebo plnění jeho úkolů. Kdyby platilo, že výkon veřejné moci státu prostřednictvím příslušníka vůči třetím osobám bez dalšího implikuje závěr o veřejnoprávní povaze služebního poměru, muselo by obdobně platit, že když obchodní společnost jako zaměstnavatel uzavře smlouvu se zaměstnancem, na jejímž základě má jako zástupce společnosti sjednávat obchodní (podnikatelské) smlouvy s jinými obchodními společnostmi, působí zaměstnanec na poli obchodního (podnikatelského) práva a jeho poměr ke společnosti, s níž uzavřel smlouvu, musí nutně být obchodněprávní. Takový závěr je absurdní, neboť je v obou případech založen na chybném úsudku, jenž se snaží povahu vztahu dovodit z vnějších projevů vůči třetím osobám, namísto z prvků vypovídajících o jeho vnitřní podstatě.

Pevné zařazení příslušníka do organizační struktury státu, které je důsledkem výkonu funkcí státu jeho prostřednictvím, se nijak dimenzionálně nevymyká zařazení organizačně podřízeného zaměstnance do ústrojí svého zaměstnavatele. Totéž platí i pro další údajně výjimečný rys služebních poměrů, jímž je požadavek čestného a ukázněného jednání příslušníků proklamovaný složením služební přísahy. I zde můžeme odkázat na P. Machálka, který nenachází pojmových rozdílů mezi obsahem přísahy a obsahem povinností zaměstnanců vůči zaměstnavateli¹⁷⁸.

K důkazu o veřejnoprávní povaze služebních poměrů prostřednictvím zvláštní povahy zaměstnavatele musíme ještě doplnit, že pokud by tento argument byl spolehlivý, museli bychom za veřejnoprávní označit i další vztahy, v nichž fyzické osoby v závazkovém vztahu uzavřeném se státem jeho jménem vykonávají činnost související s plněním jeho funkcí. Vedle již zmíněných soudců a státních zástupců by to museli být třeba i úředníci územně samosprávných celků. K úpravě jejich pracovněprávních vztahů se přitom subsidiárně použije zákoník práce všude tam,

¹⁷⁸ MACHÁLEK, op. cit., s. 137.

kde něco jiného nestanoví zvláštní zákon, tedy zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o úřednících“).

Ve vztahu k zařazení materie upravované zákonem o úřednících do soukromého nebo veřejného práva se přitom v duchu standardního přístupu k pracovnímu právu uvádí, že jde o oblast nacházející se na pomezí práva soukromého a veřejného¹⁷⁹, případně že ta část zákona o úřednících upravující pracovní poměr úředníka, má charakter soukromoprávní, zatímco část upravující povinnosti úředníků smíšený¹⁸⁰. Za povšimnutí stojí také skutečnost, že úprava vztahů státních úředníků obsažená v zákoně č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, byla vybudována jako veřejnoprávní¹⁸¹. Návrh zákona o státních úřednících, který byl připraven v průběhu roku 2013 se záměrem výše uvedený zákon, který nikdy nevstoupil v účinnost, nahradit, měl být ovšem vystavěn na soukromoprávním principu s veřejnoprávními prvky¹⁸². Argument o zvláštní povaze zaměstnavatele, jímž je stát při výkonu veřejné moci, tedy u úředníků podle všeho neplatí. Jde ovšem o značně nekonzistentní postoj, neboť ať už státní úředník, nebo úředník územně samosprávného celku, se při výkonu své práce podílí na utváření vůle státu, případně územně samosprávného celku, obdobně jako příslušník bezpečnostního sboru.

Uzavíráme proto, že názor považující služební poměr za veřejnoprávní institut považujeme za chybný a v souvislosti s rekodifikací občanského zákoníku zralý k přehodnocení. Jde bezpochyby o vztahy velmi specifické, v důsledku čehož jsou zde navzdory soukromoprávní podstatě přítomné určité veřejnoprávní prvky. Proto snad v jejich případě obстоjí závěr o povaze smíšené. Za obdobný

¹⁷⁹ KOTITNAUER, Antonín. Postavení úředníků územních samosprávních celků v pracovníprávních vztazích. *Právo a zaměstnání*. 2003, roč. 9, č. 4, s. 3.

¹⁸⁰ KOROTVIČKOVÁ, Marie; KUBÍNKOVÁ, Marcela; ONISKO, Jakub; SAMEK, Vít. *Zákon o úřednících samosprávních celků a o změně některých zákonů s účinností od 1. 1. 2003*. Praha: Soudy, 2002, 10.

¹⁸¹ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 22. 8. 2013], s. 132.

¹⁸² Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o státních úřednících. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 22. 8. 2013], s. 49.

veřejnoprávní prvek v úpravě pracovních poměrů soudců a státních zástupců lze považovat za problematiku kárného řízení. Jinak ovšem tyto pracovněprávní vztahy, stejně jako vztahy, v nichž pracují úředníci, spadají s ostatními pracovněprávními vztahy do práva soukromého.

1.5.11 Shrnutí provedených úvah

V této části práce jsme se pokusili obhájit závěr, podle něž pracovní právo není disciplínou částečně veřejnoprávní a částečně soukromoprávní, ani hybridní nebo smíšenou, nýbrž jednoduše soukromoprávní. Za základní princip soukromého práva bude v souvislosti s jeho rekonstrukcí považována autonomie vůle. K určitému jejímu omezení dochází ve všech soukromoprávních vztazích. Skutečnost, že tato omezení dosáhla v úpravě pracovněprávních vztahů značně zbytnělé podoby, neznamená, že by pracovní právo nebylo na autonomii vůle vystavěno. Dochází pouze k tomu, že jednotlivá omezení autonomie vůle působí synergicky, předznamenávají zvláštnost pracovního práva vůči obecnému právu soukromému a mohou působit dojmem, jako by soukromým právem vůbec nebylo.

Značně rozšířený přístup relativizující soukromoprávní podstatu pracovního práva považujeme nejen za nesprávný, nýbrž i potencionálně nebezpečný, a to především z hlediska zajištění a ochrany autonomního postavení zaměstnance. Reálné ohrožení zachování soukromoprávního charakteru pracovního práva totiž nepředstavují kogentní normy limitující autonomii vůle, ledaže veřejný zájem ospravedlňující takový zásah není dostatečně silný, případně chybí vůbec. Oprávněná vědecká diskuse na téma existence či síly veřejných zájmů a související oprávněnosti snížení prostoru smluvních stran pracovněprávního vztahu uspořádat si svá práva a povinnosti po svém se v našich podmínkách v posledních letech intenzivně rozvinula a i v této práci se k ní pokusíme na jiném místě přispět.

Riziko narušení autonomie vůle v pracovněprávních vztazích a tedy i skutečné eroze soukromoprávních základů pracovního práva spočívá v institucích, které kvůli chybnému pojetí dispoziční pravomoci zaměstnavatele umožňují jedné straně závazkového vztahu jednostranně zakládat a měnit práva a povinnosti druhé strany bez ohledu na její vůli. A tady se právě vyjevuje nebezpečí přístupového hlediska založeného na částečně veřejnoprávní povaze pracovního práva. Vytváří totiž

falešné alibi k tomu, abychom nad zjevným narušováním suverenity osoby v závazkovém vztahu krčili rameny s tím, že jde o projev specifické regulace pracovněprávních vztahů založené na prolnutí soukromoprávní a veřejnoprávní metody.

Proto musíme trvat na tom, že pracovní právo je právem soukromým, v němž prolamování autonomie jedné strany v důsledku jednostranného rozhodování strany druhé nesmí být připuštěno. Pokud k něčemu takovému právní úprava vytváří prostor, musí být odmítnuta jako chybná a změněna.

1.6 Zvláštnost pracovního práva vůči obecnému soukromému právu

V ještě docela nedávné době, kdy se vážně uvažovalo o tom, že by úprava veškeré pracovněprávní materie, resp. její tzv. soukromoprávní části, mohla být zcela přesunuta do civilního kodexu, zaznívala proti těmto záměrům z řad pracovněprávní odborné veřejnosti obrana založená na tvrzení o nutnosti samostatnosti úpravy pracovního práva¹⁸³ a zachování zákoníku práce jako vůči občanskému zákoníku nezávislého předpisu¹⁸⁴. Jednalo se o jeden ze způsobů vypořádání se s tehdy nově nastolenou otázkou vztahu pracovního práva k právu občanskému.

V prvé řadě považujeme za nezbytné poznamenat, že není možné pokládat rovnítko mezi vzájemné vztahy právních předpisů a vztahy mezi právními odvětvími¹⁸⁵. Existence právního odvětví není vázána na existenci zákona a současně existence zákona nemůže automaticky zavdat příčinu k tomu, aby mohla být řeč o právním odvětví.

Pokud jde o kritérium samostatnosti, nedává smysl o něm uvažovat v souvislosti s právními předpisy, neboť pojmově samostatný je každý předpis¹⁸⁶ a nic na tom nemění ani to, jestliže se pro vztahy jím upravované kupříkladu subsidiárně použije

¹⁸³ GREGOROVÁ, 1998, op. cit., s. 319.

¹⁸⁴ Shrnutí argumentace zastánců samostatnosti pracovního práva viz in ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 67 a 72-73.

¹⁸⁵ Viz odlišné stanovisko soudce Vojena Güttlera k nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

¹⁸⁶ Srov. ELIÁŠ, 2003, op. cit., s. 435.

pravidel obsažených v jiném předpisu. Ve vztahu k právnímu odvětví, konkrétně i pracovnímu právu, máme za to, že samotné jeho zkoumání a posuzování z hlediska kritéria samostatnosti lze v současné době považovat za překonané a zbytečné.

Chápání určité disciplíny jako samostatně stojící má své odůvodnění z hlediska pedagogického a snad také institucionálního a kompetenčního. Vzhledem k bezprostředním vazbám v rámci právního řádu zůstává ovšem každá případná samostatnost vyjádřená případně i existencí zvlášť zaměřených zákonů a dalších právních předpisů vždy jen relativní kategorií poznávání a uspořádání obsahu jednotlivých předpisů do snadněji uchopitelných celků, ovlivněná navíc proměnnými přístupovými a názorovými hledisky.

Samostatnost jako taková tedy ani v případě pracovního práva není dogmatem, jež by muselo být za každou cenu střeženo. Především úhlem pohledu právně aplikační praxe se spíše než scholastické škatulkování právního řádu do jednotlivých odvětví jako mnohem významnější jeví uchopení nepochybně existujících zvláštností určité výšece společenských právních vztahů a dosažení takové podoby a úrovně právní úpravy, která bude na zjištěná specifika správným a přiměřeným způsobem odpovídat.

Namísto samostatností pracovního práva se proto budeme zabývat důvody a příčinami odlišností pracovněprávních od jiných soukromoprávních vztahů a v přímé návaznosti pak nebudeme tuto úpravu posuzovat primárně z hlediska samostatnosti, nýbrž na základě skutečně důležité kategorie, za niž považujeme funkčnost.

Právě skutečnost, že funkční úprava pracovněprávních vztahů musí oproti úpravě jiných soukromoprávních závazků vykazovat řadu odchylek, a potom množství a záběr těchto zvláštností, vede k relativně ustálenému poznání o svébytnosti souhrnu těchto pravidel v podobě pracovního práva. Závěr, podle něhož patří pracovní právo mezi speciální soukromoprávní disciplíny, nechceme nijak zpochybňovat, nicméně považujeme za nutné zdůraznit, že samostatnost a svébytnost pracovního práva nemá být považována za zvláštní hodnotu, jež by trvala sama o sobě, nýbrž spíše za prostředek a metodou fungující regulace pracovněprávních vztahů. Nejedná se o kategorii podmiňující, nýbrž podmíněnou zvláštností pracovněprávních vztahů.

Otázku, zda má být pracovněprávní materie regulována prostřednictvím vlastního kodexu provázaného na základě principu subsidiarity s občanským zákoníkem, nebo zda má být přímo zahrnuta v civilním kodexu, považujeme z tohoto hlediska za spíše podružnou. Jde zřejmě o úvahy poněkud zbytečné s ohledem na skutečnost, že dilema týkající se existence zákoníku práce bylo vyřešeno a uzavřeno na základě široké shody a nelze proto předpokládat, že by se v následujících několika letech stalo aktuálním.

Důvody, které vedly k rozhodnutí o existenci zákoníku práce jako kodexu úpravy pracovněprávních vztahů, byly rázu zejména tradičního, sociálně psychologického, politického a praktického¹⁸⁷. Jde o důvody bezpochyby relevantní a rozhodnutí na jejich základě účinně považujeme za rozumné. Pohlčení úpravy pracovněprávních vztahů občanským zákoníkem by už jen v důsledku pouhé nutnosti listovat v dlouhém civilním kodexu snížilo každodenní přístupnost a dostupnost těchto pravidel. Navíc lze konstatovat, že by snad v některých oblastech poněkud kazuistická a převážně kogentní úprava pracovněprávních vztahů občanskému zákoníku zrovna „neslušela“.

Navzdory tomu všemu považujeme za nutné uvést, že by samostatnost předmětu pracovního práva případným vřazením úpravy pracovněprávních vztahů přímo do občanského zákoníku nijak neutrpěla. Zda by se takové rozhodnutí negativně podepsalo na funkčnosti regulace vztahů vznikajících při výkonu a v souvislosti s výkonem závislé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele, by záleželo na konkrétní podobě úpravy. To ostatně stejně platí jak pro stav, kdy zákoník práce existuje v pozici zvláštního předpisu vůči předpisu obecnému, kterým je občanský zákoník, tak i pro hypotetickou existenci pracovněprávního kodexu nijak neprovázaného s občanským zákoníkem. Nelze podléhat iluzi, že samotný fakt úpravy pracovněprávních vztahů vlastním kodexem představuje záruku kvalitní a funkční úpravy zohledňující zvláštnosti pracovněprávních vztahů.

¹⁸⁷ Viz k tomu ELIÁŠ, Karel. K některým základním otázkám rekodifikace českého soukromého práva. *Právník*. 1997, roč. 136, č. 2, s. 116.

1.6.1 Určující znaky zvláštnosti úpravy pracovněprávních vztahů

Podle současného stavu poznání je pracovní právo zvláštní soukromoprávní disciplínou¹⁸⁸. Navzdory úzké vazbě k občanskému právu jako obecnému právu soukromému jej s ním ale nelze ztotožňovat.

Za podmínku pro další zkoumání postavení pracovního práva v rámci systému soukromého práva považujeme rozkrytí příčin jeho zvláštností. Přitom budeme postupovat tak, že nejdříve vymezíme zvláštnosti týkající se podoby a povahy úpravy pracovněprávních vztahů. Poté se zaměříme na vnitřní příčiny tohoto specifického způsobu regulování vztahů vznikajících mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce a v souvislosti s ní, které pramení z povahy těchto vztahů, a podmínek, za nichž se odehrávají.

Jako první hledisko k objasnění zvláštnosti úpravy pracovněprávních vztahů se nabízí samotný jejich předmět. Jsou jím vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi osobou, která disponuje pracovní silou, a osobou, pro niž je práce vykonávána (základní pracovněprávní vztahy), vztahy od těchto základních pracovněprávních vztahů odvozené a vztahy vznikající v souvislosti s uskutečňováním práva sdružovat se za účelem kolektivní ochrany hospodářských a sociálních zájmů¹⁸⁹. Definitivní určení zvláštnosti pracovního práva založené jenom na existenci zvláštního a relativně ohraničeného předmětu úpravy pracovněprávních vztahů považujeme ale za nejisté a nedostatečné. Ucelenost předmětu je totiž kritériem vnějším, v určitém smyslu jen kvantitativním a potud povýtce proměnným. Jeho uplatnění závisí na ochotě připustit fragmentaci soukromého práva do jednotlivých odvětví v závislosti na množství navzájem spolu provázaných a souvisejících norem a institutů. Samotná existence uceleného předmětu musí být ještě provázána s kvalitativní stránkou odvíjející se především od specifických vlastností právních vztahů, které předurčují nutnost budování něčím charakteristické a zvláštní úpravy.

M. Bělina v souvislosti s úvahami o odlišení pracovněprávních vztahů od jiných soukromoprávních vztahů nabízí čtyři základní znaky. Považuje za ně skutečnost, že v pracovněprávním vztahu je vykonávána závislá práce v podmínkách nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, dále fakt, že pracovní právo spíše než vlastní pracovní smlouvu upravuje vztah na jejím základě vzniklý, zvláštní

¹⁸⁸ KNAPPOVÁ, ŠVESTKA, DVOŘÁK a kol., op. cit., s. 48.

¹⁸⁹ Srov. GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 12.

osobní vztah mezi smluvními stranami pracovního poměru a konečně možnost zaměstnavatele jednostranně rozhodovat o pracovních podmínkách a některých právech zaměstnanců. K tomu ještě doplňuje další specifické znaky, jimiž je nestejná vyjednávací síla smluvních stran způsobující omezení autonomie vůle, a prvek kolektivní ochrany práv zaměstnanců¹⁹⁰.

Jako základní problém tohoto přístupu k odhalení zvláštností pracovněprávních vztahů lze označit nesourodé smíšení specifických znaků pracovního práva jako disciplíny se zvláštnostmi právních vztahů, které jsou jím upravovány. Například nadřízenost a podřízenost, s níž souvisí uplatňování dispoziční pravomoci, patří mezi zvláštnosti pracovněprávních vztahů. Za specifikum pracovního práva jako odvětví lze pak označit, že se v reakci na uvedený zvláštní znak pracovněprávních vztahů dopouští limitace autonomie vůle a klade důraz na úpravu obsahu samotného závazkového vztahu spíše než jen na jeho vznik. Na základě provedení určitého rozřídění nabízených znaků představuje nicméně přístup nabízený M. Bělinou odpovídající východisko pro analýzu příčin zvláštností pracovního práva.

Mezi zvláštní rysy pracovního práva se řadí také existence jedné jeho systematické součásti, a sice kolektivního práva. Úprava kolektivních pracovněprávních vztahů založená na garanci sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů, předurčující důležitou roli zástupců zaměstnanců a hromadnou úpravu práv zaměstnanců prostřednictvím kolektivních smluv, které jsou uzavírány jako výsledek kolektivního vyjednávání, nemá skutečně v této podobě a při svém významu z hlediska celkového obrazu úpravy pracovněprávních vztahů v rámci soukromého práva obdoby. Významný důvod zvláštností pracovního práva jako odvětví spočívá tedy v tom, že se úprava pracovněprávních vztahů rozpadá na individuální a kolektivní pracovní právo, přičemž právě existence kolektivního práva se všemi svými zvláštnostmi se v rámci soukromého práva jeví jako prvek ojedinělý a unikátní.

O jednom z konkrétních zvláštních rysů kolektivní úpravy práv a povinností smluvních stran pracovněprávních vztahů, který spočívá v možných zásazích do individuální vůle zaměstnanců, bylo již pojednáno v kapitole 1. 5. 8. Na tomto místě může být doplněna ještě další zvláštnost spočívající v rysech zastupování zaměstnanců odborovou organizací, tedy jednání odborové organizace jménem

¹⁹⁰ BĚLINA a kol., op. cit., s. 10-11.

zaměstnanců. Názor, podle kterého má být na zastoupení zaměstnanců odborovou organizací, pohlíženo jako na zastoupení ve svém obecném soukromoprávním smyslu¹⁹¹, považujeme za nepřesný. Jednání odborové organizace jménem zaměstnanců se od občanskoprávního smluvního zastoupení v mnohém liší.

Podstatná odlišnost spočívá v tom, že zdrojem jednotlivých oprávnění odborové organizace není přímé zmocnění k určitému právnímu jednání ze strany osob, které odborovou organizací založily nebo do ní poté vstoupily. Odborovou organizaci totiž k zastupování zaměstnanců povolává přímo zákon, který jí také zakládá jednotlivá oprávnění, jež může za účelem obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců uplatňovat. Za zdůraznění stojí, že odborová organizace disponuje v pracovněprávních vztazích oprávněními, která jsou zákonem přiznána právě jen jí a samotní zaměstnanci jimi nadáni nejsou. Jde v prvé řadě o právo kolektivně vyjednávat a být smluvní stranou kolektivní smlouvy, již může podle § 22 zákoníku práce za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace. Kromě toho lze zmínit i právo odborových organizací vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 322 zákoníku práce, právo spolupřihodovat o vydání nebo změně pracovního řádu podle § 306 odst. 4 zákoníku práce nebo právo účasti v procesu vzniku právních předpisů založené v § 320 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

Již z těchto důvodů nelze působení odborové organizace poměřovat s postavením zmocněnce ve smyslu občanskoprávního zastoupení. Při jeho uplatnění totiž nemůže dojít k tomu, že by zmocněnci v samotném důsledku vzniku zastoupení vznikla kvalitativně zcela nová práva, jež zmocnitel sám uplatňovat nemůže, tak jako k tomu dochází v případě ustavení odborové organizace a splnění podmínek jejího působení u zaměstnavatele. V souvislosti s působením odborové organizace musí být v této souvislosti ještě zdůrazněna skutečnost, že tento zástupce zaměstnanců jedná ze zákona i za ty zaměstnance, kteří se v odborové organizaci nesdružili a nečinili tak vůbec žádný projev vůle, jímž by odborovou organizaci pověřili svým zastupováním. Jednání odborové organizace jménem zaměstnanců představuje proto zcela svébytný právní institut, který z mnoha důvodů nesnese

¹⁹¹ Srov. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 21.

připodobnění k obecnému soukromoprávnímu zastoupení. Příležitým pojmem, který vystihuje podstatu zastupování zaměstnanců odborovou organizací, je sociální reprezentace¹⁹².

Netvrdíme, že naznačený model jednání odborové organizace za zaměstnance uplatňující se v našich podmínkách v současné době musí být považován za jediný možný a správný. Úvahy nad právním rámcem zastupování zaměstnanců poznamenaným téměř výhradní pozicí odborových organizací by přesáhly základní rámec této práce, a proto zůstáváme u prostého konstatování aktuálního stavu.

Další významnou odlišnost pracovního práva vycházející z podstaty a vlastností kolektivního práva představuje autonomní tvorba práva prostřednictvím kolektivních smluv. Soukromému právu vybudovanému na základě principu autonomie neboli svézákonnosti osob, je bytostně vlastní možnost smluvních stran vytvářet si svou autonomní, od obsahu dispozitivních norem odlišnou úpravu práv a povinností a především jejím prostřednictvím spravovat své poměry. Z tohoto pohledu se úprava práv a povinností smluvních stran pracovního právního vztahu (zejména práv zaměstnanců a povinností zaměstnavatele) v normativních částech kolektivních smluv nejeví jako až tak exkluzivní.

Možnost svébytné úpravy pracovních vztahů prostřednictvím kolektivních smluv přeci jen ale vykazuje určité pozoruhodné rysy vycházející jednak z výše popsaných souvislostí kolektivního vyjednávání a jednak z důležitosti a významu kolektivního vyjednávání, které by hypoteticky mohlo téměř úplně nahradit působení státu jako zákonodárce v pracovní oblasti. Pracovní právo by tak mohlo a podle některých názorů i mělo¹⁹³ být oproti jiným právním odvětvím specifické tím, že by jeho normy byly primárně vytvářeny jako lokální a autonomní pravidla vzniklá bez zásahu státu¹⁹⁴, a to i v těch oblastech regulace pracovních vztahů, v nichž se prosazují důležité veřejné zájmy.

V našich podmínkách ale výsledky kolektivního vyjednávání ambici stát se hlavním zdrojem úpravy pracovních vztahů a vystupovat jako hlavní důvod zvláštnosti pracovního práva jako právního odvětví nenaplnují. Základní příčina

¹⁹² Srov. GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektu kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1993, s. 19-22.

¹⁹³ KNAPP, Viktor a kol. *Tvorba práva a její současné problémy*. Praha: Linde, 1998, s. 450.

¹⁹⁴ KOSTEČKA, 1995, op. cit., s. 15-16.

tohoto stavu by neměla být hledána v počínání zákonodárce a podobě právní úpravy. Ta nabízí základní právní rámec pro kolektivní vyjednávání umožňující buď navyšovat práva zaměstnanců nad minimální úroveň garantovanou právními předpisy, jakož i v duchu zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ sjednávat nová, zákonem neupravená práva zaměstnanců. Navíc právní úprava individuálních pracovněprávních vztahů obsahuje řadu institutů, které mají umožnit zaměstnavatelům lépe organizovat pracovní proces, případně se přizpůsobovat hospodářským výkyvům nebo jiným potencionálně ohrožujícím jevům, a jejichž užití je vázáno na ujednání v kolektivní smlouvě, nebo dohodu s odborovou organizací. Kromě podnikových kolektivních smluv mohou být uzavírány i kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž závaznost může být při splnění podmínek stanovených v § 7 zákona o kolektivním vyjednávání rozšířena i na další zaměstnavatele.

Důvod, pro který v našich podmínkách nepatří kolektivním smlouvám úloha hlavního zdroje úpravy pracovněprávních vztahů, tak spočívá na straně účastníků sociálního dialogu. Vzhledem k nízké a stále klesající odborové organizovanosti se kolektivní smlouvy vztahují jen na poměrně malou část zaměstnanců. Přesná čísla nejsou k dispozici, ale je odhadováno, že kolektivními smlouvami vyššího stupně je pokryta nejvýše čtvrtina zaměstnanců¹⁹⁵ a alespoň nějaká kolektivní smlouva nedopadá na více než 40 % zaměstnanců¹⁹⁶. Slabá odborová organizovanost také ve většině případů předurčuje relativně nízkou vyjednávací sílu odborových organizací, které tak samy hledají jádro garance právního postavení zaměstnanců nikoli v kolektivních smlouvách, nýbrž v zákoně.

Zajímavý příklad uplatnění sociálního dialogu jako nástroje přímého a autonomního vytváření právní úpravy pracovněprávních vztahů poskytuje mechanismus zakotvený v článku 155 Smlouvy o fungování Evropské unie. Evropští sociální partneři mohou na jeho základě uzavírat závazné dohody, zpracovávat jejich prostřednictvím materií vzešlou z návrhu Evropské komise a upravovat tak na úrovni práva Evropské unie určitou záležitost v rámci sociální politiky. Pokud se evropští sociální partneři k takovému kroku rozhodnou a podaří se jim dosáhnout dohody, Evropská komise ani jiný orgán jejich dohodu nijak nepřezkoumává ani neschvaluje

¹⁹⁵ LETKOVÁ, Renata a kol. *Sociální dialog v České republice: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008, s. 32.

¹⁹⁶ HEJDUKOVÁ, Jitka. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní Právo 2007*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 65.

a respektuje její obsah jako závazný¹⁹⁷. Za posledních několik let bylo takových dohod evropských sociálních partnerů uzavřeno několik¹⁹⁸ a představují součást práva Evropské unie.

I kdybychom navzdory fakticky slabému vlivu kolektivních pracovněprávních vztahů v našich podmínkách připustili, že samotná existence kolektivního pracovního práva představuje významný důvod zvláštního postavení pracovního práva vůči zbytku práva soukromého, nemůže se jednat o důvod zvláštnosti jediný. Také individuální pracovní právo jako takové vykazuje vůči obecnému soukromému právu specifika podmiňující závěr o pracovním právu jako speciální soukromoprávní disciplíně.

Na základě utřídění výše citovaných důvodů zvláštnosti pracovního práva nabízených M. Bělinou a východiska, podle něž nelze zvláštnost právního odvětví odvozovat jen z relativně uceleného předmětu působnosti souhrnu norem a institutů, považujeme za nejvýznamnější argument pro odlišnost úpravy pracovněprávních vztahů od občanského práva specifický způsob regulace založený na nutnosti ve veřejném zájmu omezovat autonomii smluvních stran pracovněprávního vztahu značným množstvím kogentních norem¹⁹⁹.

Jedná se o skutečnou kvalitativní zvláštnost pracovněprávních norem, která odráží povahu pracovněprávních vztahů. Aby pracovní právo při jejich úpravě naplňovalo své funkce, musí svůj předmět regulovat právě tímto zvláštním způsobem odlišným od přístupu obecného soukromého práva. Četnost kogentních norem a prosazování veřejných zájmů nemůže být důvodem pro relativizaci soukromoprávní povahy pracovního práva, jak bylo vysvětleno v kapitole 1. 5. 6. Proto zdůrazňujeme, že v souvislosti s kogentními normami, jež regulují vztahy vznikající

¹⁹⁷ Blíže viz BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2006, s. 88-93.

¹⁹⁸ ECKHARD, Voss et al. European Social Dialogue: Achievements and Challenges Ahead: Results of the stock-taking survey amongst national social partners in the EU Member States and candidate countries. *European Trade Union Confederation* [online]. ETUC-CES, © 2007 [cit. 22. 9. 2013], s. 9.

¹⁹⁹ Obdobně viz BĚLINA a kol., op. cit., s. 7-8.

při výkonu závislé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele, není na místě hovořit o veřejnoprávních zásazích²⁰⁰, nýbrž o projevech veřejného zájmu, nebo zásazích ve veřejném zájmu²⁰¹.

Se zásahy ve veřejném zájmu se samozřejmě setkáme i v jiných soukromoprávních odvětvích. Zřejmě nikde ale není jejich intenzita tak vysoká jako v pracovním právu. Obecné soukromé právo při své snaze upozadit co možná nejvíce regulaci vztahů vznikajících mezi osobami kogentními normami a upřednostňovat autonomii vůle, neodpovídá povaze pracovněprávních vztahů. Regulativní přístup založený na uvedených východiscích by proto nebyl z hlediska úpravy těchto vztahů funkční. Právě v souvislosti s důvody nefunkčnosti obecného soukromého práva se vyjevuje příčina zvláštnosti úpravy pracovněprávních vztahů.

K tomu aby normy pracovního práva mohly představovat funkční souhrn pravidel reagujících na potřebu upravovat pracovněprávní vztahy, je nezbytná značná míra limitace autonomie vůle, přímá regulace obsahu pracovněprávního vztahu a další charakteristické rysy, které ve svém souhrnu předznamenávají zvláštní pozici úpravy pracovněprávních vztahů v rámci soukromého práva.

1.6.2 Veřejné zájmy prosazující se při úpravě pracovněprávních vztahů

Výše provedené úvahy zabývající se hledáním důvodů, pro které můžeme určit a definovat zvláštní postavení pracovního práva vůči obecnému soukromému právu, jsme uzavřeli s tím, že za hlavní z příčin připadajících do úvahy považujeme míru zásahů ve veřejném zájmu. Ač snad sama existence těchto veřejných zájmů může být nepochybná, jako diskusní záležitost se ukazuje jejich konkrétní vymezení. Vodítkem zde může být především samotná právní úprava, v níž jsou projevy veřejných zájmů rozpoznatelné. V této části práce nebudeme zkoumat oprávněnost a důvodnost veřejných zásahů, ale soustředíme se právě na určení, jaké veřejné zájmy stávající podoba regulace vztahů vznikajících při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní odráží.

V zákoníku práce přisuzujeme vysokou vypovídací schopnost ohledně toho, jaké veřejné zájmy zákonodárce při úpravě pracovněprávních vztahů sledoval,

²⁰⁰ Právě „veřejnoprávní“ zásahy jsou uváděny jako důvod specifičnosti pracovního práva v KNAPP, KNAPPOVÁ, KOPÁČ, ŠVESTKA, op. cit., s. 92.

²⁰¹ V této práci budeme dále užívat i zkrácené slovní vazby „veřejný zásah“, již je třeba chápat v uvedeném duchu.

ustanovení § 1a, které obsahuje demonstrativní výčet základních zásad. K posílení uvedeného významu základních zásad došlo v souvislosti s uskutečněním záměru označit alespoň některé z nich za součást kategorie veřejného pořádku (viz blíže v kapitole 2.4) prostřednictvím doprovodné novely zákoníku práce, která vstoupila v účinnost 1. ledna 2014. Důvodová zpráva k ní se obecně dovolává toho, že úprava pracovněprávních vztahů sleduje *veřejné zájmy na fungování ekonomiky, životním standardu obyvatel i sociální rovnováže ve společnosti*²⁰².

Za účelem bližší konkretizace těchto široce vymezených hodnot můžeme vyjít z nejobecněji pojatého cíle působení ochranných pracovněprávních norem, jímž je zajistit zaměstnancům určitou úroveň sociální ochrany²⁰³. Potvrzení veřejného zájmu na garanci sociálních standardů zaměstnanců představovalo z historického pohledu důležitý milník z hlediska samotného ustavení moderního pracovního práva.

Už v období před první světovou válkou se objevovaly návrhy směřující k závazné formulaci pravidel stanovujících minimální úroveň ochrany práv zaměstnanců prostřednictvím mezinárodní organizace spolu s úvahami o založení mezinárodní organizace speciálně zaměřené na tuto oblast²⁰⁴. Teprve období bezprostředně následující po událostech světové války ovlivněné snahou zajistit budoucí mírový vývoj ovšem vyústilo v definitivní poznání a nalezení shody zúčastněných států na tom, že mezi nezbytné a neopominutelné podmínky úspěšného předcházení ničivých válečných konfliktů patří i dosažení a udržení sociálního smíru. Přímo Versailleská smlouva, která i v současné době zůstává součástí právního řádu České republiky²⁰⁵, tak ve své Části XIII obsáhla vytyčení některých základních oblastí světa práce, v nichž musí být prosazován veřejný zájem na určité podobě právní

²⁰² Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 9. 2013], (dále jen „důvodová zpráva k doprovodné novele zákoníku práce“), s. 309.

²⁰³ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 24.

²⁰⁴ Viz k tomu SERVAIS, Jean-Michel. *International Labour Law*. The Hague: Kluwer Law International, 2005, 21-24.

²⁰⁵ Mírová smlouva mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsané ve Versailles dne 28. června 1919, č. 217/1921 Sb. Dále jen „Versailleská smlouva“.

úpravy, závazek přijímat a dodržovat minimální standardy sociální ochrany pracujících prostřednictvím Mezinárodní organizace práce, jakož i základní obrysy konkrétní podoby těchto standardů²⁰⁶.

Mezi ideovými východisky činnosti Mezinárodní organizace práce, které byly položeny již Versailleskou smlouvou a později převzaty tzv. Filadelfskou deklarací, která v souvislosti s tehdy končící 2. světovou válkou doplnila a zopakovala některé hlavní cíle činnosti Mezinárodní organizace práce a stala se součástí její Ústavy, zaujímá přední místo poznání, podle něž lidská práce nesmí být považována jen za předmět obchodu²⁰⁷. Přístupu k úpravě pracovněprávních vztahů na základě potvrzení veřejného zájmu na zajištění určité nezadatelné úrovně práv osob vykonávajících práci v podřízeném postavení odpovídá poznání, že *s člověkem nikdy nesmí být svévolně zacházeno pouze jako s prostředkem sloužícím zájmům jiných*²⁰⁸, jakož i že *zaměstnanec není tažná síla, která se použije a odbodí*²⁰⁹.

Pokud jde o činnost Mezinárodní organizace práce, lze doplnit, že nadále vychází z přetrvávajícího veřejného zájmu na zajištění určité úrovně sociální ochrany pracujících, a to v podobě formulace požadavku důstojné práce (*decent work*) i za podmínek globalizované ekonomiky. Svůj postoj k nelehkému úkolu, který představuje snaha o skloubení možnosti trvalého hospodářského rozvoje v rámci globální ekonomiky a zajištění slušných a důstojných pracovních podmínek, shrnula MOP v deklaraci schválené 98. zasedáním Generální konference práce v roce 2008²¹⁰.

Nejvýznamnější konkrétní projev obecného zájmu na garanci sociálních práv zaměstnanců představuje ochrana jejich životů a zdraví. Pracovní právo usiluje o prosazování tohoto ochranného působení prostřednictvím úpravy bezpečných, zdravích neohrožujících a hygienických pracovních podmínek. Ani v hospodářsky rozvinuté části světa nelze v dnešní době pochybovat o přetrvávající nutnosti prosazovat tento veřejný zájem prostřednictvím zvláštních pracovněprávních norem. Podle odhadů Mezinárodní organizace práce dojde ve světě ročně k 358 000 smrtelným

²⁰⁶ Viz např. čl. 427 Versailleské smlouvy, který smluvní strany zavazuje ke snaze dosáhnout nejvýše osmačtyřicetihodinového pracovního týdne, čtyřicetihodinového týdenního odpočinku apod.

²⁰⁷ Tamtéž.

²⁰⁸ Nález ÚS ČR, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.

²⁰⁹ Citováno podle ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 33.

²¹⁰ *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Geneva: International Labour Office, 2008, 22 s.

pracovním úrazům a další bezmála dva miliony lidí zemřou v přímém důsledku nemoci z povolání²¹¹. V České republice přišlo v roce 2012 o život v důsledku smrtelných pracovních úrazů 113 zaměstnanců²¹². Moderní doba s sebou navíc z hlediska zajištění zdraví neohrožující pracovních podmínek přináší nové výzvy, mezi něž patří například důsledky stresu spojeného s výkonem práce. Nemoci, které vznikají v důsledku pracovního stresu, představují v současnosti ve vyspělém světě nejrychleji rostoucí skupinu nemocí z povolání²¹³.

Kromě práva na život a zdraví odráží pracovní právo i další neméně chráněná lidská práva, tedy práva hospodářská a sociální, jejichž zařazování do kategorie práv třetí generace samozřejmě nevypovídá o jejich nižší závažnosti nebo potřeby dodržování²¹⁴. Prosazování dalších hospodářských a sociálních práv se zakládá na ochraně důstojnosti zaměstnance, která spolu s životem a zdravím představuje *nedotknutelné hodnoty vyššího pořádku*²¹⁵. V současném prostředí, v němž se odehrávají pracovněprávní vztahy, lze narazit na řadu jevů, které představují skutečné či potenciální ohrožení důstojnosti zaměstnance. Může jít o projevy diskriminace, projevy nepřátelského jednání na pracovišti, uplatňování kontrolních mechanismů zasahujících do soukromí zaměstnanců, nedůvodné shromažďování nebo jiné zpracovávání osobních údajů apod.

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, které jsou výslovně uvedeny v § 1a zákoníku práce, patří i spravedlivé odměňování zaměstnanců. Zákonodárce tím vyjádřil další konkrétní výraz veřejného zájmu na zajištění sociální ochrany osob pracujících v podřízeném postavení, který zahrnuje zájem na zachování určitého životního standardu zaměstnanců, pro něž často představuje příjem z pracovněprávního vztahu buď jediný, anebo rozhodující zdroj prostředků nutných k uspokojování základních životních potřeb svých, nebo členů své rodiny. Kupříkladu

²¹¹ Plan of Action (2010 – 2016). *International Labour Organization*. [online], © 2010. [cit. 16. 5. 2013], s. 5

²¹² MRKVIČKA, Petr. Pracovní úrazovost v ČR v roce 2012. *BOZPINFO.CZ* [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., publikováno 8. 8. 2013 [cit. 10. 9. 2013].

²¹³ URBAN, Jan. *Byznys je o lidech*. Praha: ASPI, 2006, s. 247.

²¹⁴ K tomu viz TKÁČ, Vojtech. Liberalizácia a subsidiarita v pracovnom práve. In: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Liberalizácia pracovného práva. Možnosti a obmedzenia*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2007, s. 60.

²¹⁵ BARANCOVÁ, Helena. Flexikurita a pracovné právo pre 21. Storočie. In: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Pracovné právo 21. Storočia*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2009, s. 23.

instituty minimální a zaručené mzdy, jakož i nejnižší přípustná výše kompenzace přesčasů nebo práce v různých nesociálních dobách, představují zřetelné projevy veřejných zájmů v pracovněprávních vztazích.

Podobu právní úpravy odměňování závislé práce nadto ještě znatelně ovlivňují okolnosti docela odlišné povahy. Výše mezd a jejich celkový objem představují důležité ekonomické kategorie, přímo ovlivňující koupěschopnost, inflaci, hospodářský vývoj, stav veřejných rozpočtů atd.²¹⁶ Tato skutečnost vede k tomu, že mnohé instituty v rámci pravidel odměňování podléhají dalším veřejným zájmům, které směřují k dosažení určitého žádoucího stavu shora jmenovaných proměnných. Typicky mezi ně patří minimální mzda, jejíž změny mnohé státy v posledních letech často využívaly jako nástroje k vyrovnání se s hospodářskou recesí. Za pozornost stojí, že i když zákonodárci vycházeli z přesvědčení, že snížení, případně nezvyšování minimální mzdy pomůže nastartovat hospodářský růst, spíše se ukázalo, že důsledky těchto opatření, jako nízký objem mezd a vznik vysokých příjmových rozdílů, působily jako jedna z příčin prohlubování krize, jejíž řešení je nejnověji shledáváno ve stimulaci koupěschopnosti a nivelizaci extrémních mzdových rozdílů mimo jiné i za pomoci přiměřeného růstu minimální mzdy²¹⁷.

V souvislosti s minimální mzdou bývá ještě pozornost věnována jejímu vlivu na úroveň zaměstnanosti. I v této oblasti docházejí empirické výzkumy k pozoruhodným závěrům, podle nichž nemá zvýšení minimální mzdy žádné vážné negativní důsledky na míru zaměstnanosti²¹⁸, resp. může dokonce stimulovat vznik nových pracovních míst²¹⁹.

Ze současného stavu úpravy pracovněprávních vztahů celkem jasně vyplývá, že mezi prosazované veřejné zájmy související se sociální ochranou zaměstnanců patří i stabilita, resp. zachování zaměstnání. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr výpovědí jen na základě některého ze stanovených

²¹⁶ V této souvislosti literatura hovoří o regulační funkci mzdy. Srov. GALVAS a kol., 2012., op. cit., s. 434.

²¹⁷ Viz k tomu SCHULTEN, Thorsten. European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe. *International Journal of Labour Research*. 2012, vol. 4, issue 1, s. 88.

²¹⁸ GEORGIADIS, Andreas. Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* [online]. University of Oxford, publikováno 5. 7. 2012 [cit. 26. 6. 2013]. DOI: 10.1111/j.1468-0084.2012.00713.x.

²¹⁹ VALLETTA, Rob. The minimum wage [online]. San Francisco: FRBSF Economic Letter, 1996, vol. 96, is. 29 [cit. 26. 6. 2013].

důvodů a při dodržení dvouměsíční výpovědní doby. Pokud se uplatní některá z ochranných dob, nemůže zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí vůbec.

Mezi veřejné zájmy prosazující se v úpravě pracovněprávních vztahů lze zahrnout také sladění rodinného a profesního života. Projevuje se třeba prostřednictvím některých ochranných dob, v nichž zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením, nebo povinností zaměstnavatele přihlížet při rozvrhování pracovní doby k potřebám zaměstnanců s dětmi. Významným projevem uvedeného zájmu je úprava obsažená v § 241 odst. 2 zákoníku práce, podle níž musí zaměstnavatel vyhovět zaměstnanci, který pečuje o dítě a žádá o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, ledaže by mu v tom bránily vážné provozní důvody.

Za veřejný zájem prosazující se v podobě úpravy pracovněprávních vztahů musí být uznáno i optimální fungování zaměstnavatelů podmíněné dostatečnými možnostmi efektivně a smysluplně řídit své zaměstnance, reagovat na měnící se ekonomické i společenské podmínky a naplňovat cíle své činnosti. Hospodářský i sociální rozměr a význam činnosti zaměstnavatelů neumožňuje chápat zajištění jejich harmonického fungování jen v řádu čistě privátních a individuálních zájmů jednotlivých zaměstnavatelských subjektů.

V souvislosti s úvahami o veřejných zájmech, které se prosazují v úpravě pracovněprávních vztahů a zavdávají tím důvod pro postavení pracovního práva jako zvláštního soukromoprávního odvětví, musíme ještě věnovat pozornost často se objevujícímu názoru, podle něhož se normy pracovního práva, reagující na zaměstnavatellovu pozici fakticky silnější smluvní strany, snaží o vyrovnání nerovnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem²²⁰. Jde o závěr zapadající do kontextu, v němž je smysl norem chránících v soukromoprávním vztahu slabší stranu shledáván ve vyrovnání reálné nerovnosti smluvních stran, a to tím, že se silnější straně ukládá větší počet povinností²²¹.

Uplatnění kategorie rovnosti v soukromém právu byla pozornost věnována v kapitole 1. 4. 2 a ve vztahu mezi smluvními stranami pracovněprávního vztahu pak ještě v kapitole 1. 5. 5. Zde bylo konstatováno, že pracovněprávní vztahy

²²⁰ KNAPP a kol., 1998, op. cit., s. 446.

²²¹ HURDÍK, LAVICKÝ, op. cit., s. 95.

probíhají v podmínkách organizační nadřazenosti zaměstnavatele, což představuje jeden z momentů, pro který má zaměstnavatel reálně (fakticky) silnější postavení. Kromě toho pramení vyšší vyjednávací síla zaměstnavatelů z jejich hospodářského i právního zázemí, jakož i z ekonomické závislosti většiny zaměstnanců na příjmu od jediného zaměstnavatele.

