

*ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS*

---

*IURIDICA*

*No 511*

*SPISY PRÁVNICKÉ FAKULTY*

*MASARYKOVY UNIVERZITY*

---

*řada teoretická*

*svazek č. 511*

# ***PRACOVNÍ PRÁVO 2014***

*Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*

*Zdeňka Gregorová (ed.)*

*Masarykova univerzita  
Brno 2014*

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

© 2014 Masarykova univerzita

ISBN 978-80-210-7785-0

*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 Zlatušková  
doc. Mgr. Martin Zvonař, Ph.D.*

## ***PRACOVNÍ PRÁVO 2014*** ***Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku***

***Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference***

***prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc. (editor)***

*Vydala Masarykova univerzita v Brně roku 2014  
Spisy Právnické fakulty MU č. 511 (řada teoretická)*

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

*Zhotovitel CD ROM: COMPUTER MCL Brno s r.o., Brněnská 1113, 664 42, Modřice  
I. vydání, 2014*

*ISBN 978-80-210-7785-0*

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

*Sborník příspěvků  
z mezinárodní vědecké konference*

## **PRACOVNÍ PRÁVO 2014**

*na téma*

### **ZKUŠENOSTI Z APLIKACE NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU**



*Zámecký hotel Třešť*

*1. – 3. října 2014*

### *Spolupořadatelé*

*Právnická fakulta Masarykovy univerzity  
Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze  
Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni  
Ústav státu a práva Akademie věd ČR  
Společnost pro pracovní právo a sociální zabezpečení*

*ve spolupráci*

*s Ministerstvem práce a sociálních věcí*

### ***Anotace***

Tento sborník obsahuje příspěvky vztahující se k tématu konference Pracovní právo Třešť 2014. Příspěvky v první části sborníku jsou zaměřeny hlavně na analýzu vztahu mezi novým občanským zákoníkem a zákoníkem práce, a také na posouzení vlivu rekodifikace soukromého práva na České právo pracovní. Mimo to se v první části sborníku jeden příspěvek zabývá také neúspěšným postavením odborových organizací v kontextu jejich evidence po 1. 1. 2014. Druhá část sborníku obsahuje interaktivní prezentaci týkající se reformy důchodového systému v České republice.

### ***Annotation***

The conference proceedings contain papers relating to the topic of the conference Labour Law Třešť 2014. Contributions in the first part of the proceedings are focused mainly on the relation between the New Civil Code and the Labour Code and the impact of the recodification of private law on Czech labour law. In addition, papers pay attention to the position of trade union organisations in frame of the recodification of private law. The second part of the conference proceedings contains interactive presentation concerning reform of the pension system in Czech Republic.

## OBSAH SBORNÍKU

### **Blok I. Aplikace vybraných institutů nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích**

**Věra Bognárová:** CO ZMĚNIL NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK V PRACOVNÍM PRÁVU?

HOW DID THE NEW CIVIL CODE CHANGE THE LABOUR LAW?

**Jaroslav Stránský:** VZNIK, ZMĚNY A ZAJIŠTĚNÍ ZÁVAZKŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

FORMATION, ALTERATION AND SECUREMENT OF LABOUR RELATIONSHIP OBLIGATIONS

**Zdeněk Novotný:** NĚKOLIK POZNÁMEK K PRACOVNĚPRÁVNÍ JUDIKATUŘE PO PŘIJETÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY OD 1. 1. 2014

SEVERAL ASPECTS OF THE CONTINUITY BETWEEN LABOUR LAW JURISPRUDENCE BEFORE AND AFTER THE RECODIFICATION OF CZECH PRIVATE LAW

**Nelly Springinsfeldová:** VÝSLOVNĚ VYLOUČENÉ INSTITUTY OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU SE ZAMĚŘENÍM NA USTANOVENÍ § 144A ZÁKONÍKU PRÁCE

EXPLICITLY EXCLUDED INSTITUTES OF THE CIVIL CODE FOCUSED ON SECTION 144A OF THE LABOUR CODE

**Simona Eichlerová:** PRÁVO ZÁKONNÉHO ZÁSTUPCE NEZLETILÉHO K ROZVÁZÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

THE RIGHT OF LEGAL REPRESENTATIVE TO TERMINATE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

**Jakub Morávek:** O NĚKTERÝCH PŘÍPADECH EMANCIPACE A NEPLATNOSTI OF CERTAIN CASES OF EMANCIPATION AND INVALIDITY

**Jarmila Pavlátová:** K NĚKTERÝM INTERPRETAČNÍM OTÁZKÁM PRACOVNÍHO PRÁVA PO ÚČINNOSTI REKODIFIKACE

TO CERTAIN INTERPRETATION LABOUR LAW QUESTIONS AFTER THE EFFICIENCY OF RECODIFICATION OF THE PRIVATE LAW

**Jana Lindová:** ÚČINKY ADHEZNÍHO ZPŮSOBU UZAVÍRÁNÍ SMLUV DO OBLASTI INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

EFFECTS OF ADHESION CONTRACTS ON INDIVIDUAL LABOUR LAW RELATIONS

**Jan Vácha:** NEÚTĚŠNÁ SITUACE OHLEDNĚ EVIDENCE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ VEDENÉ REJSTRÍKOVÝMI SOUDY A NÁVRHY JEJÍHO ŘEŠENÍ

DISCONSOLATE SITUATION WITH REGARD TO THE EVIDENCE OF TRADE UNIONS AND EMPLOYERS' ORGANIZATIONS LED BY REGISTRY COURTS AND PROPOSALS OF ITS SOLUTION



***Blok II. Důchodový systém a jeho reforma***

**Tomáš Machanec: UVAŽOVANÉ DALŠÍ KROKY DŮCHODOVÉ REFORMY**

***Seznam účastníků konference podle prezenční listiny***



## ***Blok I. aplikace vybraných institutů nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích***

### **CO ZMĚNIL NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK V PRACOVNÍM PRÁVU?**

### **HOW DID THE NEW CIVIL CODE CHANGE THE LABOUR LAW?**

***JUDr. Věra Bognárová\****

#### **ANNOTATION**

The paper deals with selected labour law problems, which are connected with the recodification of Czech private law. The application of the Civil Code in labour relations is based on the principle of subsidiarity, which entails the need to use some new legal institutes of the Civil Code in labor law relations. The question therefore arises: How and to what extent we should apply this new legal regulation in labour law. The paper deals with these particular issues: the possibility of deviate from the provisions of the Labour Code; legal regulation of putative legal acts in labour law context; legal capacity to act in the context of the new regulation of labour relationship termination; extension of the preclusion period caused by the commencement of out of court dealings between employer and employee.

#### **I. ÚVOD**

Změnil nový občanský zákoník, tj. zák. č. 89/2012 Sb. (dále jen NOZ), zásadně pracovní právo? Možná je to trochu provokativní otázka, protože novela ZP provedená zák. č. 303/2013 Sb. v souvislosti s účinností NOZ od 1. 1. 2014 není rozsáhlá, a na první pohled se nijak významně nedotkla úpravy pracovněprávních institutů jako je vznik, změna a skončení pracovního poměru, dovolená, překážky v práci, pracovní doba nebo odpovědnost za vznik škody.

Na pohled druhý je však zřejmé, že ke změnám došlo, možná došlo i ke změnám, které nebyly zamýšleny nebo které většinu právníků zabývajících se převážně pouze pracovním právem (k jehož aplikaci do konce roku 2006 znalost občanského práva nebyla v podstatě

---

\* Advokát se specializací na pracovní právo

potřebná) ani nenapadly, protože jsme na určité postupy při aplikaci pracovněprávních předpisů navyklí. Že ale ke změnám v náhledu na řešení dosud standardně vnímaných postupů dochází, dovozují nejenom z některých článků v odborném tisku, za všechny musím zmínit článek JUDr. Petra Bezoušky, Ph.D. v Právních rozhledech č. 1/2014 – Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo, který i první část svého příspěvku označuje jako „změnu myšlení“. S některými závěry ohledně platnosti sjednání zkušební doby v delším rozsahu než to připouští zákoník práce a následné posuzování platnosti zrušení pracovního poměru uvedenými v tomto článku sice nesouhlasím, nicméně i z těchto odborných reakcí na posouzení vlivu NOZ na ZP je zřejmé, že pracovní právo je novým občanským zákoníkem zasaženo více, než jsme si mysleli nebo myslíme.

Že ke změnám došlo, vidím i při praktické aplikaci pracovněprávních předpisů, přitom v současné době se jedná převážně o nalezení řešení pro zaměstnavatele, protože většina zaměstnanců zatím zůstává v klidu, v klidu ale zůstává i část zaměstnavatelů, ale na druhou stranu zaměstnavatelé, kteří chtějí nalézt jednoznačné stanovisko, jediné stanovisko a samozřejmě stanovisko správné, je často ani za odborné pomoci právníků nenaleznou. Určitě jste si všimli, že nejen stanoviska MPSV, která tuto formulaci používají standardně řadu let, ale i jakékoliv komentáře k vlivu NOZ na pracovní právo, nevyjímaje ale ani odborné články, končí tím, že musíme vyčkat na soudní rozhodnutí, tedy na to, jak věc soudy v budoucnu posoudí. Přitom reprezentativní judikaturu nelze předpokládat dříve než v řádu let, proto bych se chtěla tomuto závěru v dnešním příspěvku vyhnout, protože je nutné k některým dopadům zaujmout stanovisko, protože nelze aplikovat právo v řádu let v provizorním prostředí; musím ale pro zlehčení zmínit jednu reakci v článku, která se mi líbila, „a to pak již nezbývá než doufat, že soudy budou právo dotvářet do podoby, kterou lze v praktickém životě použít.“

Do určité míry je ale tristní konstatování, že NOZ spíše právní problémy nastolil, než by je odstranil. Jsem zastáncem toho, že právní normy mají být formulovány obecně, protože jakákoliv kasuistika je podle mého na škodu věci, tak aby bylo možné bez zásahu soudů, tedy při běžné aplikaci právního předpisu nalézt řešení. Nemyslím si, že by namísto řešení sporů měly soudy hledat, objasňovat, dotvářet či odstraňovat nedostatky právní předlohy.

Uvedu k diskuzi několik okruhů otázek, které nejsou úplným výčtem všech změn, které NOZ ve vztahu k ZP přinesl, ostatně ani časový prostor by to neumožnil. Je to můj subjektivní pohled spíše z pohledu praktického právníka na řešení problémů, které řešení vyžadují a které jsou buď nejasné anebo se mi zdá, že použití NOZ na pracovněprávní vztahy na základě subsidiarity v některých případech nebude vhodné a mělo by být pro futuro zákoníkem práce vyloučeno. Diskuze by mohla vést k i k tomu, zda není potřebné některé otázky upravit pro

pracovní právo speciálně nebo vyloučení subsidiárního použití NOZ pro pracovněprávní vztahy rozšířit i na další úpravy.

## **II. MOŽNOST ODCHÝLENÍ, DISPOZITIVNÍ A KOAGENTNÍ USTANOVENÍ**

Možnost odchýlení od úpravy provedené zákoníkem práce je od 1. 1. 2014 nově novelou ZP provedenou zák. č. 303/2013 Sb. vyjádřena v § 4a ZP. Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. K odchylné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Od ustanovení uvedených v § 363 ZP je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu. Úprava platná do 31. 12. 2013 v § 4b obsahovala ale formulaci částečně jinou. „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.“ Tato úprava v novém textu § 4b obsažena není. Mění to však něco zásadně na možnosti odchylování? Podle mého názoru ne, protože i když je vypuštěna dikce „jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“, na dosavadním posouzení kogentnosti jednotlivých ustanovení ZP není nutné cokoli měnit a lze z nich vycházet i po 1. 1. 2014.

Otázku, kterou předkládám k diskuzi však je, zda je možné odchylování upraveno pro pracovněprávní vztahy výhradně v § 4a ZP, zda je tato norma vyčerpávající v tom, že je speciální v celém rozsahu i ve vztahu k § 1 odst. 2 NOZ, který by se v tom případě neaplikoval. Pro účely zákoníku práce se úprava v NOZ použije podle § 4 ZP, podle kterého se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce a nelze-li tento zákon použít, např. proto, že tuto úpravu neobsahuje, řídí se občanským zákoníkem, a to v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Možnost odchylného ujednání pro občanské právo vyplývá z § 1 odst. 2 NOZ. Podle tohoto ustanovení platí, že nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona. Zakázaná jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Podle mého názoru se úprava § 1 odst. 2 NOZ ohledně možnosti odchylné úpravy

na základě § 4 ZP použije i pro pracovněprávní vztahy, protože § 4a ZP není vyčerpávající a upravuje jen specifika omezení odchylného ujednání výhradně pro pracovněprávní vztahy.

### **III. ZDÁNLIVÉ PRÁVNÍ JEDNÁNÍ A JAK POSTUPOVAT PŘI PODÁNÍ ŽALOBY**

NOZ a také novelizovaný ZP zcela nově prohlašuje některá jednání za zdánlivá. Dosud sice právní teorie zdánlivé jednání znala, v právních předpisech však nebyla zvláště upravována a vada právního úkonu se projevila pouze v jeho „neplatnosti“. Zdánlivé právní jednání se v textu zákonů označují tak „že se k nim nepřihlíží“. Za zdánlivá právní jednání jsou od 1. 1. 2014 v ZP označena především jednání, která nejsou učiněna v písemné formě, pokud se jimi končí pracovněprávní vztah (také odstupuje od právního jednání, které mezi sebou strany sjednaly anebo se tak označují jednání, která strany nejsou oprávněny sjednat).

Za zdánlivá jednání při skončení pracovního poměru se považují

- výpověď z pracovního poměru podle § 50 odst. 1 ZP musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží,
- okamžité zrušení pracovního poměru podle § 60 poslední věta ZP musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží,
- pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době § 66 odst. 2 ZP se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží,
- výpověď nebo okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti podle § 77 odst. 4 ZP musí být písemné, jinak se k nim nepřihlíží.

Kromě nedostatku písemné formy je zdánlivým jednáním také, pokud ze skutkového vymezení výpovědního důvodu použitého zaměstnavatelem nebo důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru nebude možné pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem. Podle § 553 odst. 1 NOZ o právní jednání nejde také v případě, nelze-li jeho obsah pro neurčitost a nesrozumitelnost zjistit ani výkladem. § 553 odst. 2 NOZ sice připouští, aby byl projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, v tom případě se k jeho vadě spočívající v neurčitosti nebo v nesrozumitelnosti nepřihlíží a hledí se, jako by tu bylo právní jednání od počátku. Tento postup však lze použít pouze při dvoustranných právních jednáních, nikoliv u jednostranných, mezi které patří i shora vymezené způsoby ukončení pracovního poměru, tj. výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Povinnost skutkově vymežit výpovědní důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, ukládá § 50 odst. 4 ZP. Stejně platí podle § 60 ZP i pro okamžité zrušení pracovního poměru. Zrušení ve zkušební době

odůvodněno být nemusí, proto se na něj tato povinnost nevztahuje a zdánlivost jednání pro neurčitost nebo nesrozumitelnost důvodu tak u tohoto způsobu skončení pracovního poměru nepřípadá v úvahu.