Pokud by normy pracovního práva měly směřovat k nastolení reálné rovnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, musely by cílit na odstranění uvedených příčin, pro které zaměstnavatel v pracovněprávním vztahu vystupuje jako persona potentior. O nic takového v pracovním právu nejde a pochopitelně ani jít nemůže. Působením některých pravidel v oblasti spoluúčasti zaměstnanců, resp. jejich zástupců na chodu podniku či organizace dochází sice k určitému oslabení zaměstnavatelova řídicího oprávnění. Nelze ovšem rozumně uvažovat o tom, že by organizační nadřazenost zaměstnavatelů měla být nahrazena jiným způsobem řízení práce, či že by měly být zahlazeny přirozené rozdíly mezi hospodářským a sociálním postavením zaměstnavatelů a zaměstnanců. Reálně nestejná vyjednávací síla smluvních stran pracovněprávního vztahu nemůže být vyrovnána a není proto možné normám pracovního práva takový cíl přisuzovat.

P. Hůrka v tomtéž kontextu uvádí, že úprava pracovněprávních vztahů směřuje k *vyvážení organizační nerovnosti nerovností právní*, kterou zakládá skutečnost, že zákon *ukládá zaměstnavateli povinnosti a zároveň garantuje práva přímo zaměstnanců*²²². Ani toto pojetí nepovažujeme za přesné, neboť není v moci norem pracovního práva skutečně vyvážit faktickou nerovnost jako takovou. Právní úprava vztahu vznikajícího mezi dvěma osobami, z nichž jedna má reálně slabší postavení, se může zaměřit toliko na vyváženost nastavení jejich vzájemných práv a povinností. Není vhodné v této souvislosti hovořit o vzniku právní nerovnosti, neboť ze samotné skutečnosti, že právní úprava jedné osobě nacházející se v určitém závazkovém vztahu ukládá povinnosti vůči druhé osobě, nepramení ještě jejich nerovnost.

Ukazuje se zde, jak obtížně se při snaze popsat vzájemný vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uplatňuje mnohovrstevnatá kategorie rovnosti. Pokud bychom měli chápat působení pracovněprávních norem v kontextu jednotlivých forem rovnosti, pak by cílem byla materiální rovnost²²³ z hlediska uspořádání poměrů

²²² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 21.

²²³ Viz blíže v kapitole 1. 4. 1.

zaměstnavatele a zaměstnance, ovšem nikoli rovnost jich samotných navzájem. Jakožto suverénní osoby vystupující v soukromoprávním vztahu si zaměstnavatel a zaměstnanec jsou ve své autonomii právně rovni. Reálná a faktická rovnost mezi nimi dána není a pracovnímu právu se nemůže nijak podařit ji nastolit, ani kdyby o něco takového usilovalo.

Normy pracovního práva zaměstnavatelům skutečně ukládají řadu povinností a zaměstnancům zajišťují mnohá práva. Není docela přesné tvrdit, že je zaměstnancům dáváno více práv než zaměstnavatelům. Často jde totiž o taková práva, jimiž mohou být nadáni jedině zaměstnanci. Přiznává-li jim zákon právo na dovolenou, těžko uvažovat tak, že tím zakládá právní nerovnost, protože zaměstnavatelům právo na dovolenou nedává. Stav, kdy má zaměstnanec v určité situaci o poznání výhodnější postavení nežli zaměstnavatel nacházející se v situaci obdobné, ovšem reálně způsobuje třeba úprava rozvázání pracovního poměru výpovědí. Zatímco zaměstnanec může výpověď rozvázat pracovní poměr z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel může tentýž úkon učinit jen na základě některého ze zákonem stanovených výpovědních důvodů. Jde o typickou ukázkou uplatnění materiální rovnosti, tedy rovnosti ve výsledku vzhledem k reálným dopadům opatření do sféry osoby v určitém sociálním postavení.

Cílem veřejných zásahů do úpravy individuálních pracovněprávních vztahů není tedy vyrovnání postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Zájem, který sleduje zákonodárce, spočívá v nastavení určité podoby práv a povinností, kterou lze považovat za rozumnou, spravedlivou a nenarušující žádný z důležitých veřejných zájmů. Právní úprava neusiluje o existenci vyrovnávající smlouvy, nýbrž korektních smluvních poměrů²²⁴. Zákon vychází z fakticity nestejně vyjednávací síly a reaguje na ni tím, že vstupuje mezi smluvní strany a nařizuje jim určitou podobu jejich vzájemného vztahu v přesvědčení, že takové uspořádání práv a povinností je vhodné nebo dokonce nutné, a v obavě, že by si sama slabší strana nedokázala sama takové podmínky sjednat, protože by na ně silnější strana ve snaze dosáhnout pro sebe co možná nejvýhodnějšího postavení dobrovolně nepřistoupila. Jinak a výstižně řečeno jde o *zabezpečení nezbytného souladu v pracovních vztazích, to znamená vytvoření funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti a rozdílných zájmů účastníků těchto vztahů*²²⁵.

²²⁴ BEJČEK, op. cit., s. 1024.

²²⁵ GALVAS, 2003, op. cit., s. 5.

O vyrovnání zde tak může být uvažováno snad jen ve smyslu vyrovnávání sociálního²²⁶, jelikož jinak zaměstnavatel i zaměstnanec nadále zůstávají v pozici fakticky nestejně silných osob.

V rámci úpravy pracovněprávních vztahů nicméně přeci jen lze narazit na působení zákona směrem k dílčímu oslabení zaměstnavatelových rozhodovacích pravomocí v zájmu posílení vlivu zaměstnanců na chod podniku. Jde konkrétně o pravidla spoluúčasti zaměstnanců v podobě informování, projednávání nebo spolurozhodování. Zejména v posledně jmenovaném případě lze opravdu uvažovat o vyrovnávání postavení zaměstnavatele a zaměstnanců, nebo spíše jejich zástupců. Účast zaměstnanců na řízení podniků spočívající v tom, že musí zaměstnavatel s jejich zástupci projednat určitá rozhodnutí, nebo smí dokonce určité opatření provést jen po dohodě s nimi, reprezentuje trend směřující k demokratizaci řízení podniků v důsledku té skutečnosti, že rozhodnutí nečiní sám ten, kdo na chod podniku přispívá svým kapitálem, nýbrž i ti, kteří přispívají svou prací²²⁷.

Na spoluúčast zaměstnanců v podnicích klade velký důraz Evropská unie, která v rámci své činnosti na poli sociální politiky vydala několik předpisů zabývajících se různými formami oprávnění zaměstnanců a jejich zástupců v oblasti řízení podniků, při jejich přeměnách apod. Participaci zaměstnanců jsou přitom přisuzovány mnohé funkce zahrnující dosahování vyšší informovanosti zaměstnanců, konkurenceschopnosti a adaptability podniků, ale také vyvažování jinak výlučného panství managementu²²⁸, jež se pro řízení podniků může ukázat jako rizikové, dosáhne-li stavu, který manažerská literatura označuje za *orgie strejcovské neomylnosti*²²⁹. Jde do určité míry o přirozený důsledek uplatňování řídicí pravomoci, neboť i tady platí, že *kdo může více než druhý, snadno usoudí, že proto také více ví*²³⁰. Z hlediska efektivity řízení nejde rozhodně o žádoucí stav, a proto rozumní zaměstnavatelé zpravidla vítají možnost získat cenné a podnětné informace o fungování jejich podniku ze strany zaměstnanců, případně jejich zástupců.

226 Viz WEINBERGER, op. cit., s. 21.

227 BÍLÝ, Jiří. *Moc a právo v evropské politické tradici*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 342.

228 Viz k tomu BERCUSSON, Brian. *European Labour Law*. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2009, s. 308-312.

229 ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 715.

230 BÍLÝ, op. cit., s. 34.

1.6.3 Příčiny a východiska veřejných zásahů do pracovněprávních vztahů

V předchozí části jsme načrtli základní přehled veřejných zájmů, které se promítají v úpravě pracovněprávních vztahů. V návaznosti na to považujeme za nezbytné zabývat se ještě příčinami, pro které musí právní úprava vyvíjet zvláštní úsilí za účelem jejich prosazení a které spadají v jedno s těmi rysy pracovněprávních vztahů, které by ony důležité veřejné zájmy mohly ohrozit nebo narušit.

Prosazování veřejných zájmů v míře o mnoho vyšší nežli v případě jiných soukromoprávních odvětví, včetně občanského práva jako obecného soukromého práva, jsme označili za určující znak zvláštnosti právní úpravy pracovněprávních vztahů. Odhalení příčin veřejných zásahů do pracovněprávních vztahů spočívajících v povaze těchto vztahů a podmínkách, za nichž probíhají, tak vede k poznání vnitřních kořenů zvláštnosti pracovního práva jako právního odvětví, které nemohou být shledávány jen v jevové podobě právní úpravy, nýbrž právě v povaze společenských vztahů, na které jejich regulace určitým způsobem odpovídá.

Charakteristické rysy pracovněprávních vztahů si vyžadují zvláštní přístup zákonodárce založený na omezování autonomie smluvních stran v zájmu ochrany veřejných zájmů. Důvody, pro které tyto vztahy nemohou být bez dalšího spravovány obecným soukromým právem a vyžadují si zvláštní úpravu významně se odlišující od občanského práva, vypovídají mnohé o míře a intenzitě těchto zvláštností. Předurčují pozici pracovního práva v rámci soukromého práva tím, že pokládají hranice možného působení občanskoprávních norem nebo vymezují způsob jejich uplatnění. Pokud by zákonodárce připustil v pracovněprávních vztazích takový způsob prosazení norem občanského práva, který by nectil speciální povahu těchto vztahů, mohlo by tím dojít k narušení nebo ohrožení některého z veřejných zájmů, které se pracovní právo snaží chránit.

Hledání příčin veřejných zásahů do pracovněprávních vztahů představuje nelehké multidisciplinární zadání. Vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci mohou být nahlíženy a zkoumány z mnoha úhlů pohledu. Pokusíme se nicméně upozornit alespoň na některé znaky a vlastnosti pracovněprávních vztahů, které by mohly znamenat riziko narušení důležitých veřejných zájmů a proto zavádají příčinu pro uplatnění veřejných zásahů.

Za poněkud naivní a až vulgarizujícím způsobem zjednodušující považujeme tvrzení, podle něž zákonodárcova ingerence do obsahu pracovněprávních vztahů vypovídá o tom, že jsou zaměstnanci ohroženým druhem vydaným napospas sobeckým, ziskuchtivým a zlým poháněčům do práce²³¹. Skutečné příčiny, pro které pracovní právo prostřednictvím veřejných zásahů koriguje škodlivé a nežádoucí následky zcela svobodné pracovní smlouvy²³², jsou mnohem hlubší a rozhodně ve všech případech nevycházejí z presumpce zlých úmyslů silnější smluvní strany. Navíc musí být zdůrazněno, že mezi hodnoty, v jejichž zájmu k veřejným zásahům dochází, patří i lidské zdraví a životy.

Za zvláštní rys pracovněprávních vztahů podmiňující svébytný přístup k jejich úpravě bývá někdy pokládán celospolečenský význam práce, a to jak z hlediska rozvoje samotné společnosti, tak pokud jde o místo člověka v ní. V tomto duchu je vyzdvihován zvláštní význam pracovního práva spočívající v tom, že je *právem lidského uplatnění* a odvětvím upravujícím vztahy *zřehodnocování lidské pracovní síly společnosti*²³³. Pro člověka samotného představuje práce důležitý činitel utvářející jeho sociální status²³⁴. Lidská práce samozřejmě může být vykonávána i v jiných vztazích než pracovněprávních, nicméně o významu právě pracovněprávních vztahů jako formy výkonu výdělečné činnosti populace vypovídá skutečnost, že v České republice z celkem bezmála 5,1 miliónu ekonomicky aktivních osob něco přes 4,5 miliónu vykonává zaměstnání²³⁵. Od toho se pochopitelně odvíjí také význam pracovněprávních vztahů z hlediska hospodářského a fiskálního.

V tomtéž kontextu můžeme význam pracovněprávních vztahů podtrhnout skutečností, že udržení sociálního míru, který lze definovat jako stav vyvážení sociálních a ekonomických zájmů smluvních stran a dosažení stavu, za nějž nedochází k pokusům o jeho změnu²³⁶, představuje podmínku pro zachování obecného míru²³⁷.

²³¹ BEZOUŠKA, Petr. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 1, s. 19.

²³² HÁCHA, op. cit., s. 426.

²³³ DNISTRJANSKÝ, op. cit., s. 234.

²³⁴ K významu této skutečnosti pro vývoj úpravy pracovněprávních vztahů viz VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 813.

²³⁵ Výsledky sčítání lidu, domů a bytů 2011. Český statistický úřad [online]. Český statistický úřad, © 2009-2011 [cit. 22. 7. 2013].

²³⁶ HRABCOVÁ, Dana. *Sociální dialog. Vydáváním v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 20.

²³⁷ Viz úvodní část Oddílu I. Části XIII. Versailleské smlouvy.

Význam uvedených okolností nechceme nijak snižovat. Představují ovšem důvody, pro které vůbec zákonodárce nějakým způsobem upravuje pracovněprávní vztahy spíše než příčiny, proč je upravuje určitým způsobem, prostřednictvím zvláštní soukromoprávní disciplíny. Podobný společenský, případně i hospodářský význam lze navíc přisuzovat i mnohým dalším soukromoprávním vztahům, at' už jde o srovnatelné podnikání, rodinné vztahy atd.

Naším cílem je ale blíže rozpracovat zvláštní vlastnosti spočívající v samotné podstatě pracovněprávních vztahů, které předurčují nezbytnost veřejných zásahů do jejich úpravy mající jinak soukromoprávní povahu a vykazují tím pracovní právo do postavení zvláštní soukromoprávní disciplíny. Můžeme zde znovu odkázat na výše citovaná specifika pracovněprávních vztahů uváděná M. Bělinou²³⁸ a vybrat z nich to, že zaměstnanci vykonávají závislou práci v podmínkách organizační podřízenosti vůči zaměstnavatelům, kteří v z pozice nadřízené smluvní strany uplatňují dispoziční pravomoc a řídí práci zaměstnanců tak, aby mohli jejich výsledků užívat k dosahování cílů své činnosti. K tomu jako druhý významný znak určující zvláštnost pracovněprávních vztahů a působící navíc synergicky spolu se znakem výše jmenovaným připojujeme ekonomickou závislost zaměstnanců na zaměstnavateli.

1.6.4 Mocenské působení zaměstnavatele, jeho souvislosti a projevy

Zaměstnavatel v pracovněprávním vztahu řídí své zaměstnance, organizuje jim práci, kontroluje, odebírá a užívá její výsledky. Za tím účelem vydává individuální nebo hromadné pokyny. Souhrn řídicích oprávnění zaměstnavatele, od jejichž existence se odvíjí jeho organizační nadřízenost vůči podřízeným zaměstnancům, bývá označován jako dispoziční oprávnění²³⁹. Oprávněním zaměstnavatele odpovídají povinnosti zaměstnanců konat práce podle pokynů zaměstnavatele a plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy, zakotvené v § 38 odst. 1 písm. b) a 301 písm. a) zákoníku práce. Uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnanec nezavazuje ke splnění přesně specifikovaného úkolu, ale dává k dispozici svou pracovní sílu k opakovanému výkonu pracovní činnosti, při jejímž výkonu se podrobí vedení zaměstnavatele, jenž mu bude stanovovat dílčí postupy a úkoly v rámci celého pracovního procesu²⁴⁰. Kromě toho ještě další znaky, jako zvláštní a velmi

²³⁸ BĚLINA a kol., op. cit. s. 10-11.

²³⁹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 340.

²⁴⁰ BÍLÝ, op. cit., s. 341.

těsný osobní vztah vznikající mezi smluvními stranami, nebo sociálně-ekonomický tlak vedoucí zaměstnance k tomu, aby vstoupil do pracovněprávního vztahu a udržel si jej, způsobují, že tento vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nabývá charakteru *mocenského poměru*²⁴¹.

Zaměstnavatel je svému zaměstnanci nejen smluvním partnerem, nýbrž také a zejména nadřízeným, jenž vůči němu vystupuje z mocenské pozice. Zaměstnanec svou podřízenou pozici přijímá podpisem pracovní smlouvy a vydává svou osobu, čas, sílu a mnohdy i značnou část svého soukromí do zaměstnavatelovy moci. *Podřízení se zaměstnance řídící vůli zaměstnavatele je základním atributem organizace práce*²⁴².

Ve vztahu vznikajícím v rámci procesu výkonu práce nevystupuje zaměstnanec jako autonomní subjekt, nýbrž jako objekt zaměstnavatelova řídicího působení. Příkaz, na jehož základě zaměstnanec na určitém místě, v určitém čase a určitým způsobem pracuje, má vůči němu heteronomní povahu, neboť není obsahem jeho vlastního volného rozhodnutí, nýbrž rozhodnutí zaměstnavatelova. Daného příkazu musí zaměstnanec uposlechnout, i kdyby se zrovna podle své vlastní vůle chtěl věnovat něčemu jinému nebo postupovat jiným způsobem, protože jinak by se vystavil riziku nepříznivých následků porušení povinnosti. Tím se projevuje pro pracovněprávní vztahy typický *deficit demokratičnosti*²⁴³. Povinnost zaměstnanců plnit pokyny nadřízeného, tedy prostě a jednoduše „poslouchat“, způsobuje, že přibližně polovina zaměstnanců potvrzuje jako přiléhavé tvrzení, podle něž *demokracie končí před branami podniku*²⁴⁴.

Moc, jíž disponuje zaměstnavatel vůči svým zaměstnancům, není totožná se státní mocí²⁴⁵. Hovoříme-li o zaměstnavatelově nadřízenosti, pak nikoli v tom smyslu, v jakém je vůči občanovi nadřízený stát. Jak jsme již podotkli v závěru kapitoly 1.2, mocenské postavení zaměstnavatele projevující se právem ukládat úkoly a zadávat pokyny se vůči mocenskému postavení státu zdá být obdobné jen z hlediska vnější jevové stránky. Ve své podstatě jde o nadřízenost zcela odlišnou, vznikající přirozeně a fakticky v důsledku řízení a organizace práce.

²⁴¹ HÁCHA, op. cit., s. 425.

²⁴² GALVAS, 1995, op. cit., s. 78.

²⁴³ DAVIDOV, Guy. Who is a Worker? *Industrial Law Journal*. 2005, vol. 34, no. 1, s. 62.

²⁴⁴ HRADECKÁ, Irena. Výrobní dělníci, industriální vztahy a sociální politika: základní orientace a postoje. *Sociologický časopis*. 1995, roč. 31, č. 4, s. 492.

²⁴⁵ GALVAS, 1995, op. cit., s. 78.

Na straně druhé ale zaměstnavatelovo mocenské postavení není dáno pouhou konkretizací úkolů, k jejichž dodržování se zaměstnanec zavázal uzavřením pracovní smlouvy. Významně je posiluje ještě zaměstnavatelova hospodářská síla a zaměstnancova ekonomická závislost, což způsobuje, že případné ukončení pracovního vztahu zpravidla o poznání citelněji zasáhne do poměrů zaměstnance. Kromě toho zaměstnavatelé při uplatňování dispoziční pravomoci operují s širokou paletou nástrojů, které na první pohled možná neznatelně a podprahově, ale přesto cíleně míří k upevňování poslušnosti a disciplíny zaměstnanců (M. Foucault v tomto smyslu hovořil o *malíčkostech, detailech a drobných lstech*²⁴⁶).

Moc, jakožto systém působení na jednotlivce s cílem dosažení určitého žádoucího stavu, je přítomna v každé lidské skupině vyvíjející nějakou společnou činnost a funguje jako pojítka mezi reprodukcí této skupiny a chováním jednotlivců²⁴⁷. V obecném pojetí může být moc definována jako působení zaměřené na dosažení určitého zamýšleného účinku ve vnějším světě, v užším smyslu jde o *specifický typ sociální interakce, určitý soubor procesů a prostředků, prostřednictvím nichž jedinec nebo skupina vnucuje svou vůli jinému jedinci nebo skupině*²⁴⁸, a to za účelem prosazení určitých cílů nebo přinucení k dodržování pravidel, třeba i proti vůli druhého²⁴⁹.

Tvrzení, že pracoviště představují vedle nápravných zařízení, kasáren, nemocnic a škol prostředí, v němž dochází k uplatňování mocenských nástrojů určité osoby, resp. osob jednajících jejím jménem, vůči osobám jiným, představil a přesvědčivě zdůvodnil M. Foucault²⁵⁰. Na všech těchto místech dochází k typově obdobným projevům mocenského působení, ať už jde o vyžadování disciplíny, rozčlenění osob v prostoru a dohlížení nad jejich pohybem a činností v něm (tzv. disciplinární prostor), funkční a téměř všudypřítomný dohled a kontrolu nebo propracovaný systém sankcí za porušení stanovených pravidel²⁵¹.

Ačkoli byla práce M. Foucaulta zaměřena především na popis poměrů za průmyslové revoluce v průběhu 19. století, nelze rozhodně tvrdit, že by z dnešního hlediska mohla být teze o uplatňování mocenského působení zaměstnavatelů vůči

²⁴⁶ FOUCAULT, Michel. *Doblížet a trestat. Kniha o zrodu vězení*. Daupnih: Praha, 2000, s. 203.

²⁴⁷ KNAPP, 1995, op. cit., s. 30.

²⁴⁸ URBANOVÁ, Martina. *Systémy sociální kontroly a právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 20.

²⁴⁹ BÍLÝ, op. cit., s. 114.

²⁵⁰ FOUCAULT, op. cit., s. 203.

²⁵¹ Tamtéž s. 203-211.

zaměstnancům považována za překonanou. Naopak lze sledovat, že se v důsledku působení takových jevů, jako postupující technický rozvoj a utváření velkých nadnárodních a globálně působících podniků, vůči nimž představuje jednotlivý zaměstnanec jen drobné kolečko v obrovském soukolí, otevírají pro mocenské působení zaměstnavatelů nové obzory a jednotlivé jeho nástroje jsou dále rozpracovávány, prohlubovány a zmnožovány. To vše se navíc odehrává v prostředí přechodu moci z rukou oslabujících států směrem k sítím nadnárodních oblastí reprodukce kapitálu, které se sbíhají v rukou globálně působících podniků²⁵².

Právo musí na skutečnost, že se určitý závazkový vztah odehrává v podmínkách mocenského působení jedné strany vůči straně druhé, určitým způsobem reagovat. Když totiž právo sleduje účel *zajistit vnitřní mír v lidském společenství a umožnit tak jeho zachování, jakož i zachování členů, z nichž se skládá*²⁵³, nemůže úpravu poměrů smluvních stran, z nichž jedna mocenskými nástroji ovládá druhou, ponechat jen jejich vlastní autonomii, a to i když se jedná o soukromoprávní vztah mezi osobami. Vzniká zde totiž riziko ohrožení veřejných zájmů a také svobody, jíž je neregulovaná a koncentrovaná moc nepřítelem²⁵⁴. Právo proto musí klást meze uplatňování moci. V oblasti veřejnoprávní tak činí na základě zásady, podle níž může nositel veřejné moci činit jen to, co mu zákon dovoluje. V soukromoprávních vztazích založených na uznání autonomie osob takový přístup možný není, a tak zde dochází k ohraničování prostoru pro uplatnění autonomie.

Pracovní právo odpovídá na skutečnost, že v pracovněprávním vztahu dochází k mocenskému působení jedné strany vůči druhé, svými dvěma základními funkcemi, za něž jsou považovány funkce organizační a ochranná²⁵⁵. Takto určenou funkčností norem pracovního práva je právě dána jeho zvláštnost vůči občanskému právu jako obecnému právu soukromému, jehož účelem je ponechat osobám prostor k tomu, aby si samy uspořádaly své poměry tak, jak chtějí²⁵⁶.

Dispoziční pravomoc představuje z hlediska soukromého práva velmi specifický jev. Pracovní právo se s důsledky jejího uplatňování spočívajícími ve vzniku

²⁵² KELLER, Jan. *Dějiny klasické sociologie*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005, s. 432.

²⁵³ HOLLÄNDER, Pavel. *Filosofie práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 81.

²⁵⁴ WEINBERGER, op. cit., s. 22.

²⁵⁵ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 31.

²⁵⁶ Viz poznámka pod čarou č. 8.

zaměstnavatelova mocenského postavení nevypořádává pouze tím, že by dispoziční možnosti omezovalo. Zaměstnavatelovo mocenské působení vůči zaměstnancům totiž rozhodně nemůže být považováno za něco nevhodného nebo rovnou zlého. Řízení a organizace pracovního procesu zaměstnavatelem patří mezi pojmové znaky výkonu závislé práce, přičemž tuto formu ekonomické činnosti považujeme za hospodářsky a sociálně nejen žádoucí, nýbrž i zcela nenahraditelnou. Zaměstnavatelům proto musí být umožněno, aby své zaměstnance mohli efektivně a optimálně řídit. Na tuto potřebu se snaží odpovídat organizační funkce pracovního práva, jejíž jednotlivé projevy umožňují zaměstnavatelům například různými způsoby rozvrhovat pracovní dobu, rozhodovat o čerpání dovolené apod. S ohledem na skutečnost, že musí zaměstnavatelé současně řídit celý kolektiv zaměstnanců a dbát přitom i hlediska rovného zacházení, pracovní právo musí přihlížet k tomu, že organizace práce nemůže probíhat jen s pomocí individuálních smluv²⁵⁷, a zaměstnavatelé tak musí mít k dispozici i řídicí nástroje hromadné povahy.

Současně musí pracovní právo stavět zábrany proti takovým způsobům uplatňování řídicí moci, jež by mohly vyústit v ohrožení nebo narušení důležitých veřejných zájmů popsaných výše v kapitole 1. 6. 2, neboli bránit objektivně nežádoucím důsledkům mocenského působení. Nelze tvrdit, že by nijak neregulované mocenské působení zaměstnavatele nutně a vždy znamenalo střet s veřejnými zájmy. Už samotné riziko, že k něčemu takovému může dojít, ovšem vzhledem k významu chráněných hodnot, mezi nimiž na prvních místech stojí lidský život a zdraví, představuje pádný důvod pro ingerenci zákonodárce.

Výše uvedené můžeme shrnout v závěr, podle něhož zvláštnost pracovního práva vychází ze zvláštních funkcí, které zohledňují skutečnost, že v pracovněprávních vztazích dochází k mocenským projevům jedné smluvní strany vůči druhé. Pracovní právo zajišťuje možnosti oprávněného a žádoucího uplatňování řídicí pravomoci zaměstnavatele a současně chrání zaměstnance před takovými důsledky mocenských projevů, které by zasáhly do jejich sféry způsobem narušujícím veřejné zájmy. Intenzivní prosazování veřejných zájmů nečiní z pracovního práva veřejnoprávní disciplínu, nýbrž soukromoprávní odvětví, které tímto vykazuje významné odlišnosti od obecného soukromého práva.

²⁵⁷ GALVAS, 2003, op. cit., s. 4.

2 Vývoj a souvislosti právního vyjádření vztahu pracovního práva k občanskému právu

V předchozí kapitole jsme se pokusili obhájit tezi, podle níž musí být na pracovní právo nahlíženo jako na speciální soukromoprávní disciplínu. Cílem této části bude na základě tohoto východiska podrobit zkoumání právní úpravu, která vyjadřuje poměr pracovního práva k obecnému soukromému právu, tedy k právu občanskému. Stručně postihneme i vývoj této právní úpravy, s ohledem na snahu orientovat tuto práci především na aktuální otázky se však zaměříme spíše na vývoj nedávný. Hlavní pozornost chceme namířit na vazbu mezi zákoníkem práce a novým občanským zákoníkem a podrobit dotčenou úpravu analýze z hlediska zachování zvláštnosti pracovního práva.

2.1 Překonání izolace pracovního práva od zbytku soukromého práva

Vztah pracovního práva vůči občanskému právu, resp. soukromému právu jako takovému, prošel v našich podmínkách spletitým a složitým vývojem. Ještě v polovině 19. století byly vztahy vznikající při výkonu nesamostatné práce zaměstnanců pro zaměstnavatele považovány za typ občanskoprávních závazkových vztahů. Jejich úprava byla soustředěna v Hlavě XXVI obecného zákoníku občanského. Teprve v souvislosti s postupujícím společensko-hospodářským rozvojem docházelo k rostoucí potřebě právní regulace mnoha aspektů vztahů vznikajících při výkonu nesamostatné práce, na niž tehdejší zákonodárce reagoval doplňováním původně čistě soukromoprávní úpravy o projevy veřejných zájmů. O pracovním právu v dnešním smyslu tehdy ještě nemohla být řeč. Docházelo zatím jen k tomu, že byla dosud velmi volná a převážně dispozitivní úprava závazku, v němž jedna osoba vykonává za mzdu práci pro druhou, doplňována pravidly, která zakazovala dětskou práci, předepisovala dodržování minimálních bezpečnostních standardů atd.

I v době tzv. první Československé republiky zůstával základem soukromého práva obecný zákoník občanský, který také představoval výchozí normu i pro právní

úpravu pracovněprávních vztahů. Úprava pracovněprávních vztahů nebyla kodifikována. Na úpravu v obecném zákoníku občanském tak navazovala řada zákonů i podzákoných předpisů, které upravovaly buď vybrané aspekty pracovněprávního vztahu²⁵⁸, nebo obsahovaly širší úpravy pracovněprávních vztahů určitých skupin zaměstnanců²⁵⁹.

Přijímání těchto právních předpisů představovalo poměrně intenzivní pronikání veřejnoprávního prvku do dosud soukromoprávní a zásadně dispozitivní právní úpravy pracovněprávních vztahů. Přesto ještě odborná veřejnost existenci pracovního práva jako samostatného právního odvětví připouštěla jen velmi váhavě, případně ji přímo odmítala²⁶⁰.

Po komunistickém převratu v únoru roku 1948 následovalo přebudování celého tehdejšího právního řádu tak, aby odpovídal tehdy uznávaným socialistickým principům. V roce 1950 došlo k vydání zákona č. 141/1950 Sb., občanský zákon. Právě v tomto počínu lze odhalit první krok směřující k tomu, co mělo následovat, a sice k odtržení pracovního práva od práva občanského. Nový občanský zákon zcela záměrně neobsahoval žádnou úpravu týkající se pracovní smlouvy. Proto byla také v platnosti ponechána ustanovení § 1151 až 1164 obecného zákona občanského a do budoucna se předpokládalo, že úprava pracovní smlouvy bude přenechána samostatné kodifikaci pracovního práva. Tím na jedné straně došlo, byť částečně pod vlivem tehdejší ideologie, k definitivnímu osamostatnění pracovního práva jako právního odvětví, ale současně bylo na straně druhé dáno najevo, že se úprava pracovněprávních vztahů vylučuje z oboru občanského práva²⁶¹.

Odtržení pracovního práva od občanského práva bylo definitivně realizováno přijetím starého zákoníku práce, který vstoupil v účinnost dne 1. ledna 1966. Tento zákon se stal kodexem, který zrušil drtivou většinu předpisů, jež byly dosud na pracovněprávní vztahy aplikovány, včetně Hlavy XXVI obecného zákoníku občanského. Zákoník práce z roku 1965 upravoval pracovněprávní vztahy zcela samostatně, tedy nezávisle na jiných předpisech, včetně tehdy již účinného starého občanského zákoníku.

²⁵⁸ Například Zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91. Sb. z. a n., o osmihodinové době pracovní.

²⁵⁹ Například Zákon ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců a v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

²⁶⁰ Viz k tomu VOJÁČEK, SCHELLE, TAUCHEN a kol., op. cit., s. 802.

²⁶¹ HROMADA, CHYSKY, WITZ, op. cit., s. 21.

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

Prvním konkrétním výstupem diskusí o podobě nového soukromého práva byl návrh, jehož konečná podoba byla k veřejné diskusi předložena v roce 1996²⁶². Tato koncepce nového občanského zákoníku byla poměrně novátorská a radikální, což se týkalo i vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Koncepce občanského zákoníku ve vztahu k pracovnímu právu počítala s takovým řešením, že pracovní smlouva bude vřazena do systému občanskoprávního závazkového práva jako jeden ze smluvních typů. Návrh jako takový narazil nejen v oblasti vztahu občanského a pracovního práva na tvrdou kritiku odborné veřejnosti²⁶³ a skončil neúspěchem.

Rekodifikační úsilí bylo znovu nastartováno v roce 2000. Záhy poté byl vypracován věcný záměr nového občanského zákoníku a v roce 2001 pak byly publikovány hlavní zásady nového soukromoprávního kodexu, jejichž autory byli K. Eliáš a M. Zuklínová. Pracovní právo mělo být podle ideových základů nového soukromého práva vybudováno jako zvláštní a nadále i kodifikované odvětví s tím, že se bude občanský zákoník v pracovněprávních vztazích uplatňovat subsidiárně²⁶⁴.

Následující vývoj se ovšem poněkud překvapivě vydal jiným směrem. S účinností k 1. lednu 2007 došlo k přijetí zákoníku práce, ovšem stále za účinnosti dosavadního občanského zákoníku. Nový pracovněprávní kodex překonal dosavadní izolaci pracovního práva od zbytku soukromého práva, neboť přinesl určitou vazbu na občanský zákoník. Nemělo se ovšem jednat o podpůrné použití občanského

²⁶² Viz Koncepce nového občanského zákoníku, op. cit., s. 253-280.

²⁶³ Viz např. ZRUTSKÝ, Jaroslav. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1997, roč. 5, č. 2, s. 77-79., nebo KALENSKÁ, Marie. Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku. *Právník*. 1996, roč. 135, č. 12, s. 1063-1076.

²⁶⁴ ELIÁŠ, ZUKLÍNOVÁ, op. cit., s. 68.

zákoníku v pracovněprávních vztazích, nýbrž o uplatnění tzv. principu delegace. Civilní kodex měl být podle něj v pracovněprávních vztazích aplikován vždy jen na základě odkazu učiněného zákoníkem práce.

2.2 Nález Ústavního soudu a nahrazení delegace subsidiaritou občanského práva

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

Delegace byla jako princip zvolený zákonodárcem pro aplikaci občanskoprávních pravidel v pracovněprávních vztazích podrobena značné kritice ze strany odborné veřejnosti. Bylo poukazováno na to, že se jedná o netradiční a v porovnání s metodou subsidiarity *nešťastnou koncepcí*²⁶⁵. Tyto výše uvedené nejasnosti a kritické ohlasy se ukázaly být nakolik závažné, že spolu s několika dalšími zavadly podnět k vypracování a podání dvou návrhů na zrušení některých ustanovení zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem České republiky. Obsáhlejší a pro další vývoj z hlediska vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce podstatnější byl návrh skupiny poslanců Parlamentu ČR ze dne 14. listopadu 2006, jímž byly z různých důvodů ke zrušení navrženy tři desítky ustanovení zákoníku práce, resp. jejich části. Ústavní soud rozhodl o uvedené ústavní stížnosti svým nálezem ze dne 12. března 2008²⁶⁶, jímž návrhu částečně, konkrétně v 11 bodech, vyhověl.

Mezi zrušenými ustanoveními zákoníku práce byl i § 4. Základním argumentem Ústavního soudu pro závěr o protiústavnosti aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích na základě metody delegace, byl rozpor této koncepce s principy právního státu. Ústavní soud konstatoval, že občanské právo má být výchozím soukromoprávním odvětvím, čemuž má odpovídat i vztah jeho kodexu, občanského zákoníku, ke kodexům jiných soukromoprávních odvětví, jako

²⁶⁵ BĚLINA, Miroslav. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. In: BĚLINA, Miroslav (ed.). Český pracovní právo v kontextu evropského práva. Praha: Karolinum, 2008, s. 8.

²⁶⁶ Nález ÚS ČR, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

je obchodní, rodinné nebo pracovní právo. Jestliže má totiž mít občanskoprávní úprava ve vztahu k ostatním soukromoprávním odvětvím zásadně přednost, musí být občanský zákoník základním a obecným soukromoprávním předpisem, použitelným v právních vztazích regulovaných kodexy a dalšími předpisy jiných soukromoprávních odvětví subsidiárně²⁶⁷. Rozpor aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích s principem právního státu ještě Ústavní soud zdůvodnil tím, že odkazová ustanovení v zákoníku práce nemohou pamatovat na všechny případy, kdy se v pracovněprávních vztazích ukáže nutnost aplikovat občanský zákoník. V důsledku případné absence odkazu mohlo dojít ke vzniku právní nejistoty ohledně toho, čím se bude řídit určité existující právní vztahy, a tato nejistota právě založila nepředvídatelnost důsledků právního předpisu a tím i rozpor s principem právního státu²⁶⁸.

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

Ústavní soud v odůvodnění svého nálezu mimo jiné uvedl, že i bez výslovné úpravy má být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích podpůrně aplikován s ohledem na existující princip obecné subsidiarity s tím, že odkazy na konkrétní ustanovení občanského zákoníku, která Ústavní soud nezrušil, měla být dále považována

²⁶⁷ Srov. bod č. 209 odůvodnění Nálezu ÚS ČR, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

²⁶⁸ Srov. tamtéž.

za obsoletní²⁶⁹. Odborná veřejnost se s tímto názorem vesměs ztotožnila²⁷⁰. Na kritický přístup k principu obecné subsidiarity občanského zákoníku²⁷¹, založeném na názoru, podle něž je podmínkou podpůrného použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích výslovná právní úprava²⁷², bylo možné narazit jen zřídka, ačkoli se jednalo o závažný a oprávněný argument.

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

2.3 Stávající úprava subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Výslovná úprava subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích se v zákoníku práce objevila až několik let po výše popsaném zásahu Ústavního soudu, nicméně i tak byla prezentována s tím, že představuje reakci na jeho rozhodnutí²⁷³. Ustanovení § 4 zákoníku práce tedy výslovně vyjadřuje, co podle názoru Ústavního soudu ani zákonem stanoveno být nemusí, a sice že se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, ale tam, kde tento zákon nelze použít, řídí se občanským zákoníkem. Zákonodárce k explicitnímu zakotvení subsidiarity občanského zákoníku přistoupil s vědomím toho, že stav,

²⁶⁹ Srov. bod č. 210 odůvodnění Nálezu ÚS ČR, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

²⁷⁰ Srov. např. SMEJKAL, Ladislav. Zákoník práce a jeho změny: Ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. *Právní rádce*. 2008, roč. 16, č. 4, s. 48-51., KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Eurounion, 2009, s. 32., HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr; SCHMIED, Zdeněk; ŠUBERTOVÁ, Zuzana; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2008, s. 29.

²⁷¹ GALVAS, Milan. O některých pracovněprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2008: Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 73.

²⁷² GREGOROVÁ, Zdeňka. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku a možnosti smluvní svobody. In: JANIČOVÁ, Eva; DOLOBÁČ, Marcel (eds.). *Liberalizace pracovního práva a nové trendy ve vývoji pracovních vztahů*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2010. s. 151.

²⁷³ HŮRKA, Petr. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16.

ve kterém se zákoník práce ocitl po zásahu Ústavního soudu, způsoboval pochybnosti ohledně toho, jak má být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován, a za účelem dosažení *větší seřadatelnosti a srozumitelnosti právních norem*²⁷⁴.

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

2.3.1 Modely subsidiárního použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Subsidiární použití může být také označeno jako použití pomocné. Pravidla občanského zákoníku mají tedy pomáhat řešit právní problémy, které v pracovněprávních vztazích reálně nastávají a není možné vypořádat se s nimi jen za použití pravidel obsažených v zákoníku práce nebo dalších pracovněprávních předpisech. K takové situaci, kdy právní otázku nelze posoudit jen podle zákoníku práce, dochází nejčastěji tehdy, kdy tento zákon neobsahuje žádnou přímo použitelnou úpravu. Absenci právní úpravy v zákoníku práce nelze v těchto případech považovat za mezeru v právu. Zákonodárce pouze v této věci počítal s tím, že není účelné a nutné do zákoníku práce pravidla vkládat, když úpravu obsahuje občanský zákoník a v pracovněprávních vztazích je možné ji podpůrně použít.

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

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

²⁷⁴ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *Vláda ČR*. [online]. Vláda ČR © 2013. [cit. 21. 8. 2013], s. 62-63.

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

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

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

Nejčastěji uplatňovaným modelem subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je určité druhý z výše popsaných. Při určitém úhlu pohledu musíme připustit, že se určitá kombinace obecné občanskoprávní a zvláštní pracovněprávní úpravy uplatní téměř vždy a zbývající dva modely slouží spíše ke schematickému utřídění a pochopení souvislostí podpůrného použití civilního kodexu. Striktně vzato totiž asi nikdy nemůže dojít k tomu, že bychom při řešení určité pracovněprávní otázky aplikovali výhradně jen zákoník práce bez jakéhokoli zřetele k občanskému zákoníku. Tak třeba i v případě uplatňování pracovněprávních pravidel náhrady škody, která vzhledem ke své komplexnosti vylučují aplikaci občanskoprávní úpravy náhrady újmy, může přijít na nutnost použití úpravy promlčení a počítání času, musí být zohledňovány náležitosti právního jednání, může dojít ke sjednání zajištění závazku apod. Zrovna tak nelze ani v případě aplikace institutu, který je upraven výhradně jen občanském zákoníku a zákoník práce jeho úpravu nedoplňuje žádnou zvláštností, pomíjet základní zásady pracovněprávních vztahů, a k určité interakci mezi obecnou a zvláštní úpravou tak stejně dochází.

2.3.2 Aplikace občanského zákoníku v souladu se zásadami zákoníku práce

Ustanovení § 4 zákoníku práce k zakotvení podpůrného použití občanského zákoníku při řešení pracovněprávních záležitostí, které nelze posoudit jen podle zákoníku práce, doplňuje, že občanský zákoník může být uplatněn vždy jen v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Tyto zásady vypočítává ustanovení § 1a odst. 1 zákoníku práce, které do něj rovněž bylo doplněno velkou novelou. Ohledně samotné nutnosti vyjadřovat v právním předpisu výslovně jeho zásady byly vysloveny určité pochybnosti, jejichž autoři upozornili na problémy a pochybnosti neodvratně spojené s každým pokusem o úpravu zásad a navrhli ke zvážení, zda by ustanovování zásad právního odvětví nemělo být přenecháno doktríně²⁷⁵. Podle našeho názoru výčet zásad pracovněprávních vztahů teorii pracovního práva nijak nebrání v tom, aby tento katalog dále dotvářela a rozpracovávala už proto, že výčet celkem pěti zásad uvedených v písmenech a) až e) citovaného ustanovení zákoníku práce má s ohledem na slovo „zejména“ užitě v větě pouze demonstrativní povahu. Problematičnost výčtu zásad zmiňovanou výše citovanými autory, mohou nicméně potvrdit případná upozornění ze strany teoretické fronty na to, že ve výčtu zásad něco zásadně chybí, či naopak přebývá.

K zásadám pracovněprávních vztahů má být přistupováno jako k interpretačním a aplikačním pokynům nejen při uplatňování jednotlivých ustanovení zákoníku práce, nýbrž i subsidiárně aplikovaných pravidel občanského zákoníku²⁷⁶. Obecně tomuto přístupu nelze ničeho vytknout. Obáváme se nicméně, že faktický dopad základních zásad není možné přeceňovat. Jak aplikační, tak i soudní praxe v našich podmínkách tenduje často k ryze pozitivistickému přístupu založenému na znění konkrétních norem a k zásadám, ať postulovaným doktrínou, nebo stanoveným zákonem, přihlíží spíše zřídka. Ukáže se, jak často se budou zásady pracovněprávních vztahů objeovat například v odůvodněních soudních rozhodnutí.

Pravidlo, na jehož základě musí být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován vždy jen v souladu se základními zásadami těchto vztahů, bylo

²⁷⁵ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 17, s. 608.

²⁷⁶ HŮRKA, 2011, op. cit., s. 16.

podrobeno kritice založené na argumentaci, podle níž pracovní právo nemá žádných svých zvláštních principů, jež by neznalo i právo občanské, a dále upozorňující na nebezpečí, podle něž mohou skrze formulaci základních zásad pronikat do pracovněprávních vztahů *libovolné ideologie*²⁷⁷.

První z výše uvedených výhrad vybízí k porovnání § 1a odst. 1 zákoníku práce s ustanovením § 3 odst. 2 nového občanského zákoníku, které rovněž obsahuje demonstrativní výčet zásad soukromého práva, a tak nelze tvrdit, že není-li něco vzpomenuo v jeho písmenech a) až f), nejde o soukromoprávní zásadu.

První tři pracovněprávní zásady, zakotvující zvláštní ochranu zaměstnance, jejich právo na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu, by snad skutečně bylo možné zhruba dovodit ze soukromoprávní zásady vylučující, aby někdo utrpěl nedůvodnou újmu pro závislost svého postavení, jež se dočkala výslovného zakotvení v § 3 odst. 2 písm. c) nového občanského zákoníku. Ohledně principu řádného výkonu práce zaměstnance podle § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce lze zase připustit, že vyrůstá ze soukromoprávní zásady *pacta sunt servanda* vyjádřené v § 3 odst. 2 písm. d) nového občanského zákoníku. Zásada rovného zacházení se zaměstnanci vyjádřená v § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce už se pod některou ze soukromoprávních zásad s ohledem na odklon soukromého práva od zásady rovnosti podřazuje těžko.

Navíc ani v případě prvních čtyř zásad neshledáváme ničeho zlého na tom, že je zákoník práce jako vůči občanskému zákoníku zvláštní předpis výslovně vyjádří, když i nový občanský zákoník zakotvuje obecné zásady soukromoprávní, ačkoli lze na tyto pracovněprávní zásady opravdu nahlížet jen jako na principy zvláštní, či odvozené. Bez konkrétních příkladů, které výše citovaný autor neposkytuje, nelze ani domyslet, jaké že potencionálně nebezpečné ideologie by mohly například skrze zásadu bezpečné práce nebo respektu k oprávněným zájmům zaměstnavatele do pracovněprávních vztahů pronikat. Lze tedy jen podotknout, že vzhledem k ideologickému zázemí nového občanského zákoníku vyzářujícího například z vyjádření poslání soukromého práva v tom duchu, že má chránit prosazování individuálního štěstí jednotlivců²⁷⁸, považujeme snahu zákonodárce o zpracování demonstrativního katalogu pracovněprávního vztahů s přihlédnutím k jejich

²⁷⁷ BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 16, s. 587-588.

²⁷⁸ Viz ustanovení § 3 nového občanského zákoníku.

zvláštnostem vůči vztahům občanskoprávním, za docela pochopitelnou a nikterak nebezpečnou. Totéž pak platí pro výslovné zakotvení pravidla, podle něhož musí být při posuzování pracovněprávních vztahů k těmto zásadám přihlíženo vždy, tedy i při podpůrné aplikaci občanského zákoníku.

2.3.3 Zákaz aplikace některých občanskoprávních institutů v pracovněprávních vztazích

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

Výčet občanskoprávních institutů, které není možné ve vztazích upravovaných přednostně zákoníkem práce použít, má povahu obráceného odkazu. Nejde totiž o odkaz na ustanovení, která mají být v důsledku odkazu aplikována, nýbrž naopak na ustanovení, která použita být nesmějí. Zákon v jejich případě ani neumožňuje v jednotlivých případech zvážit, zda by uplatnění některého z vyloučených institutů nemohlo být možné či přínosné, a vyjadřuje, že jejich aplikace v pracovněprávních vztazích nikdy neodpovídá jejich zásadám²⁷⁹.

Příčinu stanovení zákazů postupovat při řešení pracovněprávních záležitostí podle některých přímo vyjmenovaných ustanovení občanského zákoníku lze shledávat ve zvláštnosti pracovního práva vůči občanskému právu. Zákonodárce formulací zákazů projevil své přesvědčení, že by uplatnění vyjmenovaných občanskoprávních institutů mohlo vést k narušení funkcí pracovního práva.

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

²⁷⁹ BEZOUŠKA, 2011, op. cit., s. 588.

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

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

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

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

Zákaz uplatnění zadržovacího práva v pracovněprávních vztazích podrobil před časem kritice P. Bezouška na základě tvrzení, že zaměstnanec sám může ovlivnit, co do práce nosí a co by mu tedy mohlo být zaměstnavatelem potencionálně zadrženo, a současně že samotnému zaměstnanci by mohlo být ku prospěchu, kdyby mohl zaměstnavateli zadržet jeho věc v případě, kdy řádně a včas neplní svůj dluh²⁸⁰. Podotýkáme k tomu, že nejčastějšími věcmi, které zaměstnanci každodenně odkládají v souvislosti s výkonem práce, jsou jejich svršky. Zaměstnanci přitom těžko

²⁸⁰ Tamtéž.

mohou ovlivnit, zda přijdou do práce obuti a oblečení. Představa, že zaměstnavatel, jemuž například zaměstnanec způsobil škodu, za účelem zajištění své pohledávky zadrží zaměstnanci kabát a boty odložené v šatně, se nám jeví z hlediska zachování elementární důstojnosti zaměstnancovy osoby jako docela děsivá.

Za velmi problematické současně považujeme i případné právo zaměstnance zadržet věc, kterou mu zaměstnavatel svěřil v souvislosti s plněním pracovních úkolů, nebo k níž má zaměstnanec přístup. Možnost takového jednání by mohla významně snížit ochotu zaměstnavatelů svěřovat zaměstnancům věci, jako jsou služební mobilní telefony, počítače nebo vozidla, a tím i ohrozit každodenní průběh pracovněprávních vztahů. Současně je třeba upozornit na eventualitu, podle níž by případné zadržení zaměstnavatelovy věci zaměstnancem mohlo být posouzeno jako úmyslný útok na zaměstnavatelův majetek. Podle ustálené judikatury představuje takové jednání zaměstnance důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu zvláště hrubého porušení zaměstnancových povinností²⁸¹. Samozřejmě platí, že výkon práva nemůže současně představovat porušení povinnosti a z tohoto pohledu by oprávněné uplatnění zadržovacího práva jako porušení zaměstnancových povinností posouzeno být nemělo. Přesto ale nelze vyloučit, že by v důsledku zadržení věci vznikla zaměstnavateli vážná újma. Pokud by její rozsah nebyl úměrný výši dluhu, k jehož zajištění zaměstnanec zadržovací právo uplatnil, nebylo by možné případný závěr soudu, že se zaměstnanec svým jednáním dopustil porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, paušálně vyloučit.

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

Další občanskoprávní instituty vylučuje z uplatnění v pracovněprávních vztazích § 346d odst. 3, 4 a 5 zákoníku práce. Jde o smlouvu zavazující k uzavření smlouvy se třetí osobou, pokud by obsahem takové smlouvy měla být práva nebo povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele, postoupení pohledávky, pokud jde o pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, postoupení smlouvy

²⁸¹ Viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

ve vztahu k pracovní smlouvě, dohodě o pracovní činnosti a dohodě o provedení práce, a převzetí dluhu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, třetí osobou.

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

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

Ve vztahu k institutu postoupení pohledávky musí být ještě podotknuto, že do doprovodné novely zakazoval zákoník práce jeho uplatnění zcela. Věcnou správnost tohoto tehdy zpochybňoval P. Bezouška, jenž přitom odkazoval na případy, kdy by možnost postoupit pohledávku vzniklou z odvozeného pracovněprávního vztahu mohla být prospěšná²⁸². Na druhou stranu byl publikován i názor, podle něhož nemožnost změnit některý ze subjektů základního pracovněprávního vztahu s ohledem na jeho vázanost ke konkrétním osobám, předurčuje i nemožnost připustit změnu v subjektu v případě pracovněprávního vztahu odvozeného²⁸³.

Ačkoli případy, kdy by jedna nebo druhá smluvní strana individuálního pracovněprávního vztahu měla zájem na uskutečnění postoupení pohledávky vzniklé v rámci tohoto vztahu, nejsou nijak časté, není vyloučeno, že mohou opravdu nastat. Jde-li o závazky vznikající z odvozených pracovněprávních vztahů a nejde-li

²⁸² BEZOUŠKA, 2011, op. cit., s. 588.

²⁸³ Srov. GALVAŠ a kol., 2004, op. cit., s. 151-152.

o zaměstnancovo právo na mzdu, plat nebo odměnu či jejich náhradu, přisvědčujeme P. Bezouškovi v tom, že potlačení autonomie vůle v podobě úplného zákazu postoupení pohledávky nebylo vhodným řešením. V současné době lze tedy považovat za nesporné, že nemůže dojít k postoupení práva zaměstnavatele očekávat od zaměstnance výkon práce, práva zaměstnance očekávat přidělení této práce zaměstnavatelem (jde o pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu), ani práva na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu (vzhledem ke speciálnímu zákazu v § 144a odst. 1 zákoníku práce). Pohledávky z odvozených pracovněprávních vztahů (například právo na náhradu způsobené újmou) ovšem postoupeny být mohou.

V této souvislosti se nabízí úvaha o možnosti postoupení pohledávky spočívající v právu na náhradu újmy způsobené zaměstnancem z nedbalosti. Pokud by se jednalo o újmu posuzovanou podle pravidel o obecné odpovědnosti zaměstnance na škodu, mohl by zaměstnavatel podle § 257 odst. 2 zákoníku práce vyžadovat náhradu jen ve výši nepřesahující čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pokud by skutečná újma, kterou zaměstnavatel utrpěl, byla vyšší, nabízí se otázka, zda by mohl zaměstnavatel na jiného postoupit pohledávku v rozsahu náhrady veškeré újmy, která mu vznikla, tedy i v rozsahu přesahujícím čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

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

Bližší pozornost ještě musíme věnovat občanskoprávnímu institutu převzetí dluhu. Zákaz jeho uplatnění se v zákoníku práce objevil až v důsledku přijetí doprovodné novely. Do té doby v zákoníku práce chyběl a pouze výkladem bylo dovozováno, že pokud zákoník práce kvůli narušení ochranné funkce pracovního práva a pro nesoulad se základními zásadami již tehdy zakazoval uplatnění institutu postoupení pohledávky, muselo být ze stejných důvodů i bez výslovné úpravy vyloučeno

i použití převzetí dluhu²⁸⁴. Zákodárce prostřednictvím doprovodné novely evidentně sledoval záměr, nahradit nutnost uplatnění logického a účelového výkladu výslovnou úpravou. Z obecného pohledu lze takový počín hodnotit jako správný, nicméně výsledná podoba právní úpravy se jeví jako zbytečně omezující.

Převzetí dluhu lze označit za institut obdobný, resp. zrcadlově obrácený vůči postoupení pohledávky. Jestliže zákoník práce umožnil uplatnění institutu postoupení pohledávky ve vztahu k pohledávkám vycházejícím z odvozených pracovněprávních vztahů, zůstává otázkou, proč převzetí dluhu prostřednictvím formulace v § 346d odst. 5 zakázal zcela. Nenacházíme věcný důvod pro zákaz takového jednání, jímž by se například zaměstnanec dohodl se třetí osobou, že za něj převzme dluh spočívající v povinnosti nahradit zaměstnavateli způsobenou újmu. Považovali bychom proto za vhodnější, pokud by zákaz převzetí dluhu v pracovněprávních vztazích obdobně jako úprava postoupení pohledávky zahrnoval toliko závazky přímo vyplývající ze základního pracovněprávního vztahu a dále závazek poskytnout mzdu, plat, odměnu nebo jejich náhradu.

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

Prostřednictvím pravidla obsaženého v § 346d odst. 7 zákoník práce sice úplně nezakazuje, nicméně významně omezuje možnosti uplatnění utvrzení závazku prostřednictvím smluvní pokuty. Problematice pokut v pracovněprávních vztazích byla věnována pozornost v kapitole 1. 5. 9, kde jsme vyslovili názor, podle něž je správné omezovat použití tohoto institutu v pracovněprávních vztazích.

²⁸⁴ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 53.

Jeho široké užívání by mohlo vést k narušení soukromoprávní podstaty pracovního práva v důsledku toho, že by se jedna strana smluvních vztahu fakticky ocitla v pozici, z níž může rozhodovat o sankcionování druhé strany nástroji, které nevykazují přímý vztah k újmě vzniklé v důsledku porušení povinnosti a nesměřují k reparaci této újmy.

2.4 Subsidiární aplikace nového občanského zákoníku po novele zákoníku práce

Přijetí nového občanského zákoníku na základním obrysu dosavadního nastavení vztahu mezi civilním kodexem a zákoníkem práce ničeho nezměnilo. Zákoník práce byl v souvislosti s rekodifikací soukromého práva novelizován doprovodnou novelou. Základní pravidlo stanovující podpůrné použití občanského zákoníku tam, kde pro úpravu pracovněprávních vztahů nelze použít zákoník práce, a to vždy v souladu s jeho zásadami, nebylo nicméně nijak dotčeno. Dosavadní východiska subsidiární aplikace v pracovněprávních vztazích platí za použitelná i nadále.

Pozoruhodného posunu doznal v důsledku doprovodné novely zákoníku práce význam základních zásad uvedených v § 1a zákoníku práce. Nijak se nezměnil jejich počet ani vyjádření, ale návětí před vyjmenováním samotných zásad bylo přepracováno tak, aby vyjádřilo nejen skutečnost, že jde o základní zásady pracovněprávních vztahů, nýbrž ještě navíc, že vyjadřují smysl a účel jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Tuto změnu lze podle všeho chápat v kontextu s ustanovením § 580 odst. 1 nového občanského zákoníku, na jehož základě musí být za neplatné považováno právní jednání v případě, kdy se *příčí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje*. Úpravou ustanovení § 1a zákoníku práce chtěl tedy zákonodárce dosáhnout toho, aby bylo jako neplatné posouzeno takové právní jednání, které vykazuje rozpor se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Kromě uvedené změny byl ještě do § 1a zákoníku práce doplněn druhý odstavec, který určil, že zásady uvedené v písmenech a), b) a e) odstavce 1 *vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek*. Užití pojmu veřejný pořádek znamená, že uvedené nové ustanovení musí být položeno do souvislosti s § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku, podle nějž se smluvní strany nesmějí od zákona odchýlit v případě, že by

tím došlo k porušení dobrých mravů nebo narušení veřejného pořádku. Zjevný rozpor s veřejným pořádkem současně podle ustanovení § 588 nového občanského zákoníku představuje jeden z důvodů pro absolutní neplatnost právního jednání.

Za cíl doplnění stávajícího § 1a zákoníku práce o nový odstavec 2 považujeme v první řadě konkretizaci obecného pojmu veřejný pořádek tak, aby bylo zřejmé, že v oblasti pracovního práva zahrnuje mimo jiné uvedené tři zásady. Ty pak mají představovat významný limit smluvní volnosti stran pracovněprávního vztahu, neboť jejich případné nahrazení pravidla stanoveného dispozitivní normou takovou autonomní úpravou, která by některou ze zásad narušila, by bylo zakázaným a absolutně neplatným jednáním. Nabízí se ale otázka, proč zákonodárce z celkem pěti v zákoně uvedených zásad pracovněprávních vztahů vyňal spravedlivé odměňování zaměstnance a řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Pokud jde o zásadu spravedlivého odměňování, byl při projednávání doprovodné novely v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky poslancem J. Chvojkou podán pozměňovací návrh s cílem doplnit do navrhovaného § 1a odst. 2 zákoníku práce i zásadu spravedlivého odměňování. Z odůvodnění tohoto návrhu, jakož i z poznámky k němu vyplývá, že k opomenutí této zásady došlo vlastně nedopatřením, neboť ohledně této úpravy bylo dosaženo široké shody²⁸⁵. Tento pozměňovací návrh ovšem navzdory přesvědčivé argumentaci nebyl přijat. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce si jistě nečiní ambici úplným vyčerpávajícím způsobem pro pracovněprávní vztahy definovat pojem veřejný pořádek, bude nepochybně možné za jeho součást zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance považovat. Nedokonale provedená úprava ovšem zbytečně působí matoucím dojmem.

Pozornost si zaslouží také rozhodnutí nezahrnout za součást veřejného pořádku zásadu řádného výkonu práce v souladu se zájmy zaměstnavatele. Zákonodárce snad při tvorbě této úpravy vycházel z přesvědčení, že řádný výkon zaměstnanců má být považován pouze za soukromý zájem samotných zaměstnavatelů. Takový závěr je zřejmě na místě, pokud redukuje zásadu uvedenou v § 1a odst. 1

²⁸⁵ Návrh zpřesňující změny ve vládním návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (sněmovní tisk č. 930) v části šedesáté páté čl. LXXVI – změny zákoníku práce. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 9. 2013].

písm. d) zákoníku práce toliko k zaměstnavatelovu zájmu, aby jeho zaměstnanci řádně a kvalitně plnili své jednotlivé povinnosti. I s ohledem na skutečnost, že tato zásada jako jediná vyjadřuje organizační funkci pracovního práva, zatímco všechny čtyři ostatní představují projev zásady ochranné, by ovšem měla být chápána o něco širěji. Je třeba připustit, že její slovní vyjádření není zrovna šťastné, neboť z něj lze jen velmi nepřímo odvozovat vše, co by tato zásada měla zahrnovat, a sice zájem na tom, aby zaměstnavatelé mohli za pomoci práce svých zaměstnanců dosahovat svých cílů, smysluplně a užitečně provozovat svou činnost a za tím účelem disponovat dostatkem účinných nástrojů k racionální a efektivní organizaci pracovního procesu.

S ohledem na to, že zaměstnavatelé touto svou činností plní bezpočet významných funkcí, vytvářejí hodnoty a bohatství, přispívají k ekonomickému rozvoji a stabilitě, plní veřejné rozpočty, zatímco jiní zaměstnavatelé zajišťují poskytování veřejných služeb a fungování veřejných institucí, nelze podle našeho názoru uzavřít, že existence odpovídajících podmínek pro jejich činnost patří do soukromé sféry každého z nich bez přímé vazby ke kategorii veřejného pořádku, jehož projevy se v pracovněprávních vztazích vyčerpávají v ochraně zaměstnanců. Ve své symbolické rovině považujeme úplné vynechání zájmů zaměstnavatelů z textu § 1a odst. 2 zákoníku práce za výraz neucty zákonodárce k zaměstnavatelům a nešťastný příspěvek k rozšířenému, ovšem zcela nesprávnému chápání pracovního práva jako nástroje nesloužícímu ničemu jinému než k ochraně zaměstnanců. V rovině konkrétní a praktické nicméně snad tato úprava žádných negativních důsledků nepřinese, neboť rozumní zaměstnavatelé nebudou v pracovněprávních vztazích uzavírat smlouvy, které by hrubě narušovaly jejich zájmy nebo znemožňovaly jejich naplňování a nebudou se tedy vyskytovat případy, které by si v této souvislosti vyžadovaly následek v podobě absolutní neplatnosti jednání způsobené zjevným zásahem do veřejného pořádku.

2.5 Srovnání delegace a subsidiarity z hlediska zvláštností pracovního práva

Vzhledem k nálezů Ústavního soudu popsaného v kapitole 2.2 této práce a následujícímu vývoji právní úpravy je zřejmé, že provázání zákoníku práce a občanského zákoníku na základě metody delegace v té podobě, v jaké bylo provedeno

v původním znění zákoníku práce, bylo nenávratně a definitivně překonáno. Přesto ovšem považujeme za nezbytné určitým způsobem porovnat delegaci se subsidiaritou občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, a to především z hlediska zachování zvláštnosti pracovního práva vůči obecnému soukromému právu.

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

Označení metody delegace za protiústavní ovšem nezpochybnilo správnost teze, podle níž si zvláštní povaha pracovněprávních vztahů vynucuje vyloučení možnosti uplatnit některé občanskoprávní instituty, případně je opatřit určitou doplňující úpravou. Sám Ústavní soud konečně ve svém nálezu ze dne 12. 3. 2008, kterým rozhodl o návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, vyhověl návrhu na zrušení odkazů na § 48 a 49 starého občanského zákoníku obsažených v tehdejší § 18 zákoníku práce s tím, že uplatnění institutu odstoupení od smlouvy by v případě pracovního poměru poté, co již zaměstnanec započal s výkonem práce, vedlo k vysoké míře sociální nejistoty a současně i narušení principu právní jistoty²⁸⁶.

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

²⁸⁶ Viz body 212 a 217 odůvodnění Nálezu ÚS ČR, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

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

Výsledkem těchto úvah nemá být závěr, podle něhož by delegace byla stejně dobrým nebo snad lepším řešením provázání zákoníku práce s občanským zákoníkem nežli subsidiarita. Nezpochybňujeme námitky, které ještě před zásahem Ústavního soudu upozorňovaly na nesystémovost a koncepční nejasnost delegace²⁸⁷. Šlo skutečně o řešení nestandardní, nevyzkoušené a potud i poněkud rizikové. Z právně aplikačního hlediska představuje subsidiarita občanského práva v porovnání s delegací efektivnější pojistku před případnými nedokonalostmi právní úpravy projevujícími se především v opomenutí zákonodárce reagovat právní úpravou na záležitosti, které nastavení normativních pravidel vyžadují.

Za mnohem významnější považujeme jen zdánlivě symbolický důsledek subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích spočívající ve vyjádření příslušnosti pracovního práva k soukromému právu a jeho postavení jako zvláštní soukromoprávní disciplíny. Podpůrné uplatnění občanského práva také způsobuje, že se i do speciálních soukromoprávních odvětví přenáší ideové a hodnotové zázemí civilního kodexu²⁸⁸ jako něco, co není postižitelné odkazovou normou. Delegace naopak posilovala nesprávné představy o jiné než soukromoprávní, případně jen částečně soukromoprávní povaze pracovního práva.

Navzdory tomu nepovažujeme subsidiaritu za zcela automatický a jediný myslitelný způsob vazby zákoníku práce a občanského zákoníku. Stejně jako delegace

²⁸⁷ ELIÁŠ, 2003, op. cit., s. 433-435.

²⁸⁸ Srov. BEZOUŠKA, Petr. Subsidiarita občanského zákoníku - historie, současnost a budoucnost. *Právník*. 2006, roč. 145, č. 8, s. 951.

je i subsidiarita *jedním z pořádacích kritérií právního řádu*²⁸⁹, o jehož uplatnění rozhoduje zákonodárce. Delegation, upravená navíc právě tím způsobem, jaký byl v zákoníku práce dán k 1. lednu 2007, představovala řešení ve svém celku nevhodné a nesprávné, nikoli ovšem protiústavní. Vykazovala navíc i pozitiva, a to minimálně z hlediska praktické aplikovatelnosti právní úpravy. Pro adresáty právní úpravy bylo o poznání jednodušší, když jim zákon prostřednictvím odkazů pomáhal najít cestu v občanskoprávní materii²⁹⁰. Subsidiární aplikace občanského zákoníku předpokládající znalost institutů občanskoprávních i pracovněprávních a schopnost si ujasnit, kde a v čem je pracovněprávní úprava zvláštní a kde nikoli, představuje pro řadu zaměstnavatelů i zaměstnanců mimořádně obtížné zadání, s nímž si mnozí z nich dosud uspokojivě neporadili.

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

V důsledku přijetí zákoníku práce došlo k systémové změně, v jejímž důsledku byla dosavadní izolace pracovněprávního kodexu od občanského práva nahrazena zvláštním typem vazby, jejímž prostřednictvím zákoník práce umožnil subsidiární aplikaci občanského zákoníku²⁹¹, ovšem jen na pracovněprávní vztahy upravené v první části zákoníku práce²⁹². S ohledem na to reálně připadalo použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích do úvahy jen ve vztahu k úpravě právních skutečností, a to ještě jen tehdy, nestanoví-li něco jiného sám zákoník práce.

Došlo tím k vytvoření zajímavé konstrukce založené jen na částečné subsidiaritě občanského práva v pracovněprávních vztazích. Pravdou je, že důsledné oddělení všeobecných ustanovení zákoníku práce od jeho zbytku není úplně možné. Fakticky tak docházelo k tomu, že se občanský zákoník subsidiárně uplatňoval v celé šíři předmětu pracovního práva. I konkrétní právní úkony podrobně

²⁸⁹ GERLOCH, Aleš. Možnosti uplatnění principu subsidiarity při výkonu veřejné moci. In.: GEORGIEV, Jiří (ed.). *Princip subsidiarity v právní teorii a praxi*. Praha: Cevro institut, o.p.s., 2007, s. 41.

²⁹⁰ Srov. KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde, 2007, s. 58.

²⁹¹ Srov. BARANCOVÁ, Helena; SCHRONK, Robert. *Pracovně právo*. Bratislava: Sprint, 2006, 71.

²⁹² Srov. ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2008.

upravené normami zákonníku práce (např. výpověď) totiž stále zůstávají právními úkony, a proto například otázka jejich platnosti musela být posuzována i optikou občanského zákoníku, ačkoli na něj v těchto konkrétních případech nebylo výslovně odkázáno²⁹³.

K určité změně v pojetí aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích došlo v souvislosti se změnou zákonníku práce účinnou od 1. ledna 2009²⁹⁴. V jejím důsledku umožňuje zákonník práce podpůrně aplikovat občanský zákoník v celé šíři pracovněprávních vztahů, ovšem s tím omezením, že může být uplatněna jen všeobecná ustanovení občanského zákoníku. Slovenský zákonodárce tedy podobně jako ten český respektuje skutečnost, že v pracovněprávních vztazích vzhledem k jejich zvláštní povaze není možné bez dalšího aplikovat všechna občanskoprávní ustanovení a určitým způsobem subsidiaritu občanského zákoníku limituje prostřednictvím pravidla, které vymezuje, co z občanského zákoníku smí být v pracovněprávních vztazích použito. Zjevně se tedy v zájmu zachování zvláštního přístupu k právní úpravě vztahů vznikajících při výkonu závislé práce a v souvislosti s ním jedná o určitou kombinaci subsidiarity s delegací, přičemž lze v souvislosti se zachováním zvláštností pracovního práva narazit na návrhy směřující k posílení metody delegace vůči subsidiaritě²⁹⁵.

Tím se vracíme k velmi důležitému aspektu srovnání delegace se subsidiaritou občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, a to nakolik ta či ona metoda umožňuje zohlednit zvláštnosti pracovněprávních vztahů. Jedním z důvodů, pro který se zákonodárce původně rozhodl pro použití občanského zákoníku jen na základě odkazů, byl názor, podle něhož právě tato metoda, případně její kombinace se subsidiaritou, lépe zohledňuje odlišnosti pracovního práva²⁹⁶. M. Štefko naopak tvrdí, že vzhledem ke zvláštnosti pracovního práva coby nástroji směřujícímu k reakci na silnější postavení zaměstnavatele, je *nejvhodnější formou úpravy pracovního právo k právu občanskému subsidiarita*²⁹⁷.

²⁹³ Srov. HODÁLOVÁ, Ivica. Vzájomný vzťah občianskeho zákonníka a zákonníka práce de lege lata a de lege ferenda. In: *Súkromné a verejné právo súčasnosti: Zborník z vedeckej konferencie doktorandov PF TU*. Trnava: Trnavská univerzita, 2005, s. 655.

²⁹⁴ Zákon č. 460/2008 Z.z., ktorým sa menia a dopĺňajú zákony v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v súvislosti so zavedením meny euro v Slovenskej republike.

²⁹⁵ HODÁLOVÁ, op. cit., s. 656.

²⁹⁶ GALVAS, 2002, op. cit., s. 571.

²⁹⁷ ŠTEFKO, op. cit., s. 300.

Podle našeho názoru nelze metodu aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích samu o sobě považovat za pojistku věcně přílehlavé a z hlediska zvláštností pracovněprávních vztahů funkční úpravy. Právní stav, který nastal po rekodifikaci zákoníku práce k 1. lednu 2007, byl dostatečným důkazem toho, že nesprávně provedená delegace může vést k vážným zásahům do stability a funkčnosti pracovního práva. Došlo k tomu, když zákonodárce bez doplňující úpravy odkázal například na § 48 starého občanského zákoníku.

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

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

2.6 Nevítané důsledky subsidiarity v podobě invazivní aplikace civilního kodexu v pracovněprávních vztazích

Na základě výše položeného východiska bude v této části pozornost obrácena k případům, kdy podpůrná aplikace občanského zákoníku způsobuje v pracovněprávních vztazích problematické důsledky. Příčiny jednotlivých případů se různí. Většinou za ně lze považovat nedomyšlenou, nebo necitlivě a nevhodně zpracovanou úpravu. Popsány budou také případy, kdy ne úplně jednoznačná úprava otevírá

prostor pro několik výkladových přístupů, přičemž s některým z nich se pojí narušení cílů a funkcí regulace pracovněprávních vztahů a potud i veřejných zájmů, které by tato úprava měla chránit.

Za souřadný pojem pro subsidiární aplikaci lze považovat podpůrné, nebo někdy též pomocné použití. Má-li být tedy občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován subsidiárně, znamená to, že má být v konkrétních věcech používán jako předpis pomocný. Prostřednictvím jeho norem mají být řešeny situace, při jejichž právním posuzování není možné dobrat se uspokojivého výsledku pouze za použití zákoníku práce.

Navzdory tomu, že by občanský zákoník měl při úpravě pracovněprávních vztahů pomáhat, vzbuzují některé dosavadní zkušenosti se subsidiaritou, jakož i řada okolností rekonstrukce soukromého práva spíše dojem, jako by se občanské právo snažilo právo pracovní dobýt a ovládnout. Namísto dobrého a užitečného pomocníka se z občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích stává zlý pán, který si někde skrytě a jinde zcela otevřeně podmaňuje regulaci pracovněprávních vztahů, a to navzdory jejich zvláštní povaze a způsobem, který narušuje funkčnost jejich úpravy. Dále budeme v tomto smyslu hovořit o invazivní aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.

Impulesem pro uplatnění občanskoprávní normy v zákoníku práce má být reálná situace, která v pracovněprávním vztahu nastala a vyžaduje posouzení nejen podle zvláštního, nýbrž i obecného předpisu. Jde o jeden z charakteristických rysů správného a odpovídajícího, tedy pomocného použití obecné normy. Naopak k případům invazivní aplikace vede obrácená úvaha, kdy na prvním místě nestojí faktická potřeba použít občanskoprávní institut, nýbrž sama existence tohoto institutu. Nutnost aplikace občanského zákoníku pak není chápána v kontextu reálného případu vzniklého v pracovněprávním vztahu, ale sám vybraný občanskoprávní institut je k použití v pracovněprávním vztahu vnucován a násilně do něj vmačkáván navzdory tomu, že jeho užití neodpovídá pracovněprávní realitě a tato si jej ani nežadá.

Za účelem stanovení důležitého východiska správných úvah o uplatnění občanského zákoníku ve vztazích upravovaných zákoníkem práce jako zvláštním předpisem tedy shrnujeme, že občanský zákoník má být používán k řešení reálně nastalých situací, jež nelze posoudit podle zákoníku práce, a nikoli obráceným způsobem,

kdy stavíme na první místo normu občanského zákoníku a pak hledáme způsob, jak to udělat, abychom ji mohli vtlačit do pracovněprávního vztahu. Takový přístup totiž zpravidla vede k invazi občanského zákoníku do pracovněprávního vztahu, která popírá zvláštnost jeho úpravy a tím i samotnou podstatu subsidiarity občanského práva.

Za příklad tohoto poměrně rozšířeného, ale zcela nesprávného přístupu k subsidiárnímu uplatnění institutů občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích lze označit úvahy o uplatnění zániku závazku z důvodu nemožnosti plnění. Tento způsob zániku závazku upravoval starý občanský zákoník v § 575 a nový občanský zákoník na něj pamatuje v § 2006 až 2008. Na základě této právní úpravy platí, že pokud se plnění stane nemožným, povinnost dlužníka plnit zanikne a může tak zaniknout i celý závazkový vztah. Byl publikován názor, podle něhož má být uvedený občanskoprávní institut aplikován v pracovněprávním vztahu v případě, kdy zaměstnavatel založil se zaměstnancem pracovněprávní vztah, ale poté kvůli okolnostem nezávislým na jeho vůli ztratil možnost zaměstnanci přidělit sjednanou práci²⁹⁸.

Pokud bychom namísto chybného přístupu, který vychází od občanskoprávního institutu a hledá pro něj cestu v pracovněprávním vztahu, vyšli v uvedeném případě z reálné situace a hledali její řešení při přednostní aplikaci zvláštního předpisu, pak bychom s vědomím, že zaměstnavatel ve smyslu § 346b odst. 2 zákoníku práce nesmí na zaměstnance přenášet riziko z výkonu závislé práce, buď dospěli k závěru, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele [v případě nemožnosti přidělit práci kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům nebo živelní události by se jednalo o překážku podle § 207 písm. b) zákoníku práce], případně bychom uvažovali o možnosti rozvázat pracovněprávní vztah třeba výpovědí pro nadbytečnost. Vzhledem k řešitelnosti případu podle zvláštního předpisu by nebylo nutné uvažovat o aplikaci předpisu obecného, a proto by k uplatnění zániku závazku z důvodu nemožnosti plnění výše navrhovaným způsobem nemohlo dojít.

Dále se budeme zabývat jednotlivými případy invazivní aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích zejména v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a doprovodnou novelou zákoníku práce.

²⁹⁸ HŮRKA, BEZOUŠKA, SCHMIED, ŠUBERTOVÁ, TRYLČ, op. cit., s. 731-732.

2.6.1 Započtení proti právu na mzdu, plat, odměnu nebo jejich náhradu

Za velmi problematický občanskoprávní institut považujeme z hlediska aplikace v pracovněprávních vztazích započtení, jehož úpravu obsaženou v § 580 a 581 starého občanského zákoníku převzal s některými změnami nový občanský zákoník do svých ustanovení § 1982 až 1991.

Započtení představuje takový způsob zániku závazku, kdy dojde k zániku vzájemných pohledávek dlužníka a věřitele. Uplatní se tehdy, pokud v rámci určitého vztahu vznikl dluh jedné osoby (dlužník) vůči druhé (věřitel), nicméně v rámci jiného závazku je jejich postavení opačné (dlužník je tedy současně i věřitelem a věřitel současně i dlužníkem). Započtením pak dojde k tomu, že vzájemné dluhy zúčastněných osob zaniknou. Započtení může být provedeno jednostranně na základě projevu vůle jedné z osob v postavení dlužníka i věřitele směřujícího k započtení, nebo na základě dohody. Jednostranné započtení není přípustné zejména v případech uvedených zejména v § 1987 nového občanského zákoníku, tedy ve vztahu k pohledávce, kterou nelze uplatnit před soudem, a pohledávce nejisté nebo neurčitě. Při uzavření dohody lze započtením vyrovnat i pohledávky, které nemohou zaniknout jednostranným započtením.

V uvedeném postavení se mohou v pracovněprávním vztahu ocitnout i zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnanec může mít například vůči zaměstnavateli dluh z titulu odpovědnosti za škodu a být tedy vůči němu v postavení dlužníka. Zaměstnavatel se zaměstnancovým dlužníkem stává vždy tehdy, vznikne-li zaměstnanci právo na poskytnutí mzdy, platu nebo odměny za odpracovanou práci, případně právo na jiné plnění poskytované za práci nebo v souvislosti s výkonem práce, jako například právo na náhradu mzdy, platu nebo odměny²⁹⁹. Nabízí se proto, že za daných okolností připadá do úvahy možnost zániku vzájemných pohledávek započtením, a to i na základě jednostranného projevu vůle zaměstnavatele, který tím započte svou pohledávku za zaměstnancem vzniklou na základě odpovědnosti za škodu proti zaměstnancově pohledávce spočívající v právu na mzdu.

Původní úprava vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku založená na metodě delegace počítala s uplatněním započtení vzhledem k odkazu na použití § 580 a 581 starého občanského zákoníku, který byl umístěn v § 326 zákoníku práce³⁰⁰.

²⁹⁹ V zájmu zjednodušení budeme dále v této kapitole užívat pouze pojmu mzda.

³⁰⁰ Ustanovení bylo zrušeno velkou novelou zákoníku práce.

Otevření možnosti započtení nebylo v zákoníku práce doplněno žádnou zvláštní úpravou, která by zohledňovala princip ochrany mzdy nutný vzhledem k tomu, že plní tzv. alimentační funkci³⁰¹. Z toho důvodu byl odkaz na použití § 580 a 581 občanského zákoníku hodnocen jako chybný³⁰². Šlo o jeden z příkladů, kdy se ukázalo, že ani aplikace občanského zákoníku výhradně na základě odkazů, nezaručuje sama o sobě dostatečné zohlednění zvláštností pracovněprávních vztahů.

Před přijetím velké novely zákoníku práce, která si jako jeden z cílů položila pozitivní úpravu podpůrné aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, se seriózně uvažovalo o tom, že bude uplatnění započtení pro pracovněprávní vztahy buď vyloučeno, nebo omezeno³⁰³. Názor, podle něhož by započtení mohlo patřit mezi občanskoprávní instituty, jejichž použití nebude v pracovněprávních možné, byl konec konců před lety vyjádřen i K. Eliášem a M. Zuklínovou v rámci jejich obecných úvah o podobě nového soukromého práva³⁰⁴. Navzdory tomu ale velká novela zákoníku práce žádné zvláštní pravidlo ve vztahu k započtení v pracovněprávních vztazích nepřinesla.

K možnosti zániku závazku v pracovněprávních vztazích v důsledku jednostranného započtení zaměstnavatele proti pohledávce, kterou má za zaměstnancem, se již vyjádřil Nejvyšší soud. V jednom ze svých rozhodnutí³⁰⁵ potvrdil, že k jednostrannému započtení za okolností, kdy mají zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemné pohledávky, skutečně může dojít. V dalším rozhodnutí³⁰⁶ se zabýval uplatněním pravidla, podle něhož započtení nepodléhá pohledávky, které nelze uplatnit u soudu, a došel k závěru, že započtení nepodléhá ta část mzdy, která odpovídá základní částce, která podle § 278 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád“), nesmí být při výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy sražena³⁰⁷.

³⁰¹ GALVAS a kol., 2012, op. cit., s. 433.

³⁰² ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV (III.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV 20. dubna 2010. *Mzdová praxe* [online]. Wolters Kluwer ČR, publikováno 7. 6. 2010 [cit. 10. 9. 2013].

³⁰³ BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepci novely zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 10, s. 353.

³⁰⁴ ELIÁŠ, ZUKLÍNTOVÁ, op. cit., s. 131.

³⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011.

³⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011.

³⁰⁷ Blíže k obsahu citovaných rozhodnutí viz in KUTNAR, Stanislav. Započítávání pohledávek v pracovněprávních vztazích. *EPRÁVO.cz* [online]. epravo.cz, a.s., publikováno 22. 5. 2013 [cit. 1. 9. 2013].

Výklad, který k problematice započtení v pracovněprávních vztazích zaujal Nejvyšší soud, považujeme za typický příklad invazivní aplikace občanského zákoníku. V tomto případě šlo o důsledek nejednoznačné právní úpravy, která nabízela více myslitelných interpretací. Namísto výkladu, který by respektoval zvláštnosti úpravy pracovněprávních vztahů, se ovšem Nejvyšší soud přiklonil k výše popsanému přístupu. Mimo jiné tím podal výmluvný důkaz toho, nakolik jsou soudy v jednotlivých případech připraveny přímo aplikovat zásady pracovněprávních vztahů, jako je zvláštní zákonná ochrana zaměstnance, spravedlivá odměna za práci a z nich vyplývající speciální zásada ochrany mzdy, a nakolik lze tedy na tyto zásady důvodně spoléhat jako na garanty uplatňování občanského zákoníku způsobem, který bude šetřit zvláštní účel a funkce úpravy pracovněprávních vztahů.

Při úvahách o možnosti uplatnění započtení v pracovněprávních vztazích by správným východiskem mělo být posouzení podstaty tohoto institutu. Ta spočívá v úplném nebo částečném zabavení určitého plnění, které má být k uspokojení dluhu poskytnuto jednou stranou závazkového vztahu straně druhé. K tomuto zabavení přistupuje první strana proto, že strana druhá se vůči ní nachází nejen v pozici věřitele, nýbrž současně i dlužníka. Nastane-li potřeba řešit takovýto případ v individuálním pracovněprávním vztahu a zaměstnavatel uvažuje o zabavení části mzdy, kterou má poskytnout zaměstnanci, za účelem uspokojení své pohledávky, musí při vědomí přednosti zvláštní úpravy před případnou aplikací obecné normy hledat úpravu nejdříve v zákoníku práce. Občanský zákoník má být totiž aplikován až v případě, kdy zákoník práce nelze použít.

Zákoník práce nástroj, jehož prostřednictvím lze uvedeného cíle dosáhnout, nabízí. Konkrétně jde o institut srážek ze mzdy, který lze navíc uplatnit nejen v případě samotné mzdy, nýbrž i ve vztahu k dalším peněžitým plněním, jež se pro tyto účely za mzdu považují a které vyjmenovává § 145 odst. 2 zákoníku práce. Ve vztahu k zabavení části mzdy nebo jiného plnění uvedeného v citovaném ustanovení zákoníku práce proto za správný považujeme výklad, podle nějž se přednostně použije zvláštní pracovněprávní úprava srážek ze mzdy, která tím vylučuje použití věcně podobného institutu započtení³⁰⁸.

³⁰⁸ Ke stejnému závěru, byť nikoli na základě vztahu zákoníku práce jako zvláštní normy a občanského zákoníku jako normy obecné, nýbrž za použití systematického výkladu zákoníku práce, docházejí i M. Štefko a P. Tégl. Viz ŠTEFKO, Martin a TĚGL, Petr. Započtení a jeho použitelnost v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 22, s 823-824.

Ke srážce ze mzdy může dojít buď na základě dvoustranného jednání (dohoda o srážkách ze mzdy) nebo jednostranně, což z hlediska podstaty tohoto institutu odpovídá jednostrannému započtení a započtení na základě dohody. Jednostranně může zaměstnavatel provést srážku jedině v případech uvedených v § 147 odst. 1 písm. a) až e) zákoníku práce. Úprava jednostranného započtení oproti tomu nabízí mnohem širší možnosti. Tato skutečnost ovšem nemůže sloužit jako argument pro závěr, že se započtení svou podstatou liší od srážek a může být tedy aplikováno i vedle něj. Omezení jednostranných zásahů do zaměstnancova práva na mzdu je totiž projevem zásady ochrany mzdy a právní úprava tak zcela záměrně brání tomu, aby zaměstnavatel přistupoval k jednostrannému zabavování části mzdy i v jiných případech.

Když zákon brání jednostrannému zabavení části mzdy v jiných, než výslovně stanovených případech, prostřednictvím srážky, nemůže být přípustné dospět ke stejnému výsledku za použití jiného institutu. Opačný výklad, který ve výše citovaných rozhodnutích zaujal Nejvyšší soud, vede k tomu, že se úprava omezení jednostranného provedení srážek ze mzdy stává v důsledku možnosti jejího obejítí za invazivního užití občanskoprávního institutu započtení jen prázdnou a fakticky nefunkční normou. Totéž platí i pro pravidlo obsažené ve druhé větě § 147 odst. 3 zákoníku práce, podle něž je možné provést srážku ze mzdy k náhradě škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy a nikoli tedy jednostranně. Zaměstnavatel, jemuž zaměstnanec dluží určitou částku z titulu odpovědnosti za škodu, nemůže za účelem uspokojení svého dluhu provést jednostrannou srážku, ale může podle názoru Nejvyššího soudu úplně stejného důsledku dosáhnout jednostranným započtením. Tím dochází k obejítí kogentního pravidla vyjádřeného ve druhé větě § 147 odst. 3 zákoníku práce³⁰⁹ a tedy k vyloučení jeho účinků navzdory tomu, že odráží veřejný zájem na ochraně zaměstnancovy mzdy.

Odstranění popsání narušení ochranného působení pracovněprávních norem v důsledku invazivní aplikace občanského zákoníku by mohla přinést jen výslovná úprava zakazující možnost započtení proti mzdě. Započtení by nicméně nemělo být v pracovněprávních vztazích vyloučeno zcela. Tato možnost zániku závazku by měla zůstat zachována pro použití ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele pro případ, kdy jeho dluh vůči zaměstnanci spočívá v povinnosti poskytnout

³⁰⁹ Shodně viz ŠTEFKO, TÉGL, op. cit., s. 823-824.

mu jiné plnění než mzdu či některý z jiných příjmů zaměstnance uvedených v § 145 odst. 2 zákoníku práce. Konkrétně by se mohlo jednat třeba o dluh vzniklý v důsledku povinnosti poskytnout zaměstnanci náhradu výdajů vzniklých v souvislosti s výkonem práce³¹⁰ nebo z titulu náhrady škody, za kterou zaměstnavatel zaměstnanci odpovídá³¹¹.

Důležitou změnu v možnosti započtení v pracovněprávních vztazích způsobila v souvislosti s rekodifikací soukromého práva doprovodná novela zákoníku práce. Vzhledem k podobnosti její úpravy s novými pravidly srážek ze mzdy, která doprovodná novela rovněž přinesla, podrobíme tuto záležitost bližšímu zkoumání níže v souvislosti se srážkami ze mzdy.

2.6.2 Vyjádření vztahu zákoníku práce a nového občanského zákoníku

Změny způsobené rekodifikací soukromého práva a přijetím doprovodné novely zákoníku práce, která vstoupila v účinnost k 1. lednu 2014 spolu s novým občanským zákoníkem, vnesly do některých aspektů podpůrné aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích mnohé novinky.

Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku ve vztahu k úpravě pracovněprávních vztahů obecně uvádí, že nový občanský zákoník *nemá ambici zasahovat do pracovního práva a ponechává proto úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, jakož i úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru jako dosud speciální zákonné úprave*³¹².