Rozlišení vad výpovědi a ostatních jednostranných způsobů ukončení pracovního poměru má však od 1. 1. 2014 podstatný význam pro vymezení žalobního návrhu (petitu), pokud se některá ze smluvních stran pracovněprávního vztahu bude domáhat soudní ochrany. Postupem podle § 72 ZP je možné se domáhat toho, že výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nebo dohoda o rozvázání pracovního poměru, jsou postiženy vadou, která způsobuje neplatnost těchto pracovněprávních jednání. Smluvní strana, která s rozvázáním nesouhlasí, musí neplatnost uplatnit žalobou u soudu, protože neplatné je pouze takové rozvázání pracovního poměru, o jehož neplatnosti pravomocně rozhodl soud. Jestliže není žaloba podána, soud o neplatnosti nemůže rozhodnout a pracovní poměr skončí podle výpovědi (okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době či dohody), i kdyby byla postižena vadou, která způsobuje její neplatnost. Žaloba o určení neplatnosti podaná podle § 72 ZP není žalobou o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není podle § 80 o. s. ř. a proto není potřebné před soudem tvrdit a prokazovat naléhavý právní zájem na určení neplatnosti, ačkoliv to jinak při žalobě na určení podle § 80 o. s. ř. je podmínkou. Žaloba na určení neplatnosti musí být podána u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit rozvázáním, jehož platnost se napadá. Lhůta je hmotněprávní, tzn. žaloba je podána včas pouze tehdy, je-li do konce lhůty soudu doručena. Podle § 330 ZP je lhůta prekluzivní; po jejím uplynutí právo zaměstnance nebo zaměstnavatele zanikne. V návaznosti na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru postupem podle § 72 ZP pak vznikají nároky podle § 69 až § 71 ZP.

Postup podle § 72 ZP však nelze použít v případech zdánlivého jednání, např. když zaměstnanec dostane ústní výpověď, protože zaměstnavatel zaměstnanci oznámí, „aby do práce už nechodil, protože pro něj nemá práci a že mu dává výpověď“. Občas se stává i to, že je zaměstnanec vyhozen „na hodinu“ z důvodu porušení povinností a je mu ústně nařízeno, aby přestal konat práci, odevzdal všechny pracovní pomůcky a pracoviště opustil. Ani v jednom z popsaných případů nejde o jednání, které způsobí zaměstnavatelem zamýšlené účinky skončení pracovního poměru, protože není písemné a pokud není písemné, slovy zákona se „k němu nepřihlíží“. Jednání však není neplatné a nelze se domáhat určení jeho zdánlivosti postupem podle § 72 ZP. Ostatně obdobný závěr dovozovaly soudy i za právní úpravy od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, jestliže výpověď nebyla řádně doručena druhému účastníku. Právní účinky výpovědi spočívající ve skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby

nemohly nastat a zaměstnavatel nebo zaměstnanec nemohli nedostatek doručení soudně uplatňovat postupem podle § 72 ZP žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Je-li jednání zdánlivé, není možné rozhodovat obdobně jako v případě neplatnosti „o určení jeho zdánlivosti“ právě proto, že se o právní jednání vůbec nejedná. Na místě je proto především žaloba na uložení povinnosti, ze strany zaměstnance na prvním místě žaloba o přidělování práce. Žaloba na plnění se uplatní tam, kde z právní normy, popřípadě z ujednání smluvních stran právního vztahu, vyplývají oprávnění, jimž odpovídají povinnosti žalovaného. Podle mého názoru by bylo optimálním řešením podání žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, protože žaloba na přidělování práce vyřeší pouze jednu ze základních povinností, kterou zaměstnavatel podle § 38 odst. 1 ZP vůči zaměstnanci má. Kromě přidělování práce je zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat, při překážkách v práci náhradu mzdy nebo platu, je povinen vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Kromě těchto základních povinností však zaměstnanci vzniká právo na další plnění, např. na dovolenou. Bude-li podána žaloba pouze na určení jedné (či podle mého reálně dvou) povinností, může docházet k rozporům mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně plnění ostatních povinností. Zda však budou soudy u žaloby na určení nacházet dostatek naléhavého právního zájmu, bohužel vyřeší až judikatura. Pro první dobu je proto jistější zvolit žalobu na plnění, protože ta, na rozdíl od žaloby určovací, nevyžaduje splnění dalších podmínek.

Podle § 80 o. s. ř. v platném znění k určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není, se lze žalobou domáhat jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem. Konstantní soudní judikatura dovodila (R 17/72), že „naléhavý právní zájem je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo právo žalobce nebo právní vztah, na kterém je účasten, ohroženo, popřípadě tam, kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým. Určovací žaloba má povahu preventivní; jejím účelem je poskytnout ochranu právnímu postavení (právu) žalobce dříve, než dojde k porušení právního vztahu nebo práva, a naopak, není namístě tam, kde právní vztah nebo právo již porušeny byly, a kde je žalobci k dispozici žaloba o splnění povinnosti.“ Avšak i v případě, kdy lze žalovat na splnění povinnosti, což je určité situace, kdy zaměstnavatel pro „ústní“ výpověď přestane zaměstnanci práci přidělovat, připouští soudní judikatura (Rozhodnutí NS sp. zn. 3 Cdon 1338/96), že „je naléhavý právní zájem na určení dán, jestliže rozhodnutí o určovací žalobě je způsobilé vytvořit pevný základ pro právní vztahy účastníků sporu a svými důsledky předejít případným dalším žalobám na plnění, anebo jestliže případná



žaloba o splnění povinnosti nevystihuje (nemůže vystihnout) celý obsah a dosah sporného právního vztahu nebo práva (a naopak určovací žaloba tak činí účinněji než jiné procesní prostředky).“

Jestliže zpravidla zaměstnanec podá žalobu na určení, že pracovní poměr trvá, ale soud neshledá naléhavý právní zájem na tomto určení, žalobu zamítne. Zaměstnanec však může podat následně žalobu na přidělování práce, nevýhodou je pouze zbytečné vynaložení nákladů předchozího neúspěšného soudního řízení. Právo na přidělování práce se totiž podle mého názoru na rozdíl od práv majetkových nepromlčuje.

Pro podání žalob a správné vymezení žalobního návrhu (petitu) je nutné vzít v potaz zásadu upravenou v § 153 odst. 2 o. s. ř., protože soud je při rozhodování vázán žalobním návrhem a překročit návrhy účastníků a přisoudit něco jiného nebo více, než čeho se domáhají, může jen tehdy, jestliže z právního předpisu vyplývá určitý způsob vypořádání vztahu mezi účastníky. To však není případ posuzování žalob ve vztahu k zdánlivému jednání. Soud musí rozhodovat jen o tom návrhu, který žalobce vymezil.

Podle § 5 o. s. ř. soudy poskytují účastníkům poučení o jejich procesních právech a povinnostech. Rozsah poučovací povinnosti není o.s.ř. ani přes tuto úpravu přesně specifikován, někdy nejsou hranice mezi procesním poučením a hmotným právem dostatečně zřetelné, odkáží však alespoň na jedno rozhodnutí Ústavního soudu k rozsahu poučovací povinnosti - sp. zn. I. ÚS 352/2000: „Poučení žalobce o tom, jaké má hmotněprávní nároky a v jaké podobě je má u soudu uplatňovat, tj. o tom, jaká povinnost žalovaného by měla být správně uvedena v žalobním návrhu, je v rozporu s vymezením poučovací povinnosti soudu ve smyslu § 5 o. s. ř.“ Formulace vymezení žalobního návrhu při ústní výpovědi je bezpochyby svou podstatou dána hmotněprávní úpravou a proto se podle mého názoru při nesprávně formulovaném žalobním návrhu, např. že „ústní výpověď je neplatná“, poučovací povinnost soudu neuplatní a žaloba s tímto návrhem bude zamítnuta.

Z nepoužitelnosti postupu podle § 72 ZP pro případ zdánlivého jednání plyne ale i to, že na podání žaloby na plnění nebo určovací žaloby o trvání pracovního poměru jako důsledek ústní výpovědi se nevztahuje dvouměsíční prekluzivní lhůta upravená v § 72 ZP a zaměstnanec se může domáhat tohoto práva bez omezení. V tříleté promlčecí lhůtě je nutné uplatnit pouze majetková práva, tedy právo na poskytnutí náhrady mzdy či platu, protože tato majetková práva se stejně jako všechna ostatní promlčují. Nároky plynoucí z toho, že výpověď je ústní a proto se k ní nepřihlíží, nejsou omezeny ani rozsahem upraveným v § 69 ZP.

Jak správně postupovat při žalobách, je-li výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zdánlivé? Ve výpovědi zaměstnavatele a v

okamžitým zrušení pracovního poměru zaměstnance i zaměstnavatele musí být skutkově vymezen jejich důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. O zdánlivé jednání půjde, jestliže ze skutkového vymezení důvodu k výpovědi zaměstnavatele nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru nebude možné pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jejich obsah ani výkladem. Na rozdíl od ústní výpovědi, kdy je procesní postup podávané žaloby zřejmý, však žaloba na zdánlivé jednání z důvodu jeho neurčitosti a nesrozumitelnosti tak jednoznačná být nemusí. Rozdíl mezi neplatnou výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, pokud budou důvod obsahovat a jednáním zdánlivým pro svou neurčitost nebo nesrozumitelnost může být často i pro odborníka dosti nezřetelný, protože se ostatně stále bude jednat o výklad projevu vůle. Se správnou formulací žalobního návrhu a především se lhůtou, v níž je nutné žalobu podat, mohou proto vznikat problémy. Zaměstnanec se např. žalobou bude domáhat určení neplatnosti výpovědi, protože bude písemná, bude v ní uveden důvod, který si zaměstnanec po svém vyloží a bude jej považovat za srozumitelný, žalobu proto podá podle § 72 ZP, ale soud v průběhu řízení dojde k závěru, že o žádné jednání tu vůbec nejde, protože jednání je neurčité nebo nesrozumitelné. Řešením proto je žalobní návrh v těchto případech upravit jako eventuální, tzn. požadovat určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a pro případ, že by soud shledal, že o právní jednání vůbec nejde, požadovat uložení povinnosti přidělovat práci nebo určení, že pracovní poměr trvá. U posledně jmenovaného žalobního návrhu však na rozdíl od žaloby podle § 72 ZP musí žalobce tvrdit a prokazovat naléhavý právní zájem. Neplatnost právního jednání vedoucího ke skončení pracovního poměru se musí uplatnit u soudu vždy v dvouměsíční prekluzivní lhůtě ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Ani zaměstnanec však nemůže s jistotou projev vůle jako nesrozumitelný či neurčitý dopředu vždy jednoznačně posoudit, a proto je nejjistější podat žalobu s eventuálním návrhem nejpozději v dvouměsíční lhůtě po skončení pracovního poměru, i když pro soudní ochranu pro zdánlivé jednání není lhůta určena.

Záměr prohlásit některá jednání ve vztahu ke skončení pracovního poměru (také dohod), nejsou-li písemná za zdánlivá, byl určitě zamýšlen jako ochrana zaměstnance. Jestliže ale současně nebyl upraven § 72 ZP, a nemyslím, že je to opomenutí, měl by být do budoucna postup, jak se svého práva domáhat upraven, a to obdobně jako je tomu v případě neplatnosti. Zdánlivost sice zaměstnance chrání, bez ohledu na běh času se může svého práva i dodatečně domáhat, a i když při podání takové žaloby až po několika měsících či letech určitě bude mít význam, jak zaměstnanec na ústní skončení pracovního poměru reagoval, může to vznášet do pracovněprávních vztahů dost velkou nejistotu. Podle mého názoru by proto u nedodržení

písenné formy mělo být od zdánlivosti buď upuštěno anebo by měl být upraven výslovný postup, jak se práva domáhat.

#### **IV. SVÉPRÁVNOST V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH, NOVÝ ZPŮSOB UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR**

§ 35 NOZ zachovává možnost výkonu závislé práce i před nabytím úplné zletilosti dovršením 18. roku věku. Nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu, čímž je míněn zejména zákoník práce. Od 1. 1. 2014 může nezletilý sjednat pracovní smlouvu, případně dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, tedy uzavřít příslušnou dohodu o vzniku pracovněprávního vztahu, až poté, co dovrší 15 let a současně ukončí povinnou školní docházku. Do 31. 12. 2013 účinný § 6 ZP stanovil, že způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Jako den nástupu do práce se ale nesmí sjednat den, který by předcházel dni, kdy má tato fyzická osoba ukončit povinnou školní docházku. Od 1. 1. 2014 je však možné sjednat pracovněprávní vztah až tehdy, kdy k tomu bude osoba svéprávná, tedy po dosažení 15 let za současné podmínky, že ukončila povinnou školní docházku. V době sjednání pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti musí být obě podmínky splněny současně.

Novou ochranou nezletilých je úprava obsažená v § 35 odst. 2 NOZ, která je zákonným podkladem pro novou úpravu zákoníku práce, podle kterého může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce, zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje, nebo zdraví nezletilého, a to způsobem stanoveným jiným právním předpisem (tedy zákoníkem práce). Tento způsob ukončení pracovního poměru je nově upraven § 56a ZP a také § 77 odst. 5 a 6 ZP, pokud se jedná o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud jde o novou možnost ukončit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, nebude se v praxi pravděpodobně jednat o časté případy, protože nezletilých zaměstnanců, kteří do věku 16 let práci konají, je zanedbatelný počet. Také požadavek, že k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru anebo platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti tohoto nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu, v praxi znamená výraznou překážku v reálné

možnosti tento nový způsob ukončení pracovního poměru (či dohod) častěji využívat. Navíc není vůbec zřejmé, zda se jedná o řízení sporné či nesporné, a pokud je nesporné, podle kterého ze zvláštních řízení upravených č. 292/2013 Sb. o zvláštních řízeních soudních se má postupovat, protože toto řízení není výslovně upraveno.

Se shora alespoň v krátkosti naznačených důvodů se proto domnívám, že úprava skončení pracovního poměru nebo dohod zákonným zástupcem není potřebná, ponechám přitom stranou otázku, zda je vůbec přípustné, aby mohl být pracovněprávní vztah zrušen účastníkem, který není jeho smluvní stranou. Ani pracovněprávní svéprávnost není potřebné podmiňovat ukončením povinné školní docházky.

## **V. PRODLOUŽENÍ PREKLUZIVNÍ LHŮTY PRO PODÁNÍ ŽALOBY NA NEPLATNOST PŘI UZAVŘENÍ DOHODY O MIMOSLUVNÍM JEDNÁNÍ**

Na promlčení a prekluzi se i v pracovněprávních vztazích na základě § 4 ZP s malými výjimkami vztahuje úprava občanského zákoníku. Použije se proto i úprava obsažená v § 647 NOZ. V případě uzavření dohody o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá, počne promlčecí lhůta běžet poté, co věřitel nebo dlužník výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat; počala-li promlčecí lhůta běžet již dříve, po dobu jednání neběží. Pokračuje-li běh promlčecí lhůty po odpadnutí některé z překážek uvedených v § 646 až 651, neskončí promlčecí lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet. Podle § 654 odst. 2 NOZ ustanovení tohoto zákona o běhu promlčecí lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu. K prodloužení prekluzivní lhůty dojde proto i u lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nebo dohody o rozvázání pracovního poměru podle § 72 ZP, která činí 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. V případě uzavření dohody o mimosoudním jednání zaměstnance a zaměstnavatele o platnosti (či neplatnosti) tohoto způsobu skončení pracovního poměru a způsobu řešení tohoto sporu, počne prekluzivní lhůta běžet až poté, co zaměstnanec a zaměstnavatel výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat. Počala-li prekluzivní lhůta běžet již před uzavřením dohody o mimosoudním jednání, po dobu jednání neběží. Pokračuje-li běh prekluzivní lhůty po poté, co zaměstnanec a zaměstnavatel výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat, neskončí prekluzivní lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet. K tomuto zásadnímu prodloužení prekluzivní lhůty dojde i u původně 2 měsíční

lhůty stanovené § 72 ZP, nicméně podle mého názoru jiný závěr ze subsidiárního použití NOZ nevyplývá.