Na první pohled by se tedy mohlo zdát, že zvláštní postavení pracovního práva vůči občanskému právu zůstalo i po rekodifikaci soukromého práva zachováno. Řada konkrétních rysů jak samotného nového občanského zákoníku, tak i doprovodné novely zákoníku práce, ale vyznívá spíše tak, jako by pracovní právo nemělo být vůči právu občanskému odvětvím zvláštním, ale spíše podřízeným. Těžko říci, zda k tomu došlo navzdory záměru tvůrců rekodifikace soukromého práva, nebo šlo o záměr maskovaný navenek prezentovaným zachováním zvláštnosti pracovního práva. Na každý pád ale došlo k 1. lednu 2014 ke značnému navýšení případů invaze občanského práva do úpravy pracovněprávních vztahů.

³¹⁰ Srov. ŠUBRT, 2010, op. cit.

³¹¹ ŠTEFKO, TĚGL, op. cit., s. 824.

³¹² Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, s. 516.

Značné pochybnosti z hlediska zachování pracovního práva jako zvláštní soukromoprávní disciplíny vzbuzuje ustanovení § 2401 nového občanského zákoníku. Zákodárce se jeho prostřednictvím rozhodl určit, že *pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru a dalších pracovněprávních vztahů existujících vedle pracovního poměru, upravuje jiný zákon*. Jedná se o překvapivé a poměrně nestandardní řešení. Zpravidla bývá totiž na zvláštních zákonech, aby se vymezily vůči zákonu obecnému³¹³. Zde jde ale o případ obráceného pojetí, kdy nový občanský zákoník jako obecný předpis předjímá existenci zákoníku práce jako zvláštního zákona, jemuž je povoleno obsáhnout úpravu pracovněprávních vztahů. Nezbytnost tohoto ustanovení je vysvětlována nutností vyjádřit, že pracovní smlouva je institutem soukromého práva³¹⁴.

Citované ustanovení podrobil kritice M. Bělina, který došel k závěru, že § 2401 nového občanského zákoníku je ustanovením *zbytečným a nesyستمovým*³¹⁵. K této výhradě se připojujeme a doplňujeme k ní ještě tu poznámku, že předmětné zákonodárcovo konstatování narušuje ustálené pojetí pracovního práva jako zvláštní soukromoprávní disciplíny a vnučuje otázku, zda respekt tvůrců rekodifikace soukromého práva k existenci samostatného kodexu pracovního práva skutečně vychází z jejich vnitřního přesvědčení, anebo zda byl spíše vynucen okolnostmi.

Z důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku by bylo možné dovodit, že má ustanovení § 2401 nového občanského zákoníku plnit spíše symbolickou roli z hlediska vyjádření příslušnosti pracovního práva k právu soukromému. Ve skutečnosti lze ale soukromoprávní podstatu pracovního práva dovodit z mnoha jiných ukazatelů a kritizované ustanovení nového občanského zákoníku, ať už záměrně nebo nevědomky, symbolizuje spíše podřízené postavení pracovního práva a jeho kodexu vůči právu občanskému, jehož kodex je tímto prezentován jako „nadzákón“. Vždyť ustanovení § 2401 nového občanského zákoníku spíše než co jiného připomíná zmocňující ustanovení, jímž zákon uděluje vládě nebo ministerstvu zmocnění k úpravě určité materie prostřednictvím prováděcího předpisu, ačkoli ve skutečnosti je zákoník práce předpisem stejné právní síly, jako nový občanský zákoník.

³¹³ BĚLINA, M. a kol., 2012, op. cit., s. 25.

³¹⁴ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, s. 516.

³¹⁵ BĚLINA, M. a kol., 2012, op. cit., s. 25.

2.6.3 Možnost nahrazení obsahu dispozitivních norem autonomní úpravou (tzv. odchýlení se od zákona)

Samotný pojem odchýlení se od zákona může být z hlediska právní teorie považován za poněkud nepřesný a zavádějící, především je-li právě možnost odchýlení prezentována jako charakteristická vlastnost dispozitivní normy³¹⁶. Vhodnější by zřejmě bylo hovořit o možnosti vytvoření vlastních pravidel, která nemají být chápána jako od něčeho odchylná, nýbrž jako autonomní právo smluvních stran vzniklé nezávisle na právní úpravě. Možnost takové autonomní úpravy samozřejmě podmiňuje dispozitivní povaha právní úpravy, jež znamená, že v ní obsažená pravidla pouze čekají v záloze pro případ, že si smluvní strany nevytvořily své vlastní právo³¹⁷. Vzhledem ke standardně užívanému pojmosloví i za účelem terminologického zjednodušení textu budeme nicméně nadále uvažovat o odchýlování od zákona.

Před provedením doprovodné novely byla pravidla zachycující možnost odchýlit se od zákoníku práce soustředěna v jeho § 4b a 363. Smluvní strany se podle nich mohly odchýlit od úpravy práv a povinností v pracovněprávních vztazích, jestliže to zákonem výslovně nezakazoval nebo pokud nemožnost odchýlení se od zákona nevyplývala z povahy ustanovení. K tomu ještě přistupovalo výčetové ustanovení § 363 zákoníku práce, které zahrnovalo ustanovení, od nichž se smluvní strany mohou odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Tento výčet totiž zahrnuje ustanovení, kterými zákoník práce zapracovává předpisy Evropské unie. Kromě zvláštních případů výslovně vyjmenovaných v § 4b odst. 3 in fine zákoníku práce ve znění před doprovodnou novelou nesměla být případná odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích nižší nebo vyšší, než je právo, které zákon nebo kolektivní smlouva stanoví jako nejméně nebo nejméně příjmové.

V důsledku doprovodné novely zákoníku práce byl § 4b zákoníku práce zrušen. Zachováno zůstalo omezení odchýlit se od ustanovení, jimiž byly zapracovány předpisy Evropské unie, jinak než ve prospěch zaměstnance a nutnost respektovat minimální nebo maximální výši práv a povinností. Zákoník ovšem přišel o dosaďadní výchozí bod úpravy možnosti odchýlení se od něj, založený na nemožnosti sjednat si jinou úpravu, pokud to zákon zakazuje, nebo se takový postup přičítá

³¹⁶ Srov. KNAPP, Viktor. O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronomním a autonomním). *Právník*. 1995, roč. 134, č. 1, s. 5.

³¹⁷ Tamtéž.

povaze určitého ustanovení. Důvodová zpráva k doprovodné novele zákoníku práce k tomu jen lakonicky konstatuje, že *zákoník práce nebude nadále obsahovat zvláštní úpravu, která stanoví, jakými způsoby se mohou smluvní strany od právní úpravy zákoníku práce odchýlit*³¹⁸.

Možnost odchýlné úpravy práv a povinností v pracovněprávních vztazích tak má být posuzována přímo podle základních pravidel obsažených v novém občanském zákoníku, konkrétně především v jeho § 1 odst. 2. Podle něj musí být za přípustné považovány jakékoli odchylky od zákona, kromě takových, jimiž by došlo k porušení dobrých mravů, veřejného pořádku, nebo práva týkajícího se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

Tímto došlo k popření jinak deklarovaného přístupu založeného na nezasahování nového občanského zákoníku do zvláštní úpravy pracovněprávních vztahů. M. Galvas před časem poznamenal, že kvůli výrazným projevům veřejných zájmů v úpravě pracovněprávních vztahů musí být autonomie vůle smluvních stran omezena kogentními ustanoveními, pro jejichž prosazení *nedostačuje jen obvyklá interpretační klauzule typu „dobré mravy“*³¹⁹. Pravda je, že obecná kategorie veřejného pořádku byla doprovodnou novelou pro účely pracovněprávních vztahů konkretizována prostřednictvím ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce, který za součást veřejného pořádku označil zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, bezpečných a uspokojivých pracovních podmínek a nepřípustnosti nerovného nebo diskriminace. I tak ale posouzení možností odchýlit se od zákona představuje výkladovou záležitost, o jejichž reálných účincích v praxi z hlediska prosazení veřejných zájmů lze mít i na základě dosavadních zkušeností určité pochybnosti.

Přechodem na uplatnění pravidel odchýlování se od zákona upravených v novém občanském zákoníku nedošlo k opuštění zákazu odchýlit se od zákona v případě, je-li tak výslovně stanoveno. V novém občanském zákoníku se má o případy, kdy zákon výslovně smluvním stranám zapovídá jakoukoli odchylku, jednat tehdy, když určitá norma obsahuje dikci „zakazuje se“, anebo je opatřena doplněním, že odlišné ujednání stíhá následek neplatnosti, případně v důsledku užití dikce „nepřihlíží se“ následek nicotnosti³²⁰. Stanovení následku, podle něhož se k ujednání odchylujícím se od právní normy nepřihlíží, bylo doprovodnou novelou doplněno i do několika

³¹⁸ Důvodová zpráva k doprovodné novele zákoníku práce, s. 313.

³¹⁹ GALVAS, 2002, op. cit., s. 571.

³²⁰ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, s. 32.

ustanovení zákoníku práce. Tomu bude pozornost věnována níže v souvislosti s pravidly následků vad právních jednání. V pracovněprávních vztazích musí být za normy, od nichž je výslovně zakázáno se odchýlit, bezpochyby dále považovány i ty, jejichž slovní vyjádření obsahuje například dikci „nesmí“, „musí“, „může jen“ apod.

Za značně rizikovou záležitost z hlediska zachování funkcí úpravy pracovněprávních vztahů považujeme rozhodnutí opustit omezení spočívající v nemožnosti odchýlit se od ustanovení zákoníku práce v případech, kdy tato nemožnost vyplývá z jeho povahy. Nový občanský zákoník toto pravidlo z § 2 odst. 3 starého občanského zákoníku nepřevzal proto, že jeho uplatňování *leckdy vede ke blížě nezduvodněným zúvěřím o kogentní povaze i u těch zákonných ustanovení, kde to nemá rozumný smysl*³²¹.

Jednotlivé normy nového občanského zákoníku byly vytvořeny a slovně vyjádřeny s tím, že možnost odchýlení od nich bude posuzována na základě pravidla uvedeného v jeho § 1 odst. 2. Navzdory zvláštní povaze pracovněprávních vztahů si dovedeme představit uplatnění tohoto způsobu posuzování možnosti odchýlit se od zákona i ve vztahu k normám obsaženým v zákoníku práce, ovšem jen za té podmínky, že by při jejich tvorbě zákonodárce počítal s možností odchýlit se od nich vždy, není-li to výslovně zakázáno nebo pokud tím nedojde k porušení dobrých mravů, veřejného pořádku či práva týkajícího se postavení osob.

Pravidlo zakotvující možnost odchýlit se od jednotlivých norem určitého kodexu představuje jeden z jeho základních stavebních kamenů. Jde o podstatné východisko nikoli jen ideové a hodnotové, nýbrž i legislativně technické. Tuto úpravu můžeme označit za součást „operačního systému“ daného kodexu. Při tvorbě jednotlivých ustanovení zákoníku práce zákonodárce zohledňoval mimo jiné i možnost usoudit na jejich kogentní povahu a tedy na nemožnost odchýlit se od nich prostřednictvím jejich povahy. V mnoha případech přitom mohla povaha ustanovení souviset s některým z veřejných zájmů, který má úprava pracovněprávních vztahů chránit. V důsledku přijetí doprovodné novely došlo k tomu, že četná ustanovení zákoníku práce zůstala zcela nedotčena, ale změnila se úprava možnosti odchýlení se od nich. V případě norem, při jejichž vyjádření zákonodárce

321 Tamtéž.

nepřistoupil k úpravě výslovného zákazu odchylky, protože spoléhal na možnost dospět k tomuto závěru na základě jejich povahy, bude možné kogentní povahu dovodit jen při uplatnění kategorie dobrých mravů, veřejného pořádku a postavení osob.

Dosavadní operační systém zákoníku práce byl tedy přeinstalován a nahrazen operačním systémem jiným, aniž by byla odpovídajícím způsobem upravena i jednotlivá ustanovení. Jde o nezodpovědný a nedomyšlený krok, který může vyústit ve zhroucení účinnosti některých ochranných ustanovení zákoníku práce. Aby bylo takové riziko vyloučeno, měl zákonodárce buď v zákoníku práce ponechat úpravu, podle níž se od ustanovení nelze odchýlit, když to vyplývá z jeho povahy, anebo neměl zákoník práce v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku jen novelizovat, nýbrž rovnou nahradit zcela novým zákonem a jednotlivá jeho ustanovení vyjádřit způsobem, který by odpovídajícím způsobem navazoval na úpravu odchýlení od zákona vybudovanou v novém občanském zákoníku.

Nebezpečí rozkolísání úpravy pracovněprávních vztahů a narušení její účinnosti považujeme za velmi závažné mimo jiné proto, že řada těchto ustanovení vychází z ratifikovaných mezinárodních smluv (např. úmluv Mezinárodní organizace práce, které Česká republika ratifikovala), případně ze směrnic Evropské unie. V důsledku přechodu na jiná pravidla odchylování se od zákona hrozí, že se budou objevovat případy odchylek od takových pravidel, u nichž zákonodárce takovou možnost původně připustit nechtěl.

Přijetí nového občanského zákoníku a doprovodné novely způsobilo, že se v pracovněprávních vztazích uplatní v porovnání s dosavadním stavem o poznání širší možnost odchýlného ujednávání práv a povinností smluvních stran. Nelze bohužel vyloučit, že tím v některých případech dojde k zásahu do funkčnosti úpravy pracovněprávních vztahů. Příčina této necitlivé invaze občanskoprávního řešení do úpravy vztahů upravovaných primárně zákoníkem práce spočívá v nedostatečném domyšlení důsledků záměny pravidel stanovujících režim odchylování se od zákona.

2.6.4 Právní osobnost a svéprávnost smluvních stran pracovníprávních vztahů

Značnou pozornost vzbuzuje v rámci úvah o důsledcích rekodifikace soukromého práva pro úpravu pracovníprávních vztahů problematika subjektů individuálního pracovníprávního vztahu, konkrétně úprava způsobilosti k právům a povinnostem (právní osobnosti) a způsobilosti k právnímu jednání (svéprávnosti). Před provedením doprovodné novely obsahoval úpravu těchto pravidel zákoník práce ve svých § 6 a 10. Doprovodná novela tato pravidla zrušila, resp. nahradila je pouhým vymezením toho, jaké osoby jsou označovány jako zaměstnavatel a zaměstnanec.

Úprava svéprávnosti a právní osobnosti zaměstnavatele a zaměstnance byla včleněna do oddílu 1 dílu 2 hlavy II první části nového občanského zákoníku. Kritice ze strany odborné veřejnosti bylo podrobena jak samotné rozhodnutí přesunout úpravu subjektů pracovníprávních vztahů do nového občanského zákoníku³²², tak i konkrétní podoba této nové úpravy. Vytržení úpravy právní osobnosti a svéprávnosti zaměstnance a zaměstnavatele ze zákoníku práce považujeme za nepraktické a zbytečné. Ponechání těchto pravidel v pracovníprávním kodexu by nijak nenarušilo kompaktnost úpravy statusových otázek v novém občanském zákoníku, neboť jde o speciální záležitost týkající se výlučně vztahů upravovaných zákoníkem práce. Jejich přesunutí do civilního kodexu naopak představuje další z případů nevídané invaze občanského práva do úpravy pracovníprávních vztahů.

Pozitivní hodnocení si zaslouží odstranění zbytečně a nedůvodně odchylné úpravy svéprávnosti fyzické osoby v postavení zaměstnavatele. Dřívější úprava v § 10 zákoníku práce ve znění před doprovodnou novelou vázala dosažení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby jako zaměstnavatele na dosažení 18 let věku. Po 1. lednu 2014 se i v těchto případech uplatní obecná úprava počítající mimo jiné s možností dosažení svéprávnosti i před nabytím zletilosti, a to přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství.

K významným změnám došlo v úpravě právní osobnosti a svéprávnosti zaměstnance. Podle § 6 zákoníku práce ve znění před doprovodnou novelou vznikala způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance k právům a povinnostem, jakož i způsobilost k právním úkonům dosažením 15 let věku, přičemž platilo, že jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den předcházející ukončení povinné školní docházky.

³²² BĚLINA a kol., 2012., op. cit., s. 23.

Podle nového občanského zákoníku musí být osoby mladší než 18 let považovány za nezletilé. Vedle výše zmíněné možnosti nabytí plné svéprávnosti před dovršením osmnáctého roku věku upravuje § 31 nového občanského zákoníku, že každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, může sám právě jednat ve věcech, které jsou co do povahy přiměřené jeho vyspělosti. Ustanovení § 35 nového občanského zákoníku pak ve zřejmé návaznosti na toto pravidlo určuje, že nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce.

Znamená to, že podmínkou možnosti fyzické osoby právně jednat v pracovněprávním vztahu není jen dosažení 15 let věku, nýbrž i dokončení povinné školní docházky. Dosavadní úprava oproti tomu dovolovala právně jednat patnáctileté osobě i před ukončením povinné školní docházky, byl-li den nástupu do práce ve smlouvě zakládající základní pracovněprávní vztah sjednán tak, aby následoval až po dni ukončení povinné školní docházky. Ztotožňujeme se s názorem M. Běliny a J. Pichrta, kteří znemožnění tohoto postupu označili za nepraktické³²³.

Za velmi kontroverzní lze označit úpravu obsaženou v § 35 odst. 2 nového občanského zákoníku, podle níž má zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let a založil pracovněprávní vztah, právo tento vztah rozvázat, pokud dojde k závěru, že je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Úprava způsobu tohoto rozvázání pracovněprávního vztahu byla přenechána zákoníku práce, a proto do něj byly doprovodnou novelou doplněny instituty okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance (§ 56a) a okamžitého zrušení závazku založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance (§ 77 odst. 5 a 6). V obou případech má být pro platnost okamžitého zrušení nutné přivolení soudu.

Tato právní úprava byla zdůvodněna snahou o dosažení soudržnosti rodiny, právní ochrany rodiny jako celku a potřebou poskytovat zvýšenou ochranu mladistvým zaměstnancům³²⁴. Přesto ji ale lze z mnoha důvodů považovat za problematickou. Nastolila stav, kdy určitá osoba může sice právně jednat, ale jiná osoba pak může proti její vůli rozhodnout o zrušení účinků tohoto jednání. Tím dojde

³²³ BĚLINA, PICHRT, op. cit., s. 607.

³²⁴ Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku, s. 52.

k významnému narušení autonomie zaměstnance, který založil pracovněprávní vztah, a současně i k zásahu do autonomie zaměstnavatele³²⁵. Důsledkem pak může být nízká ochota zaměstnavatelů zakládat se zaměstnanci mladšími 16 let pracovněprávní vztahy, ať už proto, že budou mít obavu z následného rozvázání toho vztahu třetí osobou, anebo proto, že si celou úpravu vyloží v tom smyslu, podle něhož by se měli před založením pracovněprávního vztahu nechat ujistit zákonným zástupcem zaměstnance, že s tímto vztahem souhlasí, což budou zaměstnavatelé bezpochyby považovat za zdlouhavé a neúměrně náročné. Snaha zákonodárce chránit mladistvé zaměstnance tak dost možná vyústí v to, že jim de facto zabrání, nebo významně ztíží zakládání pracovněprávních vztahů.

Závažné nepříznivé důsledky může mít nová úprava pro osobu, která se ve svých 15 letech (třeba i pro neshody s rodiči souvisejícími s jejich představami o dalším vzdělání této osoby) octne v životní situaci, kdy se musí osamostatnit a zabezpečovat si prostředky k obživě vlastní prací. Bude-li si chtít prostředky k uspokojení svých nezbytných potřeb opatřit prostřednictvím výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu, může se stát, že její zákonný zástupce tento vztah rozváže. Dotyčné osobě pak ovšem nevznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, neboť mezi podmínkami vzniku nároku na ni figuruje i to, že uchazeč o zaměstnání získal v rozhodném období (poslední 2 roky) dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců³²⁶. Taková podmínka je ovšem pro patnáctiletou osobu nesplnitelná, neboť doba přípravy na budoucí povolání studiem na základní škole, kterou tato osoba absolvovala, není dobou důchodového pojištění³²⁷.

Otázkou pak bude, zda osobě v tomto postavení vznikne právo na výživné. Právní úprava výživného je totiž založena na tom principu, že vyživovací povinnost ve vztahu k dítěti trvá pouze tehdy, jestliže dítě není schopno se samo žít³²⁸. V uvedeném případě zde schopnost se žít objektivně dána bude, ovšem nebude možné ji realizovat.

Teprve se ukáže, jaké důsledky úprava v § 35 odst. 2 nového občanského zákoníku skutečně přinese. Dost možná, že se i vzhledem k nutnosti přivolení soudu

³²⁵ Shodně viz BĚLINA, PICHRT, op. cit., s. 607.

³²⁶ Viz § 39 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 41 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³²⁷ Viz ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

³²⁸ Viz ustanovení § 911 nového občanského zákoníku.

k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nebo vztahu založeného dohodou ze strany zákonného zástupce a s přihlédnutím k očekávatelnému trvání případného řízení, tato koncepce dočká jen velmi řídkého uplatnění.

2.6.5 Následky vad právních jednání

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

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

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

Dosavadní výčet vad, pro něž stíhal právní úkony v pracovněprávních vztazích následek absolutní neplatnosti, byl doprovodnou novelou zrušen. Do nových odstavců 1 a 2 v § 19 zákoníku práce byl převeden obsah dosavadního písmene g), podle něhož muselo 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 nepřihlíží k jednání, jímž se zaměstnanec vzdává práva, které mu přiznává zákoník práce, vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva. Toto pravidlo má zřejmě představovat nahrazení dosavadního § 19 písm. f) zákoníku práce, podle něhož se za neplatný považoval právní úkon, jímž

se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Transformace tohoto pravidla nebyla novou úpravou provedena dokonale, protože se 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 předpisy³²⁹, 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 odporoval zákonu, případně jej obcházel a současně narušoval 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 staly i zásady pracovněprávních vztahů uvedené v § 1a odst. 1 písm. a), b) a e).

Ustanovení § 20 zákoníku práce stanoví následky vady právního jednání spočívající v nedodržení předepsané formy, ovšem pouze ve vztahu k právnímu jednání, kterým se zakládá nebo mění základní pracovněprávní vztah. Pro všechna tato právní jednání (pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, změna pracovní smlouvy nebo změna některé z dohod³³⁰) předepisuje zákoník práce povinnost dodržet písemnou formu. V případě, že ji smluvní strany nezachovají, způsobí vada právního jednání možnost namítnout neplatnost. Neplatnost ovšem může být namítnuta jen do okamžiku, kdy bude započato s plněním.

³²⁹ Například nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů

³³⁰ Pro případ změny některé z dohod zákoník práce výslovně písemnou formu nepředepisuje, nicméně povinnost provést případnou změnu písemně lze dovodit z § 564 nového občanského zákoníku, které určuje, že *vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě.*

Z věcného hlediska jde o obdobu pravidla obsaženého v § 582 odst. 2 nového občanského zákoníku. Nový občanský zákoník ovšem vztahuje uplatnění tohoto postupu pouze na právní jednání, pro něž byla forma dojednána stranami³³¹. V případě, že povinnost dodržet písemnou formu stanoví zákon, se uplatní postup podle § 582 odst. 1 nového občanského zákoníku, operující s možností uplatnit námitku neplatnosti pro nedostatek písemné formy kdykoli. Takový následek vady spočívající v nedodržení zákonem předepsané formy právního jednání se v pracovněprávních vztazích uplatní pro všechna právní jednání, pro která zákon předepisuje písemnou formu, s výjimkou těch, která spadají po rozsah § 20 zákoníku práce, a ještě těch, u nichž zákoník práce pro případ nedostatku písemné formy stanoví následek nicotnosti (k tomu viz dále).

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

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

³³¹ Viz k tomu MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy, 2014, č. 9, s. 306.

Za velmi problematický považujeme průnik občanskoprávní koncepce následků vad právních jednání do pracovněprávních vztahů, který se projevil 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 dojít³³². Mezi ně patří i výslovný zákaz jiného ujednání. Tento zákaz nový občanský zákoník často vyjadřuje stanovením následku odchýlení, podle něhož se k takovému právnímu jednání nepřihlíží a má být tedy považováno za nicotné³³³. Doprovodnou novelou došlo k doplnění dovětků 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 (viz blíže v kapitole 2. 6. 3) 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 zvaženo, zda má být s případným odchýlením od určitého pravidla spojen následek nicotnosti. Takováto hloubková rekonstrukce zákoníku práce by fakticky odpovídala jeho rekodifikaci. K ní se ovšem zákonodárce v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku neodhodlal. Namísto toho přistoupil k tomu, že bez hlubší úvahy a bez zvažování 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.

³³² Viz ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku.

³³³ 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.

Příklad uvedeného přístupu představuje třeba změna provedená v § 305 odst. 1 zákoníku práce³³⁴, kterou z věcného hlediska došlo jen k přeformulování pravidla, podle něhož může zaměstnavatel stanovit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a k navrácení zákazu ukládat vnitřním předpisem zaměstnancům povinnosti, jež 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 určila, že se k případnému odchýlení od stanoveného zákazu nepřihlíží.

Výslovný zákaz stanovený v § 305 odst. 1 zákoníku práce slovy „zakazuje se“ tím byl jaksi zdvojen ještě „nepřihlžením“ 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 „nepřihlžením“ a zákazem, u něhož nepřihlžení 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 nepřihlží, 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 nepřihlží, představují nižší stupeň zákazu oproti pravidlům, v nichž byla výslovně vyjádřena nicotnost odchýlného ujednání tím, že se k němu nepřihlží, by mohly vyústit ve značné oslabení účinnosti pracovněprávních norem při ochraně veřejných zájmů. Za použití rozumného výkladového přístupu k něčemu takovému snad docházet nebude. Samotnou možnost výskytu naznačených výkladových přístupů považujeme ovšem za rizikovou. Jde o jeden z důsledků zbytečné a nevídané invaze občanského práva do úpravy pracovněprávních vztahů.

Důsledek nepřihlžení k jednání spojuje zákoník práce po doprovodné novele také s nedodržením předepsané písemné formy v případech jednostranných právních jednání směřujících ke skončení základního pracovněprávního vztahu. Ustanovení

³³⁴ Viz novelizační bod č. 32 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

§ 34 odst. 4, 50 odst. 1, 60, 66 odst. 2 a 77 odst. 4 zákoníku práce byla doprovodnou novelou upravena tak, aby se k jinak než písemně provedenému rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, stejně jako k jinak než písemně dané výpovědi závazku založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, nebo odstoupení od pracovní smlouvy, nepřihlíželo³³⁵. Totéž platí i pro okamžité zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance³³⁶. Jinak než písemně provedená výpověď, případně okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době, nebude tedy stíženo důvodem neplatnosti, ale bude nicotné, takže nebude právně vůbec existovat.

Mezi zaměstnavateli i zaměstnanci existuje naštěstí široké povědomí o nutnosti provést rozvázání pracovního poměru písemně. Navzdory tomu se ovšem případy nedodržení písemné formy v minulosti objevily³³⁷ a zcela jistě i dále objevovat budou. Nikoli ojediněle lze například v praxi narazit na pokus o rozvázání pracovního poměru například ústně učiněným zrušením ve zkušební době (zaměstnanec například po několika dnech od vzniku pracovního poměru jen telefonicky oznámí zaměstnavateli, že pracovní poměr ve zkušební době zrušuje a již nepřijde). Zaměstnavatelé na tyto případy často reagují tak, že se s takovým jednáním zaměstnance smíří a považují pracovní poměr za rozvázaný zrušením ve zkušební době.

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

K tomu ještě musí být doplněno, že následek nicotnosti právního jednání nastane i v případě, kdy smluvní strana sice vyhotovila projev vůle směřující k rozvázání

³³⁵ Viz novelizační body č. 20, 22, 23 a 25 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

³³⁶ Viz novelizační body č. 21 a 25 v části šedesáté sedmé doprovodné novely.

³³⁷ Viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

pracovního poměru písemně, ale nepodařilo se jí tuto listinu prokazatelně doručit druhé straně do vlastních rukou. Vzhledem ke komplikovanosti pravidel doručování obsažených v § 334 až 337 zákoníku práce³³⁸ nastávají tyto případy poměrně často.

Provede-li některá ze smluvních stran pracovněprávního vztahu v současné době rozvázání pracovního poměru výpovědí, případně okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (dále již jen „výpověď“) jen ústně, nebo neprokáže doručení do vlastních rukou, nebude možné, aby se druhá strana bránila postupem upraveným v § 69 a zákoníku práce. Ten se totiž vztahuje pouze na případy, kdy došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, a zakládá velmi specifický model posouzení vady právního jednání. Spočívá na relativní neplatnosti, ovšem jeho zvláštnost tkví v tom, že závěr o neplatnosti výpovědi může učinit jedině soud v řízení zahájeném návrhem na určení neplatnosti výpovědi před uplynutím dvouměsíční propadné lhůty stanovené v § 72 zákoníku práce³³⁹. 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 případech, kdy vada výpovědi spočívala v nedodržení požadované písemné formy³⁴⁰.

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

³³⁸ Zejména pokud jde o doručování ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010.

³³⁹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000.

³⁴⁰ 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.

Vzhledem k tomu, že prokázání existence naléhavého právního zájmu může být někdy obtížné, bude z pohledu zaměstnance za daných okolností výhodnější navrhnout soudu, aby zaměstnavatel, 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 uvyknout, že pokud jim byla dána výpověď, při jejímž provedení se druhá strana dopustila porušení zákona, musí umět posoudit, jaký následek s tímto porušením právo spojuje. Nesprávná kvalifikace tohoto následku, zejména záměna nicotnosti za standardní relativní neplatnost uplatňovanou způsobem stanoveným v § 69 zákoníku práce, může vést k neúspěchu ve sporu.

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

V každém případě ovšem delší doba pro uplatnění práv souvisejících s nicotným rozvázáním pracovního poměru přináší určitá rizika. Trvání pracovního poměru způsobuje totiž pro obě smluvní strany významné důsledky. Zaměstnanec je vázán povinností vykonávat práci, zaměstnavatel zase povinností práci přidělovat, anebo poskytnout náhradu mzdy, pokud práci nepřidělil a jednalo se o překážku v práci na jeho straně. K tomu ještě přistupují některé souvislosti vycházející

z veřejnoprávních předpisů. Jde zejména o povinnost odvádět pojistné na veřejné zdravotní pojištění, která může trvat i v době, kdy v pracovním poměru nedochází k výkonu práce³⁴¹.

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

Souhlasíme v této souvislosti s J. Morávkem, který uvádí, že pokud by zaměstnanec úmyslně po dlouhou dobu udržoval stav, kdy zaměstnavatel neví o trvajícím pracovním poměru, se záměrem domoci se náhrady mzdy z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele, jednalo by se o nepoctivé a šikanózní jednání, které si nezaslouží právní ochrany³⁴². Pokud by ovšem zaměstnanec v souvislosti se zaměstnavatelským pokusem o rozvázání pracovního poměru prokazatelným způsobem vyjádřil, že považuje pracovní poměr za dále trvající a trvá na dalším přidělování práce, zřejmě by následný návrh na zaplacení náhrady mzdy za dobu, kdy zaměstnavatel práci nepřiděloval, jakož i celý zaměstnancův postup, za šikanózní považován být nemohl.

Výše jsme ještě naznačili důležitou otázku, zda by pracovní poměr, jehož strana provedla zdánlivé právní jednání směřující k jeho rozvázání, mohl být po určité době navzdory nicotnosti původního jednostranného rozvázání považován za skončený. Podle našeho názoru by za určitých okolností bylo možné zaujmout závěr, podle kterého smluvní strany konkludentně uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru zákoník práce sice také předepisuje povinnost dodržet písemnou formu, ale její nedostatek nezpůsobuje nicotnost, nýbrž standardní relativní neplatnost. Ústně, či konkludentně uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru tak bude považována

³⁴¹ Srov. § 3 odst. 5 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴² MORÁVEK, 2014, op. cit., s. 308.

za platnou, ledaže některá ze smluvních stran uplatní postup stanovený v § 71 zákoníku práce a obdobně jako v případě vadné výpovědi navrhne soudu, aby rozhodl o její neplatnosti³⁴³.

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

Závěrem k této problematice podotýkáme, že změnu provedenou doprovodnou novelou zákoníku práce spočívající ve stanovení následku nicotnosti pro případ nedodržení písemné formy jednostranného právního jednání, které směřovalo k rozvázání základního pracovněprávního vztahu, nepovažujeme vůbec za šťastnou. Jen těžko v ní lze nacházet nějaký hmatatelný přínos, či pozitivum. Nejasnosti a potencionálně sporné momenty se naopak vrší ve velmi zneklidňujícím množství.

2.6.6 Škoda v důsledku neplatnosti právního jednání

Za příklad nevíтанé invaze nového občanského zákoníku do pracovněprávních vztahů považujeme dále možné důsledky zrušení dosavadního § 21 zákoníku práce doprovodnou novelou. Podle tohoto pravidla se měla odpovědnost za škodu, která v pracovněprávním vztahu vznikla v důsledku neplatnosti právního úkonu, řídit zákoníkem práce. Uvedené ustanovení bylo do zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012 doplněnou velkou novelou, a to za účelem vyjasnění toho, jakým zákonem se má v těchto případech řídit odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavatelem i zaměstnancem³⁴⁴.

Úprava skutkových podstat jednotlivých typů odpovědnosti v pracovněprávních vztazích totiž ve většině případů obsahuje podmínku, že ke vzniku škody došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním³⁴⁵. V souvislosti s neplatným

³⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007.

³⁴⁴ Srov. ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária; JAKUBKA, Jaroslav; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFFMANOVÁ, Pavla; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMANDLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 69.

³⁴⁵ Srov. např. § 250 odst. 2 nebo 265 odst. 1 zákoníku práce.

právním jednáním ovšem nemusí ke vzniku škody vždy dojít při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním. Právě pro tyto případy považoval zákonodárce za nutné vyjasnit, že se odpovědnost také řídí zákoníkem práce.

Důvodem zrušení § 21 zákoníku práce měla být jeho nadbytečnost³⁴⁶. Zákonodárce tím vlastně dal najevo, že k této změně přistoupil bez přímé příčinné souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Označení předmětného ustanovení zákoníku práce za nadbytečné považujeme za chybu, neboť bez něj nebude možné ve všech případech jednoznačně dospět k závěru, že se náhrada škody vzniklá v důsledku neplatného právního jednání bude posuzovat podle zákoníku práce. Nelze proto vyloučit, že pokud dojde v pracovněprávním vztahu ke vzniku škody v důsledku neplatného právního jednání, ale vznik škody nenastane přímo při výkonu práce nebo v souvislosti s ním, nebudou naplněny podmínky pro uplatnění zvláštní pracovněprávní odpovědnosti a věc tak bude posouzena podle občanskoprávní úpravy. Výše citovaná pasáž důvodové zprávy sice uvádí, že případná odpovědnost za škodu, jež vznikla v důsledku neplatného právního jednání v pracovněprávním vztahu, bude muset být posouzena podle zákoníku práce i bez výslovné úpravy. Tím spíše ovšem považujeme zrušení § 21 zákoníku práce za nesprávné, neboť nelze vyloučit, že budou v jednotlivých případech navzdory nezávaznému textu důvodové zprávy zaujímány názory jiné.

2.6.7 Dohoda o srážkách ze mzdy

Doprovodnou novelou byl v zákoníku práce zrušen § 327, který obsahoval úpravu dohody o srážkách ze mzdy. Tento způsob zajištění a současně i uhrazení dluhu je v současné době upraven přímo v novém občanském zákoníku, konkrétně v jeho § 2045 až 2047. Starý občanský zákoník upravoval srážky ze mzdy pouze pro případ, kdy měly být srážky ze zaměstnancovy mzdy prováděny ve prospěch jiné osoby než zaměstnavatele. Vztahy vznikající při provádění srážek ve prospěch zaměstnavatele vykazují těsnou souvislost s výkonem závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele, a tak dřívější civilní kodex přenechával jeho úpravu zákoníku práce.

³⁴⁶ Důvodová zpráva k doprovodné novele zákoníku práce, s. 316.

Nový občanský zákoník v oblasti srážek ze mzdy narušil jinak deklarovaný princip nezasahování do pracovněprávní materie a sám obsáhl i problematiku srážek ze zaměstnancovy mzdy ve prospěch zaměstnavatele. Jde proto o další příklad invaze nového občanského zákoníku do pracovněprávních vztahů.

Pravidla obsažená v novém občanském zákoníku počítají s možností provádění srážek ze mzdy, platu, odměny z dohody, náhrady mzdy, platu nebo odměny a z dalších příjmů, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou nebo platem. Podle § 299 odst. 1 občanského soudního řádu má být za tyto další příjmy považována ještě odměna za pracovní pohotovost, odstupné nebo jiná obdobná plnění poskytovaná v souvislosti se skončením pracovněprávního vztahu a peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním. Z hlediska výčtu příjmů zaměstnance, z nichž lze na základě dohody provádět srážky, nedošlo k věcné změně, neboť tento výčet odpovídá úpravě v § 145 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Dále budeme v této kapitole užívat jen pojmu mzda s tím, že bude zahrnovat i další příjmy, jež podléhají srážkám.

Ustanovení § 2045 nového občanského zákoníku počítá s možností použít srážky ze mzdy pro zajištění a uhrazení dluhu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo vůči třetí osobě. V případě, že půjde o srážky ze mzdy k uspokojení práva jiné osoby než zaměstnavatele, musí zaměstnavatel s uzavřením dohody o srážkách ze mzdy vyslovit předchozí souhlas. K tomu je třeba podotknout, že dosavadní právní úprava připouštěla uzavření dohody o srážkách ze mzdy ve prospěch jiné osoby i bez souhlasu zaměstnavatele v případě hrazení výživného. Nový občanský zákoník s touto možností nepočítá, takže i v případě hrazení výživného budou srážky ze mzdy použitelné jen tehdy, když s tím bude zaměstnavatel souhlasit.

Zvláštní pozornost musí být po 1. lednu 2014 věnována přípustné výši srážek ze mzdy. Ustanovení § 2045 odst. 1 nového občanského zákoníku počítá s možností provedení srážky až do výše nepřesahující polovinu mzdy. Se stejným omezením počítá nový občanský zákoník v § 1988 odst. 2 i v souvislosti se započtením proti právu na mzdu. Doprovodnou novelou zákoníku práce do něj ale bylo doplněno ustanovení § 144a odst. 4, na jehož základě lze provést *započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu provedeno jen za podmínek v úpravě*

výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu. Zachována zůstala první věta v § 148 odst. 2 zákoníku práce, podle níž mohou být srážky provedeny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu.

Po 1. lednu 2014 došlo tedy ke vzniku zvláštní situace, kdy nejvyšší přípustnou výši srážek a započtení omezuje jak nový občanský zákoník, tak i zákoník práce, přičemž omezení stanovené oběma zákony se navzájem liší. Zatímco nový občanský zákoník zakazuje srážku nebo započtení ve výši přesahující polovinu mzdy, zákoník práce stanoví nejvyšší přípustný limit pro oba způsoby zabavení části mzdy prostřednictvím odkazu na maximální povolenou výši srážky podle občanského soudního řádu. Ten ve svém § 278 stanoví, že povinnému nesmí být sražena základní částka, označovaná též jako nezabavitelná částka. Její výši upravuje nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách). V současné době činí výše základní částky 6064,66 Kč. Za každou vyživovanou osobu povinného, případně za manžela povinného, se pak ještě tato částka zvyšuje o jednu čtvrtinu, tedy o 1516,16 Kč.

Z čisté mzdy, která zbývá po odečtení základní částky a která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách, lze podle § 279 odst. 1 občanského soudního řádu srazit k vydobytí pohledávky oprávněného jen jednu třetinu. Pro přednostní pohledávky (například pohledávky výživného, pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění) se srážejí dvě třetiny. Pokud po odečtení nezabavitelné částky zůstane ze zaměstnancovy mzdy částka přesahující součet částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu, podléhá tato část mzdy srážce bez omezení.

K úpravě základní nezabavitelné částky musí být podotknuto, že vychází ze závazku České republiky založeného ratifikovanou Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy³⁴⁷ (dále jen „úmluva o ochraně mzdy). Podle jejího čl. 10 bodu 2 musí být mzda chráněna proti zabavení nebo postoupení do výše, která

³⁴⁷ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 411/1991 Sb.

se považuje za nutnou pro výživu pracovníka nebo jeho rodiny. Jak započtení proti zaměstnancovu právu na mzdu, tak i srážka ze mzdy musí být bezpochyby považovány za formy zabavení mzdy.

Konflikt úpravy přípustné výše srážek a rozsahu započtení podle § 1988 odst. 2 a 2045 odst. 1 nového občanského zákoníku a podle § 144a odst. 4 a 148 odst. 2 zákoníku práce nelze zřejmě řešit s použitím výkladového pravidla, podle něhož má norma pozdější přednost před normou dřívější (*lex posterior derogat legi priori*), neboť nový občanský zákoník i doprovodná novela zákoníku práce vstoupily v účinnost současně. Nabízí se možnost uplatnit přednost zvláštní normy před normou obecnou (*lex specialis derogat legi generali*) a občanskoprávní úpravu započtení, resp. srážky ve výši nepřesahující polovinu mzdy v pracovněprávních vztazích vůbec neaplikovat.

Kloníme se ovšem k jinému řešení, založenému na souběžném uplatnění obou omezení. Vzhledem k tomu, že takový způsob aplikace obou pravidel připadá do úvahy, považujeme za vhodné jej upřednostnit. Výše srážky, resp. rozsah započtení podle tohoto výkladového přístupu nebude smět činit více, než kolik může být sraženo při výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy podle občanského soudního řádu. Kdyby výsledkem výpočtu provedeného podle pravidel o výkonu rozhodnutí bylo zjištění, že by celková výše srážky, případně rozsahu započtení měla činit více než polovina mzdy, uplatní se limitace obsažená v novém občanském zákoníku a nad rozsah poloviny mzdy nebude možné srážku nebo započtení provést.

Ve vztahu k přípustnému rozsahu započtení byl publikován názor, podle něhož lze po 1. lednu 2014 provést započtení až do výše poloviny mzdy i v případě nízkých mezd, u nichž tak dojde k zásahu i do základní nezabavitelné částky, která nemůže podléhat srážkám³⁴⁸. Jeho autoři ovšem zřejmě přehlédli skutečnost, že byl do zákoníku práce doprovodnou novelou doplněn výše zmíněný § 144a odst. 4.

Omezení výše srážky ze mzdy stanovené zákoníkem práce zřejmě není uplatnitelné v případě srážek prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené mezi zaměstnancem a třetí osobou. Není jisté, zda se v tomto případě může uplatnit § 281 občanského soudního řádu, podle něhož není přípustné provádět srážky

³⁴⁸ HOLEC, Pavel; BARTŮŇKOVÁ, Anna. Vybrané aspekty nového občanského zákoníku (NOZ) a jejich dopad do pracovněprávních vztahů. *EPRÁVO.cz* [online]. epravo.cz, a.s., publikováno 26. 4. 2013 [cit. 8. 9. 2013].

ve větším rozsahu, než dovoluje tento zákon, i kdyby s tím zaměstnanec souhlasil. Může tedy dojít k tomu, že se v případě srážek ze mzdy prováděných ve prospěch třetí osoby uplatní jen omezení stanovené novým občanským zákoníkem a bude možné srazit mzdu až do výše poloviny. V mnoha takových případech může dojít k tomu, že zaměstnanci ze mzdy zůstane částka nižší, než základní nezabavitelná částka, která představuje částku nutnou pro výživu zaměstnance a jeho rodiny ve smyslu čl. 10 odst. 2 úmluvy o ochraně mzdy. Přímá aplikace tohoto ustanovení zřejmě nepřipadá do úvahy, protože i když se úmluva o ochraně zabývá vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zůstává součástí mezinárodního práva a jako taková musí být vnímána tak, že nedopadá bezprostředně na subjekty pracovněprávních vztahů, nýbrž zavazuje státy, které ji ratifikovaly, aby své národní právní řády uvedly do souladu s ní³⁴⁹.

Uplatnění § 2045 odst. 1 nového občanského zákoníku tedy v některých případech může způsobit rozpor s ratifikovanou mezinárodní smlouvou. Z toho důvodu by uvedené ustanovení mělo být přepracováno tak, aby v žádném případě nepřipouštělo provedení takové srážky ze mzdy, jejíž výše by zasáhla do základní nezabavitelné částky.