Úprava stavení a prodloužení běhu lhůt, jak promlčecích tak i prekluzivních v NOZ je bezpochyby přínosem. Podle Důvodové zprávy k NOZ se vylučuje běh promlčecí lhůty „...pro případ, že strany o právu, které má být uspokojeno, vyjednávají, popř. že si jednáním vyjasňují okolnosti, na jejichž základě věřitel své právo tvrdí nebo o které je opírá. Ani z tuzemské praxe nejsou neznámy případy, kdy dlužník jednání pod různými záminkami protahuje, dokud právo není promlčeno, a poté uplatní námitku promlčení a odmítne plnit.“ .....Dojde-li z uvedeného důvodu k zastavení promlčecí lhůty, navrhuje se stanovit, že neskončí dříve než za šest měsíců poté, co se znovu rozběhla. Tím věřitel získá dostatečný prostor, aby své právo mohl řádně uplatnit.“

§ 647 NOZ výslovně uvádí, že se musí jednat o dohodu o mimosoudním jednání, ze které, ačkoliv pro svou platnost nevyžaduje písemnou formu, musí vyplývat vůle obou stran jednat o mimosoudním vyřešení sporu, což v sobě zahrnuje např. i termín, do kterého budou strany jednat. Za sjednání dohody pro tento případ však nelze považovat takové jednání, ať již ústní či písemné, kdy si strany pouze vyměňují stanoviska ke svým postojům, aniž by z obsahu bylo patrné, že chtějí dosáhnout vyřešení sporu. Dohodou o mimosoudním jednání podle § 647 NOZ však je vždy smlouva o mediaci podle § 4 zák. č. 202/2012 Sb., o mediaci. Skutečnost, že došlo k dohodě o mimosoudním jednání v soudním řízení, prokazuje ten, komu je ku prospěchu, tedy pro případ podání žaloby na určení neplatnosti jednání vedoucího ke skončení pracovního poměru ten, kdo žalobu podává. Jestliže je žaloba podávána v prodloužené prekluzivní lhůtě v důsledku jejího stavení, musí být existence dohody žalobcem prokázána. Pokud je prokázána, platí, že i pro případ žaloby podávané podle § 72 ZP neskončí prekluzivní lhůta k podání žaloby dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet.

# VZNIK, ZMĚNY A ZAJIŠTĚNÍ ZÁVAZKŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

## FORMATION, ALTERATION AND SECUREMENT OF LABOUR RELATIONSHIP OBLIGATIONS

*JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.\**

### ANNOTATION

The paper deals with selected problems in the field of formation, alteration and securement of labour relationship obligations. It especially focuses on issues which can be considered particularly interesting in connection with the recodification of Czech private law and which at the same time cause serious confusion in connection with the application of the Civil Code in labour relations based on the principle of subsidiarity. The paper contains a proposal for solving some of the problems connected with of certain civil institutes in labour relations.

### I. ÚVOD

Následující příspěvek nemá ambici pojmout oblast vzniku, změn a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích v plné šíři. Pozornost bude věnována pouze vybraným výsečím, konkrétně těm oblastem, které lze považovat za zvlášť zajímavé v souvislosti s rekodifikací soukromého práva.

Vznik, změna a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích patří mezi záležitosti, při jejichž úpravě se významně prosazují pravidla obsažená v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (dále jen „občanský zákoník“). Podle ustanovení § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“) se pracovněprávní vztahy podle občanského zákoníku posuzují jen tehdy, když nelze použít pravidel obsažených v zákoníku práce. Pracovněprávní kodex ale nemá svá vlastní obecná ustanovení o závazcích. Obsahuje jen několik dílčích pravidel, která doplňují, modifikují, případně omezují aplikaci všeobecných ustanovení o závazcích obsažených v hlavě I části čtvrté občanského zákoníku.

---

\*Odborný asistent, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně.

Občanskoprávní všeobecná ustanovení o závazcích obsahují několik pozoruhodných institutů, z nichž mnohé představují výraz ideových a hodnotových východisek nového soukromého práva. Právě i z této příčiny provokuje použití uvedených pravidel v pracovněprávních vztazích řadu nových otázek, případně způsobuje nezbytnost hledat jiné a nové odpovědi na otázky, které před rekonstrukcí soukromého práva mohly být považovány za uspokojivě vyřešené.

K zakládání, změnám a zajištění závazků dochází v pracovněprávních vztazích každodenně. Proto považujeme za důležité blíže se zabývat alespoň vybranými problémy, které v této oblasti v souvislosti s přijetím občanského zákoníku vznikly.

## II. SMLOUVA UZAVÍRANÁ ADHEZNÍM ZPŮSOBEM A NEÚMERNÉ ZKRÁCENÍ

Uplatnění institutu neúměrného zkrácení a pravidel pro sjednávání smluv uzavíraných adhezním způsobem řeší občanský zákoník v rámci dílu, který se zabývá obsahem závazků. V obou případech jde o instituty, které byly českému soukromému právu dosud víceméně neznámé a k jejichž právní úpravě došlo až v důsledku rekonstrukce<sup>1</sup>.

K neúměrnému zkrácení dojde podle § 1793 občanského zákoníku tehdy, *pokud se strany zaváží k vzájemnému plnění a je-li plnění jedné ze stran v hrubém nepoměru k tomu, co poskytla druhá strana*. Dojde-li k neúměrnému zkrácení, může smluvní strana, která byla ve svých právech zkrácena, požadovat zrušení smlouvy, anebo doplnění toho, o čem byla zkrácena, ledaže by se jednalo o některý ze zvláštních případů, kdy toto právo nevzniká.

O smlouvu uzavíranou adhezním způsobem se podle § 1798 občanského zákoníku jedná v případě, kdy *byly základní podmínky určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejich pokynů, aniž slabší strana měla skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit*. Samotná skutečnost, že byla smlouva uzavřena adhezním způsobem, není občanským zákoníkem hodnocena jako závadná. Lze ovšem konstatovat, že ji právní úprava považuje za potenciálně rizikovou z hlediska ochrany právního postavení slabší strany, a proto zakládá nutnost bližšího zkoumání obsahu smlouvy uzavřené adhezním způsobem, jakož i způsobu vyjádření a formulace jednotlivých ujednání v ní obsažených. Podle § 1800 odst. 1 občanského zákoníku by totiž za neplatné muselo být označeno takové ujednání, které *lze přečíst jen se*

---

<sup>1</sup> Hulmák, M. a kol.: Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 - 2054). Praha: C. H. Beck, 2014, s. 316 a Důvodová zpráva. Ministerstvo spravedlnosti ČR [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013 [cit. 16. 12. 2014]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>. Dále jen („důvodová zpráva k občanskému zákoníku“). S. 444.

*zvláštními obtížemi, nebo které je pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelné, ledaže v jeho důsledku slabší strana nemůže utrpět žádnou újmu, anebo byl tento smluvní partner s významem předmětného ujednání dostatečně obeznámen. Druhý odstavec v § 1800 občanského zákoníku obsahuje pravidlo, na jehož základě může být za neplatné prohlášeno ujednání, které je pro slabší stranu zvláště nevýhodné, aniž je pro to rozumný důvod, zejména odchyluje-li se závažně a bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek ujednávaných v obdobných případech.*

Oba uvedené instituty zřetelně sledují hledisko ochrany slabší strany závazkového vztahu. Na první pohled by bylo možné hodnotit zásahy do obsahu uzavřených smluv způsobené uplatněním sledovaných pravidel jako narušení autonomie vůle smluvních stran. V kontextu smlouvy uzavírané stranami, které disponují nestejnou vyjednávací silou, je ovšem třeba přisvědčit tezi, podle které výrazně silnější pozice jedné smluvní strany v porovnání s druhou způsobuje faktické vyloučení autonomie vůle této strany, resp. redukuje ji na pouhé rozhodnutí, zda smlouvu uzavřít nebo neuzavřít, při minimálním reálném vlivu na její obsah<sup>2</sup>. Věcně důvodná a přiměřeně rozsáhlá ochrana poskytovaná fakticky slabšímu smluvníkovi směřuje k poskytnutí možnosti uplatnění jeho vůle, a proto musí být při patřičně uváženém přístupu k autonomii vůle jako středobodu soukromého práva chápána jako nástroj směřující k jejímu skutečnému naplňování.

Významně silnější postavení jedné smluvní strany může vedle formálního omezení autonomie vůle slabší strany navíc způsobit i ohrožení důležitých, právem chráněných zájmů. Hrozí totiž, že silnější strana vnutí té druhé pro ni nevýhodné podmínky<sup>3</sup>. Instituty neúměrného zkrácení a smlouvy uzavírané adhezním způsobem můžeme proto také chápat jako nástroje zacílené na dosažení vnitřní obsahové korektnosti smluvních poměrů<sup>4</sup>.

V návaznosti na uvedené přejdeme k úvaze o uplatnitelnosti popisované občanskoprávní úpravy v pracovněprávních vztazích. Platí, že se občanský zákoník při posuzování vztahů vznikajících při výkonu závislé práce a v souvislosti s ním jen podpůrně. Existuje-li zvláštní úprava v zákoníku práce, má před obecnými pravidly v občanském zákoníku přednost.

Pracovní právo prostřednictvím mnoha svých institutů sleduje hledisko ochrany slabší strany a směřuje k nastavení určité podoby vzájemných práv a povinností. Za základní cíl pracovního práva je označováno *zabezpečení nezbytného souladu v pracovních vztazích, to znamená vytvoření funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti a rozdílných zájmů*

---

<sup>2</sup> Hurdík, J., Lavický, P.: *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 95.

<sup>3</sup> Důvodová zpráva k občanskému zákoníku, op. cit., s. 444.

<sup>4</sup> Viz k tomu Bejček, J.: Existuje smluvní svoboda? *Právník*, 1998, č. 12, s. 1024.



*účastníků těchto vztahů*<sup>5</sup>. Nabízí se proto otázka, zda lze vůbec občanskoprávní nástroje snažící se o vyváženost obsahu smlouvy uzavírané nestejně silnými stranami v pracovněprávních vztazích použitelné. Nemá být pracovněprávní úprava, která sama s využitím svých specifických nástrojů *vyplňuje mezery, které by zaměstnanci mohli ohrožovat*<sup>6</sup>, považována za speciální a tudíž bez dalšího vylučující uplatnění úpravy neúměrného zkrácení a smlouvy uzavírané adhezním způsobem? Podotýkáme, že tento směr tázání svým významem dalece přesahuje předmětnou dílčí problematiku, protože míří k samotnému principiálnímu a funkčnímu pojetí subsidiarity občanského práva v pracovněprávních vztazích.

K vyřešení nastíněného dilematu může vést zodpovězení otázky, zda si lze představit, že by v pracovněprávních vztazích došlo například k uzavření ujednání zvláště nevýhodného pro slabší stranu, případně nastalo neúměrné zkrácení slabší strany, aniž by se takové jednání ocitlo v rozporu s některou z pracovněprávních ochranných norem. Podle našeho názoru nelze takový případ a priori vyloučit.

Pokud jde o smlouvu uzavíranou adhezním způsobem, musí být v první řadě uvedeno, že způsob a okolnosti uzavírání většiny smluv, které jsou mezi zaměstnavateli a zaměstnanci sjednávány, zcela odpovídají adheznímu způsobu uzavírání smluv<sup>7</sup>. Vezmeme-li za příklad zřejmě nejvýznamnější smlouvu, která se v pracovněprávních vztazích uzavírá, tedy smlouvu pracovní, lze si dobře představit, že bude obsahovat ujednání objektivně obtížně srozumitelné, anebo ujednání pro zaměstnance jako slabší stranu zvláště nevýhodné, aniž by tím došlo k narušení některé kogentní normy zákoníku práce. Častěji lze narazit na posledně uvedené případy.

Za příklad může sloužit třeba ujednání místa výkonu práce jako jedné z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Zákoník práce nijak neomezuje širší sjednaného místa výkonu práce a nelze tak vyloučit, že by mohlo být sjednáno způsobem, který bude pro zaměstnance zvláště nevýhodný, aniž by k tomu byl za daných konkrétních okolností dán rozumný důvod. Před provedením rekonstrukce soukromého práva, kdy právní řád neobsahoval pravidlo, podle něhož by zvláště nevýhodné ujednání ve smlouvě uzavřené adhezním způsobem mohlo být z tohoto důvodu považováno za neplatné, rozhodl Ústavní soud, že samotná nevýhodnost

---

<sup>5</sup> Galvas, M.: Ke kodifikaci pracovního práva. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 3, s. 5.

<sup>6</sup> Hácha, E.: Pracovní právo. In: Hácha, E., Weyr, F., Hoetzel, J., Laštovka, K. (eds.). *Slovník veřejného práva československého*. Svazek III. Brno: Polygrafia : Rudolf M. Rohrer, 1932-1934, s. 427.

<sup>7</sup> Srov. Hůrka, P., Morávek, J., Schmied, Z., Trylč, L., Eliáš, K., Bezouška, P.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014, s. 686-687.

ujednání místa výkonu práce pro zaměstnance nemůže způsobovat jeho neplatnost<sup>8</sup>. Současně ale uvedl, že *"bezbřehé" a neodůvodněně extenzivní určení místa výkonu práce by ústavní ochranu mít nemuselo*<sup>9</sup>. V současné době by již podle našeho názoru účinné prostředky ochrany před nedůvodně širokým sjednáním místa výkonu práce mohly být nalezeny i v rámci soukromého práva, a to právě s využitím úpravy smlouvy sjednané adhezním způsobem.

Úvahy o uplatnění neúměrného zkrácení se v pracovněprávních vztazích vážou zejména k oblasti odměňování, kde si lze představit rozpoznání hrubě nepoměrného plnění při poměření hodnoty zaměstnancem odvedené práce a výše zaměstnavatelem zaplacené mzdy, platu nebo odměny. Výše naznačený směr uvažování operující s aplikační předností pracovněprávních institutů vyústil v případě neúměrného zkrácení v poměrně kategoricky formulovaný názor, podle něhož nelze jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích, konkrétně v oblasti odměňování, vůbec připustit<sup>10</sup>. Argumentačně byl uvedený závěr podpořen zejména tím, že pracovní právo disponuje vlastními nástroji, které chrání zaměstnance před poskytováním neúměrně nízké mzdy, mezi které patří minimální a zaručená mzda nebo kolektivní vyjednávání<sup>11</sup>. Citované autorky upozorňují také na pravidlo vyjádřené v § 1794 odst. 2 občanského zákoníku, podle něhož nelze práva související s neúměrným zkrácením uplatnit tehdy, pokud smluvní straně skutečná cena byla nebo musela být známa.

Východisko úvah o neúměrném zkrácení představuje jeho rozpoznání. Za neúměrné zkrácení tak nemůže být považován každý případ, kdy bylo za určité plnění poskytnuto méně, než je obvyklé. Nepoměr mezi poskytnutými plněními musí být hrubý. Pro účely konkretizace tohoto relativně abstraktního pojmu lze pomocně a orientačně uvažovat tak, že tento hrubý nepoměr bude dán v případě protiplnění, jehož hodnota činí méně než polovinu obvyklé výše<sup>12</sup>, přičemž obvyklost výše plnění musí být bezpochyby posuzována se zřetelem ke všem relevantním okolnostem.

Instituty minimální a zaručené mzdy podle našeho názoru jako spolehlivé nárazníky před neúměrným zkrácením obstát nemohou. Jestliže totiž nejvyšší úroveň zaručené mzdy nedosahuje ani třech čtvrtin průměrné mzdy<sup>13</sup>, lze si docela dobře představit, že zaměstnanec

---

<sup>8</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10.

<sup>9</sup> tamtéž.

<sup>10</sup> Kadlecová, T., Hořejší, L.: Lze použít neúměrné zkrácení v pracovním právu? *EPRAVO.cz* [online]. epravo.cz, a.s., publikováno 4. 4. 2014 [cit. 16. 12. 2014]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/lze-pouzit-neumerne-zkraceni-v-pracovnim-pravu-93927.html>

<sup>11</sup> Tamtéž.

<sup>12</sup> Srov. Hulmák, M. a kol., op. cit., s. 316.

<sup>13</sup> K 1. lednu 2015 činí zaručená mzda pro 8. skupinu prací 18 400 Kč. Ve 3. čtvrtletí 2014 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem 25 219 Kč. Viz údaje Českého statistického úřadu zde: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120414.docx> .

vykonávající vysoce kvalifikovanou práci, který by byl odměňován mzdou odpovídající zaručené mzdě, by za odvedenou práci dostávat i mnohem méně, nežli polovinu obvyklé mzdy. Těžko obstojí i názor, podle kterého zaměstnanec v každém případě souhlasí s vyšší mzdy, za kterou bude pracovat, a do pracovního poměru vždy vstupuje dobře obeznámen o obvyklé výši mezd. Mzda totiž nepatří mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy a její výše tak může být zaměstnavatelem jednostranně určena, případně i později změněna. Současně rozhodně nepovažujeme za nepředstavitelné, aby do pracovního poměru vstoupila osoba, která není dobře obeznámena s poměry na trhu práce. Docela dobře by taková situace mohla nastat třeba v případě cizince, který má v České republice vykonávat práci na základě zaměstnanecké nebo modré karty. Mezi podmínky vydání těchto povolení patří, že již cizinec s budoucím českým zaměstnavatelem uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, přitom ale může dojít k tomu, že teprve po vydání některé z uvedených karet přicestuje na území České republiky, a smlouvu se zaměstnavatelem tedy uzavřel v době, kdy se zdejšími poměry nemusel být dobře obeznámen<sup>14</sup>.

Souhlasíme se stanoviskem, podle kterého zaměstnanec, jenž by se stal obětí neúměrného zkrácení, nemohl požadovat zrušení pracovní smlouvy<sup>15</sup>. Před tímto pravidlem má totiž bezpochyby přednost zvláštní úprava skončení základního pracovněprávního vztahu obsažená v zákoníku práce. Občanský zákoník ovšem v § 1793 odst. 1 nabízí ještě jinou možnost zhojení neúměrného zkrácení, a sice dorovnání plnění do obvyklé výše. Nabízí se tedy, že občanskoprávní institut bude v pracovněprávních vztazích uplatněn určitým modifikovaným způsobem, což představuje závěr plně odpovídající principu subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce.

Výše provedené úvahy shrnujeme do závěru, podle něhož hustá síť pracovněprávních kogentních norem poskytuje zaměstnanci jako slabší straně poměrně vysokou úroveň ochrany. S uplatněním občanskoprávních pravidel o neúměrném zkrácení a smlouvě uzavírané adhezním způsobem, se proto v běžné každodenní praxi setkáme spíše sporadicky. Navzdory tomu nepovažujeme za správné těmto institutům směřujícím k narovnání excesů, jež by se mohly v obsahu smluv objevit v důsledku zneužití silnějšího postavení, pro použití v pracovněprávních vztazích nesmlouvavě přibouchávat dveře. Jde o obecné nástroje, které doplňují konkrétní projevy ochrany slabší strany zakotvené v rámci úpravy jednotlivých smluvních typů a působí

---

<sup>14</sup> Viz podmínky pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu nebo o modrou kartu v § 42g odst. 2 a § 42j odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>15</sup> Kadlecová, Hořejší, op. cit.

vedle nich podpůrně. Pokud by mělo platit, že existence konkrétnějších pravidel ochrany slabšího v rámci určitého soukromoprávního závazku bez dalšího vylučuje možnost aplikace těchto obecných nástrojů, byla by tím jejich úprava prohlášena za obsoletní. S ohledem na princip jednoty právního řádu přitom nemůže být rozhodné, zda je předmětem úvahy o uplatnění uvedených obecných pravidel závazek upravený výhradě občanským zákoníkem, anebo závazek, na který přednostně dopadá zvláštní předpis.

### III. POSTOUPENÍ POHLEDÁVKY A PŘEVZETÍ DLUHU

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 zásadám<sup>16</sup>.

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.

Mezi instituty, jejichž použití zákoník práce takto částečně, anebo zcela vylučuje, patří i některé ze způsobů změn závazků v osobě, konkrétně postoupení pohledávky a převzetí dluhu.

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

---

<sup>16</sup> Bezouška, P.: Dlouho očekávaná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2011, č. 16, s. 588.

Všeobecná omezení pro aplikaci postoupení pohledávky a převzetí dluhu obsahuje zákoník práce v § 346d odst. 4 a 5. Podle těchto pravidel nelze přistoupit k postoupení pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu, ani k postoupení pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Dále je pak zcela zapovězeno převzetí dluhu, který existuje mezi stranami základního pracovněprávního vztahu, jinou 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.

S ohledem na současnou podobu právní úpravy i její nedávný vývoj musí být zvláštní pozornost věnována ještě té otázce, zda se zákaz uplatnění postoupení pohledávky a převzetí dluhu týká všech pohledávek a dluhů, jež mohou vzniknout mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, anebo jenom některých. Až do 1. ledna, kdy byl zákoník práce novelizován prostřednictvím části šedesáté sedmé zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva hmotného (dále jen „doprovodná novela zákoníku práce“), bylo v pracovněprávních vztazích postoupení pohledávky vyloučeno zcela<sup>17</sup>. Věcnou správnost tohoto řešení tehdy zpochybňoval P. Bezouška, jenž přitom odkazoval na případy, kdy by možnost postoupit pohledávku vzniklou z odvozeného pracovněprávního vztahu mohla být prospěšná<sup>18</sup>. Na druhou stranu byl publikován i názor, podle něhož nemožnost změnit některý ze subjektů základního pracovněprávního vztahu s ohledem na jeho vázanost ke

---

<sup>17</sup> Zákaz vyplýval z § 4a odst. 1: *Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.*

<sup>18</sup> Bezouška P., op. cit., s. 588.

konkrétním osobám, předurčuje i nemožnost připustit změnu v subjektu v případě pracovněprávního vztahu odvozeného<sup>19</sup>.

Ačkoli případy, kdy by jedna nebo druhá smluvní strana individuálního pracovněprávního vztahu měla zájem na uskutečnění postoupení pohledávky vzniklé v rámci tohoto vztahu, nejsou nijak časté, není vyloučeno, že mohou opravdu nastat. Jde-li o závazky vznikající z odvozených pracovněprávních vztahů a nejde-li o zaměstnancovo právo na mzdu, plat nebo odměnu či jejich náhradu, přisvědčujeme P. Bezouškovi v tom, že potlačení autonomie vůle v podobě úplného zákazu postoupení pohledávky nebylo vhodným řešením.

Současná úprava omezující pro pracovněprávní vztahy použití postoupení pohledávky se od úpravy účinné do přijetí doprovodné novely zákoníku práce liší. Výslovně totiž zahrnuje pouze postoupení pracovní smlouvy či dohody a pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu. Skutečnost, že zákonodárce vyjádřil předmětné pravidlo tímto způsobem, odlišným od vyjádření dřívějšího, vede k závěru, podle něhož bylo zákonodárcovým úmyslem umožnit v pracovněprávních vztazích postoupení pohledávky z odvozeného pracovněprávního vztahu, mezi něž mohou patřit například pohledávky související s právem na náhradu škody.

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 niž by zaměstnavatel případně 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.

---

<sup>19</sup> Srov. Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 151-152.

Výslovný zákaz aplikace převzetí dluhu se přinesla až doprovodná novela zákoníku práce. Do té doby bylo pouze výkladově dovozováno, že pokud zákoník práce kvůli možnému narušení ochranné funkce pracovního práva a pro nesoulad se základními zásadami zakazoval uplatnění institutu postoupení pohledávky, muselo být ze stejných důvodů i bez výslovné úpravy vyloučeno také převzetí dluhu<sup>20</sup>. Zákonodárce prostřednictvím přijetí doprovodné novely zákoníku práce evidentně směřoval k odstranění potencionálních výkladových nejasností spojených s převzetím dluhu. Tento počín hodnotíme jako správný, nicméně výsledná úprava vykazuje určitý nesoulad v porovnání s výše popsányými omezením postoupení pohledávky.

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

#### IV. ZAPOČTENÍ

Za velmi problematický občanskoprávní institut považujeme z hlediska aplikace v pracovněprávních vztazích započtení, jehož úpravu obsaženou v § 580 a 581 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý občanský zákoník“) převzal občanský zákoník s určitými změnami 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

---

<sup>20</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 53.

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 neurčité. Dohodou 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 vzniklý v souvislosti s jeho povinností nahradit škodu. 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 odměny<sup>21</sup>.

Ačkoli jde o zajímavou a důležitou problematiku, není naším záměrem zabývat se na tomto místě otázkou přípustného rozsahu započtení proti mzdě, která představuje věcnou obdobu nejasností spojených s nejvyšším přípustným rozsahem srážky ze mzdy s ohledem na určitý konflikt mezi úpravou v občanském zákoníku a zákoníku práce<sup>22</sup>. Předmětem našich úvah bude samotná možnost zaměstnavatele započíst proti zaměstnancovu 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 práce<sup>23</sup>. Otevření možnosti započtení nebylo v zákoníku práce doplněno žádnou zvláštní úpravou, která by zohledňovala princip ochrany mzdy nutný vzhledem k tomu, že plní tzv. alimentární funkci<sup>24</sup>. Z toho důvodu byl odkaz na použití § 580 a 581 občanského zákoníku hodnocen jako chybný<sup>25</sup>.

Před přijetím novely zákoníku práce, která byla s účinností k 1. lednu 2012 uskutečněna přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, se seriózně uvažovalo o tom, že bude uplatnění započtení pro pracovněprávní vztahy buď vyloučeno, nebo omezeno<sup>26</sup>. Názor, podle něhož by započtení

---

<sup>21</sup> V rámci pravidla, obsaženém v § 1988 odst. 2, kterým v občanský zákoník omezuje nejvyšší přípustný rozsah započtení, je zmíněna pouze mzda, plat, odměna z dohody, náhrada mzdy a náhrada platu. Náhrada odměny z dohody byla zákonodárcem opomenuta. Toto zjevné pochybení bylo převzato i do § 144a odst. 4 zákoníku práce. V zájmu zjednodušení budeme dále užívat pouze pojmu mzda.

<sup>22</sup> Můžeme v této věci odkázat na závěry, s nimiž se věcně ztotožňujeme, dosažené v Šubrt, B., Bukovjan, P., Chládková, A.: Nejasnosti okolo dohod o srážkách ze mzdy, *Práce a mzda*, č. 5, s. 19 - 22.

<sup>23</sup> Ustanovení bylo zrušeno velkou novelou zákoníku práce.

<sup>24</sup> Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 433.

<sup>25</sup> Šubrt, B.: Výkladová stanoviska AKV (III.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV 20. dubna 2010. *Mzdová praxe* [online]. Wolters Kluwer ČR, publikováno 7. 6. 2010 [cit. 16. 12. 2014]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d10263v13171-vykladova-stanoviska-akv-iii/?search\\_query=\\$source=3%20\\$issue=31100](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d10263v13171-vykladova-stanoviska-akv-iii/?search_query=$source=3%20$issue=31100).

<sup>26</sup> Bezouška, P., Hůrka, P.: Náměty ke koncepční novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2009, č. 10, s. 353.



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 práva<sup>27</sup>. Navzdory tomu ale výše uvedená 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 už za právního stavu účinného před doprovodnou novelou zákoníku práce již vyjádřil Nejvyšší soud. V jednom ze svých rozhodnutí<sup>28</sup> potvrdil, že k jednostrannému započtení za okolností, kdy mají zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemné pohledávky, skutečně může dojít. V dalším rozhodnutí<sup>29</sup> 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, nesmí být při výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy sražena<sup>30</sup>.

Výklad, který k problematice započtení v pracovněprávních vztazích zaujal Nejvyšší soud, považujeme za příklad invazivní aplikace občanského zákoníku, v jejímž důsledku dochází k nerespektování zvláštností pracovněprávních vztahů. Právní úprava, která před přijetím doprovodné novely zákoníku práce nebyla ohledně možnosti započtení zcela jednoznačná, nabízela více myslitelných interpretací. Odkazy na § 580 a 581 starého občanského zákoníku mohly být v duchu závěrů obsažených v Nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, který byl vydán na základě návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, považovány za obsoletní a bylo tedy dobře možné přiklonit se k závěru, podle kterého by muselo být započtení proti mzdě považováno za nepřípustné (k tomu viz dále).

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

---

<sup>27</sup> Eliáš, K., Zuklínová, M.: *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001, s. 131.

<sup>28</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011.

<sup>29</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3330/2011.

<sup>30</sup> Blíže k obsahu citovaných rozhodnutí viz in Kutnar, S.: Započítávání pohledávek v pracovněprávních vztazích. *EPRAVO.cz* [online]. epravo.cz, a.s., publikováno 22. 5. 2013 [cit. 16. 12. 2014]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zapocitavani-pohledavek-v-pracovnepravnich-vztazich-91242.html>

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 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 závazku 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 příléhavý považujeme výklad, podle něhož se přednostně použije zvláštní pracovněprávní úprava srážek ze mzdy, která tím vylučuje použití věcně podobného institutu započtení<sup>31</sup>.

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 započtení na základě dohody a jednostrannému započtení. 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.

Brání-li zákon tomu, aby v jiných než výslovně vyjmenovaných případech došlo k jednostrannému zabavení části mzdy srážkou, nemůže být přípustné dospět ke stejnému

---

<sup>31</sup> 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, dospěli i M. Štefko a P. Tégl. viz Štefko, M., Tégl, P.: Započtení a jeho použitelnost v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2011, č. 22, s. 823-824.

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 obejití 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 nějž 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 obejití kogentního pravidla vyjádřeného ve druhé větě § 147 odst. 3 zákoníku práce<sup>32</sup> a tedy k vyloučení jeho účinků navzdory tomu, že odráží veřejný zájem na ochraně zaměstnancovy mzdy.

V důsledku přijetí občanského zákoníku a doprovodné novely zákoníku práce, došlo s ohledem na výslovnou úpravu možnosti započtení proti mzdě k tomu, že se výše uvedená argumentace stala bezpředmětnou z pohledu de lege lata. V rovině de lege ferenda ovšem dále zastáváme názor, že možnost započtení proti mzdě narušuje zásady pracovněprávních vztahů v čele se zásadou ochrany mzdy, a měla by proto být opuštěna prostřednictvím zakotvení výslovného zákazu započtení proti mzdě v občanském zákoníku. Započtení by nicméně nemuselo být v pracovněprávních vztazích vyloučeno zcela. Tato možnost zániku závazku by měla zůstat zachována pro použití ze strany zaměstnance. Zaměstnavateli by mohlo zůstat právo započíst kupříkladu proti zaměstnancově pohledávce vzniklé v souvislosti s jeho právem na náhradu cestovních výdajů<sup>33</sup>.