2.6.8 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Intenzivní diskusi vyvolala nejen ve vazbě na pracovněprávní vztahy změna v oblasti odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Úprava obsažená v § 444 starého občanského zákoníku odkazovala na vyhlášku č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. (dále jen „vyhláška o bolestném“), která obsahovala bodové ohodnocení jednotlivých typů tělesného a duševního strádání a ztížení společenského uplatnění, jakož i konkrétní nominální hodnotu jednoho bodu. Nový občanský zákoník ale vyhlášku o bolestném zrušil. Peněžitá náhrada za vytrpěnou bolest, případně za ztížení společenského uplatnění, má být posuzována podle § 2958 nového občanského zákoníku. Na jeho základě se bude výše náhrady určovat vždy individuálně s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem, případně podle zásad slušnosti.

³⁴⁹ Srov. GREGOROVÁ, Zdeňka. *Právní činnosti mezinárodní organizace práce a jejich vztah k československému právu*. Brno: Univerzita J. E. Purkyně, 1988, s. 52.

Uplatnění tohoto pravidla v pracovněprávních vztazích by znamenalo individuálně posuzovat výši náhrady zvláště u každého jednotlivého pracovního úrazu. Tím by oproti stávající úpravě založené na jednoduchém odvození výše bolestného a ztížení společenského uplatnění z bodového ohodnocení úrazu, který zaměstnanec utrpěl, došlo jednak ke zvýšení časové a administrativní náročnosti posuzování jednotlivých případů, a jednak i k dramatickému navýšení sporných případů.

K tomuto přenesení občanskoprávního řešení do úpravy pracovněprávních vztahů ovšem podle všeho prozatím nedošlo. Podle ustanovení § 394 odst. 2 zákoníku práce se totiž v pracovněprávních vztazích má postupovat podle vyhlášky o bolestném až do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění, tedy zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost tohoto zákona byla v minulosti již několikrát odložena a ani v současné době není jisté, kdy vstoupí v účinnost. Budoucí podobu pravidel odškodňování pracovních úrazů proto nelze s jistotou předjímat, a tak nepovažujeme za nutné se již teď blíže zabývat případnými důsledky občanskoprávní koncepce poskytování náhrady bolesti a ztížení společenského uplatnění v pracovněprávních vztazích.

3 Odklony pracovního práva od soukromoprávních východisek a jejich důvodnost

Ačkoli pracovní právo patří mezi soukromoprávní odvětví, vykazuje úprava pracovněprávních vztahů řadu zvláštních znaků, v jejichž důsledku se tato pravidla buď zdánlivě, anebo v některých případech i skutečně od základních principů soukromého práva odklánějí. Základní východisko nového soukromého práva spočívá po rekodifikaci civilního kodexu na autonomii vůle. To ale neznamená, že by autonomie smluvních stran byla v soukromém právu hodnotou zcela nedotknutelnou. Z příčiny existence vážného důvodu nebo zájmu může být i v soukromoprávním vztahu prostor k projevu smluvní svobody limitován. To současně znamená, že každé omezení autonomie vůle v soukromoprávním vztahu musí obstát v testu proporcionality, v němž vůči samotné existenci této limitace a její intenzitě stojí síla a význam konkrétního důvodu nebo zájmu.

O nutnosti zabývat se naznačeným zkoumáním úměrnosti omezení autonomie vzhledem k určitému veřejnému zájmu vypovídá v současnosti intenzivně probíhající diskuse o liberalizaci pracovního práva. Na základě výchozích poznámek týkajících se samotného trendu liberalizace úpravy pracovněprávních vztahů se dále budeme zabývat právě poměřováním daných zásahů do autonomie vůle smluvních stran s důležitostí a významem zájmů, jimiž má být tato limitace výchozí zásady soukromého práva ospravedlněna.

3.1 Úvahy o liberalizaci, neboli posílení soukromoprávních prvků v pracovním právu

Liberalizace představuje pojem, který je v současné době v souvislosti s pracovním právem, a to především pokud jde o úvahy týkající se jeho funkcí, úloh, způsobu regulace a jejich budoucího vývoje, velice často skloňován. Liberalizace je zkrátka velké téma, jemuž již za obět' padly stovky stran textů řadících se do diskuse o podobě moderní úpravy společenských vztahů vznikajících při výkonu námezdní práce.

Usilovná snaha směřující k definování a vybudování nových základů pracovního práva není příznačná pouze pro české právní prostředí. S proměnlivou intenzitou se s ní setkáme v rámci celé Evropské unie a samozřejmě i mimo ni. V našich podmínkách je nicméně tato debata o to mocnější, oč méně skutečně podstatných a koncepčních změn české pracovní právo zaznamenalo. V porovnání se stavem právní úpravy pracovních vztahů v roce 1989 došlo bezpochyby k velmi významným posunům, ať už v důsledku transpozice směrnic Evropské unie nebo rekodifikace zákoníku práce a obnovení vztahu pracovního práva k právu občanskému.

Navzdory provedeným změnám ovšem převládá pocit, že české pracovní právo jako fenomén nikoli jen právní, ale rovněž (a snad i především) společenský a ekonomický zaostává daleko za pozoruhodně dynamickým vývojem, který tyto oblasti v posledních letech poznamenal. Zdá se nepochybné, že právní rámec výkonu závislé práce nemůže zůstat zakonzervován, nýbrž musí v pozorné a citlivé vzájemné vazbě se společensko-ekonomickou realitou vstřebávat její proměny a přiměřeně na ně odpovídat. Složitost nalezení této odpovědi spočívá v tom, že má-li pracovní právo vůbec zůstat pracovním právem, nemůže slepě přijímat veškeré výstřelky a excesy, na které v současných pracovněprávních vztazích narazíme, ale musí pečlivě a rozumně vyhodnotit, kterým oprávněným požadavkům se přizpůsobit a které jevy, jejichž právní aprobace by znamenala narušení základních principů a funkcí, na nichž pracovněprávní úprava stojí, vtěsnat do příslušných mezí.

3.1.1 Potřeba liberalizace pracovního práva

Liberalizace a nahrazení zkonstatěných a zbytečně svazujících pozůstatků socialistického direktivně regulativního přístupu srozumitelnými a obecnějšími pravidly, která by otevírala dostatek prostoru pro přizpůsobení potřebám smluvních stran, patří mezi nejčastěji uváděné pilíře přístupu směřujícího k nalezení nového údělu pracovního práva. Můžeme-li si dovolit konstatovat, že na právě uvedeném panuje mezi podstatnou částí odborné veřejnosti základní shoda, je třeba otevřeně přiznat, že při plánování dalších jednotlivých a konkrétních konstrukčních prvků a pater pomyslné pracovněprávní budovy, jež by na vytyčené pilíře měla dosednout, pevně držet a zapadat do okolní architektury, povážlivě tápeme.

A tak zatímco se z teze, že pracovní právo musí být liberalizováno, po dlouhých letech zaníceného opakování dávno stalo poněkud vyčpělé klišé, na otázky v jakých konkrétních oblastech a v jakém rozsahu by liberalizace měla být provedena, zatím seriózně teoreticky podložené, vnitřně provázané a komplexní odpovědi chybí³⁵⁰. Výmluvným důkazem této skutečnosti jsou i dosavadní pokusy směřující ke koncepční novelizaci zákoníku práce, jejichž výsledky vpuštěné v době několika minulých let do legislativního procesu spíše než novou a promyšlenou koncepcí pracovního práva představovaly směsici kosmetických a formulačních úprav, politicky motivovaných opatření, jež s liberalizací neměly nic společného, a pak i skutečně podstatných věcných změn, které byly ale spíše než k odstranění nadbytečné regulace a vytvoření širšího prostoru pro uplatnění smluvní svobody zaměřeny na zkvalitnění implementace směrnic Evropské unie a odstranění nedostatků zákoníku práce.

Stávající zákoník práce a tedy současná podoba českého pracovního práva je pro nedostatečný stupeň liberalizace předmětem kritiky z několika základních pohledů a výchozích pozic. V rovině poněkud obecnějších argumentů zahrnujících i právně teoretická, filozofická a ústavní východiska úvah o předmětu, funkcích a roli pracovního práva v moderní společnosti jsou vůči zákoníku práce vznášeny výhrady nesoucí se v tom duchu, že zákoník práce nevyhovuje legitimním požadavkům subjektů pohybujících se na pracovním trhu, a to především proto, že prostřednictvím řady kogentních norem nadále nepřiměřeně omezuje ústavně garantovanou smluvní svobodu a neoprávněně zvýhodňuje zaměstnance a odborové organizace vůči zaměstnavatelům³⁵¹. Další pohled upozorňuje na skutečnost, že zaměstnanec v současné době nemůže být považován za zcela nesvéprávnou osobu, jež je vydána napospas zaměstnavateli a musí jí být proto státem poskytována a garantována opora ve všech oblastech pracovního života³⁵². Pravdou je, že kritika pracovního práva pro nedostatek prostoru ke smluvnímu utváření vzájemných práv a povinností smluvních stran, přílišné a s ústavními principy kolidující omezování svobody osobnosti a nedůvodnou snahu chránit zaměstnance

³⁵⁰ Jako příklad výjimky z uvedeného uvedme komplexní návrh podoby zákona o pracovní smlouvě z pera P. Bezoušky. BEZOUŠKA, Petr. *Výhledy do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 316 s.

³⁵¹ Srov. BĚLINA, Miroslav; SVITÁKOVÁ, Věra. Splňuje zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 2, s. 43-50.

³⁵² BEZOUŠKA, 2008, op. cit., s. 19.

i bez ohledu na to, zda o takovou péči stojí, byla publikována již před řadou let³⁵³. Aktuální je ovšem stále vzhledem k tomu, že od této doby k žádné skutečné změně paradigmatu v pracovním právu nedošlo.

Druhá rovina argumentace podporující širší liberalizaci pracovněprávních vztahů vychází spíše z konkrétnějších představ o možnostech obroušení hran kogentní úpravy pracovněprávních vztahů v jednotlivých oblastech pravidel vztahujících se k výkonu závislé práce, a to mnohdy v porovnání se zahraničními a především evropskými trendy. Tuto rovinu považujeme v současné době z hlediska vedení diskuse o potřebě liberalizace pracovního práva za významnější a slibnější.

Nutnost liberalizace bývá nejčastěji spojována s oblastmi změn a skončení pracovního poměru, organizace pracovní doby, s hledáním nových forem zaměstnávání reagujících na specifické pracovní podmínky některých zvláštních skupin zaměstnanců. Stranou této diskuse nemůže vedle individuálních pracovněprávních vztahů stát ani oblast kolektivního pracovního práva. Jednotlivým těmto systematickým součástem pracovního práva bude věnována pozornost v následujících kapitolách. Na tomto místě bychom nicméně měli bližšímu a kritickému pohledu podrobit důvody a příčiny nevyhnutelnosti liberalizace v těchto oblastech.

Mezi nimi bývá často citován především tlak vyvíjený globalizovanou světovou ekonomikou, jež si vyžaduje přátelské podnikatelské prostředí a liberalizaci pracovního práva, obsahově otevřeně ztotožňovanou se snižováním ochrany zaměstnanců³⁵⁴. Podobné argumenty jsou zaštitěny rovněž kategorií konkurenceschopnosti a ekonomického rozvoje státu, jehož podpoře by se mělo pracovní právo přizpůsobit prostřednictvím posunutí mezi své liberalizace³⁵⁵.

Tento postoj vnímající stav právní úpravy pracovněprávních vztahů především jako ekonomickou a manažerskou kategorii bezprostředně ovlivňující náklady podnikatelů spojených se získáváním pracovní síly, stejně jako pružnost a přizpůsobivost jejího řízení, může být těžko zpochybňován nebo relativizován. Musí ovšem snést konfrontaci s jinými hodnotovými východisky, jež upozorňují na to, že před

³⁵³ GALVAS, Milan. K základním otázkám svobody smlouvy v pracovním právu. In: GALVAS, Milan (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu*. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 8.

³⁵⁴ BĚLINA, SVITÁKOVÁ, op. cit., s. 45.

³⁵⁵ PICHRT, Jan. Meze liberalizace v pracovním právu - parametr proměnný v čase. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 9, s. 329.

čistě ekonomickými zájmy musí mít jako nedotknutelné hodnoty vyššího řádu vždy přednost základní lidská práva a lidská důstojnost³⁵⁶. Do diskuse o liberalizaci pracovního práva proto snaha o dosažení konkurenceschopnosti a přizpůsobování se požadavkům světové ekonomiky patří stejně jako důraz položený na právo člověka na život, zdraví, důstojnost a nedotknutelnost své osoby a sladění pracovního života s životem rodinným.

Jisté napětí mezi těmito dvěma základními úhly pohledu na funkce a místo pracovního práva v moderní společnosti musí být označeno jako zcela přirozené. Není proto nijak zarážející ani postesknutí nad tím, že se zaměstnancům a jejich zástupcům zdá snad každá ochrana jako příliš nízká³⁵⁷, ani upozornění na skutečnost, že se (některým) podnikatelům a představitelům managementu bude každé pracovníprávní ochrannářské pravidlo vždy jevit jako zbytečné, omezující a nákladné a výsledná míra liberalizace v jeho důsledku stále nedostatečná³⁵⁸.

Pracovnímu právu pak z naznačeného pnutí plyne vcelku lehce pojmenovatelný, ale obrovsky nesnadno proveditelný úkol vyvažovat zájmy na pružném prostředí, jež neklade překážky svobodnému uplatňování podnikatelských záměrů, a na garanci bezpečných, spravedlivých a důstojných pracovních podmínek zaměstnanců. Obtížnost a nevděčnost tohoto balancování spočívá v tom, že ani jedna ze stran nebude nikdy plně uspokojena a bude zřejmě vždy pokračovat v ostřelování pomyslné pracovníprávní bašty z jedné i druhé pozice. Jiná varianta ovšem podle všeho k dispozici není, pokud tedy nemá dojít k tomu, že by mělo české pracovní právo dusit hospodářský rozvoj a platit za konkurenční nevýhodu, ani k tomu, že by tendence k jeho liberalizaci dospěly až k liberalizaci totální, tedy k radikální demontáži, v jejímž důsledku by přestalo plnit své základní funkce a přestalo by tak fakticky být pracovním právem. V souvislosti s tím lze podotknout, že v zemích, ve kterých liberalizace pracovního práva dospěla téměř až k takovému stavu, později zpravidla došlo k přehodnocení tohoto kurzu a návratu zpět k určité regulaci³⁵⁹.

³⁵⁶ BARANCOVÁ, 2009, op. cit., s. 23.

³⁵⁷ PICHRT, 2011, op. cit., s. 329.

³⁵⁸ MACKOVÁ, Zuzana. Flexibilita - Naj(ne)vhodnejšie riešenie nezamestnanosti? In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 53.

³⁵⁹ BARANCOVÁ, Helena. Liberalizácia pracovného práva - súčasný stav, možnosti a riziká. In.: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Liberalizácia pracovného práva. Možnosti a obmedzenia*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2007, s. 8.

Zdá se tedy, že v souvislosti s ujasněním toho, jakých výšečí právní úpravy pracovněprávních vztahů se má liberalizace týkat, a tedy s přesměrováním diskuse o liberalizaci pracovního práva z roviny obecné do této roviny zvláštní, by se měla metoda vedení této diskuse ustálit na hledání vhodného způsobu a především míry liberalizace. Zatímco totiž ve vztahu k samotné potřebě liberalizace v pracovním právu došlo k nalezení poměrně široké shody, přesvědčivý všeobecný konsensus o žádoucím a přípustném stupni liberalizace dosud dosažen nebyl³⁶⁰.

3.1.2 Pojem liberalizace

V souvislosti s úvahami o liberalizaci pracovního práva by neměla být podceňována jen zdánlivě jasná otázka, co vlastně rozumět pojmem liberalizace. Slovo samotné je odvozeno od latinského slovesa liberare, jež znamená uvolňovat nebo osvobodovat. Liberalizace tedy představuje proces směřující k volnějšímu uspořádání systému či pravidel, k omezení zásahů a odstranění omezení³⁶¹.

V právu můžeme fenomén liberalizace přiblížit prostřednictvím ustupování od existující regulace a odstraňování omezení nastavených v zákazech a příkazech obsažených v kogentních normách. Čistě a pouze v této obsahové poloze ovšem pojem liberalizace zřejmě nevystihuje přesně, resp. zcela ten význam, který s ním bývá obvykle spojován. Měla-li by totiž liberalizace bez dalšího směřovat jen k odstranění existujících pravidel, mohli bychom spíše hovořit jen o deregulaci. Liberalizace v soukromém právu v sobě ovšem vedle prvku deregulace skrývá ještě další důležitou rovinu, která vyplyne na povrch, když si položíme otázku, čím bude vyplněn prostor, který byl před provedením případné liberalizace vyplněn kogentními normami.

V důsledku zrušení kogentní normy, která předepisovala subjektům závazkového vztahu práva nebo povinnosti, totiž v případě, že se nejednalo o normu nadbytečnou, vznikne potřeba nahradit doposud existující řešení něčím jiným, tedy obrátit pozornost od zákona k jinému prameni práv a povinností. V individuálních pracovněprávních vztazích má tato situace dvě základní teoreticky přípustná řešení. Prvním z nich je, že práva a povinnosti upraví jednostranně zaměstnavatel.

³⁶⁰ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka. K problematice skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. In.: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Liberalizácia pracovného práva. Možnosti a obmedzenia*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2007, s. 52.

³⁶¹ *Universum. Všeobecná encyklopédie*. Svazek 5. Praha: Odeon, 2000, heslo Liberalizace.

V takovém případě by regulativní a normativní účinek právní normy byl nahrazen regulativním a quasinnormativním postupem zaměstnavatele zabezpečeným prostřednictvím vydání hromadného nebo individuálního aktu řízení. Druhým řešením je úprava práv a povinností subjektů pracovněprávního vztahu ve smlouvě, kdy by došlo k přesunu těžiště úpravy vzájemných poměrů smluvních stran z kogentní právní normy do smluvní dispozice obou těchto subjektů.

Na první pohled je zřejmé, že tradici liberálního myšlenkového proudu, jakož i výchozímu soukromoprávnímu principu autonomie vůle smluvních stran odpovídá jedině přístup jmenovaný na druhém místě. Liberalizace pracovního práva by tedy měla být vnímána jako uvolnění dosavadní převážně kogentní regulace pracovněprávních vztahů, které otevře prostor pro širší uplatnění smluvní volnosti³⁶². Pouze takový přístup k liberalizaci rovněž dokáže odpovědět na požadavek, aby se hlavním nástrojem utváření konkrétního obsahu pracovního vztahů staly smlouvy³⁶³.

3.1.3 Liberalizace a flexibilita

Jestliže jsme úvodem konstatovali, že jedním z nejčastěji skloňovaných pojmů v souvislosti s úvahami o změnách a modernizaci v pracovním právu je liberalizace, dodáváme, že snad jediným pojmem, který má ambici jej ve frekvenci svého užívání předstihnout, je flexibilita. Pojem flexibilita je anglicismem odvozeným od slova „flexibility“, které je překládáno jako pružnost, ohebnost nebo přizpůsobivost.

V rámci diskuse o odpovídající a vyhovující podobě právní úpravy pracovněprávních vztahů vystupují často obě kategorie společně a hovoří se tedy o potřebě liberalizace pracovního práva vedoucí k jeho flexibilitě. Setkáme se s pozicí upřednostňující pojem liberalizace před flexibilitou³⁶⁴, jakož i názorem, podle něhož se jedná o souřadné pojmy a dvě strany téže mince (činím-li pracovněprávní úpravu flexibilnější, tak ji zároveň liberalizuji, a totéž platí i vice versa³⁶⁵).

³⁶² ŠUBRT, Bořivoj. Nový zákoník práce - některé základní úvahy. *Práce a mzda*. 2006, roč. 54, č. 10, s. 5.

³⁶³ GALVAS, 1994, op. cit., s. 11.

³⁶⁴ PICHRT, 2011, op. cit., s. 328.

³⁶⁵ BĚLINA, Miroslav. České pracovní právo po novém zákoníku práce. In: BĚLINA, Miroslav; KALENSKÁ, Marie (eds.). *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI - Wolters Kluwer, 2009, s. 76.

Podle našeho názoru nicméně v závislosti na úhlu pohledu musí být mezi liberalizací pracovního práva a jeho zpružňováním identifikován zřejmý rozdíl, pokud se tedy přidržíme výše učiněného přiblížení pojmu liberalizace jako procesu, který směřuje ke snížení intenzity kogentní regulace a vytváří tím prostor pro modelaci konkrétní podoby práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávním vztahu prostřednictvím smlouvy.

Kategorie flexibility v pracovním právu je v poslední době předmětem podrobného zájmu teorie pracovního práva, která rozpoznává několik přístupů k vnitřnímu členění tohoto poměrně širokého a mnohvrstevnatému pojmu. Tato třídění vycházejí z různých modalit pojmání flexibility ve vztahu k jednotlivým systémovým oblastem pracovního práva, formám výkonu závislé práce, způsobu jejího řízení či vzájemného vztahu mezi trhem práce a oblastí zaměstnanosti. Pro účely vymezení pojmu flexibilita vůči liberalizaci pracovního práva nicméně názorně poslouží přístup, který flexibilitu rozděluje na dvoustrannou a jednostrannou³⁶⁶. Za dvoustrannou flexibilitu je označována flexibilita smluvní, kdy si zaměstnanec a zaměstnavatel upravují svá práva a povinnosti smluvně při využití toho, že zákon tato práva neupravuje, případně je stanoví jen v obecné podobě anebo je upravuje dispozitivním pravidlem, od něhož se smluvní strany mohou odchýlit. O jednostrannou flexibilitu má jít tehdy, když může jednat strana právního vztahu vlastním jednostranným projevem vůle zakládat, měnit nebo rušit práva a povinnosti³⁶⁷.

Míra dvoustranné flexibility vypovídá o širší možnosti subjektů právního vztahu upravit své poměry smlouvou. Jde o jakousi vnější přizpůsobivost pravidel, která jsou na daný právní vztah zaměřena. V tomto ohledu lze pak zcela souhlasit s tezí, podle níž liberalizace otevírá prostor pro flexibilitu, stejně jako i s postojem, podle něhož lemují cestu ke flexibilitě smlouva jako základní konstrukční prvek právních vztahů mezi smluvními stranami³⁶⁸.

V případě jednostranné flexibility se ovšem její poměr k procesu liberalizace jeví být o poznání problematičtější. P. Hůrka uvádí, že se jednostranné rozhodování o právech a povinnostech objevuje v pracovněprávních vztazích jen v omezené

³⁶⁶ HŮRKA, 2009, op. cit., s. 28.

³⁶⁷ Tamtéž.

³⁶⁸ JANIČOVÁ, Eva. Flexibilní trh práce a limity zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Pracovné právo 21. Storočia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 188.

míře³⁶⁹. S takovým pohledem musíme vážně polemizovat s ohledem na skutečnost, že podle stávající právní úpravy může za určitých okolností jedna strana pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavatel, prostřednictvím předpisů a výměrů jednostranně rozhodovat o zcela základním právu zaměstnance, které mu vyplývá z pracovního poměru, a to právu na mzdu. Kromě toho může zaměstnavatel jednostranně upravovat a měnit podmínky pro uspokojování dalších práv zaměstnanců. Řada jednostranných úkonů činěných zaměstnavatelem a majících podstatný vliv na právní poměry zaměstnance potom vyplývá z práva zaměstnavatele organizovat a řídit průběh pracovního procesu (například právo určit čerpání dovolené, nařídít práci přesčas, rozhodnout o změně způsobu rozvržení pracovní doby apod.).

Aniž bychom v tuto chvíli chtěli hodnotit oprávněnost či nezbytnost prvku jednostranného rozhodování o právech a povinnostech v pracovněprávním vztahu v jednotlivých oblastech (k tomu viz dále), konstatujeme, že jsme s příklady této jednostranné flexibility v pracovněprávních vztazích konfrontováni velmi často. Flexibilita je pak v této rovině především ze strany zaměstnavatelů vnímána jako pružnost a přizpůsobivost při řízení práce a její širě vypovídá o možnosti zaměstnavatele rychle a snadno rozhodovat o konkretizaci obsahu pracovního poměru a přizpůsobovat jej měnícím se vnějším vlivům. Nástrojem této flexibility přitom není smlouva, nýbrž jednostranná rozhodnutí.

Proces liberalizace jdoucí směrem k rozšíření prostoru pro uplatnění smluvní svobody a kladoucí důraz na smluvní utváření práv a povinností na úkor direktivního rozhodování potom vůči jednostranné flexibilitě vystupuje ve zjevném protikladu. Povinnost sjednávat si se zaměstnanci práva a povinnosti, o nichž mohli dosud jednostranně rozhodovat, totiž z pohledu zaměstnavatelů přináší snížení pružnosti pravidel vztahujících se k řízení pracovního procesu. Naopak nahrazení nutnosti dohodnout se na určitém řešení se zaměstnancem možností jednostranně o něm rozhodnout, bude zaměstnavateli vnímáno jako rozšíření flexibility.

V poslední době jsme se přitom s takovýmto vývojem mohli setkat. Vzpomeňme například změnu, která nastala v zákoníku práce v důsledku přijetí tzv. technické novely účinné od 1. ledna 2008³⁷⁰, kdy bylo dosavadní pravidlo, podle něhož se musel zaměstnavatel na uplatnění konta pracovní doby dohodnout se zaměstnancem,

³⁶⁹ HŮRKA, 2009, op. cit., s. 28.

³⁷⁰ Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

jehož se tento zvláštní režim rozvržení pracovní doby měl týkat, nahrazeno úpravou, podle níž může zaměstnavatel o zavedení konta jednostranně rozhodnout ve vnitřním předpisu. Zaměstnavatelé, kteří si přijetí této změny vyžádali, ji vnímali jako rozšíření flexibility. O krok směřující k posílení liberalizace pracovního práva se ovšem očividně nejednalo, neboť dosud existující prostor pro smluvní úpravu práv a povinností byl nahrazen rozhodnutím jedné strany.

Docházíme proto k závěru, že liberalizace pracovního práva a míra flexibility v pracovněprávních vztazích jsou kategorie, které se při určitém nazírání na flexibilitu navzájem podmiňují a úzce spolu souvisí. Při pohledu jiném se ale obsahově míjejí a mohou dokonce vystupovat i jako proti sobě stojící jevy (zájem na flexibilitě pracovního práva může dokonce limitovat snahu o liberalizaci). Ztotožňování liberalizace s flexibilitou se proto bez přiblížení konkrétního významového odstínu flexibility jeví jako vysoce problematické.

3.1.4 Limity liberalizace v právní úpravě pracovněprávních vztahů

Úsilí směřující k liberalizaci pracovního práva narazí vždy na určité limity vycházející ze zvláštní povahy pracovněprávních vztahů, funkcí jejich úpravy, které tyto zvláštnosti zohledňují, a veřejných zájmů, jež normy pracovního práva střeží. Při pohledu na současný stav úpravy pracovněprávních vztahů narazíme nicméně na mnohé aspekty, které vykazují značný odklon od soukromoprávních východisek, aniž by bylo možné je zdůvodnit prostřednictvím důležitého zájmu nebo důvodu. Tím se vracíme k již zmíněnému testu proporcionality, v němž musí omezení autonomie vůle smluvních stran pracovněprávních vztahů obstát v porovnání s vahou zájmu, jenž tuto limitaci zdůvodňuje.

Jednotlivé limity liberalizace pracovního práva tak v zásadě spadají v jedno se zvláštnostmi úpravy pracovněprávních vztahů, jimiž je reagováno na specifika spočívající v podstatě a charakteru těchto vztahů. Jednotlivé případy, kdy normy pracovního práva způsobují vyloučení nebo omezení autonomie smluvních stran, případně některé ze souvisejících projevů tohoto základního východiska soukromého práva, tak mohou být zhodnoceny z hlediska toho, zda se jedná o nezbytné důsledky zvláštností pracovněprávních vztahů a zda přiměřeně odrážejí některý z důležitých veřejných zájmů. Případná neexistence veřejného zájmu nebo jeho nedostatečná síla pak bude představovat důvod pro závěr, podle nějž posuzovaný

průlom do východisek soukromého práva v úpravě pracovněprávních vztahů není důvodný a měl by být v rámci liberalizace pracovního práva, tedy jeho přiblížení právu soukromému, přehodnocen.

3.2 Omezení autonomie vůle v důsledku ochrany slabší strany

Úprava pracovněprávních vztahů již ze samotné své podstaty znamená určitý průnik státní moci do svobodného formování obsahu smluvních vztahů. Tato intervence nutně vyúsťuje v řadu omezení. Nejčastěji zmiňovanou a analyzovanou příčinu limitace autonomie vůle v pracovněprávních vztazích představuje potřeba chránit slabší stranu pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. Úvahy o přiblížení pracovního práva k právu soukromému (liberalizaci) se pak v tomto duchu soustředí především na otázku důvodnosti a intenzity působení jednotlivých ochranných norem.

Výše v kapitole 1. 6. 2 jsme identifikovali veřejné zájmy, které se v pracovněprávních normách při jejich působení směrem ochraně slabší strany odrážejí. Na tomto místě zaměříme pozornost na zhodnocení oprávněnosti a proporcionality zásahů do autonomie vůle, k nimž na základě těchto zájmů normy pracovního práva přistupují.

3.2.1 Obecně k ochranné funkci pracovního práva

Ochranná funkce platí za funkci pro pracovní právo tradiční a typickou. Vychází z faktické nerovnosti smluvních stran pracovněprávního vztahu a z potřeby prosazovat veřejné zájmy prostřednictvím garance minimální úrovně práv zaměstnance jako slabší strany. Ochranné působení je s pracovněprávními normami spjato tak pevně, že se mu přiznává postavení okolnosti opodstatňující samotnou existenci pracovního práva³⁷¹.

Kritické poznámky vztahující se k ochrannému působení pracovněprávních norem se objevují nejčastěji ve vztahu k míře ochrany v konkrétní výseči úpravy pracovněprávních vztahů, konkrétně například v oblasti skončení pracovního poměru³⁷². Narazit lze ale i na obecná vyjádření odsuzující ochranné působení v samotné své

³⁷¹ GALVAS, 1998, op. cit., s. 308.

³⁷² Viz např. PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 16, s. 587-588.

podstatě jako *neudržitelně*³⁷³, nebo mající *původ v totalitním režimu*, způsobující *asymetrii* a neodůvodněné *zvyhodňování zaměstnanců a odborových organizací vůči zaměstnavatel*³⁷⁴. Spojení ochranného působení s minulým režimem se objevuje také v práci P. Hůrky, který tvrdí, že *větší míra ochrany zaměstnance vyplývá z pojetí pracovních a vlastnických vztahů v socialistickém hospodářství, kdy druhou stranou pracovněprávního vztahu nebyl zaměstnavatel v dnešním pojetí, nýbrž socialistická organizace, která hospodařila se státními prostředky*³⁷⁵.

Přístup založený na označení ochrany zaměstnance v pracovněprávním vztahu za pozůstatek komunistického režimu nepovažujeme vůbec za přiléhavý. K ochraně slabší strany se jako k jedné ze základních zásad soukromého práva přihlašuje i nový občanský zákoník (viz v kapitole 1. 4. 4). Zaměstnanec je navíc chráněn i v právních řádech zemí, které zkušenost se totalitním komunistickým zřízením neprodělaly, a to i v důsledku obsahu řady mezinárodních smluv, případně předpisů Evropské unie.

Pokud jde o kategorii symetrie smluvních stran závazkového vztahu, můžeme odkázat na úvahy provedené v kapitole 1.4 týkající se prosazování autonomie vůle ve vztahu poznamenaném silnější vyjednávací pozicí jedné smluvní strany. V návaznosti na tyto závěry konstatujeme, že není možné mechanicky označovat každé omezení smluvní svobody prostřednictvím kogentní pracovněprávní normy garantující zaměstnanci určitou míru ochrany za zvýhodnění zaměstnance vůči zaměstnavateli, nebo za průlom do principů smluvní svobody a autonomie vůle. Ochrana slabší strany v pracovněprávním vztahu představuje prvek, který pomáhá překlenout podmínky faktické nerovnosti, za nichž je námezdní práce vykonávána, zabezpečuje tím reálné naplňování autonomie a podílí se na dosažení a udržení sociálního smíru. Nutnost poskytovat zaměstnanci určitou míru ochrany z důvodu silnějšího postavení zaměstnavatele respektuje i Ústavní soud³⁷⁶, jenž pak považuje za zcela ústavně akceptovatelné, když v souvislosti s tím dochází k omezení smluvní svobody³⁷⁷.

Samotná skutečnost, že pracovní právo poskytuje zvýšenou ochranu zaměstnanci jako slabší straně pracovněprávního vztahu, nemůže být považována za průlom

³⁷³ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhládky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 20.

³⁷⁴ BĚLINA, 2009, op. cit., s. 62-64.

³⁷⁵ HŮRKA, 2009, op. cit., s. 21.

³⁷⁶ Nález ÚS ČR, sp. zn. I. ÚS 27/96.

³⁷⁷ Nález ÚS ČR, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod. č. 196.

do soukromoprávní podstaty pracovního práva nebo narušení ideových a hodnotových východisek soukromého práva. Jde o reakci na skutečnost, že pracovněprávní vztahy probíhají v podmínkách mocenského působení zaměstnavatele vůči zaměstnancům. Pracovní právo zasahuje do poměrů mezi smluvními stranami, přímo upravuje některá jejich práva a povinnosti a tím *vyplňuje mezery, které by zaměstnance mohly ohrožovat*³⁷⁸.

Neznamená to, že by pracovní právo vycházelo z presumpce zlého úmyslu zaměstnavatelů a předpokládalo, že by bez ochranných norem v důsledku mocenského postavení zaměstnavatele nutně muselo docházet k ohrožování zájmů zaměstnanců a tím i k narušování důležitých veřejných zájmů. Samotné riziko ohrožení zájmů, mezi kterými na prvním místě figurují lidské životy a zdraví, představuje ovšem dostatečný důvod pro stanovení základních standardů prostřednictvím kogentních norem, a to i za cenu omezení autonomie vůle.

Nadto považujeme za nezbytné zdůraznit, v jakém prostředí a v jakých podmínkách probíhají v současné době pracovněprávní vztahy. Na straně jedné jsou snad alespoň ve vyspělé části světa nenávratně překonány případy zneužívání mocenského postavení podniků ústící v bezohledné vykořisťování zaměstnanců neberoucí ohled na jejich důstojnost a zdraví. Skutečnost, že by se drtivá většina zaměstnavatelů neuchylovala k jednání přičíci mu se důležitým zájmům a veřejnému pořádku, ani kdyby jim v tom výslovně nebránily pracovněprávní normy, ale nevylučuje, že by k takovým jevům mohlo v ojedinělých případech docházet, a to třeba i bez přímého úmyslu. Za podstatný rizikový faktor můžeme v tomto smyslu označit tvrdé ekonomické podmínky, v nichž se zaměstnavatelé pohybují a musí být schopni obstát. Neustálá snaha nacházet a odstraňovat rezervy a dosahovat co možná nejvyšší produktivity a efektivity za co možná nejnižší náklady může spolu s určitým faktorem odlidštění, který je ve spletitych organizačních a manažerských strukturách velkých podniků tak zjevný, snadno a téměř nezřetelně sklouznout k ohrožení hodnot, na jejichž zachování a ochraně existuje veřejný zájem.

³⁷⁸ HÁCHA, op. cit., s. 427.

Považme jen to, že zaměstnanci nejsou v obvyklé manažerské hantýrce označováni za lidi, nýbrž za zdroje. Management pak mnohdy vnímá člověka jako jakýsi *appendix stroje* a musí být přesvědčován o tom, že „*lidský zdroj*“ je svou povahou *nemechanický* a tedy *schopný vlastního rozvoje*³⁷⁹.

Ani moderní pracovní právo odpovídající na výzvy 21. století proto nemůže na své ochranné působení zcela rezignovat. Fakticky nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele zůstává realitou i v současnosti a nadále tak přetrvává nutnost garantovat zaměstnanci prostřednictvím ochranných kogentních norem určitý minimální sociální standard.

Dále stojí za připomenutí, že mezi moderní trendy právní úpravy pracovněprávních vztahů nepatří pouze tendence směřující k dosahování vyšší pružnosti a prostupnosti trhu práce, nýbrž mimo jiné také sladování rodinného a pracovního života (*work-life balance*) a rozvíjení společenské odpovědnost podniků (*corporate social responsibility*). Tyto trendy nelze opomíjet nebo upozadřovat. Zejména tendence zdůrazňující rozumnou možnost vybalancování rodinného (soukromého) a pracovního života zaměstnance má z hlediska rozvoje pracovněprávních vztahů zcela kritický význam, má-li být zajištěna přirozená reprodukce společnosti a zachována její sociální soudržnost.

Jakkoli tedy nelze zpochybňovat oprávněnost diskuse o míře uplatnění ochranné funkce pracovního práva v jednotlivých oblastech pracovněprávních vztahů, a to zejména v našich podmínkách, kde zůstává jejich úprava navzdory vývoji, jímž prošla v posledním období, do značné míry ideově spjata s dobou vzniku prvního pracovněprávního kodexu, není možné se soustředit výhradně na omezování ochranného působení pracovního práva. V důsledku takového přístupu by totiž mohlo dojít k rozvoji řady negativních jevů, mezi něž patří segmentace trhu práce, zvyšování počtu zaměstnanců, na něž se nevztahuje žádná nebo jen minimální pracovněprávní ochrana, prekarizace práce, významně ztížená zaměstnatelnost zranitelných skupin zaměstnanců, ztížení sladění rodinného a pracovního života, nebo v extrémním případě až ohrožení zdraví a životů lidí a narušení sociálního smíru.

Uvedená rizika si uvědomuje i Evropská unie, která sice členské státy na jedné straně vyzývá k vyšší pružnosti pravidel regulujících výkon závislé práce tak, aby pracovní právo nepředstavovalo překážku konkurenceschopnosti zaměstnavatelů

³⁷⁹ ŠTIKAR, Jiří a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, s. 162.

a naopak přispívalo ke stimulaci vytváření nových pracovních míst. Na straně druhé ale upozorňuje i na nutnost přijetí mechanismů, které zaměstnancům a osobám ucházejícím se o zaměstnání zajistí důstojné životní podmínky a pomohou předejít výše nastíněným negativním jevům.

Tyto doporučené směry reformy právní úpravy pracovních trhů byly popsány a navrženy členským státům prostřednictvím Zelené knihy o modernizaci pracovního práva³⁸⁰. Pro vzájemné provázání pružnosti a prostupnosti pracovních trhů s rozumnou mírou ochrany užívá Evropská unie pojmu flexicurity a přihlašuje se rovněž k teoretickým východiskům a na nich navazující politické strategii pracující s tímto konceptem.

Výsledky zkoumání principu flexicurity lze v krátkosti shrnout tak, že jde o výsledek pečlivě zvolených a vzájemně provázaných opatření v oblastech pracovního práva, zaměstnanosti a sociálního zabezpečení, jež jsou společně zacíleny na dosažení vyšší vnitřní pružnosti a prostupnosti pracovněprávních vztahů, při současném zachování ochrany zaměstnance před nepříznivými sociálními následky ztráty zaměstnání. K dalším dílčím projevům flexicurity patří zejména uplatňování flexibilních forem práce a zejména flexibilních forem organizace pracovní doby, jejichž aplikace zajišťuje požadovanou pružnost na straně zaměstnavatele, aniž by došlo k podstatnému ohrožení právního postavení zaměstnance³⁸¹. Klíčovým prvkem je tedy především komplexnost přístupu k regulaci pracovního trhu a vzájemné vyvažování provedených opatření.

Diskuse o uplatnění konceptu flexicurity se rozvíjí i v českých podmínkách³⁸². Česká verze ideového přístupu k flexicurity se od původního vzoru dosti podstatně liší. Důraz je totiž kladen především na samotné pracovní právo a na prvek flexibility, tedy pružnost, zatímco složka ochrany, zabezpečovaná v zemích, kde došlo k uplatnění flexicurity především prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání, zůstává poněkud v pozadí. Specifické české chápání fenoménu flexicurity tedy spíše směřuje k jakémusi redefinování poměru mezi kogentními (ochrannými) a dispozitivními (flexibilními) normami pracovního

³⁸⁰ Zelená kniha. Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. *Evropský parlament*. [online]. Evropská unie, © [cit. 16. 9. 2013].

³⁸¹ WILTHAGEN, Ton. *Flexicurity: a New Paradigm for Labour Market Policy*. Berlin: Wissenschaftszentrum, 1998 [online], publikováno 1998 [cit. 26. 9. 2013].

³⁸² Srov. zejména HURKA, 2009, op. cit., s. 189.

práva. Na základě této nově nastavené úrovně ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu, jež má být vůči předchozímu (stávajícímu) právnímu stavu významně nižší, mají pak složku ochrany tvořit zachované zbytky původních kogentních norem, a složku flexibility uvolněný prostor, který zůstal poté, co některé ochranné normy vyklidily pozice.

Vrátíme-li se úvahám o míře ochranného působení pracovněprávních norem v České republice, pak musíme připustit, že pracovní právo v současné době nemůže poskytovat zaměstnancům komplexní garanci veškerých práv ve všech oblastech pracovního života. Výsledky takovéto snahy, které se ve stávající právní úpravě, na níž je stále patrný rukopis socialistického zákonodárce, i v současné době projevují, totiž skutečně mohou způsobovat nedůvodné omezování autonomie vůle a nadto ústít v nízkou přizpůsobivost a přitažlivost pracovněprávních vztahů. Tento deficit prostoru pro uplatnění autonomní vůle subjektů pracovněprávních vztahů nelze napravit jinak než ústupem od kogentní regulace jednotlivých práv a povinností.

Liberalizace pracovního práva ovšem nemůže být vedena z pozic dogmatického boje za dokonalou symetrii a absolutní smluvní svobodu, nýbrž spíše na základě pečlivého zvážení toho, ve kterých konkrétních výsečích pracovněprávních vztahů by mohlo a mělo k většímu sblížení pracovního práva se soukromoprávními východisky dojít. Pak lze totiž snadněji, přesvědčivěji a s mnohem větší nadějí na nalezení široce přijatelných řešení identifikovat ty oblasti, kde vzhledem k tradiční roli pracovního práva lze z ochranného působení jen těžko slevovat, jakož i ty, kde se stávající míra ochrany objektivně jeví jako příliš vysoká a zbytečně limitující a kde by navíc mohlo dojít k přesunu ochrany z pravidel bezprostředně upravujících vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli do jiných oblastí regulace trhu práce. Mělo by tak vlastně dojít k rekonstrukci cílů ochranného působení pracovněprávních norem vzhledem k aktuální síle a významu jednotlivých veřejných zájmů a reálné míře rizika jejich narušení.

Jestliže riziko zásahu do veřejných zájmů pramení z mocenského postavení zaměstnavatele vůči zaměstnancům, měla by být při úvahách o novém nastavení distribuce ochranného působení pracovněprávních norem vzata do úvahy konkrétní šíře a intenzita mocenských projevů. Nabízí se otázka, zda je správné, když v tomto duchu pracovní právo přistupuje ke všem zaměstnavatelům úplně stejně. Reálně

totiž mezi projevy řídicího působení uplatňovanými malým rodinným podnikem s deseti nebo méně zaměstnanci a nadnárodně působícím kolosem, pro jehož organizační jednotky pracují tisíce lidí, existuje nezměrný rozdíl. Zcela rozdílné jsou pak v důsledku i nástroje nutné limitace, anebo kontroly mocenského působení těchto zaměstnavatelů. V případě malého podniku by totiž mohly dostatečně fungovat i mimoprávní nástroje, jako obyčejná mezilidská slušnost a snaha o udržení dobrého jména, a zákonodárcovy zásahy, které ve vztahu k velkým společnostem dávají smysl, zde mnohdy působí jen jako otravná a zcela zbytečná zátěž.

3.2.2 Ochrana zdraví a životů zaměstnanců

Samotný vznik pracovního práva jako relativně samostatného odvětví lze položit do souvislosti se zajišťováním bezpečných a zdravích neohrožujících pracovních podmínek, neboť první zásahy zákonodárců do vztahů vznikajících při výkonu nesamostatné práce byly motivovány právě snahou o snížení počtu pracovních úrazů a vyloučení nebo minimalizaci působení zdraví ohrožujících nebo pro zdraví škodlivých vlivů na zaměstnance³⁸³.

Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci má téměř výhradně kogentní charakter. Ukládá sice několik povinností i zaměstnancům, nicméně hlavní břemeno povinností v čele s vyhledáváním a odstraňováním nebo minimalizací bezpečnostních rizik, klade na bedra zaměstnavatelům. Zasahování zákonodárce do smluvních poměrů stran pracovněprávního vztahu se projevuje v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tím, že právní úprava přímo normuje obsah závazkového vztahu. Tím dochází k omezení autonomie vůle smluvních stran. Síla chráněných veřejných zájmů ovšem tyto zásahy do smluvní svobody v drtivé většině jejich rozsahu ospravedlňuje.