## V. ZÁVĚR

V příspěvku zaměřeném na problematiku vzniku, změn a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích jsme se pokusili poskytnout návrhy směřující k řešení některých závažných a na konferenci živě diskutovaných problémů. Uvedená stanoviska předkládáme s tím vědomím, že jde o záležitosti značně diskutní a vzbuzující řadu protichůdných stanovisek.

Dosažení širší shody odborné veřejnosti ohledně přístupu k výše rozpracovaným bodům, jakož i k dalším problémům, které vnesla rekodifikace soukromého práva do úpravy

---

<sup>32</sup> Shodně viz Štefko, M., Tégl, P., op cit., s. 823-824.

<sup>33</sup> Srov. Šubrt, B., op. cit.

pracovněprávních vztahů, si bezpochyby vyžádá ještě mnoho času a úsilí. Tímto textem jsme se pokusili do probíhající diskuse přispět a současně i podnítit její další průběh.

# **NĚKOLIK POZNÁMEK K PRACOVNĚPRÁVNÍ JUDIKATUŘE PO PŘIJETÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY OD 1. 1. 2014**

## **SEVERAL ASPECTS OF THE CONTINUITY BETWEEN LABOUR LAW JURISPRUDENCE BEFORE AND AFTER THE RECODIFICATION OF CZECH PRIVATE LAW**

*JUDr. Zdeněk Novotný\**

### **ANNOTATION**

The paper deals with several aspects of the continuity between labour law jurisprudence before and after the recodification of Czech private law. The application of the Civil code in the labour relations is based on the principle of subsidiarity, which means that the Civil code is applicable where the Labour code does not regulate certain issues independently. The question therefore arises: when we can solve some certain legal case by using existing labour law jurisprudence and when we must on the other hand wait for new judicial conclusions, because the previous ones are inapplicable due to the recodification of private law. The main goal of this paper is to answer this question.

### **I. PRACOVNĚPRÁVNÍ JUDIKATURA PO 1. 1. 2014**

Přijetí NOZ je nepochybně významnou událostí, která bude mít vliv na celou sféru soukromoprávních vztahů na dlouhá léta. Nazíráno tímto prizmatem se někdy nedostatečně vnímá skutečnost, že další kodex - Zákoník práce - samostatně upravuje část občanskoprávních vztahů (v širším slova smyslu), a že vzhledem ke vztahu subsidiarity se proto v pracovněprávních vztazích NOZ aplikuje, jen neupravuje-li danou problematiku přímo zákoník práce. Uvedené okolnosti mají také vliv na posouzení použití dosavadní judikatury poté, co nový občanský zákoník vstoupil v účinnost. V těch případech, kdy nedochází k podpůrnému použití NOZ, je zřejmé, že při nezměněné právní úpravě bude dosavadní judikatura použitelná bez dalšího i nadále. Jiná situace potom nastává, nelze-li použít zákoník práce a má-li být podpůrně použit NOZ, kdy použitelnost dosavadní judikatury bude problematická, jestliže je koncepce nové právní úpravy odlišná.

---

\* Soudce, Nejvyšší soud České republiky

Těžko předvídatelný vliv na nově vytvářenou pracovněprávní judikaturu při subsidiárním použití NOZ, resp. vliv na výklad ustanovení NOZ aplikovaných podpůrně na pracovně právní vztahy, však může mít nově zakomponované ustanovení § 1a zák. práce, které jednak deklaruje smysl a účel zákoníku práce, ale také výslovně zdůrazňuje, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Protože těmito zásadami, které vyjadřují základ, na němž je pracovněprávní úprava postavena, jsou adresáti právní normy vázáni, nebude je možné opomenout ani při výkladu jednotlivých ustanovení NOZ. Proto není vyloučeno, že by z tohoto důvodu mohlo dojít k určitému napětí při tvorbě judikatury podle toho, zda by se jednalo o výklad zaměřený na řešení pracovněprávního vztahu, anebo vztahu „nezatíženého“ uvedenou dispozicí zákonodárce.

K podpůrnému užití NOZ nepochybně dochází v souvislosti s úpravou právních jednání (§ 545 a násl. NOZ). Vzhledem k tomu, že jde o úpravu odlišnou od dřívější úpravy právních úkonů (srov. kupř. zdánlivé právní jednání § 551 NOZ), dosavadní judikatura se v této oblasti spíše neuplatní. Totéž platí třeba i o uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 zákoníku práce, které sice samo o sobě nedoznalo změny, neboť neplatnost je třeba uplatnit i nyní v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Došlo však k významné změně v návazné subsidiárně použitelné úpravě běhu prekluzivní lhůty: vzhledem k tomu, že pro prekluzivní lhůtu nyní platí obdobně ustanovení o běhu promlčecí lhůty (srov. § 654 odst. 2 NOZ), je nadále možné uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru za stanovených podmínek v delší než dvouměsíční lhůtě, stanoví-li to § 645 až 652 NOZ.

Vztah mezi pracovněprávní úpravou před 1. 1. 2014 a poté upravují přechodná ustanovení v Čl. LXXX zákona č. 303/2013 Sb. na principu nepravé retroaktivity. Stanoví se, že zákoníkem práce ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Protože změny právních předpisů nebývají vždy doprovázeny takovou výslovnou úpravou, a někdy úprava přechodných ustanovení dokonce chybí (k takové situaci srov. kupř. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3598/2013), bude i nadále použitelná judikatura, která vycházejíc z ústavněprávních zásad, vysvětluje nepřipustnost pravé retroaktivity v našem právním řádu. Snad nebude nepřipustným zjednodušením dovozovat na uvedeném příkladu, že by obdobně

měla být použitelná - obecněji vzato – ta judikatura, která je jako v tomto případě založena na převážně sdílených zásadách obecné nauky právní, které v historickém vývoji osvědčují určitou neměnnost a mají povahu zásad základních.

Ustanovení zákoníku práce o náhradě škody jsou (jak judikoval Ústavní soud ve svém nálezu vyhlášeném pod č. 116/2008 Sb.) ustanoveními kogentními. Již proto, že není možné se od nich odchýlit, neuplatní se ani podpůrně nová občanskoprávní úprava (například domněnka nedbalosti podle § 2911 NOZ), a dosavadní judikatura zůstává i nadále plně použitelná. Použitelný je tedy v pracovněprávních vztazích kromě jiného i výklad obecného pojmu „zavinění“, tj. subjektivního vztahu škůdce ke svému jednání a k jeho následkům, tak, jak byl kupříkladu podán a v praktické poloze aplikován na případ náhrady škody, která měla vzniknout nesprávnou aplikací právního předpisu zaměstnancem, v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1059/2003.

Z porovnání obou úprav – odpovědnosti za škodu podle zákoníku práce a závazků z deliktů podle NOZ – je zřejmé, že do značné míry došlo k rozštěpení právních úprav. Proto nutně vyvstává otázka, zda pro futuro převzít do zákoníku práce právní úpravu NOZ. K takové úvaze vybízí třeba i způsob úpravy imateriální újmy na zdraví podle § 2958 NOZ. Je skutečností, že dosavadní právní úprava poněkud přeceňovala majetkovou újmu oproti náhradě imateriální újmy. Patrně v reakci na kritiku, která v tomto směru zaznívala, umožnil NOZ náhradu bolesti a další nemajetkové újmy, či ztížení společenského uplatnění, aniž pro to stanovil určitá hlediska nebo podmínky, které by postup konkrétněji usměrňovaly. Jediná dispozice pro případ neshody stran praví, že v takovém případě se výše náhrady stanoví podle zásad slušnosti.

Toto kritérium, ač nepochybně pozitivní, vzbudilo od samotného počátku živou pozornost pro svoji neurčitost, a lze říci neuchopitelnost, zejména mezi zainteresovanou lékařskou veřejností, pojistiteli, soudci a právníky vůbec. Odborná skupina ustavená ve spolupráci se Společností medicínského práva pod odbornou garancí 1. lékařské fakulty UK v Praze zpracovala na podkladě Třístupňové klasifikace upravené podle Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (ICF) tzv. Metodiku Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku), která bude jako nezávazná pomůcka uveřejněna pod č. 63/2014 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu (nyní je dostupná též na webových stránkách Nejvyššího soudu). Podstatou tohoto materiálu je nastavit proporce a zajistit odborný přístup pro rozhodování o těchto věcech. Není v možnostech této krátké poznámky podrobněji porovnávat klady a zápory obou způsobů vyjádření nemajetkové újmy vzniklé poškozením

zdraví. Je možné, že s ohledem na množství do nejmenších podrobností jdoucích „komponent aktivit a participace“ uvedených v jediném seznamu Třístupňové klasifikace může být výsledné hodnocení přesnější (jiná je otázka, jak „přesně“ lze vůbec hodnotit psychickou újmu, kterou imateriální újma vlastně vyjadřuje). S ohledem na složitost hodnocení se rovněž uvažuje o zvláštní znalecké specializaci pro tento účel. Vzhledem k tomu může být postup podle Metodiky (a - důsledně vzato - metodikou vlastně vyjadřovaných pravidel slušnosti) vnímán jako komplikovanější, a může připadat více v úvahu v případě těžkých a závažných poškození zdraví, kde poškozeným „nezbývá“, než se obrátit na soud. V „běžných“ případech pracovních úrazů a nemocí z povolání se však zdá praktičtější a finančně méně nákladný postup podle právní úpravy platné v pracovněprávních vztazích i v současné době (srov. § 372, § 388, § 394 odst. 2 zák. práce, vyhlášku č. 440/2001 Sb.), kdy – schematicky řečeno - lékař vystaví bodové hodnocení vzniklé újmy podle stanovených hledisek, které pak zaměstnavatel předloží pojišťovně k proplacení, přičemž případné zvýšení odškodnění je nejen možné, ale také co do výše není ničím omezeno.

Má-li tedy být zaměstnanci jako slabší straně poskytována zvláštní zákonná ochrana, jak to předpokládá ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) zák. práce, nutno také zvažovat, zda by nebylo v zájmu právní jistoty a důvěry v právo, aby při odškodnění ublížení na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání – je-li uvažováno o jiné úpravě i v oblasti pracovněprávních vztahů - byly vytčeny určitější kontury, v nichž se má odškodnění imateriální újmy pohybovat, neboť vyčkávat dlouhá léta (někteří zcela vážně odhadují až deset let) na vytvoření judikatury vycházející z „pravidel slušnosti“, by znamenalo právní nejistotu v pracovněprávních vztazích po značnou část této doby. Za těchto okolností právní úprava zakotvující konkrétnější pravidla odškodňování imateriální újmy na zdraví, avšak méně komplikovaná, než postup na základě Metodiky, by mohla vhodně vyjadřovat ochrannou funkci pracovního práva, a mohla by přispět k tomu, aby výsledek jednání zaměstnance a zaměstnavatele o odškodnění méně závisel na faktické síle (zejména ekonomické) jejich postavení.



# VÝSLOVNĚ VYLOUČENÉ INSTITUTY OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU SE ZAMĚŘENÍM NA USTANOVENÍ § 144A ZÁKONÍKU PRÁCE

## EXPLICITLY EXCLUDED INSTITUTES OF THE CIVIL CODE FOCUSED ON SECTION 144A OF THE LABOUR CODE

*Mgr. Nelly Springinsfeldová\**

### ANNOTATION

The paper deals with some of the explicitly excluded institutes of the Civil Code in labour relations. The author points out the changes of the systematics and the classification of the Labour Code in this area over the past few years. The paper shows the effort to reduce the principle of autonomy of the will (the fundamental principle of private law) and explains the reasons for this limitation - the protection of employees and the effort to avoid the interference of third parties in labour relations.

Next, this paper aims to new section 144a of the Labour Code, which seeks to protect the payable remuneration for work done. This section was included in the Labour Code through Act. No. 303/2013 which amended certain laws in connection with adoption of private law recodification. This provision came into effect as of 1<sup>st</sup> January 2014. The author deals with different institutes listed in section 144a of the Labour Code, namely assignment of claims, security of debt and claim clearing.

### I. ÚVOD

Již delší dobu zastává rekodifikace soukromého práva pozici nejdiskutovanějšího tématu. Citelně zasáhla stávající právní řád a vedle řady jiných právních odvětví se dotkla i práva pracovního. Stěžejní část rekodifikace byla realizována prostřednictvím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“ nebo „OZ“), který nabyl účinnosti k 1. lednu 2014. Zákoník práce<sup>34</sup> byl ve světle této rekodifikace ke stejnému datu, tj. k 1. lednu 2014, novelizován prostřednictvím části šedesáté sedmé novelizačního zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace

---

\* Doktorand, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně.

<sup>34</sup>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“).

soukromého práva (dále též „doprovodná novela“). Vedle toho ani další změny provedené v občanském zákoníku nemůže ponechat pracovní právo bez povšimnutí, a to zejména z důvodu subsidiárního použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.<sup>35</sup>

I přes řadu dílčích úprav, nebyla oblast odměňování závislé práce zasažena příliš razantně. Zásadnější změnu přináší vedle pozměněné koncepce dohody o srážkách ze mzdy také zařazení nového ustanovení § 144a do zákoníku práce. Tento příspěvek si klade za cíl nastínit výslovně vyloučené instituty občanského zákoníku a přiblížit zmíněné ustanovení § 144a zákoníku práce a s ním související ustanovení nového občanského zákoníku.

## II. VYLOUČENÉ OBČANSKOPRÁVNÍ INSTITUTY

Institut odměňování zastává v pracovním právu specifické místo. Poskytování odměny za vykonanou práci představuje pro zaměstnavatele řídicího pracovní proces stěžejní motivační nástroj (dokáže-li její poskytování vhodně regulovat) a pro zaměstnance primární zdroj příjmů pro hmotné zabezpečení sebe i svojí rodiny, resp. osob na něm finančně závislých. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tak vzniká velmi úzký pracovněprávní vztah<sup>36</sup>, založený na principu organizační podřízenosti (tzn. nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance<sup>37</sup>), který bývá chráněn řadou kogentních norem.

Pracovní právo je postaveno na dvou základních funkcích - **ochranné a organizační**. Na jednu stranu chrání pracovní právo primárně zaměstnance, jako stranu sociálně a ekonomicky slabší, a jeho zájmy a vedle toho chrání také zájmy zaměstnavatele, především jeho zájmy finanční a majetkové. Na druhou stranu chrání pracovní právo zaměstnavatele tím, že mu poskytuje patřičné nástroje k řízení pracovního procesu. Jejich prostřednictvím může zaměstnavatel zaměstnanci práci přidělovat, organizovat, řídit a motivovat ho k vyšším výkonům. Jeden z nejsilnějších motivačních nástrojů, který podněcuje zaměstnance k vyšším pracovním výkonům, představuje možnost získání více peněz. Zaměstnavatel pro tyto případy může aplikovat například nadtarifní neboli pohyblivou složku mzdy v podobě prémie, odměn nebo osobních ohodnocení zaměstnance nebo tzv. obdobná plnění na rozhraní právní úpravy<sup>38</sup> jako benefity, věrnostní odměny apod.

---

<sup>35</sup> Viz ustanovení § 4 zákoníku práce.

<sup>36</sup> Jedná se o soukromoprávní vztah, který se ale oproti jiným vyznačuje svou specifičností (díky vztahu zaměstnavatele a zaměstnance).

<sup>37</sup> Jedná se o jeden z definičních znaků závislé práce zakotvený v ustanovení § 2 odst. 1 ZP.

<sup>38</sup> Obdobná plnění na rozhraní právní úpravy reprezentují taková plnění, která primárně nespočívají ve výkonu práce a ani s výkonem práce nesouvisí. Blíže viz Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 431.

Potenciální zaměstnanec vstupuje do pracovněprávního vztahu především za účelem získání odměny za práci, kterou pro zaměstnavatele vykoná. Pokud tedy zaměstnanci přísluší odměna za vykonanou práci, je nutné ji patřičně chránit například před neoprávněnými srážkami (prostřednictvím detailnější úpravy institutu srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu) nebo před ingerencí třetích osob. Zákonodárce se v této oblasti snaží především eliminovat možnost uplatnění principu subsidiarity občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy prostřednictvím výslovného vyloučení některých institutů občanského zákoníku (např. § 144a, § 346d ZP).

Výslovné vyloučení konkrétních občanskoprávních ustanovení zabraňuje případným nesrovnalostem, které by mohly vyvstat v souvislosti s podpůrným (subsidiárním) použitím občanského zákoníku<sup>39</sup>, který se dle § 4 ZP na pracovněprávní vztahy použije, nelze-li aplikovat zákoník práce, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Domnívám se ale, že většina potenciálních sporů by ztroskotala právě na nesouladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Na druhou stranu jejich výslovné vyloučení není na škodu, resp. ničemu nepřekáží, a zákonodárce tím dává jasně najevo svůj zájem na bezprostřední ochraně postavení zaměstnance.

V pracovněprávních vztazích je zaměstnavateli použití některých institutů vůči zaměstnanci (případně i po dohodě se zaměstnancem) výslovně **zakázáno**; lze uvést například:<sup>40</sup>

- **postoupení práva** na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu,
- použití práva na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k **zajištění dluhu** (nicméně tento zákaz neplatí pro srážky ze mzdy),
- **započtení proti pohledávce** na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu; takovéto započtení lze provést pouze za podmínek, které jsou stanovené v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu<sup>41</sup> (dále též „OSŘ“),
- ukládání, příp. požadování **peněžních postihů**, poruší-li zaměstnanec svou povinnost, která mu vyplývá ze základního pracovněprávního vztahu (tento zákaz neplatí v případě škody, za kterou nese zaměstnanec odpovědnost<sup>42</sup>),

---

<sup>39</sup> Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008, publikovaný jako Nález č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>40</sup> Ustanovení § 144a, § 346b, § 346c, § 346d ZP.

<sup>41</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>42</sup> Nicméně pokud zaměstnanec způsobí škodu, za kterou zaměstnavateli odpovídá, pak důsledkem není, a ani nemůže být, povinnost zaplatit peněžní pokutu, nýbrž povinnost nahradit škodu dle části jedenácté zákoníku práce (náhrada škody).

- **přenášení rizika** z výkonu závislé práce na zaměstnance,
- požadování **peněžité záruky** v souvislosti s výkonem závislé práce,
- **postihování nebo znevýhodňování** zaměstnance, který se zákonným způsobem domáhá svých práv, jež mu plynou z pracovněprávního vztahu,
- **zajistit dluh** ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout v budoucnu, **zástavním právem**,
- zřídit **zástavní právo k věci**, ke které vznikne zaměstnanci vlastnické právo v budoucnu,
- zavázat zaměstnance k **plnění povinnosti** společně a nerozdílně,
- sjednat jinou **smluvní pokutu** než stanoví zákoník práce (zákoník práce umožňuje smluvním stranám ujednat smluvní pokutu jen v konkurenční doložce na základě ustanovení § 310 ZP) atd.

Naproti tomu není zaměstnanci umožněno **zprostit** zaměstnavatele jeho povinnosti poskytnout zaměstnanci mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů, které mu přísluší v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnavatel ani zaměstnanec nemohou k zajištění dluhu, který vznikl ze základního pracovněprávního vztahu, **zadržet movitou věc** druhé straně. Zaměstnavatel ani zaměstnanec nemohou **postoupit** pracovní smlouvu, některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu na někoho jiného. A ani jednoho nelze zavázat k **uzavření smlouvy s třetí osobou**, pokud by měla být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnavatele nebo zaměstnance. Třetí osoba také nesmí **převzít dluh**, který jeden vůči druhému má (zaměstnavatel vůči zaměstnanci nebo naopak).

S porušením výše popsaných zákazů je zpravidla spojen následek nicotnosti, to znamená, že pokud se strany od ustanovení, která vylučují použití občanskoprávních institutů, odchýlí, nebude se k tomu přihlížet.<sup>43</sup>

Do 31. prosince 2011 bylo vyloučení některých občanskoprávních ustanovení upraveno především v § 13 a § 14 ZP pod názvem „základní zásady pracovněprávních vztahů“. Zaměstnavatel měl kupříkladu zapovězeno možnost ukládat zaměstnanci peněžní pokuty za porušení povinnosti, jenž mu vyplývá z pracovněprávního vztahu a ani je od něho nemohl požadovat. Zaměstnavatel také nemohl od zaměstnance v pracovněprávním vztahu požadovat ani sjednat zajištění závazku. Tento zákaz se nevztahoval na konkurenční doložku a srážky

---

<sup>43</sup> Viz § 144a odst. 3 nebo § 346e zákoníku práce.

z příjmu z pracovněprávního vztahu. Většina zde zmíněných zákazů nebo základních principů poté byla zásluhou řady novelizací rozřazena do jiných ustanovení v mezích zákoníku práce a platí i v současné době.

Od 1. ledna 2012 (až do 31. prosince 2013) bylo pro pracovněprávní vztahy použití určitých institutů občanského zákoníku, včetně aplikace občanskoprávní úpravy postoupení pohledávky, vyloučeno kogentním ustanovením § 4a ZP, který v odst. 1 stanovoval, že

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

K tomuto datu (tj. od 1. ledna 2012) byly do zákoníku práce vloženy také některé již zmíněné staro-nové zvláštní zákazy,<sup>44</sup> zejména v podobě ustanovení § 346b a § 346c, která se zabývají možností, resp. „nemožností“ ukládat peněžní postihy, přenosem rizika zaměstnavatele na zaměstnance, požadováním peněžité záruky, postihováním nebo znevýhodňováním zaměstnance domáhajícího se svých práv a zprošťováním zaměstnavatele povinnosti poskytnout zaměstnanci odměnu. Obě tato ustanovení zůstala od té doby až doposud nepozměněna.

V souvislosti se zákazem zaměstnavateli ukládat peněžní pokuty je nutné zmínit, že do tohoto pomyslného balíku nespádají tzv. *mzdové postihy*. Zaměstnavateli nelze upřít možnost snížit zaměstnanci mzdu, například pokud neplní, příp. řádně neplní (tzn. špatný, nekvalitní výkon práce) své pracovní povinnosti, které mu z pracovněprávního vztahu vyplývají a byly předem známy (dohodnuty v pracovní smlouvě, stanoveny vnitřním předpisem apod.). Zaměstnanci tak na tuto část mzdy vůbec nevznikl nárok, protože svoji práci nevykonával řádně.

### **III. BLÍŽŠÍ ROZBOR USTANOVENÍ § 144A ZÁKONÍKU PRÁCE**

Doprovodná novela (novelizační zákon č. 303/2013 Sb.) k 1. lednu 2014 přeformulovala, pozměnila a rozdělila výčet vyloučených ustanovení občanského zákoníku z § 4a do dvou ustanovení zákoníku práce, především do § 144a a § 346d.

Nově začleněná zákazová právní norma v podobě ustanovení § 144a ZP<sup>45</sup> se snaží chránit splatnou odměnu za vykonanou práci (zaměstnanec vykonal práci, za kterou mu

---

<sup>44</sup> O staro-novou právní úpravu jde především z důvodu dřívější úpravy (do 31. 12. 2011) těchto jednotlivých zákazů především v ustanovení § 13 a § 14 ZP.

<sup>45</sup> „(1) Zakazuje se postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu.“

od zaměstnavatele přísluší patřičná odměna). Povolení právně neregulované ingerence jiných právních institutů nebo třetích osob do tohoto zpravidla ryze „dvousubjektového“ právního vztahu (zaměstnavatel - zaměstnanec), byť i na základě předchozí dohody, představuje v této sféře nežádoucí jev. Platná právní úprava týkající se splatné mzdy má především kogentní charakter a chrání nejen výplatu splatné mzdy, ale také neoprávněně prováděné srážky ze mzdy. Zmíněné ustanovení § 144a ZP upravuje v prvním odstavci postoupení pohledávky, v druhém odstavci zajištění dluhu a ve čtvrtém odstavci započtení proti pohledávce.

V prvé řadě je tedy zakázáno **postoupit právo** na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu na jinou osobu. Tento zákaz pramení ze samotného naturelu základních pracovněprávních vztahů - zaměstnanec má povinnost osobně vykonávat práci a zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci za vykonanou práci vyplácet odměnu. Zaměstnanci proto nesmí být odejmuto právo na mzdu postoupením třetí osobě. Jiná situace by byla, pokud by například zaměstnanec udělil písemnou plnou moc manželce nebo kamarádovi, aby jeho mzdu „vyzvedl“. Tato varianta je přímo podložena ustanovením § 142 odst. 6 zákoníku práce.

Nutno podotknout, že zákaz postoupení pohledávky na třetí osobu je v zákoníku práce zcela zbytečně duplikován. Poprvé je upraven v ustanovení § 144a odst. 1 ZP zákaz postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu. Vedle toho úprava obsažená v ustanovení § 346d odst. 4 ZP zakazuje postoupit na třetí osobu pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnavatel vůči zaměstnanci a naopak. Toto šířeji vymezené postoupení pohledávky do sebe hravě zahrne rozsah ustanovení § 144a odst. 1 ZP, které blíže žádné konkrétní podmínky nespécifikuje, čímž se ustanovení § 144a odst. 1 stává takřikajíc zcela nadbytečným. Přičemž ustanovení § 346d odst. 4 ZP také zakazuje postoupit na jinou osobu pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což je dáno především osobním charakterem vykonávané práce.

Dále nelze pohledávkou **zajistit dluh**, s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy. Zákoník práce tak prostřednictvím ustanovení § 144a odst. 2 umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci sjednat dohodu o srážkách ze mzdy, která je nyní blíže specifikována v občanském zákoníku v ustanovení § 2045 a násl. (mimo jiné vymezuje podmínky potřebné k uzavření dohody o srážkách ze mzdy).

---

(2) Zakazuje se použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu; to neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy.

(3) Odchýlí-li se smluvní strany od zákazů uvedených v odstavcích 1 a 2, nepřihlíží se k tomu.

(4) Započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu. “

Odstavec 3 ustanovení § 144a zákoníku práce zakotvuje, že pokud by se strany od výše popsaných zákazů odchýlily, šlo by o vadné právní jednání, ke kterému by se nepřihlíželo. Porušení těchto zákazů s sebou tedy přináší negativní právní následek v podobě tzv. *zdanlivého právního jednání*. Takové právní jednání je považováno za nicotné, právně bezpředmětné, to znamená, že se na něj hledí, jakoby se nikdy nestalo (právně neexistuje).<sup>46</sup>

Poslední odstavec § 144a ZP stanovuje podmínky, za nichž může dojít k **započtení proti pohledávce** na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu. Bližší podmínky pro zánik závazku formou započtení stanovuje občanský zákoník v ustanovení § 1982 až § 1991. V první řadě je zapotřebí, aby si strany navzájem něco dlužily, konkrétně nějaké plnění stejného druhu. V oblasti odměňování jde o pohledávky peněžité (je nutné jejich vyčíslení v penězích). Například zaměstnavatel dluží zaměstnanci mzdu a naopak zaměstnanec musí zaměstnavateli nahradit škodu, za kterou odpovídá. V takovém případě pak může každá ze stran prohlásit, že započítává svoji pohledávku proti pohledávce druhé strany. Jedná se o jednostranné započtení, to znamená, že není třeba souhlasu druhé strany. Možnost přistoupit k započtení nastává okamžikem vzniku práva požadovat uspokojení vlastní pohledávky a současně vznikem práva plnit vlastní dluh. Zjišťování způsobilosti pohledávek k započtení se děje na základě kritéria uplatnitelnosti před soudem. Nezpůsobilé k započtení jsou pohledávky neurčité nebo nejisté. Neurčitou je pohledávka, která je jistá, ale není znám její rozsah, kupříkladu nelze zcela jednoznačně vyčíslit náhradu škody. Určité pochybnosti ale může vyvolávat termín pohledávky nejisté. Nejistá pohledávka vznikne například za situace, kdy zaměstnavatel dluží zaměstnanci mzdu a aby mu ji nemusel vyplatit, začne tvrdit, že mu zaměstnanec způsobil škodu, a že započítává svoji pohledávku proti pohledávce zaměstnance. Na tomto místě ale vyvstává otázka, zda nejistou bude každá pohledávka, jež bude stranou zpochybněna nebo jinak znejistěna (viz předchozí příklad). Domnívám se, že tato otázka bude moci být adekvátně zodpovězena až s pomocí soudního výkladu. Započtením proti pohledávce druhé strany dojde ke zrušení obou pohledávek v takovém rozsahu, v jakém se vzájemně kryjí. Současně je zakázáno započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví (započtení je možné pouze pokud se jedná o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu) a započtení proti pohledávce výživného pro nezletilého, který není plně svéprávný (k ujednání stran by se v tomto případě nepřihlíželo). Dále se zakazuje započtení proti pohledávce v takové výši, která by přesáhla polovinu mzdy, platu, odměny z dohody nebo náhrady mzdy nebo platu.

---

<sup>46</sup> Stránský, J., Samek, V., Horecký, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, 2014, s. 29.

V souvislosti s tím je ale nutné si uvědomit, že výše popsané započtení může být provedeno pouze za podmínek, které jsou stanovené v OSŘ<sup>47</sup> v rámci úpravy výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy. Za kumulativního použití obou těchto ustanovení lze konstatovat, že horní hranice započtení odpovídá přípustné výši zakotvené v rámci úpravy výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v OSŘ, ale maximálně do výše nepřesahující polovinu mzdy (platu atd.).

#### IV. ZÁVĚR

Na tomto místě není na škodu se zamyslet, nakolik je žádoucí neustále měnit systematiku a členění zákoníku práce. Zákonodárce by si měl v první řadě ujasnit, jakým směrem bude zákoník práce s největší pravděpodobností de lege ferenda směřovat a tomu se snažit přizpůsobit i jeho uspořádání. Nedomnívám se, že by byly neustálé změny formulací a přesouvání v rámci celého zákoníku práce krokem správným směrem. Na čtenáře-laika to může působit dojmem, že daný institut byl zrušen a že problematika již není zákoníkem práce řešena, přičemž ve skutečnosti došlo pouze k jejich přeformulování a přemístění v rámci zákoníku práce.

Výše zmíněná ustanovení, včetně nového ustanovení § 144a zákoníku práce, se svou koncepcí snaží v pracovněprávních vztazích redukovat využití ústřední zásady soukromého práva, kterou je individuální autonomie, resp. autonomie vůle, mimo jiné i kogentním vyloučením výše popsaných institutů. Základním argumentem je především snaha chránit slabší smluvní stranu (za kterou je v pracovním právu obecně považován zaměstnanec) a také snaha zamezit zasahování třetích osob do těchto vztahů.

Příspěvek se snažil ukázat nejen důvody nutného výslovného vyloučení některých občanskoprávních institutů, ale také následky spojené s případným porušením jednotlivých zákazů. A snažil se nastínit tyto instituty, i přes jejich roztržité systémové zařazení v zákoníku práce, v ucelenějším světle, s bližším rozborem ustanovení § 144a zákoníku práce.