Na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou v rámci úpravy pracovněprávních vztahů zacílena především pravidla obsažená v části páté zákoníku práce a v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů. Kromě nich ale hledisko bezpečné a zdravích neohrožující práce sleduje i podstatná část právní úpravy pracovní doby, dob odpočinku

³⁸³ Viz k tomu GALVAS a kol, 2012, op. cit., s. 540-541.

a dovolené. Konkrétní podobu právní úpravy těchto institutů v současné době významně ovlivňuje Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která ve svém čl. 1 bod 1 určuje, že *stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby*.

Souvislost stanovení nejvyššího přípustného rozsahu pracovní doby, maximální délky směny, minimálních dob odpočinku mezi směnami a v týdnu, zvláštních povinností souvisejících se zaměstnáváním zaměstnanců pracujících v noci, nebo placené dovolené se zajišťováním bezpečných a zdravích neohrožujících pracovních podmínek vychází z empiricky ověřených poznatků o vážných negativních zdravotních důsledcích dlouhodobého přetěžování organismu příliš dlouhou pracovní dobou a nedostatečným odpočinkem. Patří mezi ně poruchy zažívacího ústrojí, zvýšení riziko ischemické choroby srdeční, muskuloskeletální poruchy a v neposlední řadě i onemocnění psychického rázu³⁸⁴. Kromě toho má přetížení organismu zaměstnance jednoznačně negativní vliv na pracovní výkonnost³⁸⁵, zvyšuje riziko pracovních úrazů a působí zaměstnavatelům ekonomické ztráty³⁸⁶.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci představuje oblast, ve které se ochranné působení pracovněprávních norem prosazuje nejtýpčtěji a současně zřejmě vůbec nejintenzivněji. Mnoho prostoru pro uvolňování kogentní regulace ve prospěch autonomie smluvních stran ale nabídnout nemůže. Naopak jsme svědky trendu, kdy se pozornost zákonodárce zaměřuje na nové rizikové jevy, které přináší nebo prohlubuje moderní společnost. Patří mezi ně zejména stres, jehož vliv na zhoršování zdravotního stavu zaměstnanců je nepopíratelný³⁸⁷. Byla zjištěna příčinná souvislosti mezi expozicí vysokým mírám stresů a vysokým krevním tlakem, kardiovaskulárními chorobami, ale také propuknutím vředových onemocnění nebo rakoviny³⁸⁸.

³⁸⁴ Viz k tomu KUBÍČKOVÁ, Daniela. Pracovní doba, stres a evropský výzkum. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2007, roč. 57, č. 1, s. 8-9.

³⁸⁵ ŠTIKAR a kol., op. cit., s. 53.

³⁸⁶ KLEIBL, Jiří; DVORÁKOVÁ, Zuzana; ŠUBRT, Bořivoj. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 155.

³⁸⁷ Viz blíže ŠVEC, Marek a kol. *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dobody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2012, s. 53.

³⁸⁸ KRIVOHĽAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Avicentrum, 1994, s. 36-38.

Úplné odbourání faktorů způsobujících stres z pracovního života přitom není možné. Dokonce se uvádí, že určitá míra stresu je pro optimální pracovní výkon zaměstnanců nezbytná a management by proto měl stav napětí záměrně a trvale vytvářet³⁸⁹. Snahu reagovat na zdravotní rizika spojená se stresem představuje zejména Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací, kterou uzavřeli evropští sociální partneři dne 8. října 2004.

Na straně druhé ani snaha prosazovat veřejný zájem na ochraně zdraví a životů zaměstnanců nemusí ve všech případech představovat přiměřený důvod pro zákonodárcův zásah ukládající zaměstnavatelům určité povinnosti. Pochybnosti lze mít například o tom, zda je důvodné vyžadovat od zaměstnavatelů, aby zajišťovali provádění vstupních a periodických pracovnělékařských prohlídek i ve vztahu k zaměstnancům, kteří vykonávají zcela nerizikové a zdraví nijak neohrožující práce³⁹⁰. Ani v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak nelze za konkrétních okolností vyloučit uplatnění přístupu poměřujícího sílu veřejných zájmů s intenzitou zásahu zákona do možnosti smluvních stran uspořádat si práva a povinnosti po svém.

3.2.3 Ochrana soukromé sféry, lidské důstojnosti a osobních projevů zaměstnance

Řízení a organizování práce zaměstnavatelem přirozeně zasahuje do soukromé sféry zaměstnanců už jen tím, že jim vzniká povinnost nacházet se ve stanoveném čase na stanoveném místě a vykonávat zde určité činnosti, mnohdy pod přímým dohledem zaměstnavatele. Zaměstnavatelé, vedeni oprávněnou snahou o dosažení co nejvyšší efektivity práce svých zaměstnanců, uplatňují různé mocenské nástroje a techniky, které souvisí s řízením práce. Vyžadují od zaměstnanců loajalitu, za jejíž součást považují i závazek dodržovat disciplínu. Na oplátku pak, alespoň někteří z nich, vytvářejí systémy péče o zaměstnance, v jejichž rámci poskytují zaměstnancům plnění směřující k uspokojování soukromých a osobních potřeb. Činí tak jednak proto, aby vyjádřili, že vnímají zaměstnance jako lidské bytosti, a jednak i v zájmu zvýšení, nebo alespoň udržení úrovně loajality a pracovní morálky³⁹¹.

³⁸⁹ URBAN, op. cit., s. 246-247.

³⁹⁰ Viz § 59 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a § 11 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

³⁹¹ Viz k tomu ARMSTRONG, op. cit., s. 819-820.

Zaměstnancův závazek loajality a zajišťování slušných pracovních podmínek, případně i určitého standardu péče o zaměstnance ze strany zaměstnavatele, tvoří kostru tzv. psychologické smlouvy, kterou smluvní strany pracovněprávního vztahu mlčky uzavírají vedle psané pracovní smlouvy a jejímž prostřednictvím vyjadřují svá vzájemná očekávání založená na oboustranné důvěře³⁹². Jde o jeden ze zvláštních rysů pracovněprávního vztahu a současně i důvod pro určité zaměření ochranného působení pracovního práva. V důsledku těsného osobního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jakož i v souvislosti s realizací některých projevů řídicího oprávnění, které navazují na kvalitu a obsah tohoto vztahu, založeného formálními i neformálními ujednáními, totiž vzniká riziko nepřiměřených a nedůvodných zásahů do soukromé sféry a osobních práv zaměstnanců. I tato práva přitom požívají s ohledem na čl. 7 a 10 Listiny základních práv a svobod ústavní garance a k jejich ochraně se váže nezpochybnitelný veřejný zájem.

K zásahům do soukromí a osobních údajů dochází ze strany zaměstnavatelů ještě před samotným vznikem základního pracovněprávního vztahu v rámci výběrového řízení. Zaměstnavatelé při nich uplatňují sofistikované diagnostické metody³⁹³, které nabízejí možnosti proniknout až k informacím soukromé a intimní povahy. Jako součást moderních trendů jsou k použití doporučovány nástroje virtuální personalistiky, jejichž prostřednictvím mají o uchazečích o zaměstnání, případně pak i o zaměstnancích, zjišťovat informace ze sociálních sítí³⁹⁴, na nichž ovšem často dochází k projevům osobního a soukromého života zaměstnanců. Pracovněprávní normy reflektují naznačené riziko prostřednictvím stanovení zákazů zjišťovat od uchazečů o zaměstnání informace, které nemají bezprostřední souvislost s uzavřením pracovní smlouvy³⁹⁵, a dále i demonstrativních výčetů konkrétních údajů, které nesmějí být vyžadovány³⁹⁶. Navíc při zjišťování informací o uchazečích o zaměstnání musí být dodržena pravidla ochrany osobních údajů³⁹⁷.

³⁹² Viz ARNOLD, John a kol. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007, s. 525.

³⁹³ Viz EVANGELU, Jaroslava Ester. *Diagnostické metody v personalistice*. Brno: Univerzita obrany, 2011, s. 82 a násl.

³⁹⁴ Tamtéž s. 12.

³⁹⁵ § 30 odst. 1 zákoníku práce.

³⁹⁶ § 316 odst. 4 zákoníku práce a § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

³⁹⁷ K tomu viz BARTÍK, Václav; JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky)*. Praha: LINDE Praha, a.s. 2009, s. 157 a násl.

Za trvání pracovněprávního vztahu přinášejí hrozbu zásahů do soukromé sféry zaměstnanců i některé konkrétní projevy řídicího oprávnění. V souvislosti s ním dochází ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům k mocenskému působení, s nímž se pojí vyžadování disciplíny jako *mikrofyzičky moci*³⁹⁸. Průmyslové revoluci a rozvoji tovární výroby se přikládá zásadní význam z hlediska disciplinarizace do té doby roztroušeně žijícího obyvatelstva³⁹⁹. Disciplína představovala a nadále ještě představuje nástroj využití a použití lidské síly vzhledem k nalezení a potvrzení těsné vazby mezi kategoriemi poslušnosti a užitečnosti⁴⁰⁰. Jde tedy o působení směrem ke zvyšování poslušnosti a současně výkonnosti jedince, které zřetelně prostupuje realitou pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatelé těží jednak z kulturní tradice, která v lidech pěstuje přirozený respekt k autoritám a institucím (vrchnostem), jednak ze sklonu většiny osob k poslušnosti a konformitě, která je hospodárnější, snadnější a účinnější⁴⁰¹, a staví se do role jedné z takových institucí, vůči níž jsou jednotlivci povinováni poslušností. Na tento jev nelze nahlížet jako na něco a priori negativního nebo ohrožujícího veřejné zájmy. Jako rizikové se mohou ukázat některé dílčí projevy řízení a kontroly pracovního procesu, anebo případy bezprostředního zneužití mocenského postavení ke způsobení újmy druhé straně.

Pro označení posledně uvedených případů zneužití nadřízeného postavení se používá pojmu *bossing*. Jde o aktivní, trvalý a dlouhodobý psychický tlak zaměřený úmyslně na způsobení škody prostřednictvím útoků na pověst, úctu, vážnost, kvalitu pracovního nebo osobního života, případně i na zdraví⁴⁰². Takové jednání bývá někdy obtížně rozpoznatelné, nicméně je evidentně protiprávní a lze vůči němu uplatnit řadu prostředků právní ochrany⁴⁰³.

³⁹⁸ FOUCAULT, op. cit., s. 203.

³⁹⁹ KELLER, op. cit., s. 16.

⁴⁰⁰ Srov. FOUCAULT, op. cit., s. 200-201.

⁴⁰¹ BÍLÝ, op. cit., s. 111.

⁴⁰² SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 26.

⁴⁰³ Viz k tomu OLEXA, Luděk. Rozmáhání šikany na pracovišti – mobbing a bossing. *Bezpečnost a Hygiene práce*. 2009, roč. 59, č. 3, s. 22.

Bližší pozornost si z hlediska ochrany soukromí a osobnosti zaměstnanců zaslouží ty souvislosti a projevy mocenského působení, které se staly běžnou součástí podmínek výkonu práce u mnoha zaměstnavatelů, ale přesto nebo právě proto se s nimi pojí hrozba narušení veřejných zájmů.

Zaměstnavatelé zpravidla v souvislosti se snahou dosáhnout vyšší efektivity a kvality práce a maximalizovat tak potenciál prospěšnosti svých zaměstnanců nehovoří výslovně o disciplíně a poslušnosti. Užívá se nejčastěji pojmu loajalita. Její právní zakotvení bývá spatřováno mimo jiné v § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce, který mezi základní zásady pracovněprávních vztahů řadí i řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a § 301 písm. d) zákoníku práce, podle něž si zaměstnanci nesmí počínat *v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*. Tato povinnost spolu s ostatními základními povinnostmi zaměstnanců představuje *ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli*⁴⁰⁴.

Stojí za pozornost, že právní úprava pracovněprávních vztahů neobsahuje nikde pravidlo, které by v obecné rovině předepisovalo zaměstnavatelům povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy svých zaměstnanců. Na povinnost zaměstnavatele dbát zájmů zaměstnanců narážíme jen v partikulárních výsečích úpravy pracovněprávních vztahů, například v souvislosti s určováním čerpání dovolené⁴⁰⁵ nebo rozvrhování pracovní doby. V posledně jmenovaném případě se ale výslovná povinnost přihlížet k potřebám zaměstnanců objevuje jen ve vztahu k zaměstnancům pečujícím o děti⁴⁰⁶. V obecné rovině zákon pouze stanoví, že musí zaměstnavatel při rozvrhování pracovní doby zvažovat hledisko bezpečné a zdravé neohrožující práce⁴⁰⁷. Tato úprava poskytuje výmluvný důkaz pozoruhodného faktu, a sice že zákon při ingerenci do obsahu pracovněprávního vztahu předepíše zaměstnavateli povinnost dodržovat ochranné normy, ale nepovažuje za nutné vyjádřit, že protiplněním za loajalitu oprávněně vyžadovanou od zaměstnanců má být i povinnost zachovávat určitou míru loajality vůči nim.

Široký a mnohoznačný pojem loajality zaměstnance bývá přibližován jako postoj vyjadřující identifikaci se zaměstnavatelem a zájem podílet se na jeho cílech a mezi

⁴⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010.

⁴⁰⁵ § 217 odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁰⁶ § 241 odst. 1 zákoníku práce.

⁴⁰⁷ § 81 odst. 2 zákoníku práce.

komponenty loajality je řazena ochota věnovat zaměstnavateli značné pracovní úsilí a uznání a přijetí jeho hodnot a cílů⁴⁰⁸. Úsilí směřující k dosažení stavu identifikace zaměstnanců se zaměstnavatelem má vyvrcholit tím, že zaměstnanci přijmou postoje a chování, aby byli se zaměstnavatelem spojeni *uspokojujícím, sebedefinujícím vztahem*⁴⁰⁹.

Jedním z nabízejících se českých souřadných výrazů k pojmu loajalita je oddanost, tedy *stav bytí, v němž se pro jedincovy činy stává závažným přesvědčení, které udržuje a podporuje jeho aktivity a jeho vlastní angažovanost*⁴¹⁰. Maximalizace oddanosti zaměstnanců je pak uváděna jako základní cíl politiky řízení zaměstnanců, vedoucí k dosažení co nejvyšší úrovně flexibility a kvality práce⁴¹¹. Jiným bezprostředně se nabízejícím pojmem je poslušnost, a to i s ohledem na výše citovanou judikaturu, která vymezuje pojem loajality ve vztahu k povinnostem zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Proto můžeme vyžadování loajality zaměstnanců označit jako mocenský projev zaměstnavatelů operující se stanovením a vynucováním disciplíny.

Při procesu posilování loajality, resp. oddanosti zaměstnanců ze strany managementu dochází k cílenému působení zaměřenému tak, aby zaměstnanci přijali za své požadované hodnoty a cíle, případně i změnili své dosavadní postoje. Při tomto působení si zaměstnavatelé nevystačí jen s verbální komunikací a využívají tak i nástroje počítající s rozvinutím strachu, případně uplatněním sociálního tlaku⁴¹². Kromě formování pracovních návyků tím dochází i ke snaze upravovat obecné vzorce myšlení, jednání a komunikace a ovlivňovat, jak se mají lidé prezentovat, oblékat, mluvit a vypadat⁴¹³. Usměrnování postojů, jednání a chování zaměstnanců patří mezi cíle rozvíjení firemní kultury⁴¹⁴. Firemní kultura zahrnuje jednak způsob, jakým zaměstnanci pracují, a jednak způsob, *jak se zachází s lidmi, který vychází z hluboko zakořeněných představ o tom, jak se má práce organizovat, jakým způsobem se má uplatňovat moc v organizaci, jak odměňovat a řídit lidi*⁴¹⁵. Mezi nástroje budování a posilování firemní kultury patří i určité rituály a symboly (znaky, loga,

⁴⁰⁸ ŠTIKAR a kol, op. cit., s. 94.

⁴⁰⁹ ARNOLD a kol, op. cit., s. 259.

⁴¹⁰ Citováno podle ARMSTRONG, op. cit. s. 317.

⁴¹¹ Tamtéž.

⁴¹² ARNOLD a kol, op. cit., s. 242-243.

⁴¹³ MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010, s. 49.

⁴¹⁴ ŠIGUT, Zdeněk. *Firemní kultura a lidské zdroje*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 9.

⁴¹⁵ MAZÁK, op. cit., s. 10.

oblečen⁴¹⁶, včetně symbolů moci, které manifestují a utvrzují hierarchii zaměstnanců⁴¹⁷. Setkáme se tak i s tím, že se zaměstnancům za povinnost ukládá zpívat podnikovou „hymnu“, nebo prokázat svou sounáležitost a oddanost složením „zaměstnaneckého slibu“⁴¹⁸.

Vyžadování a posilování loajality zaměstnanců by mohlo být z hlediska ochrany veřejných zájmů rizikové tehdy, pokud by se příliš rozšiřujícím způsobem prosadila například představa, podle níž má být součástí závazku loajality i ochota zaměstnanec pracovat pro zaměstnavatele nad rámec pracovní doby⁴¹⁹. Ohroženo by pak mohlo být v extrémním případě i zdraví zaměstnanců. Za značně problematické lze označit projevy disciplinárního působení počítající s uplatňováním strachu, a to především v souvislosti s ekonomickou závislostí zaměstnanců na zaměstnavateli (k tomu viz dále v kapitole 3. 2. 4), nebo snahu posilovat loajalitu prostřednictvím zákonu odporujících smluvních ujednání⁴²⁰.

Potřeba ochrany soukromého a osobního života zaměstnanců v souvislosti s uplatňováním mocenského působení zaměstnavatele vyvstává v případech, kdy dochází k zasahování do mimopracovního života zaměstnanců. Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem netrvá pouze v pracovní době. Některá práva a povinnosti z něj vyplývající zavazují smluvní strany od okamžiku svého vzniku do okamžiku skončení pořádku, v době pracovní i mimopracovní⁴²¹. Zaměstnanec ani zaměstnavatel z tohoto svého právního postavení po skončení pracovní doby nijak nevystupují a zůstávají v něm i v době, která není pracovní dobou a v níž zaměstnanec neplní pracovní úkoly⁴²².

Pracovní život zaměstnance a jeho závazek loajality k zaměstnavateli v řadě případů určitým způsobem ovlivňuje i život soukromý, tedy mimopracovní. Zejména

⁴¹⁶ ŠIGUT, op. cit., s. 9.

⁴¹⁷ BROOKS, Ian. *Firemní kultura. Jediní, skupiny, organizace a jejich chování*. Brno: Computer Press, 2003, s. 210.

⁴¹⁸ TELEČEK, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*. 2004, roč. 12, č. 1, s. 21.

⁴¹⁹ URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. 2. rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 215.

⁴²⁰ Viz Nález ÚS ČR, sp. zn. I. ÚS 27/96, v němž Ústavní soud potvrdil nemožnost sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v souvislosti s nástupem do práce kauci, byť zaměstnavatel argumentoval tak, že jde o běžný prostředek pro zkoumání a udržování loajality zaměstnance.

⁴²¹ Srov. GALVAŠ, 1995, op. cit., s. 78.

⁴²² Rozsudek NS ČR sp. zn. 59/2005.

zaměstnanci vykonávající práce spojené se zvýšenou mírou odpovědnosti musí mnohdy práci částečně podřídit i svůj soukromý život⁴²³. Zaměstnanci vykonávající povolání odborně a znalostně náročná často musí k tomu, aby kvalitně a řádně plnili své pracovní povinnosti, věnovat díl své mimopracovní doby udržování své odbornosti či kvalifikace a dalším formám osobního rozvoje.

Mocenské působení zaměstnavatele někdy proniká do soukromé sféry zaměstnanců rafinovanými způsoby, které navazují na snahu zaměstnavatele o dosažení co možná nejvyšší úrovně identifikace zaměstnanců a současně souvisejí i se zaměstnavatelskými ekonomickými zájmy. Mnohdy k tomu nedochází na základě tvrdých a psaných pravidel, ale v důsledku nastavení nepsaných a jaksi samozřejmých vzorců chování. Pracuje-li například zaměstnanec pro podnik, který poskytuje služby nebo dodává zboží, které téměř každý člověk potřebuje (mobilní připojení, elektřina, plyn atd.), přičemž ale na trhu soupeří několik společností poskytujících tytéž služby nebo zboží, musí být zaměstnanec připraven minimálně na podprahový tlak směřující k tomu, aby se nejen on sám, nýbrž i jeho rodina, stali zákazníky právě jeho zaměstnavatele. Uzavře-li zaměstnanec pracovní poměr s bankou a uvede, že chce mzdu zasílat na účet vedený u jiné banky, nesetká se snad s přímým odmítnutím, ale velmi pravděpodobně mu bude nabídka založení účtu u společnosti, pro kterou má pracovat, prezentována tak, že pochopí, že bude nanejvýš rozumné, pokud ji přijme.

Současná tendence určité rozpínavosti zaměstnavatelského působení i za hranice čistě pracovních záležitostí směrem do soukromé sféry zaměstnanců je patrná také v souvislosti se snahou zasahovat určitým způsobem do doby, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu překážky v práci nebo dovolené. Byl například publikován návrh, podle něhož by zaměstnavatel měl mít právo odejmout zaměstnanci náhradu mzdy za dovolenou v případě, kdy by zaměstnanec v jejím průběhu *vykonával činnost odporující účelu dovolené*⁴²⁴. S účinností od 1. ledna 2009 mohou zaměstnavatelé kontrolovat, zda zaměstnanci dodržují povinnosti dočasně práce neschopného pojištěnce v době, kdy bylo naplňování pracovního poměru přerušeno v důsledku překážky v práci, která nastala kvůli jeho dočasné pracovní

⁴²³ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 612/2006, v němž Nejvyšší soud potvrdil pravdivost této teze ve vztahu k povolání soudce.

⁴²⁴ BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 162.

neschopnosti. Po velké novele zákoníku práce, tedy od 1. ledna 2012, mohou zaměstnavatelé pro zvlášť hrubé porušení povinnosti dočasně práce neschopného pojištěnce dokonce rozvázat pracovní poměr výpovědí. Aby mohl zákoník práce umožnit reagovat zaměstnavateli rozvázáním pracovněprávního vztahu na porušení povinnosti, ke kterému došlo v době, kdy zaměstnanec nemohl vykonávat práci ani plnit další základní povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu v důsledku překážky v práci, muselo dojít k rozšíření jeho působnosti prostřednictvím doplnění písm. e) do jeho § 1.

Obsah zaměstnavatelem požadované zaměstnanecké disciplíny se může dostat do kolize i s ústavně chráněným právem na svobodu projevu. Výmluvně o tom vypovídají poměrně nedávné spory, ve kterých civilní soudy potvrdily platnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které bylo odůvodněno porušením povinnosti, jehož se měl zaměstnanec dopustit v jednom případě svými verbálními projevy a v druhém případě oznámením adresovaném orgánu veřejné správy.

V prvním ze jmenovaných případů byl zaměstnavatelem pracovní poměr rozvázán okamžitým zrušením proto, že se zaměstnanec na pracovní poradě dopustil silně kritických projevů ve vztahu k vnitřním poměrům u zaměstnavatele. Nejvyšší soud rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné⁴²⁵. Toto rozhodnutí ovšem zrušil Ústavní soud s tím, že zaměstnancovu kritiku pokrývá ústavně zaručené právo na svobodný projev⁴²⁶. Ve druhém případě přistoupil zaměstnavatel k okamžitému zrušení pracovního poměru na základě porušení povinností, kterého se dva z jeho zaměstnanců měli dopustit tím, že se obrátili na kontrolní orgán s upozorněním na závady v činnosti zaměstnavatele, které ve svém důsledku mohly ohrozit důležité veřejné zájmy (ochranu životního prostředí), a na další nepravosti, kterých se podle jejich názoru jejich zaměstnavatel dopouštěl. Nejvyšší soud potvrdil platnost okamžitého zrušení s tím, že se zaměstnanci svým jednáním dopustili zvlášť hrubého porušení loajality vůči svému zaměstnavateli⁴²⁷. I toto rozhodnutí zrušil Ústavní soud, a to na základě argumentace, podle níž *převzatý závazek*

⁴²⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2548/2007.

⁴²⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08.

⁴²⁷ Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010.

zaměstnanec být loajální ke svému zaměstnavateli nemůže apriorně vyloučit jiný významný veřejnoprávní zájem, a to zájem na tom, aby se též zaměstnanci mohli obracet na státní orgány v situacích, kdy ze strany zaměstnavatele brozí obrožení významných společenských zájmů⁴²⁸.

Uvedené případy vypovídají o pozoruhodné ochotě civilních soudů respektovat právo zaměstnavatele postihnout zaměstnance za jednání, které považuje za rozporné s požadavkem zaměstnavatelem očekávané loajality, disciplíny a poslušnosti. Zdá se, že těmto soudům není cizí přístup, podle něhož mají zaměstnavatelé právo od zaměstnanců vyžadovat, aby loajalitu vůči nim ctili téměř nadevše, a i když by snad měli důvod ke stížnostem či kritice, raději takřkajíc drželi ústa a krok. Až Ústavní soud musel zasáhnout a konstatovat, že závazek loajality zaměstnanců má své meze, představované ústavně chráněnými právy a veřejnými zájmy. Potvrdil tím oprávněnost důrazu kladeného na ochranu soukromí a osobnostních práv zaměstnanců.

Silným zásahům vystavuje soukromí zaměstnanců uplatňování různých kontrolních mechanismů. Kontrola ve formě nepřetržitého a intenzivního dohledu představuje významný nástroj disciplíny, který byl zaměstnavateli *rozpoznán jako neoddělitelný prvek systému průmyslové výroby, soukromého vlastnictví a zisků⁴²⁹*. Vztahuje se na dodržování předepsaných pravidel pohybu a rozmístění osob v disciplinárním prostoru, jakož i k využívání rozvrženého času k nepřetržitému výkonu určené činnosti⁴³⁰.

M. Foucault se souvislostmi uplatňování kontroly a dohledu jako nástrojů směřujících k cílenému působení na lidi ve věznicích, kasárnách, nemocnicích a továrnách (podnicích) zabýval především v kontextu architektonického uspořádání budov a míst, v nichž dochází k disciplinárnímu působení a uplatňování dohledu nad lidmi. Dnešní doba nabízí mnohem účinnější a z hlediska zásahu do soukromí také o poznání invazivnější nástroje kontroly a dohledu. Jde zejména o technické prostředky jako kamery, odposlouchávací a jiná sledovací zařízení, která umožňují téměř nepřetržitě monitorovat počínání lidí a v případě potřeby i pořizovat a uchovávat záznam. Snadná dostupnost těchto prostředků vede k tomu, že k uplatňování různých forem monitoringu zaměstnanců dochází ze strany zaměstnavatelů velmi často.

⁴²⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12.

⁴²⁹ FOUCAULT, op. cit., s. 249.

⁴³⁰ Tamtéž s. 209, 217.

Monitoring zaměstnanců uplatňovaný zaměstnavatelem může nejen omezit, ale v některých případech i prakticky vyloučit jejich soukromí. Právo zaměstnavatelů kontrolovat své zaměstnance v souvislosti s legitimní ochranou svých právem chráněných zájmů ale nemůže vyústit v úplnou ztrátu soukromí zaměstnanců ve chvíli, kdy vkročí do zaměstnavatelova prostoru. Právo na soukromí požívá ochrany nejen prostřednictvím čl. 7 a 10 Listiny základních práv a svobod, nýbrž i na základě mnoha mezinárodních smluv, mezi které patří například Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod⁴³¹. Zaměstnanec tak má právo na ochranu svého soukromí a projevů osobního života právo i v rámci pracovněprávního vztahu na pracovišti zaměstnavatele, což potvrzuje i bohatá judikatura Evropského soudu pro lidská práva⁴³².

Zákoník práce reaguje na potřebu chránit soukromí zaměstnanců v souvislosti s uplatňováním sledovacích mechanismů stanovením podmínek, za nichž může zaměstnavatel ke sledování zaměstnanců přistoupit⁴³³. Jako základní zásady této úpravy jsou vymezovány zásady proporcionality, přiměřenosti a analogie⁴³⁴.

Navzdory všem poměrně přísným podmínkám, za nichž může zaměstnavatel podrobit zaměstnance monitoringu, se například s kamerovým sledováním zaměstnancům běžně setkáváme i za okolností, kdy lze významně pochybovat o tom, zda jsou u zaměstnavatele dány závažné důvody spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti ve smyslu § 316 odst. 3 zákoníku práce a zda tedy byl dodržen princip proporcionality⁴³⁵. Také judikatura českých soudů přistupuje k možnostem zaměstnavatele monitorovat své zaměstnance spíše rozšiřujícím způsobem.

⁴³¹ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.

⁴³² Viz BARANCOVÁ, Helena. Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov. In.: BARANCOVÁ, Helena a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 11 a násl., nebo ŠTEFKO, Martin. Ochrana soukromí zaměstnanců ve světle čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. *Jurisprudence*. 2012, roč. 21, č. 7-8, s. 17-21.

⁴³³ Viz MORÁVEK, Jakub. Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky. In.: BARANCOVÁ, Helena a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, 56-57.

⁴³⁴ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 9/2009. Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Úřad pro ochranu osobních údajů. [online]. Úřad pro ochranu osobních údajů, © 2000-2013. [cit. 16. 10. 2013], s. 2.

⁴³⁵ M. Štefko tak například bez dalšího doporučuje zaměstnavatelům, aby uplatnili kamerové sledování zaměstnanců k tomu, aby zjistili, zda zaměstnanci na pracovišti nepožívají alkoholické nápoje nebo jiné návykové látky. Viz ŠTEFKO, Martin. Právní možnosti zaměstnavatele k omezení zneužívání návykových látek na pracovišti. *Jurisprudence*. 2012, roč. 21, č. 6, s. 36.

Nejvyšší soud například v poměrně nedávném rozhodnutí potvrdil platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, ke kterému zaměstnavatel přistoupil na základě zjištění, že se zaměstnanec ze svého počítače v rozporu s příkazem obsaženým v pracovním řádu připojoval na webové stránky, které obsahovaly obsah nesouvisející s výkonem práce. Zaměstnavatel ve sporu uspěl navzdory argumentaci zaměstnance, podle níž v daném případě nebyly splněny podmínky pro uplatnění monitoringu stanovené v § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce (zaměstnanec podle všeho ani nebyl o kontrole předem informován). Nejvyšší soud ovšem dospěl k velmi rozporuplnému závěru, podle něhož *uvedená úprava dopadá toliko na případy zvláštní povahy činnosti zaměstnavatele a navíc se vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec buď se souhlasem zaměstnavatele používá pro svou osobní potřebu zaměstnavatelovy výrobní a pracovní prostředky, nebo z nějakého důvodu používá u zaměstnavatele své vlastní výrobní a pracovní prostředky včetně výpočetní techniky či telekomunikačního zařízení*⁴³⁶.

Nejvyšší soud v uvedeném případě v rozporu s nejčastěji přijímaným výkladem i stanovisky Úřadu pro ochranu osobních údajů odmítl aplikovat obecné podmínky pro uplatnění monitoringu zaměstnance a zjevně upřednostnil právo zaměstnavatele chránit své majetkové zájmy před ochranou soukromí zaměstnance. Jeho rozhodnutí lze v kontextu velmi častého uplatňování invazivních technik dohledu a sledování zaměstnanců chápat jako důkaz nejen potencialního, nýbrž velmi reálného narušování důležitých veřejných zájmů v důsledku mocenského působení zaměstnavatele vůči zaměstnancům.

Má-li být tedy pracovní právo součástí soukromého práva, které za jednu ze svých základních myšlenek přijímá ochranu lidské osobnosti⁴³⁷, mělo by nejen zachovat, nýbrž i vyztužit prostředky ochrany soukromé sféry zaměstnanců před nepřiměřenými zásahy uplatňovanými v souvislosti s vyžadováním loajality, disciplíny a uplatňováním dohledu ze strany zaměstnavatele. I když v důsledku těchto ochranných pravidel dochází k ohraničení prostoru pro uplatnění autonomie vůle, jde podle našeho názoru o omezení ospravedlnitelné vzhledem k síle a významu chráněného veřejného zájmu.

⁴³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

⁴³⁷ ELIÁŠ, Karel. Základy soukromého práva. *Právní rozhledy*. 1995, roč. 3, č. 5, s. 178.

3.2.4 Ochrana sociálního a ekonomického statusu zaměstnanců

Vedle životů, zdraví, důstojnosti a soukromí zaměstnance se ochranné působení norem pracovního práva zaměřuje také na garanci práv souvisejících se sociálním a ekonomickým statutem zaměstnanců. Pravidla stanovující obsah práv a povinností smluvních stran základního pracovněprávního vztahu se tak zaměřují na ochranu příjmu zaměstnance a ochranu zaměstnání, tedy zachování pracovněprávního vztahu. Úprava sledující uvedené cíle způsobuje citelné zásahy do autonomie vůle smluvních stran, zejména jde-li o rozvázání pracovněprávního vztahu.

Ochranné působení pracovního práva zde vychází z existenčního a současně i sociálního významu práce. Zaměstnanec je na práci a odměnu s ní spojenou zpravidla vázán svým životním. Prostředky získané jako protiplnění za vykonanou práci bezprostředně užívá k uspokojování svých životních a sociálních potřeb. Tato skutečnost ovšem představuje pouze jednu z komponent sociálního významu, který má práce pro člověka. Práce totiž současně poskytuje příležitost k získávání a upevňování schopností a dovedností, přináší prostředí kontrastní k prostředí domácímu, vnáší do života pracujícího pevnou strukturu časového rozvrhu každodenních činností a umožňuje přirozeně navazovat sociální kontakty. Tím vším přispívá k utváření celkového sociálního statusu a osobní identity zaměstnaného člověka, která je úzce spojena se sebeúctou a sebevědomím⁴³⁸.

Z pohledu zaměstnance nepředstavuje pracovněprávní vztah vzhledem k uvedeným funkcím jen obyčejný závazek, jehož navazování a rozvazování by mohlo být považováno za běžnou každodenní záležitost. Ztráta pracovněprávního vztahu představuje zpravidla vážnou a intenzivně prožívanou životní událost, a to často i tehdy, když získání nového zaměstnání není pro dotčenou osobu nijak složité⁴³⁹. Ve stupnici životních událostí, se kterými je spojena nejvyšší míra psychické zátěže a stresu (tzv. stresory), patří výpovědi z práce osmé místo⁴⁴⁰.

Stane-li se osoba, která ztratila práci, delší dobu nezaměstnanou, pojí se s tímto stavem další velmi negativní důsledky, a to nejen ekonomického rázu. S nezaměstnaností

⁴³⁸ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013, s. 840-841.

⁴³⁹ ŠTIKAR a kol., op. cit., s. 170-171.

⁴⁴⁰ ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003, 491.

se kromě růstu stresu, úzkosti a nemocí u samotného nezaměstnaného⁴⁴¹ pojí také závažné důsledky pro další osoby, především rodinné příslušníky⁴⁴², a byla potvrzena i souvislost s vyšším počtem sebevražd⁴⁴³.

Dalším důležitým východiskem pro sociálně ochranné působení pracovního práva je skutečnost, že zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci v ekonomicky závislém postavení. Význam tohoto rysu výkonu práce v pracovněprávních vztazích se prohlubuje a objevuje se názor, podle něž by se právě kritérium hospodářské závislosti mělo stát určujícím znakem z hlediska vymezení předmětu působnosti pracovního práva namísto dosud nejčastěji uplatňovaného hlediska organizační nadřízenosti a podřízenosti, které se jeví být přežitým a zastaralým⁴⁴⁴. Mezi projevy ekonomické závislosti patří výlučná, anebo převažující vázanost zaměstnance na příjem od jediného zaměstnavatele. Z toho pak může pramenit určitá nejistota a obava ze ztráty zaměstnání, jejíž míra roste přímo úměrně tak, jak se zvyšuje pravděpodobnost propouštění například v důsledku nepříznivé hospodářské situace zaměstnavatele.

Za jedno ze základních východisek úpravy pracovněprávních vztahů se tradičně označuje snaha zabránit tomu, aby bylo *riziko podnikatelské činnosti neúměrně přenášeno na zaměstnance*⁴⁴⁵. Riziko spojené s výkonem závislé práce má tedy primárně nést zaměstnavatel a nesmí docházet k jeho bezprostřednímu projevu ve sféře zaměstnance. Zákoník práce tento zákaz vyjadřuje v § 346b odst. 2. Do určité míry má ale uvedené pravidlo pouze proklamativní význam. Není totiž reálně možné dosáhnout toho, aby se nepříznivá hospodářská situace zaměstnavatele, byť k ní mohlo dojít v důsledku projevu podnikatelského rizika, nijak nedotkla zaměstnance. Typicky totiž na podobné situace zaměstnavatelé reagují prováděním organizačním změn, tedy rušením pracovních míst a rozvazováním pracovních poměrů výpověďmi pro nadbytečnost. Zaměstnanec pak přichází o zaměstnání v přímém

441 ŠTIKAR a kol., op. cit., s. 172-173.

442 K negativním důsledkům nezaměstnanosti na děti v rodině osoby bez práce viz ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. Storočie – šance a riziká: kríža pracovného práva*. Bratislava: Veda, 2012, s. 15.

443 SCHIED, Teresa L.; BROWN, Tony N. *Study of Mental Health. Social Contexts, Theories, and Systems*. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2010, s. 221.

444 FREEDLAND, Mark R. *The Personal Employment Contract*. Oxford: University Press, 2003, s. 17.

445 GALVAS, 1994, op. cit., s. 8.

důsledku negativního efektu podnikatelského rizika, ale jeho případná obrana založená na tom, že se jedná o protizákonné přenesení rizika ze zaměstnavatele na zaměstnance, bude odsouzena k neúspěchu.

Míra nejistoty a rizika, kterou musí snést zaměstnanci, se v moderní společnosti zvýšila. Jejich ekonomická závislost na zaměstnavateli, který je nadán právem kdykoli provádět organizační změny, úroveň nejistoty multiplikuje. Dochází navíc k rozvoji tzv. překérních pracovněprávních vztahů, které zaměstnancům poskytují méně jistoty než standardní režim výkonu závislé práce. Souhlasíme se shrnutím, podle něhož byl *nejhlubší změnou na trhu práce během posledních dvaceti let výrazný posun moci od zaměstnanců na zaměstnavatele. To neznamená jen to, že došlo k narušení práv zaměstnanců, ale také to, že mnohá z rizik podnikání byla přenesena z kapitálu na práci*⁴⁴⁶.

Obavy zaměstnanců ze ztráty zaměstnání a pozdější obtížnosti nalezení jiné práce významně posilují zaměstnavatelovo mocenské postavení. Velmi zvláštním způsobem zde potom působí právní úprava politiky a vztahů zaměstnanosti. Spíše než aby zaměstnancům poskytovala jistotu v podobě záchytné sociální sítě, v mnohých aspektech stupňuje strach z nezaměstnanosti, a v důsledku tak ještě posiluje mocenské postavení zaměstnavatele. Zhodnotíme-li změny provedené v úpravě vztahu zaměstnanosti v posledních letech, ukáže se, že úplně chybí opatření reálně směřující ke zvýšení účinnosti asistence při hledání vhodného zaměstnání nebo jiné pomoci osobám v postavení uchazeče o zaměstnání. Pozornost zákonodárce se zaměřila téměř výhradně na úpravu institutů, jejichž prostřednictvím je možné uchazeči o zaměstnání neposkytnout, odebrat, nebo alespoň odložit poskytnutí hmotného zabezpečení. Převaha sankčních opatření nad nástroji aktivní politiky způsobuje, že úprava vztahů zaměstnanosti spíše než úpravu záchytné sítě a vstřícné aktivní politiky zaměstnanosti připomíná specifickou odnož trestního práva.

V tomto kontextu přistupuje pracovní právo k úpravě podmínek rozvázání pracovního poměru. Jde o úpravu silně ochrannářskou a potud také významně limitující autonomii vůle. Zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Činí-li tak výpovědí, musí pouze dodržet výpovědní dobu. I když se rozhodne za okolností, kdy obdržel lepší nabídku zaměstnání, výpovědní dobu nedodržet a odejít ihned, jen málokterý zaměstnavatel bude vyvíjet nemalé úsilí k tomu, aby se pustil do vyčíslení škody, která mu tímto jednáním

⁴⁴⁶ Citováno podle ARMSTRONG, op. cit., s. 291.

vznikla, a vymáhání její náhrady. Naopak zaměstnavatel, který pojal záměr rozvázat pracovní poměr výpovědí, tak nemůže učinit prostě jen proto, že na jeho dalším trvání ztratil zájem. Výpověď bude platná jen tehdy, když k ní bude mít některý z výpovědních důvodů stanovených v taxativním výčtu § 52 písm. a) až h) zákoníku práce a tento důvod ve výpovědi skutkově vymezí.

Ačkoli se ochrana zaměstnání v uvedené podobě stává častým terčem kritických připomínek⁴⁴⁷, zůstává navzdory mnoha změnám v jiných oblastech pracovního práva zachována v téměř nezměněné podobě. Hned z několika důvodů považujeme výhrady ke snaze ochraňovat zachování pracovního poměru za oprávněné a přikláníme se k pohledu, podle něž by tento směr ochranného působení mělo moderní pracovní právo utlumit.

Vážený argument pro tento závěr spočívá v tom, jak chabý reálný dopad ochrana pracovního místa má. Vývoj rozhodovací činnosti soudů v oblasti skončení pracovního poměru přesvědčivě vypovídá o tom, že pocit jistoty zaměstnanců založený na pravidlech rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem je pouze zdánlivý. Zaměstnavatel, který se dostatečně orientuje v právní úpravě a judikatuře, v drtivé většině případů najde způsob, jak pracovní poměr platně rozvázat. Jakékoli jednání zaměstnance, z něž lze dovodit třeba i nepřímý úmysl a které naruší zaměstnavatelovy majetkové zájmy, může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru⁴⁴⁸. Jakékoli, byť třeba zcela banální porušení povinnosti, které se ve sféře zaměstnavatele nijak negativně neprojeví, představuje méně závažné porušení povinností zaměstnance ve smyslu § 52 písm. g) a pokud se zaměstnanec dopustí celkem třech takových porušení povinností a byl na možnost výpovědi upozorněn, může zaměstnavatel platně rozvázat pracovní poměr výpovědí⁴⁴⁹. Zaměstnavatel navíc může beze všeho zkoušet upozorňovat zaměstnance na případy porušování povinností, předávat výpovědi a čekat, zda bude některá z nich shledána za platnou, ač se třeba zaměstnanec porušování povinností nedopouští. Zaměstnavatel má totiž právo rozvázat pracovní poměr a chová-li se tak, aby tohoto cíle nakonec

⁴⁴⁷ Viz např. GALVAS, Milan. Některé problémy liberalizace českého pracovního práva. In: JANIČOVÁ, Eva; DOLOBÁČ, Marcel (eds.). *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahoch*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2010. s. 128., nebo BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. *Právní fórum*. 2006, roč. 3, č. 7, s. 253-254.

⁴⁴⁸ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

⁴⁴⁹ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR zde dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

dosáhl, nejedná v rozporu s dobrými mravy⁴⁵⁰. Navíc má zaměstnavatel právo kdykoli provést jakoukoli organizační změnu a stane-li se v jejím důsledku zaměstnanec nadbytečný, může s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr i tehdy, pokud by jej mohl objektivně zaměstnávat v dosavadním místu výkonu práce a přidělovat mu práci spadající pod sjednaný druh práce⁴⁵¹.

Údajná ochrana zaměstnání založená na taxativním výčtu výpovědních důvodů tak může reálně ochránit snad pouze zaměstnance takového zaměstnavatele, který nedisponuje právním zázemím dostatečným k tomu, aby některý z nabízejících se výpovědních důvodů našel a použil. Takový stav je typický především pro malé zaměstnavatele. V rámci obecných úvah o příčinách ochranného působení pracovních norem v kapitole 3. 2. 1 jsme dospěli k závěru, podle něž se potřeba ochrany intenzivněji projevuje v případě zaměstnavatelů, jejichž hospodářská síla a velikost významně posilují mocenské postavení. Právě tyto velcí a silní zaměstnavatelé ale zpravidla disponují špičkovým právním zázemím a s potřebou rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr si tak povětšinou bez problémů a rychle poradí. Ochrana před rozvázáním pracovního poměru účinkuje proto spíše u malých zaměstnavatelů, kteří jsou náchylnější k nesprávnému výkladu nebo jiným chybám při aplikaci právní úpravy. Tím ovšem dochází k paradoxní situaci, v níž se ochranné působení zcela míjí s jeho případnou potřebou.

Jako jedno z možných řešení se nabízí transformace úpravy ochrany zaměstnání od výčtu důvodů a zákazů výpovědi směrem k finanční kompenzaci rozvázání pracovního vztahu. Takový krok by ovšem znamenal podstatný nárůst ekonomické zátěže zaměstnavatelů, a proto jej nepovažujeme za vhodný. Výchozí diskuse nacházíme v přeměrování ochrany zaměstnání od pracovního práva směrem k oblasti politiky zaměstnanosti. Na zaměstnavatele, tedy osoby, které s fyzickými osobami zakládají soukromoprávní vztahy za účelem výkonu závislé práce, není únosné přenášet úkol chránit veřejný zájem na zachování sociálního a ekonomického statusu zaměstnance. I když se pracovní právo o něco takového přesto stále pokouší, reálné poměry ukazují, že přitom nedosahuje a nemůže dosahovat úspěchu. Garance sociální a životní jistoty zaměstnanců v současné době jednoduše není v možnostech zaměstnavatelů, kteří navíc o takové zadání vcelku pochopitelně vůbec nestojí.

⁴⁵⁰ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR zde dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1462/2009.

⁴⁵¹ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011.

Za těchto okolností nepovažujeme za správné konstruovat zaměstnancům iluzorní útěchu v podobě výpovědních důvodů a dalších podmínek platnosti jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Moderní pracovní právo by mělo respektovat autonomii vůle smluvních stran a ponechat jim právo ukončit pracovněprávní vztah, pokud na jeho dalším trvání ztratí zájem⁴⁵². Zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru by mohl a měl zůstat zachován v případě přistoupení jiného důležitého veřejného zájmu, jako je zvláštní ochrana těhotných žen, zákaz diskriminace nebo ochrana odborových funkcionářů před propuštěním v souvislosti s výkonem jejich funkce.

Samotnou existenci ani význam veřejného zájmu na zachování ekonomického a sociálního statusu zaměstnanců nechceme vyvracet ani zpochybňovat. V prvé řadě ale musí být otevřeně konstatováno, že odpovědnost za své živobytí má nejprve přijmout sám každý člověk. V případě vážného ohrožení sociálního statusu člověka a jeho blízkých v důsledku nezaměstnanosti má nastoupit ochranná síť tvořená jednotlivými nástroji politiky zaměstnanosti. Jejich působení by pak mělo být nastaveno tak, aby ztráta zaměstnání nemusela být vnímána jako životní katastrofa spojená s ohrožením chudobou.

3.3 Omezení autonomie vůle v důsledku uplatňování nástrojů řízení práce

Z dosavadního stavu diskuse o liberalizaci pracovního práva a omezování prvků narušujících v rámci úpravy pracovněprávních vztahů autonomii vůle se může zdát, jako kdyby k limitaci smluvní svobody docházelo pouze v souvislosti s ochranou zaměstnance coby slabší strany základního pracovněprávního vztahu. Ačkoli tomuto směru uvažování nikterak neupíráme oprávněnost a důvodnost, považujeme za nezbytné zaměřit pozornost také na konfrontaci základních principů soukromého práva s nástroji dispoziční pravomoci zaměstnavatelů.

V souvislosti s naplňováním organizační funkce pracovního práva dochází k rozvoji jevů, jejichž povaha se z hlediska omezení nebo vyloučení zaměstnancovy

⁴⁵² K souvislostem a historické společenskému pozadí uplatnění doktríny At-Will Employment viz ŠTEFKO, Martin. Několik poznámek k doktríně At-Will Employment a její aplikaci v České republice. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 11, s. 41-45.

autonomie ukazuje jako zajímavá. Některé představují zásah do autonomie vůle jen zdánlivě, jiné ale skutečně staví zaměstnance do pozice osoby, o jejichž poměrech je rozhodováno bez zřetele k její vůli.

Uvedené případy od sebe v prvé řadě musí být co nejpřesněji odlišeny. V posledně jmenovaných případech pak stejně jako u zásahů do autonomie stran odůvodňovaných ochranou slabší strany může a musí dojít k úvaze o tom, zda se jednotlivé případy narušení autonomie opírají o důležitý zájem a zda se jedná o zájem tak silný, aby vůči němu míra omezení smluvní svobody obstála v testu proporcionality.

3.3.1 Nástroje řízení práce a zaměstnancova autonomie

V souladu s výše uvedeným musí být nejdříve pozornost věnována povaze jednotlivých řídicích nástrojů zaměstnavatele z hlediska toho, zda při jejich uplatnění dochází ke skutečnému vychýlení právní rovnosti zaměstnavatele a zaměstnance v důsledku nedůvodných zásahů do zaměstnancovy autonomie, či zda se jedná o zásahy zdánlivé, způsobující nerovnost toliko faktickou. Hranice mezi těmito odlišnými jevy je tenká a snad i poněkud nejistá, odvíjející se do určité míry i od úhlu pohledu. Vzhledem k jejímu významu pro naše další úvahy se ale musíme pokusit o zjištění jejího umístění.

V návaznosti na obecné úvahy týkající se kategorie autonomie a rovnosti, vztahu mezi nimi a významu pro principiální vymezení soukromého práva, které byly provedeny v první části této práce, můžeme jen stručně uvést, že autonomie osoby vyjadřuje její suverenitu a svévůli ve správě svých soukromých poměrů. Autonomní osobou rozumíme osobu nepodřízenou, nadanou možností a současně i nutností se rozhodovat mimo jiné i tom, zda vstoupí do soukromoprávního vztahu s jinou takto nepodřízenou osobou, nadanou stejnou měrou autonomie. Nemožnost jedné osoby autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech osoby druhé vypovídá současně o autonomii a formální rovnosti obou těchto osob. Samotný vznik závazkového vztahu, jakož i podoba základních práv a povinností osob, které tvoří jeho obsah, tak musí být založeny projevy vůle obou zúčastněných osob a v žádném případě jenom jedné z nich.

Pod zorným úhlem uvedených východisek přejdeme k projevům organizační funkce pracovního práva. Za účelem jejího naplnění příznává úprava pracovněprávních vztahů zaměstnavatelům mnohá oprávnění, při jejichž realizaci řídí,

organizují a kontrolují práci svých zaměstnanců. Při určitém úhlu pohledu by se dalo i říci, že právní úprava řídicí oprávnění zaměstnavatelů v mnoha ohledech nezakládá, nýbrž spíše je rozpoznává a stanoví meze jejich uplatňování vycházející z toho, že zaměstnavatelé přirozeně znají svou roli v pracovněprávním vztahu, vědí o svém právu a současně povinnosti řídit své zaměstnance a povětšinou také vědí, jak si přitom počínat, aniž by jim při tom právní úprava musela radit a pomáhat.

Organizační funkce pracovního práva se zakládá na respektu k zaměstnavatelově ústavně chráněnému vlastnickému právu a provádí jej. Klasický přístup k obsahu vlastnického práva zahrnuje jeho projevy spočívající v možnosti majetek užívat (*ius utendi*), požívat jeho plodů (*ius fruendi*), jakož i s ním disponovat (*ius disponendi*). Skutečnost, že se souhrn zaměstnavatelových řídicích oprávnění označuje za dispoziční pravomoc, se v tomto světle ukazuje jako názorná a nikoli nahodilá.

Zaměstnavatel může při uplatňování své dispoziční pravomoci rozhodovat o způsobu rozvrhování pracovní doby, o začátku a konci jednotlivých směn, o době čerpání dovolené nebo náhradního volna, jakož i o obsahu jednotlivých pracovních úkolů, termínech jejich splnění, pracovních postupech atd. Rozhodovací oprávnění mohou být vnímána jako jeden z přirozených limitů liberalizace pracovního práva. Nelze totiž rozumně uvažovat o tom, že by v těchto věcech měla rozhodovací oprávnění zaměstnavatele nahradit smlouva. Řízení práce představuje definiční znak výkonu závislé práce, jde o neodmyslitelnou a nenahraditelnou „technologii“ zajišťování práce, která je objektem základního pracovněprávního vztahu.

V rámci výše provedených úvah jsme již zaujali závěr, že uplatňování řídicích nástrojů zaměstnavatelem vůči zaměstnancům nezpůsobuje právní nerovnost smluvních stran a nemůže být považováno za důvod pro označení pracovněprávního vztahu za poměr zcela ani zčásti veřejnoprávní. Při uplatňování klasických rozhodovacích pravomocí zaměstnavatele není nijak narušována autonomie vůle zaměstnanců. Ti totiž se vznikem základního pracovněprávního vztahu vyslovili souhlas, dobrovolně projevíli vůli pro zaměstnavatele pracovat a nechat se při výkonu práce řídit. Zaměstnavatel řízením práce jen konkretizuje obsah pracovního poměru, jehož základní rámec byl dán ujednáním druhu práce a místa výkonu práce.

V rámci stávající právní úpravy pracovněprávních vztahů lze ale vedle standardních a nikterak závadných nástrojů řízení práce identifikovat prvky, které zásah

do autonomie vůle zaměstnanců reálně znamenají. Jde o případy, kdy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele dochází nikoli k přizpůsobení nebo specifikaci, nýbrž přímo ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností zaměstnance, jež představují základní obsahové prvky pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec se v důsledku uplatňování těchto nástrojů stává pasivní a podřízenou, tedy nikoli autonomní osobou, o jejichž právech a povinnostech je vrchnostensky rozhodováno ze strany jiné osoby.

Aby takovéto průlomové do autonomie vůle, které zaměstnance staví do pozice objektu rozhodnutí, jemuž se musí podřídit, byly oprávněné a neznamenal zásah do východisek soukromého práva, musí projít testem proporcionality. V některých případech veřejný zájem pro zásah do zaměstnancovy suverenity dán bude, v jiných ale nikoli.

Bude-li výsledkem posouzení druhý z uvedených závěrů, znamená to nedůvodný a neoprávněný zásah do zaměstnancovy autonomie vůle, a tedy kolizi s principiálními základy soukromého práva. Zaměstnavatel v těchto případech nabývá vůči zaměstnanci postavení nikoli smluvní strany, jako spíše vrchnosti, jíž zákon přiznává právo jednostranně rozhodovat o právech a povinnostech, a to navzdory jinak deklarované zásadě zvláštní zákonné ochrany právního postavení zaměstnance. Za jednu z příčin projevů tohoto vrchnostenského pojetí pracovního práva považujeme zjevnou setrvačnost přístupu vycházejícího z paradigmatu, v němž byl zaměstnavatel v zásadě považován za nositele, případně prodlouženou ruku státní moci. Napříč celou společností zůstává stále patrný přístup stavějící se k pracovnímu poměru jako ke zvláštní veřejné instituci a k zaměstnavateli jako k vrchnosti nadané právem jednostrannými quasinormativními akty zakládat práva a povinnosti jiných osob. V rámci uvedené setrvačnosti zůstává evidentně zajat i zákonodárce, který relikty vrchnostenského působení dřívějších „zaměstnavatelských organizací“ ponechává zcela nedotčeny a projevuje tím jednak pozoruhodnou vstřícnost vůči extenzi zaměstnavatelských řídicích a nařizovacích pravomocí, a jednak ostudnou necitlivost vůči autonomii zaměstnanců.

3.3.2 Narušení autonomie zaměstnanců z provozních a ekonomických důvodů

Ačkoli jsme obecně zaujali názor, podle něž nástroje řízení a organizace pracovního procesu uplatňované zaměstnavatelem nezpůsobují narušení zaměstnancovy

autonomie vůle, můžeme identifikovat i taková řídicí oprávnění zaměstnavatele, která nepředstavují pouhou konkretizaci povinností zaměstnance, nýbrž reálné zásahy do jeho právních poměrů. Jde o jednostranně prováděné změny předem sjednaného rámce práv a povinností, jejichž provedení zákon zaměstnavatelům umožňuje v zájmu efektivnějšího a pružnějšího řízení pracovního procesu.

Lze konkrétně jmenovat například nařízení práce přesčas upravené v § 93 odst. 2 zákoníku práce, při jehož uplatnění může zaměstnavatel od zaměstnance vyžadovat výkon práce nad rámec rozsahu, který byl předem dohodnut, aniž by s tím zaměstnanec musel souhlasit. Zaměstnanci v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele vzniká povinnost pracovat nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, tedy nad rozsah výkonu práce, který byl v pracovní smlouvě sjednán buď výslovně, anebo implicitně tím, že nebyla sjednána kratší pracovní doba.

Do právních poměrů zaměstnance může zaměstnavatel významně zasáhnout také v souvislosti s uplatněním konta pracovní doby. Z hlediska zachování soukromoprávních východisek stojí při uplatnění tohoto zvláštního způsobu rozvrhování pracovní doby za pozornost v první řadě institut stálé mzdy upravený v § 120 a 121 zákoníku práce. Platí totiž, že stálá mzda, na kterou zaměstnanci vzniká právo v průběhu vyrovnávacího období při uplatnění konta pracovní doby, může být nižší než zaměstnancův dosavadní průměrný výdělek, konkrétně může činit nejmeně 80 % průměrného výdělku. Zaměstnanec tedy v důsledku rozhodnutí o uplatnění konta pracovní doby, aniž by v tomto směru sám projevil vůli, přichází po určité době o část své dosavadní mzdy, a to i v případě, že si její výši se zaměstnavatelem sjednal. Za určitých okolností mu navíc ani po uplynutí vyrovnávacího období nebude mzda zaměstnavatelem doplacena do plné výše.

Dojde k tomu v případě, kdy zaměstnavatel uplatní další nástroj, který úprava konta zahrnuje a který znamená významný zásah do smluvních poměrů, a to možnost nepřidělit zaměstnanci práci v rozsahu odpovídajícím stanovené týdenní pracovní době, aniž by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele⁴⁵³. Ačkoli se tedy zaměstnavatel uzavřením pracovní smlouvy zavázal přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, v důsledku použití konta pracovní doby se z této povinnosti částečně vyvazuje, aniž by přitom musel snést sankci a aniž by s tím zaměstnanec vyslovil souhlas.

⁴⁵³ Viz ustanovení § 34b odst. 1 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 208 in fine zákoníku práce.

Je třeba podotknout, že původní řešení úpravy konta pracovní doby v podobě, ve které se v zákoníku práce objevilo se vstupem tohoto zákona v účinnost, počítalo s tím, že uplatnění tohoto zvláštního typu rozvržení pracovní doby, které s sebou nese popsané zásahy do smluvních poměrů, musí zaměstnavatel s každým jednotlivým zaměstnancem sjednat. Za účelem dosažení vyšší flexibility řízení práce byla ale tato podmínka později opuštěna.

V zájmu možnosti vypořádat se s nepříznivým hospodářským vývojem umožňuje zákoník práce zaměstnavateli uplatnit další nástroj, v jehož důsledku dochází k jednostrannému zásahu do smluvních poměrů a tedy k určitému průlomů do autonomie zaměstnanců. Jde o institut částečné nezaměstnanosti upravený v § 209 zákoníku práce. Při jeho použití může zaměstnavatel z důvodů na své straně spočívajících v přechodném nedostatku zakázek nepřidělovat zaměstnancům práci, a přitom jim poskytovat kompenzaci ve výši jen 60 % průměrného výdělku. Zaměstnanec je i touto úpravou instalován do role pouhého objektu, o jehož právních poměrech jednostranně rozhoduje jiná osoba. Ačkoli si se zaměstnavatelem sjednal, že mu bude přidělována práce v určitém rozsahu a za tuto práci poskytována mzda, zákon přiznává zaměstnavateli právo rozhodnout, že svou povinnost přidělovat práci nedodrží a kompenzaci mzdy, na kterou zaměstnanci nemohlo vzniknout právo, poskytne jen v částečném rozsahu.

Tyto vybrané instituty představují narušení či vyloučení autonomie vůle zaměstnanců v zájmu ochrany zájmu zaměstnavatelů. Zákoník práce uznává potřebu přizpůsobovat se hospodářským a tržním podmínkám, které zaměstnavatelé často nemohou sami ovlivnit, a popsané nástroje představují možné způsoby vypořádání se s těmito jevy⁴⁵⁴. Skutečnost, že k tomu dochází na úkor narušení smluvní podstaty pracovněprávního vztahu a zásahu do autonomie zaměstnance, vyjadřuje skutečnost, že zákonodárce považuje zájem na tom, aby zaměstnavatelé mohli řídit práci v souladu s provozními a ekonomickými okolnostmi, za důležitý veřejný zájem.

Už v části 2.4 této práce jsme vyslovili názor, podle něhož řízení práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele není toliko soukromým zájmem zaměstnavatelů, nýbrž i veřejnou hodnotou související s hospodářským i společenským

⁴⁵⁴ Srov. HŮRKA, Petr. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou krizi. *Právní fórum*. 2009, roč. 6, č. 5, s. 198-199.

významem činnosti zaměstnavatelů. Ačkoli se zákonodárce při příležitosti doprovodné novely zákoníku práce chybně rozhodl nepovažovat zásadu výkonu práce v souladu se zájmy zaměstnavatele vyjádřenou v § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce⁴⁵⁵ za součást veřejného pořádku, veřejný zájem na možnosti zaměstnavatele efektivně řídit pracovní proces a přizpůsobovat se drsnému a vysoce proměnlivým tržním a hospodářským podmínkám je bezpochyby dán. Narušení autonomie tedy lze považovat za oprávněné, je-li přiměřené vzhledem ke sledovanému cíli a dalším okolnostem.

Ve vztahu ke shora popsané možnosti zaměstnavatele nařídít zaměstnanci práci přesčas musí být v této souvislosti doplněno, že zákoník práce v § 93 odst. 2 navazuje uplatnění této možnosti na existenci vážných provozních důvodů. Musí se tedy jednat o zvláštní okolnosti, které nezbytně vyžadují výkon původně nepředpokládané práce přesčas. Tato podmínka vhodně a v dostatečné míře zohledňuje hledisko přiměřenosti a vede k závěru, podle něž se jedná o narušení autonomie důvodné a oprávněné. Vede-li někdy možnost zaměstnavatele nařizovat zaměstnancům práci přesčas k tomu, že jsou zaměstnancům přesčasy předepisovány, aniž by vážné provozní důvody byly dány, není to důsledek nevhodné právní úpravy, nýbrž spíše nedostatečné faktické ochrany zákonem garantovaného právního postavení zaměstnanců. O to by se ale primárně měli snažit samotní zaměstnanci a jejich zástupci, anebo sekundárně kontrolní orgány.

V případě dalších dvou shora popsaných institutů, tedy konta pracovní doby a částečné nezaměstnanosti, považujeme z hlediska přiměřenosti za významnou skutečnost, že pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, musí k uplatnění těchto nástrojů zaměstnavatel získat její souhlas. Vzhledem k této skutečnosti, jakož i k tomu, že jde o významné nástroje umožňující zaměstnavatelům reagovat na ekonomické výkyvy a přečkávat období přechodného hospodářského útlumu, musí být narušení autonomie, které způsobují, označeno za ospravedlnitelné a přiměřené.

Závěrečnou poznámku musíme v této souvislosti připojit k některým dalším nástrojům organizace a řízení pracovní doby, které by mohly vážně narušovat autonomii zaměstnance, ovšem musí být označeny za nepřipustné a odporující zákonu, ačkoli jsou zmiňovány v rámci odborné literatury. Jde například o názor, podle něž

⁴⁵⁵ Po účinnosti doprovodné novely půjde o § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

může zaměstnavatel potýkající se s potřebou utlumit svou činnost a snížit rozsah vykonávané práce, reagovat zkrácením stanovené týdenní pracovní doby ve smyslu § 79 odst. 3 zákoníku práce. Se skutečností, že ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby musí dojít bez snížení mzdy, se pak má zaměstnavatel, který potřebuje úměrně ke snížení rozsahu odpracované práce také snížit objem vyplácených mzdových prostředků, vypořádat tím, že současně prostřednictvím vnitřního předpisu a mzdových výměrů rozhodne o příslušném snížení mezd zaměstnanců⁴⁵⁶. Takový postup musí být rozhodně odmítnut jako zjevné obcházení zákona a netřeba tedy dále rozebírat okolnosti oprávněnosti zásahu do zaměstnancovy autonomie.

Za mylný považujeme rovněž názor, podle něhož může zaměstnavatel, který na návrh zaměstnance souhlasil s uplatněním kratší pracovní doby podle § 80 zákoníku práce, tento svůj souhlas kdykoli a jednostranně odvolat a nechat zaměstnance opět pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu⁴⁵⁷. Pokud totiž zaměstnanec požádal zaměstnavatele o možnost pracovat po kratší pracovní dobu, šlo o návrh na uzavření smlouvy. Přijetím tohoto návrhu zaměstnavatelem byla smlouva uzavřena. Přijetí návrhu přitom není možné považovat za jednostranný projev vůle, který může být kdykoli odvolán. Odvolání přijetí je přípustné jen v případě, kdy tento projev vůle došel navrhovateli nejpozději současně s přijetím⁴⁵⁸. Výše popsaný postup by v důsledku znamenal popření autonomie vůle a navíc odporuje základním zásadám soukromého práva v čele se zásadou dodržování obsahu uzavřených smluv, a tak musí být odmítnut jako nepřipustný.

3.3.3 Nedůvodná narušení autonomie zaměstnanců v důsledku extenze dispozičního oprávnění

Uplatňování dispoziční pravomoci zaměstnavatele vůči zaměstnancům nezpůsobuje žádné narušení soukromoprávní podstaty pracovněprávního vztahu, pokud zůstává zasazeno v rámci vytvořeném konkrétní podobou základních práv a povinností smluvní stran, jež byla mezi těmito osobami sjednána. Nebezpečí průlomu do autonomie vůle hrozí v případě, když v důsledku extenze řídicí pravomoci nabývá jedna strana pracovněprávního vztahu právo přímo rozhodovat o vzniku, změně nebo zániku základních práv nebo povinností druhé strany. Tím totiž tato

⁴⁵⁶ Srov. SLÁDEK, Václav. Ekonomická krize a pracovní doba. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 9, s. 19.

⁴⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 308.

⁴⁵⁸ Viz § 1742 nového občanského zákoníku.

strana částečně pozbývá statusu autonomní a suverénní osoby a dostává se naopak do právně podřízené pozice, v níž musí akceptovat rozhodnutí mající povahu vrchnostenských aktů.

Stávající podoba úpravy pracovněprávních vztahů rozpínání nařizovací pravomoci v uvedeném duchu umožňuje, čímž hrubě narušuje soukromoprávní východiska úpravy pracovněprávních vztahů a navíc udržuje a posiluje zvrácené chápání pracovněprávního vztahu jako vztahu vrchnostenského, v němž je jedna strana nikoli pouze fakticky, nýbrž i právně nadřizena vůči druhé. Jde konkrétně o úpravu, která zaměstnavateli přiznává právo jednostranně rozhodovat o výši zaměstnancovy mzdy, na kterou mu vzniká právo za odpracovanou práci, prostřednictvím jednostranně vydávaných mzdových výměrů a vnitřních předpisů.

Právo na mzdu představuje základní a zřejmě nejpodstatnější právo, které zaměstnancům v pracovním poměru přísluší, a to nejen s ohledem na to, že úplatnost patří mezi hlavní charakteristické znaky závislé práce, ale i vzhledem k alimentární funkci mzdy a té skutečnosti, že mzda představuje pro většinu zaměstnanců jediný nebo alespoň nejpodstatnější zdroj příjmu nutného k uspokojování základních životných potřeb svých i své rodiny⁴⁵⁹. Zákoník práce přitom v § 113 odst. 1 umožňuje, aby výše mzdy byla sjednána, anebo jednostranně určena zaměstnavatelem vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Jednostranným způsobem určují výši peněžitého plnění za vykonanou práci svým zaměstnancům také zaměstnavatelé nepodnikatelské sféry. V kapitole 1. 5. 4 této práce jsme zaujali názor, podle něhož úprava odměňování u zaměstnavatelů nepodnikatelské sféry představuje v rámci jinak soukromoprávní úpravy pracovněprávních vztahů veřejnoprávní prvek. Jednostranné rozhodování o výši platu prostřednictvím platových výměrů zapadá do kontextu tohoto závěru a nemusí tedy být předmětem dalšího zkoumání.

U zaměstnavatelů podnikatelské sféry dochází k určování mzdy prostřednictvím jednostranně vydávaných mzdových výměrů velmi často. Byla-li mzda určena výměrem, může zaměstnavatel její výši bez zřetele k vůli dotčeného zaměstnance zvýšit, či snížit, což potvrzuje i judikatura⁴⁶⁰. Musí přitom dodržet pouze pravidlo

⁴⁵⁹ Srov. GALVAS a kol., 2012., op. cit., s. 433.

⁴⁶⁰ Srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2687/2006.

uvedené v druhé větě § 113 odst. 4 zákoníku práce, které mu zakládá povinnost oznámit zaměstnanci změnu skutečností uvedených ve výměru nejpozději v den, kdy nabývá účinnosti.

Zákoník práce prostřednictvím možnosti zaměstnavatele jednostranně rozhodovat o výši zaměstnancovy mzdy vyjadřuje, že výši mzdy považuje za jeden z nástrojů organizace práce a řízení pracovního procesu. Jde ovšem o přístup zcela chybný, neboť konkrétní podoba pracovního úkolu nebo rozvržení pracovní doby a výše mzdy představují z hlediska svého významu a charakteru zcela odlišné kategorie. Jestliže zaměstnanec podpisem pracovní smlouvy, v níž byl sjednán určitý druh práce, vyjádřil tímto projevem vůle souhlas s výkonem jakýchkoli prací, které lze pod druh práce podřadit a které mu zaměstnavatel uloží, nelze totéž vztáhnout i na odměňování a dovozovat, že podpisem smlouvy se zaměstnavatelem měl vyjádřit souhlas pracovat za jakoukoli mzdu, kterou se mu tento zaměstnavatel rozhodne zaplatit.

Vzhledem k významu a důležitosti práva na mzdu jde o součást samotné kostry základních práv a povinností smluvních stran pracovního poměru. Má-li zaměstnanec skutečně vystupovat jako autonomní osoba a nikoli jako objekt zaměstnavatelského působení, musí se konkrétní podoba těchto základních práv a povinností zakládat i na jeho projevu vůle. Pravdou je, že zákoník práce ponechává smluvním stranám pracovního poměru právo výši mzdy sjednat. Zaměstnanec se tedy může při vzniku pracovního poměru pokusit o dosažení smluvní mzdy. Zaměstnavatel ale jako silnější smluvní strana zpravidla sám připravuje návrh pracovní smlouvy a zaměstnanci jej předkládá jen k podpisu. Proto má-li zaměstnavatel zájem ponechat si výši zaměstnancovy mzdy v režimu jednostranného určování mzdovým výměrem, v drtivé většině případů toho dosáhne.

Úprava mzdových výměrů představuje anomálii, která narušuje autonomii zaměstnance a potud i principiální východiska úpravy soukromoprávních vztahů. Jde o příklad expanze dispozičního oprávnění do míst, kam vůbec nepatří. Ačkoli zaměstnavatel řídí a organizuje pracovní proces, zůstává vůči zaměstnanci vždy jen smluvní stranou soukromoprávního vztahu. Pracovní právo ale v tomto případě prostřednictvím extenze organizační funkce transformuje jeho dispoziční oprávnění v právní nadřícenost. Nejde už o legitimní projev organizační funkce, nýbrž o relikv vrchnostenského pojetí pracovního práva.

Za zvláštní považujeme skutečnost, že navzdory značné pozornosti věnované v posledních letech úvahám o liberalizaci pracovního práva a posílení soukromoprávních prvků v něm zůstává tato záležitost zcela stranou hlavního proudu úvah. Zákoník práce podle našeho názoru musí být změněn tak, aby se výše mzdy vymanila z režimu jednostranného rozhodování zaměstnavatele a v duchu zásady autonomie vůle vycházela z dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Dohoda by pak s ohledem na smluvní volnost mohla právo na mzdu vymezovat například prostřednictvím určitého rozpětí, případně zakládat zaměstnavateli právo na základě splnění stanovených kritérií rozhodovat o přiznání dalších složek mzdy poskytovaných nad rámec základní nárokové části. V každém případě ale musí vymezení práva na mzdu vycházet z dvoustranného projevu vůle a nikoli jen z rozhodnutí jedné strany, které druhá strana musí akceptovat.

Na výše uvedené považujeme ještě za nutné navázat několika poznámkami k vnitřním předpisům, jejichž prostřednictvím mohou zaměstnavatelé rovněž stanovovat výši mezd zaměstnanců, jakož i dalších jejich práv. Vnitřní předpis tak ve své podstatě představuje jakýsi hromadný výměr, případně základnu pro vydávání výměrů individuálních.

Vnitřní předpisy zaměstnavatele jsou pozoruhodným a poměrně rozporuplným právním jevem, k němuž se váží různé teoretické přístupy. Tuto skutečnost umocňuje i určitá nejednoznačnost v přístupu k samotnému pojmu vnitřní předpis.

Zákoník práce upravuje vnitřní předpisy v ustanovení § 305. Jedná se o jednostranné hromadné akty, jimiž dochází k úpravě mzdových, platových nebo jiných práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Jde tedy o zaměstnavatelův projev vůle, jímž zakládá nebo mění práva zaměstnanců, na které se vztahuje. Ohledně povahy tohoto projevu vůle nepanuje shoda⁴⁶¹. Skutečnost, že jde o projev vůle, by mohla směřovat k závěru, že se jedná o právní jednání. Způsob vydávání vnitřních předpisů, který vychází z jakéhosi zákonem stanoveného zmocnění, jakož i samotný fakt, že jednostranně zakládá nebo mění práva jiných osob, činí ale závěr o tom, že jde o právní jednání, poněkud nejistým. V soukromoprávních vztazích vznikajících mezi autonomními osobami totiž není možné, aby jedna strana svým právním jednáním zakládala nebo měnila práva druhé strany. Objevil se proto názor, který považuje povahu vnitřního předpisu za smíšenou s tím, že vykazuje

⁴⁶¹ Viz k tomu GALVAS, 1995, op. cit., s. 80.

jak znaky právního jednání, tak i normativního aktu⁴⁶². Zvláštní a z hlediska soukromého práva vysoce nestandardní vlastnosti vnitřního předpisu zaměstnavatele ovšem vedou i k závěru, podle něžž se jedná o *paranormativní akty*, které jsou zdrojem autonomního práva⁴⁶³. Chápání vnitřního předpisu jako normativního aktu svého druhu podle všeho odpovídá i úmyslu zákonodárce⁴⁶⁴.

Za zvláštní druh vnitřního předpisu považuje zákoník práce pracovní řád. Od vnitřního předpisu podle § 305 zákoníku práce se odlišuje tím, že má konkretizovat ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů ve vztahu k povinnostem zaměstnavatele a zaměstnanců v pracovněprávním vztahu. Ačkoli se judikatura k pracovnímu řádu staví jako k právnímu předpisu svého druhu⁴⁶⁵, máme spíše za to, že se jeho povaha od vnitřního předpisu podle § 305 zákoníku práce liší. Zpravidla totiž zaměstnavatelé pracovní řády využívají k bližší úpravě a specifikaci povinností zaměstnanců, a tak je lze označit za hromadné řídicí dokumenty vydávané v rámci uplatňování zaměstnavatelova dispozičního oprávnění.

Jako vnitřní předpisy bývají někdy označovány i další hromadné akty obsahující například úpravu pracovních postupů, způsobu zacházení s výrobním zařízením, pravidel zajišťování bezpečnosti práce apod. V těchto případech se nejedná o vnitřní předpisy ve smyslu § 305 zákoníku práce, neboť jimi nedochází k úpravě mzdových nebo jiných práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Jedná se o řídicí pokyny, jejichž vydávání nemusí zákoník práce zaměstnavatelům nijak povolovat nebo umožňovat, neboť možnost takto jednat zcela přirozeně plyne z práva zaměstnavatele řídit a organizovat pracovní proces. Úpravu vydávání a publikace vnitřních předpisů obsaženou v § 305 zákoníku práce nelze na tyto akty řízení aplikovat⁴⁶⁶.

Bude-li dále řeč o vnitřních předpisech zaměstnavatele, budeme tímto pojmem rozumět předpisy upravující mzdová, platová nebo jiná práva zaměstnanců upravené

⁴⁶² KAHLE, Bohuslav. Vnitřní předpis a kolektivní smlouva. *Právo a zaměstnání*. 2009, roč. 11, č. 5, s. 3.

⁴⁶³ KNAPP, 1995, op. cit., s. 52.

⁴⁶⁴ Srov. Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona zákoník práce. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 10. 2013], k § 305 a 306, kde se mimo jiné uvádí, že se na vnitřní předpisy nemohou vztahovat požadavky kladené občanským zákoníkem na právní úkon, neboť se jedná o normativní právní akt.

⁴⁶⁵ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1293/99.

⁴⁶⁶ Srov. BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 1077.

v § 305 zákoníku práce. Institut vnitřního předpisu zaměstnavatele byl do českého pracovního řádu vnesen prostřednictvím novely starého zákoníku práce provedené zákonem č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Měl odpovědět na potřebu hromadné úpravy práv zaměstnanců u zaměstnavatele, u nějž nepůsobí odborová organizace a nelze tudíž uzavřít kolektivní smlouvu⁴⁶⁷.

Už v době svého vzniku se právní úprava vnitřních předpisů setkala s kritikou upozorňující na zjevný nesoulad tohoto způsobu zakládání a změny práv zaměstnanců se základními soukromoprávními východisky. Bylo upozorňováno na to, že úprava vnitřních předpisů narušuje prostor pro smluvní uspořádání vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a měla by se správně zakládat alespoň na presumovaném souhlasu zaměstnanců s jejich obsahem, čímž by vnitřní předpis byl fakticky inkorporován do pracovní smlouvy⁴⁶⁸.

K žádné takové úpravě ovšem ani do dnešních dnů nedošlo. Úprava vnitřních předpisů zaměstnavatele, která jej zmocňuje, aby zvláštními akty normativní povahy jednostranně stanovoval nebo měnil právo na mzdu, které je základním právem zaměstnance v pracovním poměru, jakož i jiná práva zaměstnanců, tak vykazuje stejný rozpor s východisky soukromého práva, jako výše popsané mzdové výměry.

Nechceme nijak zpochybňovat právo zaměstnavatele vydávat hromadné řídicí akty, kterými v rámci uplatňování dispoziční pravomoci konkretizuje povinnosti zaměstnanců. Nepovažujeme současně za nutné, aby právní úprava zaměstnavateli výslovně zakládala právo takové pokyny vydávat. Naopak za nevhodný a zbytečně formalistický by bylo nutné označit přístup zákona, který by zaměstnavateli předepisoval, jak má své hromadné řídicí nástroje označovat a jak má postupovat při jejich vydávání a publikaci.

Úpravu vnitřních předpisů obsaženou v § 305 zákoníku práce by pracovní právo mělo rozhodně opustit. V rámci soukromoprávního vztahu jde o zcela nestandardní

⁴⁶⁷ Srov. Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 10. 2013], bod 23.

⁴⁶⁸ KOSTEČKA, Jan. Sedmnáctá novela zákoníku práce. *Právní praxe*. 1994, roč. 42, č. 7, s. 381-382.

mechanismus, který vážně pošlapává autonomii vůle zaměstnance. Mzdová, ale i další práva zaměstnanců v pracovněprávním vztahu, jednoznačně musí být postavena na smluvním základu.

Na uvedený závěr je třeba navázat doplněním toho, jakým typem smlouvy by základní práva zaměstnanců měla být upravována. V první řadě se samozřejmě nabízí individuální smlouva uzavíraná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (pracovní smlouva, případně jiná zvláštní smlouva). Nastavení základních práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v pracovní smlouvě velmi dobře odpovídá soukromoprávním východiskům i trendu liberalizace pracovního práva. Naráží ovšem na značnou administrativní a organizační náročnost, a to především v případě zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají tři, čtyři a vícečetné počty zaměstnanců. Tito zaměstnavatelé pochopitelně a oprávněně upřednostňují před individuální úpravou práv a povinností v pracovních smlouvách úpravu hromadnou, jejíž další výhoda spočívá ještě v zabezpečení rovného zacházení.

Tradiční nástroj, který odpovídá potřebě hromadné úpravy a přitom nijak nekoliduje se smluvním principem, na němž by pracovněprávní vztahy měly být budovány, představuje kolektivní smlouva. U řady zaměstnavatelů ale nepůsobí odborová organizace a kolektivní smlouva tak nemůže být uzavřena.

Otázka odstranění prvků, které umožňují jedné straně rozhodovat o vzniku, změně nebo zániku práv druhé strany, vylučují tím její autonomii a narušují soukromoprávní podstatu pracovněprávního vztahu, tak musí být propojena s problematikou hromadné úpravy práv zaměstnanců prostřednictvím smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zástupcem zaměstnanců. V této souvislosti lze konstatovat, že kolektivní smlouvy existující v současně známé podobě, nejsou způsobilé k převzetí úlohy všeobecného garanta hromadné úpravy práv zaměstnanců, a to především proto, že míra zastoupení zaměstnanců v odborových organizacích zaznamenala v posledních letech citelný pokles a nic nenasvědčuje tomu, že by se tato situace měla změnit.

Určitým řešením, jež by se neslo v duchu liberalizace pracovního práva, by mohl představovat výše citovaný názor J. Kostečky, podle něž by se vnitřní předpisy mohly přiblížit hromadné smlouvě uzavírané mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. Jiná varianta by znamenala nutnost směřovat k nalezení takového modelu, který spolehlivě zajistí možnost úpravy práv zaměstnanců prostřednictvím

hromadných smluv uzavřených jejich zástupcem. Podmínkou takového řešení by za stávajícího stavu zřejmě muselo být především opuštění exkluzivity odborových organizací při uzavírání kolektivních smluv a výrazné posílení úlohy jiných zástupců zaměstnanců, tedy především všezaměstnaneckých orgánů ustavovaných na základě volby.

3.3.4 Ohrožení autonomie vůle v souvislosti s jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele o změně druhu práce

Mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy patří druh práce. Jeho ujednání vymezuje základní rámec uplatnění zaměstnavatelova dispozičního oprávnění, protože v průběhu pracovního poměru může zaměstnavatel ukládat zaměstnanci jen takové úkoly, které lze podřadit pod sjednaný druh práce. Z pohledu zaměstnance spočívá ujednání druhu práce především v tom, že se jeho prostřednictvím zavazuje naplňovat veškerá pracovní zadání, která pod něj budou spadat.

Vzhledem k významu druhu práce pro pracovní poměr je samozřejmě zcela správné, že musí být mezi smluvními stranami základního pracovněprávního vztahu sjednán. V ustanovení § 41 ale zákoník práce upravuje institut převedení na jinou práci, jehož podstata spočívá v jednostranné změně druhu práce, ke které zaměstnavatel v některých případech může a v jiných dokonce musí přistoupit, i kdyby dotčený zaměstnanec se změnou svého druhu práce nesouhlasil.

Změna sjednaného druhu práce v důsledku jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele by znamenala zjevné narušení smluvního principu a narušení autonomie vůle zaměstnance, jemuž by měla bez ohledu na jeho vůli vzniknout povinnost vykonávat jiné práce než ty, na jejichž výkonu se dohodl. Této skutečnosti si povšimli i P. Hůrka a P. Bezouška, kteří formulovali návrh na podstatné přepracování úpravy obsažené v § 41 zákoníku práce⁴⁶⁹. K uskutečnění tohoto návrhu ale dosud nedošlo.

Pokud bychom měli uvažovat o existenci případného vážného důvodu, který by měl ospravedlnit zásah do autonomie provedený převedením na jinou práci, našli bychom jej zcela určitě v případech obligatorního převedení na jinou práci uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až g) zákoníku práce. Jde totiž o případy, kdy objektivně a z příčin vycházejících z ochrany jeho zdraví, případně bezpečnosti a zdraví jiných osob, není možné, aby zaměstnanec nadále vykonával dosavadní

⁴⁶⁹ BEZOUŠKA, HŮRKA, 2009, op. cit., s. 355.

práci. Za takových okolností tedy musí dojít buď ke změně druhu práce, anebo k jinému zásahu do pracovního poměru, v jehož důsledku nebude již zaměstnanec dále konat dosavadní práce.

Kromě samotné existence vážného důvodu musí být ale ještě do úvahy vzato hledisko přiměřenosti a zváženo, zda by uspokojivého řešení bylo možné dosáhnout i s použitím jiných nástrojů, v jejichž důsledku by k zásahu do autonomie nedošlo. S poukazem na výše citovaný návrh směřující k nahrazení převedení na jinou práci mechanismem, při jehož uplatnění by se dospělo buď k dohodě o změně druhu práce, anebo ke skončení pracovního poměru⁴⁷⁰, lze jednoznačně konstatovat, že úprava převedení na jinou práci znamená určité riziko narušení smluvního principu a autonomie vůle.

Podle našeho názoru by ovšem nemělo ani za okolností, kdy nevhodná a principy soukromého práva narušující úprava převedení na jinou práci v zákoníku práce dále přetrvává, ke skutečnému narušení autonomie vůle dojít. Považujeme totiž institut převedení na jinou práci v případech uvedených v § 41 odst. 1 a 2 zákoníku práce, s výjimkou písm. d) v odstavci 1 (viz níže), za neaplikovatelný.

Podle čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod nesmí být nikdo podroben nuceným pracím nebo službám. Výjimky platí pouze ve vztahu k případům uvedeným v odstavci 2 citovaného článku, tedy například pro službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelních pohrom, nehod nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty, nebo pro jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých. Povinnost zajišťovat dodržování zákazu nucených prací pro Českou republiku vyplývá z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené nebo povinné práci⁴⁷¹. Ve svém čl. 4 pamatuje na zákaz nucených prací i Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, nebo čl. 8 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech⁴⁷². Podle čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod má každý právo na svobodnou volbu povolání. Právo na svobodnou volbu práce garantuje i čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

⁴⁷⁰ Srov. BEZOUŠKA, HŮRKA, 2009, op. cit., s. 355.

⁴⁷¹ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 506/1990 Sb.

⁴⁷² 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.

Právní úprava převedení na jinou práci, která má zaměstnavateli v řadě případů, které nelze podřadit pod některou z výjimek uvedených v čl. 9 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, umožnit jednostranně rozhodnout o tom, že bude zaměstnanec vykonávat jinou práci, než která spadá pod druh práce, na kterém se dohodl v pracovní smlouvě, evidentně odporuje ústavně zakotveným a mezinárodními smlouvami garantovaným pravidlům o zákazu nucené práce a svobodné volbě povolání.

V případě rozporu mezi právními předpisy musí být vždy dána přednost předpisu vyšší právní síly. Pokud mu tedy pravidlo obsažené v předpisu nižší právní síly odporuje, není možné podle něj postupovat. Na základě tohoto přístupu docházíme k závěru, že právo zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci je až na dále uvedené výjimky navzdory výslovné úpravě v ustanovení § 41 zákoníku práce neuplatnitelné pro rozpor s ústavním pořádkem České republiky a s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

Podle čl. 9 odst. 2 Listiny základních práv a svobod se zákaz výkonu nucených prací nevztahuje mimo jiné na služby vykonávané na základě zákona v případě živelních pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty, a na jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých. Pod uvedené výjimky lze podřadit případy převedení na jinou práci upravené v § 41 odst. 1 písm. d) a odst. 4 zákoníku práce. I s ohledem na jejich mimořádnou povahu a důraz zákona na to, že k převedení může dojít jen za účelem ochrany zdraví jiných osob, resp. jen po dobu nezbytně nutnou k odvrácení nebo zmírnění následků mimořádné události, musí být v těchto případech jednostranná změna druhu práce ze strany zaměstnavatele považována za opatření oprávněné a přiměřené.

S ohledem na skutečnost, že ostatní možnosti převedení na jinou práci odporují ústavnímu pořádku České republiky, jakož i ratifikovaným mezinárodním smlouvám, nemělo by v jejich důsledku docházet k narušení autonomie vůle zaměstnance. Fakticky ale nelze vyloučit, že zaměstnavatelé navzdory protiústavnosti takového jednání k převedení na jinou práci přistoupí, vedeni přitom i standardně se objevujícím chybným výkladem, který považuje převedení na jiný druh práce i bez

souhlasu zaměstnance za aplikovatelné⁴⁷³. Z toho důvodu považujeme za nezbytné, aby zákoník práce úpravu převedení na jinou práci v případech, kdy je dán rozpor s ústavním pořádkem České republiky, opustil.

⁴⁷³ Srov. např. BĚLINA, DRÁPAL a kol., op. cit., s. 260.

Závěr

Ve snaze vymezit postavení pracovního práva v rámci systému práva soukromého jsme vyšli ze základních koncepčních východisek soukromého práva, a to se zřetelem ke stavu po rekodifikaci civilního kodexu, ke kterému došlo 1. ledna 2014. Za základní princip soukromého práva tak musí být považována autonomie vůle, mezi jejíž projevy se řadí mimo jiné i nemožnost jedné strany rozhodovat o právech a povinnostech strany druhé, tedy v jistém smyslu rovnost stran.