---

<sup>47</sup> Viz ustanovení § 276 a násl. OSŘ a 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).



# PRÁVO ZÁKONNÉHO ZÁSTUPCE NEZLETILÉHO K ROZVÁZÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

## THE RIGHT OF LEGAL REPRESENTATIVE TO TERMINATE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

*Mgr. Simona Eichlerová\**

### ANNOTATION

The article deals with a new legal institute which appears in Czech law due to the amendment to the Labour Code contained in Act No. 303/2013, amending certain laws in connection with adoption of the recodification of private. The basis of the right of a legal representative to terminate an employment relationship between a youthful employee (under the age of 16) and an employer is set in new Civil Code in Section 35, paragraph 2. The Labor Code specifies rules of such termination in Sections 56a and 77, paragraphs 5 and 6: immediate cancelation of employment agreement or contract of employment by a legal representative (which is not a party of the contract or agreement) under the consent of the court.. The author tries to answer several questions connected with the practical usage and proposes provisions that should be changed (if not abolish entirely).

### I. STÁVAJÍCÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen OZ) upravuje jako jednu ze statusových otázek také závislou práci nezletilých, a to v § 34 a § 35 odst. 1, kdy jednak:

- zakazuje závislou práci nezletilých mladších 15 let nebo těch, kteří neukončili povinnou školních docházku (s výjimkou výkonu umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti),
- a jednak přiznává nezletilému, který dovršil 15 let a zároveň ukončil povinnou školní docházku, způsobilost k přijetí závazku k výkonu závislé práce (činí tak sám a svým jménem).

Způsobilost k zavázání se k výkonu závislé práce vychází z § 31 OZ, který stanoví právní domněnku, že každý nezletilý, který nenabyl svéprávnosti, je způsobilý k právním

---

\*Doktorand, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, právník na Regionální radě regionu soudržnosti Jihovýchod.

jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Zákonodárce tak má za to, že obvykle ve věku 15 let a po splnění povinné školní docházky je nezletilý obvykle dostatečně vyspělý k přijetí závazku výkonu závislé práce a porozumění práv a povinností, která s takovým závazkem souvisí. Na druhou stranu je pamatováno na situace, kdy nezletilý nemusí být nadán dostatečnou vyspělostí obvyklou u jeho vrstevníků a přiznává zákonnému zástupci v § 34 odst. 2 OZ právo rozvázat pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi nezletilým a zaměstnavatelem obdobný závazek. Pro takový postup pak stanoví podmínky:

- nezletilý nedosáhl věk 16 let,
- rozvázání je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého,
- je třeba dodržet způsob rozvázání stanovený jiným právním předpisem – čímž se rozumí z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP).

Novela ZP provedená z. č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, zakotvila způsob rozvázání vztahu mezi nezletilým a zaměstnavatelem předvídaný v § 34 odst. 2 OZ a to tak, že včlenila do ZP nový § 56a upravující okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, a dále do části třetí týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr § 77 Společná ustanovení nové odstavce 6 a 7 zakotvující právo zákonného zástupce okamžitě zrušit tyto dohody.

Zrušení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zákonným zástupcem mají v ZP shodnou koncepci:

- nezletilý zaměstnanec nedosáhl věku 16 let (převzato z OZ),
- zrušení je v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého (druhy zájmů převzaty z OZ),
- platnost okamžitého zrušení je podmíněna přivolením soudu,
- povinnost zákonného zástupce doručit stejnopis okamžitého zrušení a přivolení soudu nezletilému.

Právní úprava se zdá na první pohled jednoduchá, nicméně je třeba si uvědomit, že předmětná ustanovení dopadají na pouze na nezletilé od 15 do 16 let věku (a nikoliv na nezletilé do doby nabytí plné svéprávnosti), což v kombinaci s podmínkou přivolení soudu (a těžko odhadnutelnou délkou řízení) vyvolává pochybnosti o jeho praktické aplikovatelnosti.

## II. OTÁZKY K ZAMYŠLENÍ

Limitace časem, konkrétně dovršení 16 let věku, a neúplnost právní úpravy vyvolává další otázky komplikující využitelnost v praxi: co se stane, když v mezidobí než soud přivolí, nezletilý dovrší 16 let? Co se stane, když nebude do 16 let doručeno okamžité zrušení a přivolení soudu zaměstnavateli? A co když nebude doručeno včas (do 16 let) nezletilému zaměstnanci? A je zákonný zástupce povinen doručit přivolení soudu také zaměstnavateli? Nebo stačí v okamžitém zrušení na již získané přivolení soudu odkázat? A je možné doručit zaměstnavateli okamžité zrušení a následně přivolení soudu? A co když je zákonných zástupců více a je mezi nimi v této otázce rozpor? A jak by bylo postupováno v praxi u přivolení soudu? A co se stane, když po platně učiněném okamžitém zrušení nezletilý uzavře stejný pracovněprávní vztah znovu?

S ohledem na podmínku aplikace rozvázání pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem výlučně u nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, pak právní jednání musí být perfektní před dovršením stanovené věkové hranice. Soud musí přivolit a zákonný zástupce doručit okamžité zrušení zaměstnavateli před 16 rokem věku nezletilého zaměstnance. ZP nestanoví žádnou sankci (ve smyslu neplatnosti či zdánlivosti jednání) pro případ, že zákonný zástupce nesplní svoji povinnost doručit nezletilému okamžité zrušení a přivolení soudu. Účinky okamžitého zrušení nastanou nezávisle na doručení či nedoručení nezletilému zaměstnanci - podstatné je doručení zaměstnavateli. Pro případ nesplnění doručovací povinnosti vůči nezletilému by obecně mohla přicházet v úvahu náhrada škody. Okamžité zrušení nečiní zákonný zástupce (rodič) za nezletilého, ale zákonný zástupce právně jedná sám svým jménem. Kdyby jednání činil za nezletilého zaměstnance, pak by doručení nezletilému nebylo potřeba. Otázkou je, zda by tedy účinky neměly nastat až doručením také nezletilému?

Jak již bylo uvedeno, zákonný zástupce nejedná za nezletilého, ale jedná sám za sebe. Právo okamžitého zrušení tak náleží zákonnému zástupci a může jej tak uplatnit kterýkoliv ze zákonných zástupců (je-li jich více), i když s tím ten druhý nesouhlasí. Jsou-li zákonnými zástupci nezletilého zaměstnance rodiče s rozdílným názorem na uplatnění práva okamžitého zrušení, pak je třeba vzít v úvahu také § 876 OZ, který stanoví, že rodičovskou odpovědnost vykonávají rodiče ve vzájemné shodě (a také náleží oběma rodičům). Pro případ neshody o významné záležitosti pak rozhoduje soud na návrh rodiče. Mohl by se tedy nesouhlasící rodič domáhat u soudu, aby soud „zakázal“ druhému rodiči jednat ve věci okamžitého zrušení? Patrně ano.

Postup přivolení soudu by se (s ohledem na skutečnost, že se jedná o záležitost nezletilého) měl řídit z. č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních (dále jen ZZŘS). Tento

zákon však výslovně o přivolení soudu pro případ okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nehovoří. V § 466 ZZŘS je předmětu řízení ve věcech péče o nezletilé uveden ale jiný případ přivolení, a to přivolení soudu k provozování obchodního závodu nebo jiné obdobné výdělečné činnosti nezletilým podle § 33 odst. 1 OZ. Výčet předmětu řízení v § 466 ZZŘS je pouze demonstrativní (uveden slovy „zejména“) a tudíž lze dovodit, že i přivolení požadované k platnosti okamžitého zrušení zákonným zástupcem nezletilého se bude řídit také ZZŘS. Základní otázka zmíněnou výše se však týká času - jak rychle soud přivolení dá? Soud nemá stanovené žádné speciální lhůty pro přivolení k okamžitému zrušení. Oprávněn k jednání ve věci okamžitého zrušení je každý zákonný zástupce. Kdo je však oprávněn k zahájení řízení však není zcela jasné, neboť § 468 ZZŘS stanoví osoby oprávněné k zahájení řízení pouze ve vztahu k těm řízením, která výslovně vyjmenovává v § 466 ZZŘS. Z logiky věci by návrh na soud měl podávat zákonný zástupce. Účastníkem řízení by však měli být oba rodiče, neboť oběma náleží rodičovská odpovědnost, a dále by účastníkem měl být také nezletilý zaměstnanec. Otázkou zůstává, zda má být zastoupený opatrovníkem, kterého soud pro řízení jmenuje nebo zda mu má být přiznána plná procesní způsobilost. ZZŘS v § 468 odst. 2 výslovně stanoví řízení, ve kterých je nezletilému přiznána plná procesní způsobilost. Mezi nimi je také přivolení soudu dle § 33 odst. 1 OZ. Bohužel není zde uvedeno řízení o přivolení soudu dle § 56a ZP a § 77 odst. 5 ZP. Lze tedy dovodit, že nezletilý zaměstnanec nebude mít plnou procesní způsobilost v řízení o přivolení soudu k okamžitému zrušení a bude zastoupen opatrovníkem.

Názor nezletilého zaměstnance by soud měl při rozhodování o přivolení vzít v úvahu a věnovat mu patřičnou pozornost, což ovšem nevylučuje, že může dojít k situaci, kdy soud přivolí i přes nesouhlas nezletilého a pracovněprávní vztah, do kterého nezletilý oprávněně se zaměstnavatelem vstoupil, bude platně zrušen i proti jeho vůli jednáním jeho zákonného zástupce.

### **III. CO DO BUDOUCNA? (ANEK ZRUŠIT ČI NEZRUŠIT)**

Je zajisté všeobecně přijímáno, že nezletilý zaměstnanec (tedy od 15 do nabytí zletilosti obvykle v 18 roce věku) bude vždy slabší stranou pracovněprávního vztahu. Nezletilý obvykle nemá tolik životních zkušeností, aby byl schopen zorientovat se v situaci, řádně posoudit všechna rizika a důsledky vyplývající pro něj z uzavřeného závazku k výkonu závislé práce. Nezletilý, který je oprávněn zavázat se k výkonu závislé práce, zůstává i nadále dítětem, vůči kterému mají rodiče rodičovskou odpovědnost. Jsou tedy mimo jiné v souladu s § 858 OZ povinni pečovat o jeho zdraví, tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj, chránit dítě, zajišťovat

jeho výchovu a vzdělání a dítě zastupovat. Na rozvázání pracovněprávního vztahu tak lze nahlížet jako na institut umožňující rodičům řádný výkon rodičovské odpovědnosti. Za stávající právní úpravu je tento institut v praxi obtížně aplikovatelný, jak bylo objasněno shora, nicméně mu nelze upřít jistý význam pro ochranu nezletilého v pro něj novém společensko-ekonomickém postavení.

V současné době (říjen 2014) se v připravované novele OZ zvažuje vypuštění § 35 odst. 2 umožňující rozvázání pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého, což by následně vedlo k novele ZP a relevantních ustanovení § 56a a § 77 odst. 5 a 6. Myšlenka tohoto mimořádného institutu ochrany nezletilého zaměstnance však sama o sobě, jak jsem již naznačila shora, není špatná a může být v zájmu nezletilého její naplnění, nicméně za předpokladu, že dojde k úpravě podmínek pro její aplikaci. Má-li být tento institut zachován, pak by mělo zejména být nově upraveno období, ve kterém je zákonný zástupce oprávněn tohoto institutu využít. Časové omezení aplikovatelnosti institutu maximálně na 1 rok (od 15 do 16 let věku) v kontextu délky soudních řízení je v současné době problematické. Logickým rozšířením období by mohlo být stanovení limitu v podobě nabytí zletilosti či plné svéprávnosti přiznáním nebo uzavřením manželství dle § 30 odst. 2 OZ. Takové rozšíření by bylo v souladu s časovým rozsahem rodičovské odpovědnosti, která nekončí 16 rokem věku nezletilého dítěte, ale dle § 858 OZ zaniká až nabytím plné svéprávnosti.

V případě zachování institutu okamžitého zrušení zákonným zástupcem je vhodné novelizovat také ZZŘS a zejména výslovně přiznat nezletilému zaměstnanci plnou procesní způsobilost v řízení o přivolení soudu.

Co se týká možnosti nezletilého po okamžitém zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem uzavřít se zaměstnavatelem nový závazek k výkonu závislé práce tak tyto situace mohou v reálném životě nastat. Rodič však jako zákonný zástupce využitím okamžitého zrušení učinil vše, co mu právní řád umožňuje činit, aby dostal své povinnosti vyplývající z rodičovské odpovědnosti a chránil nezletilé dítě v zájmu jeho vzdělávání, vývoje a zdraví.

Už samotné projednání pracovněprávní situace nezletilého v rámci přivolení soudu může mít také preventivní funkci. Soud v souladu s § 867 OZ poskytne dítěti potřebné informace, aby si mohlo vytvořit vlastní názor a následně jej soudu sdělit. Při jednání může sám nezletilý na základě informací od nezávislého soudu dospět k závěru, že rozvázání pracovněprávního vztahu je v jeho zájmu a v tomto směru sdělit soudu svůj názor, kterému soud je povinen věnovat patřičnou pozornost (§ 867 odst. 2 poslední věta OZ).

V této souvislosti je otázkou, proč je právo okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého dáno pouze zákonnému zástupci a

není dáno také nezletilému samotnému. Stávající právní úprava umožňuje nezletilému okamžitě zrušit pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti (bylo-li tak mezi smluvními stranami v dohodě sjednáno) pouze z důvodů, které jsou stanoveny pro všechny zaměstnance. Nezletilý zaměstnanec v tomto ohledu žádné zvláštní ochrany nyní nepožívá. Je tedy ke zvážení, zda v případě zachování institutu okamžitého zrušení zákonným zástupcem modifikovat toto oprávnění tak, aby nezletilý zaměstnanec byl oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr či jakoukoliv dohodu konanou mimo pracovní poměr (nejen dohodu o pracovní činnosti) sám ze stejných důvodů jako tomu je nyní u okamžitého zrušení zákonným zástupcem. Takto pojatá zvýšená ochrana nezletilého zaměstnance by se však mohla ve svém důsledku obrátit proti nezletilým samotným a to sníženým zájmem zaměstnavatelů o uzavírání pracovněprávních vztahů s touto kategorií zaměstnanců.

Obě varianty řešení: ať již zachování stávající právní úpravy okamžitého zrušení zákonným zástupcem (s případnou modifikací) či úplné vypuštění z právního řádu mají svá pro i proti a je otázkou (snad blízké) budoucnosti, jak se k novému institutu postaví zákonodárce.

# O NĚKTERÝCH PŘÍPADECH EMANCIPACE A NEPLATNOSTI OF CERTAIN CASES OF EMANCIPATION AND INVALIDITY

*JUDr. Jakub Morávek, Ph. D. \**

## ANNOTATION

The paper is primarily concerned with the impact of re-codification of private law into the regulation of labor-law relationships. The author discusses in general the issue of emancipation in relation to invalidity of legal act. The Author gives comment, in concretely, to invalidity of agreements on liability for lack of age.

## I. ÚVOD

Rekodifikace soukromého práva přinesla řadu změn a navodila mnoho otázek. Na některé z nich téměř po roce účinnosti změnové legislativy v čele s občanským zákoníkem odpovědi známe, na některé odpovědi pouze tušíme a řešení některých je stále (více či méně) nejasné. Z akademického hlediska je na rekodifikaci nejpoetičtější, že se stále objevují otázky nové, které buďto vyvolávají již nalezené odpovědi či se prostě jedná o problémy, které sice byly nastoleny 1. ledna 2014, nicméně s ohledem na menší význam předmětné materie zůstaly prozatím upozaděny (předmětná otázka prozatím nepadla).