Na základě tohoto chápání soukromého práva jsme dospěli k důležitému závěru, podle něho pracovní právo nemůže být považováno za disciplínu částečně veřejnoprávní, smíšenou nebo se pohybující na pomezí soukromého a veřejného práva. Pracovní právo je zvláštní soukromoprávní disciplínou, která vychází z respektu k autonomii osob, jež se stávají smluvními stranami pracovněprávního vztahu. Tento závěr jsme se vynasnažili obhájit a položit důraz na skutečnost, že poukazování na zdánlivě výlučný charakter pracovního práva spočívající v prolínání veřejnoprávního pojetí se soukromoprávním, nepřináší žádné rozpoznatelné dobro, ale naopak zavání mnoha nebezpečími.

Zpochybňování soukromoprávní podstaty pracovněprávních vztahů totiž vede i k relativizaci působnosti základních východisek a principů soukromého práva, mezi něž patří dodržování smluv, soulad výkonu práce s dobrými mravy, zákaz zneužití práva, ochrana slabšího a v neposlední řadě již zmiňovaná autonomie, neboli suverenita a svézákonost nikomu nepodřízených osob.

Dále jsme dospěli k potvrzení postavení pracovního práva jako zvláštní soukromoprávní disciplíny, v mnohém odlišné od obecného soukromého práva, tedy práva občanského. Z několika nabízejících se přístupových hledisek k odhalení příčin zvláštnosti pracovního práva jsme naše závěry založili na názoru, podle něhož hrají určující roli zvláštní charakteristické rysy pracovněprávního vztahu. Specifika vztahů, které jsou předmětem zájmu pracovního práva, pak implikují zvláštní přístup zákona k jejich úpravě.

Tímto jsme směřovali k dosažení jednoho z hlavních cílů práce, jímž bylo položení teoretických základů pro další zkoumání vztahu pracovního práva a zbývající části

systému soukromého práva, zejména pak práva občanského. V návaznosti jsme pak provedli zhodnocení vývoje a budoucí podoby pozitivní úpravy vazby pracovního práva na občanské právo v podobě vztahu kodexů obou disciplín.

Zabývali jsme se tím, nakolik pravidla podpůrné aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích respektují zvláštnosti těchto vztahů. Ačkoli samotná subsidiarita představuje standardní a nijak nezpochybňované východisko pro budování vazby zákoníku práce k občanskému zákoníku, upozornili jsme na mnohé případy nešetrného přístupu k úpravě pracovněprávních vztahů v podobě invaze některých občanskoprávních institutů. Tyto jevy vycházejí z odepření objektivně nutné zvláštní pracovněprávní úpravy nadané aplikační předností a způsobují riziko z hlediska zachování funkcí pracovního práva.

Četnost případů nevídaného pronikání občanského práva lze přiřknout mimo jiné i tomu, že k obnovení tradiční a standardní vazby zákoníku práce k občanskému zákoníku na základě principu subsidiarity došlo teprve před krátkou dobou a řadě problémů tak ještě nebyla věnována dostatečná teoretická pozornost. Místo toho, aby byl dán prostor pro podrobné a hluboké zkoumání vztahu jednotlivých pracovněprávních a občanskoprávních institutů z hlediska nutné zvláštnosti pracovního práva a určité ustálení podoby této diskuse, navíc došlo k zásadním posunům způsobeným rekodifikací. V souvislosti se změnami, které rekodifikace do soukromého práva vnesla, vyvstaly úplně nové otázky, na které bude nutné najít odpovědi.

Poslední relativně samostatnou část práce jsme věnovali analýze jevů, které způsobují buď zdánlivý, anebo skutečný odklon úpravy pracovněprávních vztahů od soukromoprávních východisek. Zde jsme navázali na intenzivně probíhající diskusi o liberalizaci pracovněprávních vztahů. Samotný proces liberalizace jsme přiblížili jako rozšiřování prostoru pro autonomní úpravu práv a povinností smluvních stran prostřednictvím jejich vlastních projevů vůle na úkor přímé kogentní regulace zákonem.

Mají-li zůstat zachovány tradiční funkce pracovního práva, tedy funkce organizační a ochranná, musí se snaha dosažení vyšší smluvní volnosti setkat s určitými limity. Jejich existence právě způsobuje určité odchylky od klasického soukromoprávního pojetí založeného na volné a autonomní správě soukromých poměrů osob. V této souvislosti jsme nicméně přejali závěr, podle nějž autonomie vůle nemůže

být ani v soukromém právu považována za hodnotu zcela a absolutně nedotknutelnou. V případě důležitého veřejného zájmu může být autonomie úměrně k významu tohoto zájmu omezena, je-li to nezbytné a přiměřené vzhledem ke sledovanému cíli.

Na základě tohoto východiska jsme nejdříve zaměřili pozornost na projevy ochranné funkce pracovního práva, na které bývá nejčastěji poukazováno jako na příčiny limitace autonomie vůle v pracovněprávních vztazích. Dospěli jsme k závěru, že pracovní právo na jedné straně chrání zájmy, které musí být považovány za součást veřejného pořádku, a případná omezení prostoru pro projevy autonomní vůle tak spolehlivě ospravedlňují. Jde především o ochranu zdraví, životů, soukromí a důstojnosti lidí. Na straně druhé se ovšem pracovní právo pokouší i o prosazování zájmů, které lze sice považovat za důležité, ale vyvstávají vážné pochybnosti o přiměřenosti a vhodnosti jejich ochrany prostřednictvím soukromého práva. Jde zejména o snahu garantovat sociální status zaměstnance v podobě ochrany jeho stávajícího pracovního místa.

Vyjádřili jsme přesvědčení, že by moderní pracovní právo mělo přehodnotit směr svého ochranného působení a soustředit se na zájmy, které lze nepochybně označit za zájmy veřejné, spadající pod kategorii veřejného pořádku. Snaha chránit i jiné hodnoty je nejen v mnoha ohledech problematická, ale také reálně kolizní s principem autonomie vůle.

Dále jsme se z hlediska souladu se základními soukromoprávními principy zaměřili na projevy organizační funkce pracovního práva. V našem prostředí nebyla dosud tomuto úhlu zkoumání souladu pracovního práva se základními pilíři soukromého práva věnována odpovídající pozornost, což zvyšuje důležitost kritického tázání zaměřeného tímto směrem. Dospěli jsme nejdříve k závěru, podle něž za narušení autonomie vůle nelze považovat klasické projevy dispozičního oprávnění zaměstnavatele spočívající zejména v jeho právu řídit pracovní proces, zadávat zaměstnancům pracovní úkoly a rozvrhovat pracovní dobu.

Za vážná narušení autonomie jsme ale naopak označili případy expanze řídicí pravomoci i do oblasti základních práv zaměstnanců v pracovním poměru. Právo zaměstnavatele jednostranně rozhodovat o výši zaměstnancovy mzdy a dalších důležitých právech vyplývajících z pracovněprávního vztahu může vyústit až v rozkolísání závěru o soukromoprávní povaze pracovního práva, protože operuje s direktivním rozhodováním jedné strany o podobě práva strany druhé. Tato strana

pak nemůže být považována za autonomní, neboť se stává objektem jednostranného rozhodování o svém právním statusu. Má-li se pracovní právo skutečně přiblížit soukromoprávnímu pojetí, musí možnost jednostranného rozhodování o výši mzdy a dalších zaměstnancových právech opustit a otevřít v této věci prostor pro uplatnění projevů vůle obou smluvních stran.

V rámci úpravy pracovněprávních vztahů lze poukázat na řadu dalších jevů, které lze z hlediska souladu se základními principy soukromého práva považovat za zajímavé. Nebylo ambicí této práce vypořádat se se všemi těmito potencionálně pozoruhodnými instituty. Doufáme nicméně, že se nám pro hodnocení dalších aspektů úpravy vztahů, které probíhají mezi zaměstnanci, zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli, pod zorným úhlem principů soukromého práva, podařilo nabídnout základní výchozí body.

Resumé

This thesis deals with the development and relation of labour law to private law. Czech private law went through significant changes in connection with the recodification of the Civil Code. The principle of private autonomy will become the major principle of the new private law.

One of the objectives of the first part of my thesis was to answer the question of whether labour law shall be considered private law discipline. Despite a widespread opinion claiming that labour law combines private law with some public law features this thesis asserts that labour law must be seen as a purely private discipline. However, labour law is a special private discipline, differing from civil law in many important points. The following subchapters of the first part of this thesis drew attention to the reasons for a specialty of labour law. The crucial importance was attributed to the particular characteristics of the relationship between employers and employees.

The second part of the work is dedicated to the development and context of relation between labour law and private law, especially within the last three decades. During the socialist era labour law was separated from civil law and the Labour Code was adopted as an all-embracing legal act, fully independent from the Civil Code. In 2006, the Labour Code was replaced by a new Act, which allowed the application of chosen provisions of the Civil Code on the basis of explicit references. The new Labour Code provision which stated, that the Civil Code shall apply to labour relations only where the Labour Code expressly provided so, was however found to be unconstitutional by the decision of the Constitutional Court from the April 2008. Afterwards it became clear that the relation between the Labour Code and the Civil Code must be established on the basis of the subsidiarity principle. This method of application of the Civil Code in labour relations was explicitly introduced by the amendment to the Labour Code, which entered into force in 2012.

The particular subsections of the second part offer a description of the specific aspects of the Civil Code application in the labour relations

on the basis of the subsidiarity principle, especially in connection with the recodification of private law. Attention was paid to several questionable features in the form of unwelcome invasion of civil provisions into labour relations.

The third part of the thesis follows on the opinion expressed in the first part, that labour law must be considered as a private law discipline. It deals with such labour law phenomena which imply deviations from the fundamental principles of private law. Some of these deviations are only apparent, though the others are real.

The considerations on the deepening of the private nature of labour law were framed in the context of intensive discussions on the liberalization of labour law. It is usually claimed in this context that the need to provide protection to the weaker party of the labour relation prevents the full exercise of the autonomy of will. The thesis came therefore with an evaluation of the particular protective provisions in comparison to existing reasons for such protection.

Several areas were identified in which the protection of employees does not seem entirely justified. In addition, further considerations were dedicated to deviations from the basic civil law principles caused by the managerial powers exercised by the employers. No violation of the autonomy of will is inflicted by the exercise of the traditional management tools, such as distributing of working hours or specification of work assignment. A serious disruption of the basic civil law principles occurs where employers are authorized by the law to unilaterally decide on the form and extent of employee's fundamental rights.

Literatura a další použité zdroje

Monografie a komentáře:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária; JAKUBKA, Jaroslav; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFFMANOVÁ, Pavla; KNEBL, Pavel; SCHMIED, Zdeněk; TOMANDLOVÁ, Ludmila; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 1238 s. ISBN 978-80-7263-713-3.
- ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1999, 968 s. ISBN 80-7169-614-5.
- ARNOLD, John a kol. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007, 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3.
- ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003, 752 s. ISBN 80-7178-640-3.
- BARANCOVÁ, Helena; SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2006, 781 s. ISBN 80-89095-52-0.
- BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2006, 798 s. ISBN 978-0-19-928003-2.
- BARTÍK, Václav; JANEČKOVÁ, Eva. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané otázky)*. Praha: LINDE Praha, a.s. 2009, 277 s. ISBN 978-80-7201-740-9.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

- BERCUSSON, Brian. *European Labour Law*. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. 752 s. ISBN 978-05-2161-350-7.
- BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9.
- BÍLÝ, Jiří. *Moc a právo v evropské politické tradici*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 383 s. ISBN 978-80-7380-180-9.
- BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOGUSZAK, Jiří a kol. *Teorie státu a práva. Díl I*. Praha: Orbis, 1967, 488 s.
- BOGUSZAK, Jiří; ČAPEK, Jiří; GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 347 s. ISBN 80-7357-030-0.
- BROOKS, Ian. *Firemní kultura. Jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*. Brno: Computer Press, 2003, 296 s. ISBN 80-7226-763-9.
- DNISTRJANSKÝ, Stanislav. *Základy moderního práva soukromého*. Praha: Česká akademie věd a umění, 1928, 347 s.
- ELIÁŠ, Karel; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001, 302 s. ISBN 80-7201-313-0.
- EVANGELU, Jaroslava Ester. *Diagnostické metody v personalistice*. Brno: Univerzita obrany, 2011, 157 s. ISBN 978-80-7231-837-7.
- FIALA, Josef a kol. *Občanské právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 965 s. ISBN 978-80-7357-948-7.
- FREEDLAND, Mark R. *The Personal Employment Contract*. Oxford: University Press, 2003, 602 s. ISBN 978-0-19-924926-8.
- FOUCAULT, Michel. *Dobližet a trestat. Kniha o zrodu vězení*. Dauphin: Praha, 2000, 427 s. ISBN 80-86019-96-9.

- GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektu kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1993, 33 s. ISBN 80-210-0627-7.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013, 1048 s. ISBN 978-80-257-0807-1.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. *Právní činnosti mezinárodní organizace práce a jejich vztah ke československému právu*. Brno: Univerzita J. E. Purkyně, 1988, 145 s.
- HÁCHA, Emil. Pracovní právo. In: HÁCHA, Emil; WEYR, František; HOETZEL, Jiří; LAŠTOVKA, Karel (eds.). *Slovník veřejného práva československého. Svazek III*. Brno: Polygrafia : Rudolf M. Rohrer, 1932-1934, s. 423-441.
- HART, Herbert Lionel Adolphus. *Pojem práva*. Praha: Prostor, 2004, 312 s. ISBN 80-7260-103-2.
- HOLLÄNDER, Pavel. *Filosofie práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, 303 s. ISBN 80-86898-96-2.
- HRABCOVÁ, Dana. *Sociální dialog. Vydávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 223 s. ISBN 978-80-210-4773-0.
- HROMADA, Jiří; CHYSKÝ, Jiří; WITZ, Karel. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, 531 s.
- HURDÍK, Jan; LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 197 s. ISBN 978-80-210-5063-1.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

- HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr; SCHMIED, Zdeněk; ŠUBERTOVIČ, Zuzana; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2008. 943 s. ISBN 978-80-7263-481-1.
- KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1981, 399 s.
- KELLER, Jan. *Dějiny klasické sociologie*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005, 529 s. ISBN 80-86429-52-0.
- KLEIBL, Jiří; DVOŘÁKOVÁ, Zuzana; ŠUBRT, Bořivoj. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2001, 264 s. ISBN 80-7179-636-0.
- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
- KNAPP, Viktor a kol. *Tvorba práva a její současné problémy*. Praha: Linde, 1998, 462 s. ISBN 80-7201-140-5.
- KNAPPOVÁ, Marta; ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné* 1. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2005, 523 s. ISBN 80-7357-127-7.
- KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Eurounion, 2009, 596 s. ISBN 978-80-7317-079-0.
- KOROTVIČKOVÁ, Marie; KUBÍNKOVÁ, Marcela; ONISKO, Jakub; SAMEK, Vít. *Zákon o úřednících samosprávných celků a o změně některých zákonů s účinností od 1. 1. 2003*. Praha: Sondy, 2002, 211 s. ISBN 80-903134-2-6.
- KOTTNAUER, Antonín; KUBÍČKOVÁ, Daniela. *Zákon o inspekcí práce. Komentář*. Praha: ASPI, 2006, 238 s. ISBN 80-7357-181-1.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*. Praha: Linde, 2007, 959 s. ISBN 978-80-7201-676-6.
- KOVÁŘÍK, Jan. *Pracovní právo ČSSR*. Praha: Svoboda, 1966, 360 s.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Avicentrum, 1994, 192 s. ISBN 80-7169-121-6.

- KUČERA, Eduard a kol. *Obecná teorie státu a práva. Díl II.* Praha: Orbis, 1977, 384 s.
- LETKOVÁ, Renata a kol. *Sociální dialog v České republice: učební manuál.* Praha: ČMKOS, 2008, 144 s. ISBN 978-80-903917-7-2.
- MACUR, Josef. *Občanské právo procesní v systému práva.* Brno: UJEP, 1975, 305 s.
- MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy.* Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010, 148 s. ISBN 978-80-7265-075-0.
- ROUČEK, František; SEDLÁČEK, Jaromír a kol. *Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Sv. 1.* Praha: V. Linhart, 1935, 1192 s.
- SERVAIS, Jean-Michel. *International Labour Law.* The Hague: Kluwer Law International, 2005, 346 s. ISBN 978-90-41123-92-3.
- SCHIED, Teresa L.; BROWN, Tony N. *Study of Mental Health. Social Contexts, Theories, and Systems.* 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2010, 714 s. ISBN 978-0-521-72891-1.
- SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR.* Plzeň: vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 414 s. ISBN 978-80-7380-189-2.
- ŠIGUT, Zdeněk. *Firemní kultura a lidské zdroje.* Praha: ASPI Publishing, 2004, 88 s. ISBN 80-7357-046-7.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích.* Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.
- ŠTIKAR, Jiří a kol. *Psychologie ve světě práce.* Praha: Karolinum, 2003, 461 s. ISBN 80-246-0558-5.
- ŠVEC, Marek a kol. *Kultura sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.* Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2012, 122 s. ISBN 978-80-89149-23-0.

- ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. Storočie – šance a riziká: kríza pracovného práva*. Bratislava: Veda, 2012, 248 s. ISBN 978-80-224-1237-7.
- TICHÝ, Luboš; ARNOLD, Rainer; ZEMÁNEK, Jiří; KRÁL, Richard; DUMBROVSKÝ, Tomáš. *Evropské právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, 1005 s. ISBN 978-80-7400-333-2.
- TOMEK, Petr; NOVÝ, Karel. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, 403 s. ISBN 80-86898-71-7.
- TRYKAR, Luděk. *Služební poměr státních zaměstnanců*. Praha: Leges, 2008, 170 s. ISBN 978-80-87212-05-9.
- URBAN, Jan. *Byznys je o lidech*. Praha: ASPI, 2006, 276 s. ISBN 80-7357-220-6.
- URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. 2. rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 275 s. ISBN 978-80-7357-925-8.
- URBANOVÁ, Martina. *Systémy sociální kontroly a právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, 191 s. ISBN 80-86898-94-6.
- VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 1026 s. ISBN 978-80-210-6007-4.
- WEINBERGER, Ota. *Filozofie, právo, morálka: problémy praktické filozofie*. Brno: Masarykova univerzita, 1993, 178 s. ISBN 80-210-0613-7.
- WITZ, Karel a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, 445 s.
- ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Geneva: International Labour Office, 2008, 22 s. ISBN 978-92-2-121617-9.
- Ottův slovník naučný: illustrovaná encyklopaedie obecných vědomostí. Druhý díl*. Praha: Vydavatel a nakladatel J. Otto v Praze, 1889, 1141 s.
- Universum. Všeobecná encyklopedie*. Svazek 5. Praha: Odeon, 2000, 715 s. ISBN 80-207-1067-1.

Odborné články a příspěvky ve sbornících:

- BARANCOVÁ, Helena. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. *Právnik*. 1998, roč. 137, č. 4, s. 290-299. ISSN 0231-6625.
- BARANCOVÁ, Helena. Liberalizácia pracovného práva - súčasný stav, možnosti a riziká. In.: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Liberalizácia pracovného práva. Možnosti a obmedzenia*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2007, s. 8-28. ISBN 978-80-709-7840-5.
- BARANCOVÁ, Helena. Flexikurita a pracovné právo pre 21. Storočie. In: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Pracovné právo 21. Storočia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 22-52. ISBN 978-80-7380-025-3.
- BARANCOVÁ, Helena. Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov. In.: BARANCOVÁ, Helena a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 11-37. ISBN 978-80-89393-43-5.
- BEJČEK, Josef. Existuje smluvní svoboda? *Právnik*. 1998, roč. 137, č. 12, s. 1017 - 1028. ISSN 0231-6625.
- BĚLINA, Miroslav. Nový občanský zákoník a budoucí úprava pracovního práva. *Justiční praxe*. 2003, roč. 2, č. 1, s. 6-14. ISSN 211-0825.
- BĚLINA, Miroslav. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. In: BĚLINA, Miroslav (ed.). *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s. 7-22. ISBN 978-80-246-1697-1.
- BĚLINA, Miroslav. České pracovní právo po novém zákoníku práce. In: BĚLINA, Miroslav; KALENSKÁ, Marie (eds.). *Pocťa Petru Trösterovi k 70. narodeninám*. Praha: ASPI - Wolters Kluwer, 2009, s. 62-80. ISBN 978-80-7357-418-5.
- BĚLINA, Miroslav; TRÖSTER, Petr. Stanovisko Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení k připravované rekonstrukci občanského a pracovního práva. *Právní praxe*. 1996, roč. 44, č. 8-9, s. 542-546. ISSN 1210-0900.

- BĚLINA, Miroslav; BRÁDLEROVÁ, Libuše; ZACHARIÁŠ, Jaroslav. Pracovní právo na rozcestí. *Právník*. 1997, roč. 136, č. 12, s. 1033-1040. ISSN 0231-6625.
- BĚLINA, Miroslav; SVITÁKOVÁ, Věra. Splňuje zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 2, s. 43-50. ISSN 1210-6410.
- BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 17, s. 605-616. ISSN 1210-6410.
- BEZOUŠKA, Petr. Subsidiarita občanského zákoníku - historie, současnost a budoucnost. *Právník*. 2006, roč. 145, č. 8, s. 951-960. ISSN 0231-6625.
- BEZOUŠKA, Petr. Skončení pracovního poměru výpovědí v České republice. *Právní fórum*. 2006, roč. 3, č. 7, s. 252-257. ISSN 1214-7966.
- BEZOUŠKA, Petr. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 1, s. 19-22. ISSN 1210-6410.
- BEZOUŠKA, Petr. Zajištění a utvrzení dluhu vzniklého při výkonu závislé práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 8, s. 272-275. ISSN 1210-6410.
- BEZOUŠKA, Petr. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 16, s. 587-592. ISSN 1210-6410.
- BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 10, s. 352-358. ISSN 1210-6410.
- BEZOUŠKA, Petr; HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 6, s. 191-197. ISSN 1210-6410.
- DAVIDOV, Guy. Who is a Worker? *Industrial Law Journal*. 2005, vol. 34, no. 1, s. 57-71. ISSN 1464-3669.
- DNISTRJANSKYJ, Stanislav. Podstata hospodářského práva. *Právník*. 1930, roč. 70, č. 6, s. 681-698.

- ELIÁŠ, Karel. Základy soukromého práva. *Právní rozhledy*. 1995, roč. 3, č. 5, s. 178-179. ISSN 1210-6410.
- ELIÁŠ, Karel. K některým základním otázkám rekonstrukce českého soukromého práva. *Právník*. 1997, roč. 136, č. 2, s. 105-128. ISSN 0231-6625.
- ELIÁŠ, Karel. Nad poznámkami Prof. Pelikánové k novému návrhu občanského zákoníku. *Justiční praxe*. 2002, roč. 1, č. 10, s. 541-562. ISSN 1211-0825.
- ELIÁŠ, Karel. Rekonstrukce soukromého práva a nový zákoník práce. *Právní rozhledy*. 2003, roč. 11, č. 9, s. 433-438. ISSN 1210-6410.
- ELIÁŠ, Karel. Charakteristika návrhu nového občanského zákoníku. In.: ŠVESTKA, Jan; DVOŘÁK, Jiří; TICHÝ, Luboš (eds.). *Sborník statí z diskusních fór o rekonstrukci občanského práva*. Praha: ASPI, 2006, s. 28-38. ISBN 978-80-7357-294-5.
- FIALA, Josef; ŠVESTKA, Jiří. Občanské právo a jeho postavení v systému československého práva. *Právník*. 1969, roč. 108, č. 12, s. 945-962. ISSN 0231-6625.
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k tzv. dispoziční pravomoci zaměstnavatele. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 1995, roč. 3, č. 1, s. 78-83. ISSN 1210-9126.
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k dalšímu působení pracovního práva. *Právník*. 1998, roč. 137, č. 4, s. 308-315. ISSN 0231-6625.
- GALVAS, Milan. Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníku. *Justiční praxe*. 2002, roč. 1, č. 10, s. 563-571. ISSN 1211-0825.
- GALVAS, Milan. Ke kodifikaci pracovního práva. *Právo a zaměstnání*. 2003, roč. 9, č. 3, s. 2-7. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, Milan. K základním otázkám svobody smlouvy v pracovním právu. In.: GALVAS, Milan (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu*. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 7-11. ISBN 80-210-0966-7.

- GALVAS, Milan. O některých pracovněprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2008: Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 73-79. ISBN 978-80-210-4770-9.
- GALVAS, Milan. Některé problémy liberalizace českého pracovního práva. In: JANIČOVÁ, Eva; DOLOBÁČ, Marcel (eds.). *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahoch*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2010. s. 122-137. ISBN 978-80-7097-840-5.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka. K problematice skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. In: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Liberalizácia pracovného práva. Možnosti a obmedzenia*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2007, s. 50-59. ISBN 978-80-709-7840-5.
- GERLOCH, Aleš. Několik poznámek ke koncepčním východiskům nového občanského zákoníku. In: ŠVESTKA, Jan; DVORÁK, Jiří; TICHÝ, Luboš (eds.). *Sborník statí z diskusních fór o rekodifikaci občanského práva*. Praha: ASPI, 2006, s. 43-46. ISBN 978-80-7357-294-5.
- GERLOCH, Aleš. Možnosti uplatnění principu subsidiarity při výkonu veřejné moci. In: GEORGIEV, Jiří (ed.). *Princíp subsidiarity v právni teorii a praxi*. Praha: Cevro institut, o.p.s., 2007, s. 40-45. ISBN 978-80-87125-01-4.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. K předmětu a principům pracovního práva. *Právník*. 1998, roč. 137, č. 4, s. 316-322. ISSN 0231-6625.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku a možnosti smluvní svobody. In: JANIČOVÁ, Eva; DOLOBÁČ, Marcel (eds.). *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahoch*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2010. s. 151-162. ISBN 978-80-7097-840-5.
- HEJDUKOVÁ, Jitka. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní Právo 2007*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 65-90. ISBN 978-80-210-4513-2.

- HODÁLOVÁ, Ivica. Vzájomný vzťah občianskeho zákonníka a zákonníka práce de lege lata a de lege ferenda. In: *Súkromné a verejné právo súčasnosti: Zborník z vedeckej konferencie doktorandov PF TU*. Trnava: Trnavská univerzita, 2005, s. 650-657. ISBN 80-80780-65X.
- HORÁČEK, Cyril. O t. zv. „hospodářském právu“. *Právník*. 1931, roč. 71, č. 1, s. 41-44.
- HŮRKA, Petr. Nástroje pracovního práva jako reakce na současnou ekonomickou krizi. *Právní fórum*. 2009, roč. 6, č. 5, s. 198-205. ISSN 1214-7966.
- HŮRKA, Petr. Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 10, s. 16-20. ISSN 0032-6208.
- HRADECKÁ, Irena. Výrobní dělníci, industriální vztahy a sociální politika: základní orientace a postoje. *Sociologický časopis*. 1995, roč. 31, č. 4, s. 485-499. ISSN 0038-0288.
- JAKUBKA, Jaroslav. Pracovní právo jako právo soukromé (využití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích). *Práce a mzda*. 1994, roč. 59, č. 4, Příloha s. 2-22. ISSN 0032-6208.
- JANIČOVÁ, Eva. Flexibilný trh práce a limity zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Pracovné právo 21. Storočia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 185-196. ISBN 978-80-7380-025-3.
- KAHLE, Bohuslav. Vnitřní předpis a kolektivní smlouva. *Právo a zaměstnání*. 2009, roč. 11, č. 5, s. 2-7. ISSN 1211-1139.
- KALENSKÁ, Marie. Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku. *Právník*. 1996, roč. 135, č. 12, s. 1063-1076. ISSN 0231-6625.
- KALENSKÁ, Marie. Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích). *Právní praxe*. 1996, roč. 44, č. 8-9, s. 550-556. ISSN 1210-0900.

- KOTTNAUER, Antonín. Postavení úředníků územních samosprávných celků v pracovněprávních vztazích. *Právo a zaměstnání*. 2003, roč. 9, č. 4, s. 2-11. ISSN 1211-1139.
- KNAPP, Viktor. O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronomním a autonomním). *Právník*. 1995, roč. 134, č. 1, s. 1-11. ISSN 0231-6625.
- KNAPP, Viktor; KNAPPOVÁ, Marta; KOPÁČ, Ludvík; ŠVESTKA, Jirí. Nad stavem a perspektivami soukromého práva v České republice. *Právní rozhledy*. 1995, roč. 3, č. 3, s. 89-94. ISSN 1211-4405.
- KOSTEČKA, Jan. Sedmnáctá novela zákoníku práce. *Právní praxe*. 1994, roč. 42, č. 7, s. 378-387. ISSN 1210-0900.
- KOSTEČKA, Jan. Pracovní právo a legislativní koncepce v oblasti soukromého práva (Několik úvah de lege ferenda). *Právní praxe*. 1995, roč. 43, č. 1, s. 2-16. ISSN 1210-0900.
- KUBÍČKOVÁ, Daniela. Pracovní doba, stres a evropský výzkum. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2007, roč. 57, č. 1, s. 5-7. ISSN 0006-0453.
- KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 3, s. 87-90. ISSN 1211-4405.
- LAVICKÝ, Petr. Kritické poznámky ke koncepci návrhu občanského zákoníku. *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 23, s. 848-859. ISSN 1211-4405.
- MACKOVÁ, Zuzana. Flexibilita - Naj(ne)vhodnejšie riešenie nezamestnanosti? In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 41-56. ISBN 978-80-210-5358-8.
- MACHÁLEK, Petr. Služební poměry. In: Galvas, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita 2012, s. 131-138. ISBN 978-80-210-5852-1.

- MORÁVEK, Jakub. Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky. In.: BARANCOVÁ, Helena a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 38-68. ISBN 978-80-89393-43-5.
- MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*. 2014, č. 9, s. 305-309. ISSN 1210-6410.
- OLEXA, Luděk. Rozmáhání šikany na pracovišti – mobbing a bossing. *Bezpečnost a Hygiena práce*. 2009, roč. 59, č. 3, s. 20-22. ISSN 0006-0453.
- PELIKÁNOVÁ, Irena. Soukromé a veřejné právo v právní úpravě i v praxi. *Právní praxe v podnikání*. 1993, roč. 2, č. 10, s. 2-7. ISSN 1210-4043.
- PELIKÁNOVÁ, Irena. Několik poznámek k prvním paragrafům nového občanského zákoníku. *Justiční praxe*. 2002, roč. 1, č. 8, s. 513-528. ISSN 1211-0825.
- PELIKÁNOVÁ, Irena. Návrh občanskoprávní kodifikace z pohledu soudce soudu Evropských společností. In.: ŠVESTKA, Jan; DVORÁK, Jiří; TICHÝ, Luboš (eds.). *Sborník statí z diskusních fór o rekodifikaci občanského práva*. Praha: ASPI, 2006, s. 71-96. ISBN 978-80-7357-294-5.
- PICHRT, Jan. Za novelizací zákoníku práce aneb je novelizace zákoníku práce v době recese potřebná? *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 16, s. 586-591. ISSN 1210-6410.
- PICHRT, Jan. Meze liberalizace v pracovním právu - parametr proměnný v čase. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 9, s. 327-330. ISSN 1210-6410.
- PŘIB, Jan. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1996, roč. 4, č. 11, s. 497-502. ISSN 1210-6410.
- SCHULTEN, Thorsten. European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe. *International Journal of Labour Research*. 2012, vol. 4, issue 1, s. 85-103. ISSN. 0195-3613.

- SLÁDEK, Václav. Ekonomická krize a pracovní doba. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 9, s. 17-20. ISSN 0032-6208.
- SMEJKAL, Ladislav. Zákoník práce a jeho změny: Ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. *Právní rádce*. 2008, roč. 16, č. 4, s. 48-51. ISSN 1210-4817.
- ŠTEFKO, Martin. Několik poznámek k doktríně At-Will Employment a její aplikaci v České republice. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 11, s. 41-45. ISSN 0032-6208.
- ŠTEFKO, Martin. Právní možnosti zaměstnavatele k zamezení zneužívání návykových látek na pracovišti. *Jurisprudence*. 2012, roč. 21, č. 6, s. 31-36. ISSN 1212-9909.
- ŠTEFKO, Martin. Ochrana soukromí zaměstnanců ve světle čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. *Jurisprudence*. 2012, roč. 21, č. 7-8, s. 17-21. ISSN 1212-9909.
- ŠTEFKO, Martin a TĚGL, Petr. Započtení a jeho použitelnost v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 22, s. 822-827. ISSN 1210-6410.
- ŠUBRT, Bořivoj. Nový zákoník práce - některé základní úvahy. *Práce a mzda*. 2006, roč. 54, č. 10, s. 2-22. ISSN 0032-6208.
- TELEC, Ivo. Jak chránit zaměstnavatele před zaměstnanci? *Právní rozhledy*. 2004, roč. 12, č. 1, s. 18-23. ISSN 1210-6410.
- TKÁČ, Vojtech. Liberalizácia a subsidiarita v pracovnom práve. In.: BARANCOVÁ, Helena (ed.). *Liberalizácia pracovného práva. Možnosti a obmedzenia*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2007, s. 60-66. ISBN 978-80-709-7840-5.
- TRÖSTER, Petr. Postavení pracovního práva v právním systému České republiky. In: MALÝ, Karel; CARONI, Pio (eds.). *Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním vývoji*. Praha: KAROLINUM, 1998, s. 91-98. ISBN 80-7184-680-5.
- VEČEŘA, Miloš. Rovnost jako právní kategorie. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2008, roč. 16, č. 1, s. 1-7. ISSN 1210-9126.

- ZRUTSKÝ, Jaroslav. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1997, roč. 5, č. 2, s. 77-79. ISSN 1210-6410.
- ZVÁNOVEC, Vít. Jaký by měl být nový zákoník práce? *Práce a mzda*. 2002, roč. 50, č. 10-11, s. 74-80. ISSN 0032-6208.
- ZVÁNOVEC, Vít. Obecné zamyšlení nad koncepcemi rekodifikace pracovního práva. *Justiční praxe*. 2003, roč. 2, č. 2, s. 104-109. ISSN 1211-0825.
- WEIL, David. A Strategic Approach to Labour Inspection. *International Labour Review*. 2008, vol. 147, no. 4, s. 349-375. ISSN 1564-913X.
- Koncepce nového občanského zákoníku. *Právní praxe*. 1996, roč. 44, č. 5-6, s. 253-280. ISSN 1210-0900.

Elektronické a další prameny:

ECKHARD, Voss et al. European Social Dialogue: Achievements and Challenges Ahead: Results of the stock-taking survey amongst national social partners in the EU Member States and candidate countries. *European Trade Union Confederation* [online]. ETUC-CES, © 2007 [cit. 22. 9. 2013]. Dostupné z:

http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/IP3%20-%20Study%20-%20European%20Social%20Dialogue%20achievements%20and%20challenges%20ahead%20-%20EN.pdf

GEORGIADIS, Andreas. Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* [online]. University of Oxford, publikováno 5. 7. 2012 [cit. 26. 6. 2013]. DOI: 10.1111/j.1468-0084.2012.00713.x. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0084.2012.00713.x/full>

HOLEC, Pavel; BARTŮŇKOVÁ, Anna. Vybrané aspekty nového občanského zákoníku (NOZ) a jejich dopad do pracovněprávních vztahů. *EPRÁVO*. *č* [online]. epravo.cz, a.s., publikováno 26. 4. 2013 [cit. 8. 9. 2013]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vybrane-aspekty-noveho-obcanskeho-zakoniku-noz-a-jejich-dopad-do-pracovnepravnich-vztahu-cast-i-91042.html>

KUTNAR, Stanislav. Započítávání pohledávek v pracovněprávních vztazích. *EPRAVO.cz* [online]. epravo.cz, a.s., publikováno 22. 5. 2013 [cit. 1. 9. 2013]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zapocitavani-pohledavek-v-pracovnepravnich-vztazich-91242.html>

LINEHAN, Anthony. Workplace Inspection and Regulatory Enforcement. In: Encyclopedia of Occupational Health and Safety. *International Labour Organization* [online]. International Labour Organization (ILO), © 1996-2013 [cit. 22. 7. 2013]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/oshenc/part-viii/audits-inspections-and-investigations/item/917-workplace-inspection-and-regulatory-enforcement>

MRKVIČKA, Petr. Pracovní úrazovost v ČR v roce 2012. *BOZPINFO.CZ* [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., publikováno 8. 8. 2013 [cit. 10. 9. 2013]. ISSN 1801-0334. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/pracovni_uzarovost130808.html

ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV (III.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV 20. dubna 2010. *Mzdová praxe* [online]. Wolters Kluwer ČR, publikováno 7. 6. 2010 [cit. 10. 9. 2013]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d10263v13171-vykladova-stanoviska-akv-iii/?search_query=\\$source=3%20\\$issue=3I100](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d10263v13171-vykladova-stanoviska-akv-iii/?search_query=$source=3%20$issue=3I100).

VALLETTA, Rob. The minimum wage [online]. San Francisco: FRBSF Economic Letter, 1996, vol. 96, issue 29 [cit. 26. 6. 2013]. ISSN 0980-927X. Dostupné z: <http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/>

WILTHAGEN, Ton. *Flexicurity: a New Paradigm for Labour Market Policy*. Berlin: Wissenschaftszentrum, 1998 [online], publikováno 1998 [cit. 26. 9. 2013]. ISSN 1011-9523. Dostupné z: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/1998/i98-202.pdf>

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>

- Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t054800.htm>
- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 22. 8. 2013]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3 & CT=792 & CT1=0#prilohy>
- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o státních úřednících. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 22. 8. 2013]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6 & CT=1081 & CT1=0>
- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona zákoník práce. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4 & CT=1153 & CT1=0>
- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. *Vláda ČR*. [online]. Vláda ČR © 2013. [cit. 21. 8. 2013]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN8EMHMAUJ>
- Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 9. 2013]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6 & CT=930 & CT1=0>
- ILO Calls for Strengthening Labour Inspection Worldwide. *US Fed News Service, Including US State News* [online]. Publikováno 16. 11. 2006 [cit. 12. 7. 2013]. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/472036779?accountid=16531>

Návrh zpřesňující změny ve vládním návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (sněmovní tisk č. 930) v části šedesáté páté Čl. LXXVI – změny zákoníku práce. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 2. 9. 2013]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6 & t=930>

Plan of Action (2010 – 2016). *International Labour Organization*. [online], © 2010. [cit. 16. 5. 2013]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/policy/wcms_125616.pdf.

Stanovisko prezidenta republiky, jímž vrátil Poslanecké sněmovně zákon o inspekci práce. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [online]. Parlament České republiky, Kancelář Poslanecké sněmovny, © 1995-2013. [cit. 16. 6. 2013]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4 & CT=685 & CT1=7>

Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 9/2009. Ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště. Úřad pro ochranu osobních údajů. [online]. Úřad pro ochranu osobních údajů, © 2000-2013. [cit. 16. 10. 2013]. Dostupné z: http://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_2.pdf

Výsledky sčítání lidu, domů a bytů 2011. Český statistický úřad [online]. Český statistický úřad, © 2009-2011 [cit. 22. 7. 2013]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/sldbvo/#!stranka=zakladni-vysledky & tu=0 & th=&v=&vo=H4sIAAAAAAAAAAGVPu07DQBDCGJm8XASKdHxCIIIFBKrjKHNNy4yL7YoQrDmIIIJMY-xxcIdFAQQs9BWW-AvEFtFSInpoSNkhAwUi72p-FmNLOld1CzFNZOxFy0c3kctw2RTRyRqOWXx6fmwfMKKH2oxTMx6osjOUtNqMpJGmWTWTwqkp1dWEI7r-Bu4NQIVe-7g2IR5zsDC4AmmgQJFvsL1vkYQSkVA2GHUZx0vZ7EhYtRjtmT6yzpaEGiWcB-cQnlCRLKycBs5htopUh5_uDkHU9EiLn6HWJYesUiStBDXQv1H8jMV03DanMhpH6frb_cPH5fW2AiUT1LmI86hIofGnc_PTwyi9Wtxt1G9f bxTsnXwiJGiY2Pecn9AyJ92hbWH3ikl1lw8CbKX5Nu22QmLZrZ5XfAFdFX7ZZwEAAA.&vseuzemi=null & void=

Zelená kniha. Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. *Evropský parlament*. [online]. Evropská unie, © [cit. 16. 9. 2013]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

Právní předpisy:

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Mírová smlouva mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsané ve Versailles dne 28. června 1919, č. 217/1921 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 8. 2013].

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. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 506/1990 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 9. 2013].

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 411/1991 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 9. 2013].

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 26. 9. 2013].

Císařský patent č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, vyhlášený dne 1. června 1811, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91. Sb. z a n., o osmihodinové době pracovní.
In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců a v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích). In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákon. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2013].

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].
- Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].
- Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 9. 2013].
- Zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 9. 2013].

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím re-kodifikace soukromého práva. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 22. 10. 2013].

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 19/2012 Sb. m. s. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Nařízení vlády č. 564/2006Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 9. 2013].

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 9. 2013].

Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách). In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 9. 2013].

Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 9. 2013].

Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 9. 2013].

Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 9. 2013].

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče). In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 9. 2013].

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 16. 5. 2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>.

SLOVENSKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 6. 9. 2013].

Soudní rozhodnutí:

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 5. 2013].

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 23. 1995 sp. zn. II ÚS 86/95. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 12. 6. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=27569 & pos=1 & cnt=1 & typ=result>

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 1995, sp. zn. II. ÚS 192/95. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 12. 6. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=27398 & pos=1 & cnt=3 & typ=result>

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 12. 6. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=28182 & pos=1 & cnt=1 & typ=result>

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 12. 6. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=118 & pos=1 & cnt=7 & typ=result>
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28. 1. 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 12. 6. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=18211 & pos=4 & cnt=4 & typ=result>
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 28. 3. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 12. 6. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=96 & pos=1 & cnt=6 & typ=result>
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 12. 6. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=38 & pos=1 & cnt=4 & typ=result>
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 12. 6. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=58004 & pos=1 & cnt=6 & typ=result>
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 28. 9. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=65741 & pos=1 & cnt=1 & typ=result>
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. III. ÚS 298/12. Ústavní soud [online]. Ústavní soud © 2006 [cit. 28. 9. 2013]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=77352 & pos=1 & cnt=1 & typ=result>
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 3. 8. 2006, sp. zn. 6 As 53/2005. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud © 2003 - 2010 [cit. 12. 6. 2013]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2005/0053_6As__0500076A_prevedeno.pdf
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1293/99. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 30. 9. 2013]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B23DD72DF4145AC6C1257A4E0067B950?openDocument & Highlight=0

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR zde dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1462/2009. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 28. 9. 2013]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/65B772C0BD78FA36C1257A4E0065F9F7?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010 *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 22. 9. 2013]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7C9D92986C8C4992C1257A4E0069303E?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 30. 9. 2013]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/073287BDC92D6F72C1257BFC003F9208?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 30. 9. 2013]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EE3A81ED1D2A85E3C1257A99003389BD?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 30. 9. 2013]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/CB104F2147009777C1257AA6003C0C6F?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 1. 9. 2013]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/70CAA8D657A30E47C1257B1D003C0997?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 1. 9. 2013]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0340D12CE9988A42C1257B1D003C0543?openDocument&Highlight=0,

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR zde dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 30. 9. 2013]. Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C619849BD0F6A16BC1257A4E0065C965?openDocument & Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C619849BD0F6A16BC1257A4E0065C965?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 8. 9. 2013]. Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BC0E79FA6070A63FC1257A4E00697994?openDocument & Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BC0E79FA6070A63FC1257A4E00697994?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud © 2010 [cit. 18. 8. 2013]. Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EA099775CC4A52F0C1257A4E0068B6DE?openDocument & Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/EA099775CC4A52F0C1257A4E0068B6DE?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 612/2006. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud © 2010 [cit. 22. 9. 2013]. Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/5A7F2517E258E677C1257A4E0068BBEA?openDocument & Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/5A7F2517E258E677C1257A4E0068BBEA?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2687/2006. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud © 2010 [cit. 22. 9. 2013]. Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/038FB32B1D31ED87C1257A4E00677962?openDocument & Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/038FB32B1D31ED87C1257A4E00677962?openDocument&Highlight=0),
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 8. 9. 2013]. Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7729ADB54F431E7FC1257A4E00678241?openDocument & Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7729ADB54F431E7FC1257A4E00678241?openDocument&Highlight=0),
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2548/2007. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 28. 9. 2013]. Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/160301AED73DE569C1257A4E006A8732?openDocument & Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/160301AED73DE569C1257A4E006A8732?openDocument&Highlight=0),

Vědecká redakce MU

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

VÝVOJ A POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA JAKO SOUKROMOPRÁVNÍHO ODVĚTVÍ

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Vydala Masarykova univerzita v Brně roku 2014

Spisy Právnické fakulty MU č. 490 (řada teoretická, Edice Scientia)

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

Tisk: Point CZ, s.r.o., Milady Horákové 890/20, 602 00 Brno

1. vydání, 2014

ISBN 978-80-210-7500-9