Jednou z takových se zdá být i problematika, jejíž zkoumání je předmětem tohoto příspěvku. Konkrétně jde o neplatnost právních jednání v pracovněprávních vztazích, k nimž se vyžaduje dosažení určitého věku, právě v důsledku jeho nedostatku. Konkrétněji řečeno zde budeme hovořit o dohodách o odpovědnosti ve smyslu ust. § 252 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce,<sup>48</sup> a ust. § 255 a násl. ZPr a požadavku minimálního věku pro jejich uzavření.

---

\* odborný asistent, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, advokát se sídlem v Praze. Tento příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci GAČR 13-33780S *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích* a zohledňuje stav k 1. 12. 2014.

<sup>48</sup> Zákoník práce (dále také jen „Zpr“).

## II. EMANCIPACE – SKUTEČNĚ?

Jednou z významných novinek, kterou občanský zákoník<sup>49</sup> vtělil do právního řádu České republiky, je rozšíření případů, kdy může být přiznána plná svéprávnost nezletilé osobě.

Rozuměj, v rámci soukromého práva před rekonstrukcí bylo možné přiznání plné způsobilosti k právním úkonům pouze uzavřením manželství (viz § 8 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník). Tato možnost zůstává zachována (ust. § 30 odst. 2 ve spojení s § 672 ObčZ), byla však zásadním způsobem doplněna o institut, pro který se (i v odborných kruzích) zažilo (byť částečně nepřesné – viz níže) označení emancipace (přiznání plné svéprávnosti před dosažením zletilosti).<sup>50</sup>

Emancipace, jak s ní počítá občanský zákoník v ust. § 37, má v zásadě dvojí podobu.

Na jedné straně jde o tzv. **nárokové přiznání svéprávnosti**. Zde soud musí plnou svéprávnost nezletilci na jeho návrh či na návrh jeho zákonného zástupce (pokud s návrhem nezletilec souhlasí) přiznat. Obligatorní přiznání plné svéprávnosti předpokládá (vedle iniciačního návrhu ze strany nezletilce či jeho zákonného zástupce) kumulativního splnění hned několika podmínek. V první řadě se musí jednat o osobu, která dosáhla alespoň 16ti let věku. Spolu s tím musí být osvědčena její schopnost se sama živit (například provozováním obchodního závodu ve smyslu ust. § 33 ObčZ, či podobně) a obstarat si své záležitosti.<sup>51</sup> Poslední z předpokladů spočívá v souhlasu zákonného zástupce dotčeného nezletilce s přiznáním svéprávnosti, není-li sám návrhovátelem.

Vedle obligatorního přiznání svéprávnosti je z poslední věty ust. § 37 odst. 1 ObčZ, konkrétně ze slov „*v ostatních případech soud vyhoví návrhu, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého*“, dovozováno i tzv. **nenárokové přiznání svéprávnosti**. Rozuměj, podá-li nezletilý (nebo jeho zákonný zástupce s jeho souhlasem), včetně osoby mladší 16 let, návrh na přiznání svéprávnosti, a je-li zde vážný důvod, který svědčí ve prospěch dotčeného nezletilce, soud mu může plnou svéprávnost přiznat.

Lze se z celkem pochopitelných důvodů domnívat, že nenárokové přiznání svéprávnosti bude využíváno spíše pro případy osob mezi 16. a 18. rokem věku, u kterých nebude splněna podmínka souhlasu zákonného zástupce s přiznáním svéprávnosti ve smyslu věty první ust. §

---

<sup>49</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále také jen jako „ObčZ“).

<sup>50</sup> Jelikož se označení emancipace pro institut navozený ust. § 37 ObčZ vžil, budeme jej zde používat i my, byť se nic nemění na výhradách uvedených v bodě 1.

<sup>51</sup> V této souvislosti Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. – Obecná část (§ 1 – 654)*, Praha: C.H. Beck, 2014, s. 217 uvádí: „*Ačkoliv to zákon výslovně nestanoví, kromě schopnosti nezletilého se sám živit a obstarat si své záležitosti musí soud přihlížet i k dalším okolnostem, např. k tomu, zda je na takové sociální úrovni, aby zvládal roli dospělého ve společnosti a unesl tíhu odpovědnosti za vlastní jednání (§ 24 ObčZ), a to bez toho, aniž by škodil sobě nebo jiným [Rummel, (ed), s. 332].*“



37 odst. 1 ObčZ, v momentě kdy budou všechny ostatní podmínky pro nárokové přiznání svéprávnosti splněny, nežli pro emancipaci devítiletých (byť třeba geniálních) dětí, které krom věku splňují všechny ostatní ust. § 37 odst. 1 ObčZ zavedené podmínky; nutno podotknout, že k ust. § 37 ObčZ lze přistoupit i tak, že nenárokové přiznání svéprávnosti nepřipadá v úvahu u osob mladších 16 let.<sup>52</sup>

K ust. § 37 ObčZ se nabízí doplnit, že označení emancipace, odvozené od římského institutu *emancipatio*, které se vžilo pro institut zavedený tímto ustanovením, není zcela přílehlavé.

Římské právo totiž znalo jednak *emancipatio*. Tímto termínem se označovalo propuštění syna z moci otcovské, jehož důsledkem bylo, že zanikla otcovská moc a přetrhaly se agnátské vztahy (pokrevní vztahy však přetrvaly). Gaius v této souvislosti píše „*Praeterea emancipatione desinunt liber in potestate parentum esse. Sed filius quidem tribus mancipationibus, ceteri vero liberi sive masculini sexus sive femini una mancipatione exeunt de parentum potestate; lex em in XII tabularum tantum in persona filii de tribus mancipationibus loquitur his verbis SI PATER FILIUM TER VENUMDUIT, A PATRE FILIUS LIBER ESTO.*“<sup>53</sup>

Vedle toho však římské právo v době císařství znalo i institut označovaný jako *venia aetatis*, což lze přeložit také jako prominutí let. Jeho prostřednictvím mohl císař mužům starším 20 let a ženám starším 18 let prominout léta ve smyslu vymanění jich z omezení platných pro kategorie nezletilců. Svěprávnost však nebyla úplná, když kupříkladu k zastavení nebo zcizení nemovitých věcí tyto osoby musely nabýt zletilosti skutečné.<sup>54</sup>

Z uvedené charakteristiky obou institutů je patrné, že ust. § 37 ObčZ navozená situace má svou povahou blíže k *venia aetatis* nežli k *emancipatio*, byť nesporně nese znaky obou.

Ani prominutí let a ani emancipace nejsou pro náš právní řád zdaleka novinkou. Nejde tedy ani tak o zrod, jako spíše o návrat, neboť oba instituty znal již Obecný zákoník občanský,

---

<sup>52</sup> K tomuto srov. Šínová R. in Melzer, F., Tégl, P. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117*, Praha: Leges. 2013, s. 389 a násl.

Na druhou stranu Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. – Obecná část (§ 1 – 654)*, Praha: C.H. Beck, 2014, s. 214 až 217 uvádí: „*Je však otázkou, zda lze nezletilému svéprávnost přiznat i tehdy, pokud nebude splněna podmínka věku nezletilého, tj. půjde o nezletilého mladšího 16 let. Podle našeho názoru i tuto výjimku zákon umožňuje.*“

<sup>53</sup> „*Krom toho přestávají děti být v pravomoci agnátských předků emancipací. Syn se však od pravomoci předků osvobozuje trojitou mancipací, ostatní děti, ať už mužského či ženského pohlaví, naproti tomu (pouze) mancipací jedinou. Zákon 12 desek mluví totiž o trojité mancipaci jen pro osobu syna, když říká: PRODÁ-LI OTEC TŘIKRÁT SYNA, BUDIŽ SYN OD (moci) OTCE OSVOBOZEN.*“ srov. Kincl, J. *Gaius: Učebnice práva ve čtyřech knihách*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2007, s. 77.

<sup>54</sup> K tomuto srov. Šínová R. in Melzer, F., Tégl, P. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 – 117*, Praha: Leges. 2013, s. 389 a násl.

konkrétně ve svých ust. § 174 a § 252. Stejně jako v řadě dalších případů došlo k jejich opuštění přijetím středního občanského zákoníku v rámci tendence zjednodušování právní úpravy.

Ustanovení § 174 OZO, dle kterého „*Děti mohou být i před dovršením dvacátého čtvrtého roku zproštěny otcovské moci, když je otec se schválením soudu výslovně propustí nebo když dvacetiletému synovi dovolí, aby vedl vlastní domácnost*“, zavádělo možnost emancipace hned dvojnásobně, resp. trojnásobně. Jednak šlo o rozhodnutí soudu, jednak o jednání otce nikoli nepodobné shora Gaiem popisovanému postupu emancipace v rámci práva římského, a jednak o svolení otce syna, který dosáhl dvaceti let věku, aby si syn vedl vlastní domácnost. V této souvislosti pak Jaromír Sedláček uvádí: „*typickým příkladem zřízení vlastní domácnosti je ženitba synova, má-li tento bydlet od svých rodičů odděleně ve vlastním bytě ... syn nastoupil úřad v jiném místě, než bydlí rodiče a zřizuje samostatnou domácnost. Samostatnou domácností není bydlení v podnájmu a stravování se v hostincích nebo veřejných jídelnách.*“<sup>55</sup>

Vedle toho ust. § 252 OZO počítal jako s jedním ze způsobů skončení poručenství se situací, kdy „*Nezletilci dokonavšímu osmnáctý rok může poručenský soud, vyžádav si posudku poručníkovu a třeba i nejbližších příbuzných, prominouti léta a prohlásiti jej za zletilého. Je-li nezletilci provoz obchodu nebo živnosti úřadem povolen, je tím zároveň prohlášen za zletilého. Prohlášení zletilosti má zcela stejný právní účinek jako skutečně nabytá zletilost.*“ V konečném důsledku tedy ust. § 252 OZO fakticky vymezovalo dvě situace se stejným důsledkem v podobě prominutí let, jimiž bylo jednak soudní rozhodnutí (vydané na návrh a výlučně ve prospěch nezletilce) o prominutí let a prohlášení za zletilého nezletilce, který dosáhl 18 let věku, a jednak úřední povolení k vedení obchodu nebo živnosti.

## II. DOHODY O ODPOVĚDNOSTI A MINIMÁLNÍ VĚK

Pro uzavření dohod o odpovědnosti, jak jsou upraveny ust. § 252 a § 255 ZPr, se vyžadovalo před rekonstrukcí a vyžaduje se i po rekonstrukci soukromého práva (§ 252 odst. 2 a § 255 odst. 2 ZPr) na straně zaměstnance dosažení 18ti let věku.<sup>56</sup>

Nabízí se otázka, jaký je účel a smysl stanovení věkové hranice pro uzavření ať již u jedné nebo u druhé dohody o odpovědnosti.

---

<sup>55</sup> Srov. Sedláček Jaromír in Rouček, F., Sedláček, J. a okruh spolupracovníků. *Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Díl první (§§ 1 až 284)*. Praha: Nákladem právního knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1935 s. 876.

<sup>56</sup> Ustanovení § 252 odst. 2 ZPr konkrétně uvádí: „*Dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.*“ Ustanovení § 255 odst. 3 ZPr konkrétně uvádí: „*Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.*“

Znění rozhodných ustanovení, tedy ust. § 252 odst. 2 a § 255 odst. 3 ZPr, nebylo za dobu účinnosti zákoníku práce dotčeno žádnou změnou. S přihlédnutím k procesu přijímání zákoníku práce se tudíž na prvním místě nabízí jako inspirační zdroj při pátrání po historickém subjektivním výkladovém cíli, resp. jeho prostřednictvím po recentním subjektivním a recentním objektivním výkladovém cíli důvodová zpráva k zákoníku práce (Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 2002 – 2006, tisk 1152/0). Z ní se však lze dozvědět pouze tolik, že v případě dohod o odpovědnosti se jedná o institut převzatý z dosavadní právní úpravy v podobě zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákona č. 65/1965 Sb. znal (ust. 176 a násl zákona č. 65/1965 Sb.) pouze dohodu o hmotné odpovědnosti, jejímž ekvivalentem je dohoda podle § 252 ZPr. Ohledně svěřených věcí se užívalo pouze písemné potvrzení (ust. § 178 zákona č. 65/1965 Sb., shodně pak ust. § 255 odst. 1 ZPr).

Z hlediska zde řešené otázky bylo rozhodující znění ust. 11 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., dle kterého *„Zaměstnanec může uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (§ 176) nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.“* Předmětné ustanovení bylo obsaženo již v původním znění zákona č. 65/1965 Sb. jako § 11 odst. 2, přičemž z hlediska pátrání po smyslu a účelu předmětné právní úpravy by pro nás tudíž měl být rozhodující zejména proces přijímání jmenovaného zákona a jeho důvodová zpráva. Tu však není možné dohledat.

Lze mít nicméně za to, že stran účelu ust. § 252 odst. 2 a § 255 odst. 3 ZPr (věkové hranice pro uzavření dohody o odpovědnosti) nám může docela dobře posloužit důvodová zpráva (Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 2010 – 2013, tisk 411/0) k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Důvodem jest, že prostřednictvím zákona č. 365/2011 Sb. bylo do ust § 252 odst. 3 a § 255 odst. 4 ZPr vtěleno pravidlo, dle něhož *byla-li způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven, nesmí za něj zástupce dohodu uzavřít.*

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. v této souvislosti uvádí *„Navrženým doplněním § 252 a 255 se sleduje ochrana zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena, nebo byl-li této způsobilosti zaměstnanec zbaven. V těchto citlivých případech se jedná o vyloučení možnosti, aby zástupce zaměstnance mohl uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a v případě dohody o odpovědnosti za*

*ztrátu svěřených předmětů. Jde o recipování úpravy, kterou obsahoval v § 12 odst. 1 první zákoník práce.*<sup>57</sup>

Z uvedeného (včetně účelu změny provedené zákonem č. 365/2011 Sb.) lze celkem jasně vytušit účel ust. § 252 a § 255 ZPr, jde-li o stanovení minimálního věku, který byl v rámci dřívější právní úpravy z hlediska občanskoprávních předpisů spojován s nabytím plné způsobilosti k právním úkonům. Lze mít za to, že účelem je a bylo zajistit, aby k založení závazkového právního vztahu plynoucího z dohody o odpovědnosti došlo pouze u té osoby, která je schopna si komplexně uvědomovat povahu dohody, práva a povinnosti z ní vyplývající a možné negativní důsledky, které na jejím základě pro ni mohou vyplynout; jde tedy o ochranu osob, které nedosáhly potřebné rozumové vyspělosti.

### III. DOHODY O ODPOVĚDNOSTI – DŮSLEDKY NEDOSTATKU VĚKU

Uzavřela-li před 1. lednem 2014 dohodu o odpovědnosti osoba mladší 18ti let, byla tato stížena neplatností. Nebylo přitom rozhodné, zda osobě uzavírající dohodu byla přiznána plná způsobilost k právním úkonům v důsledku uzavření manželství, což je celkem pochopitelné, neboť institut přiznání plné právní způsobilosti, resp. svéprávnosti v důsledku uzavření manželství sleduje částečně jiný cíl než je umožnit rozumově a volně plně vyspělé osobě<sup>58</sup> plně rozhodovat o svých záležitostech.<sup>59</sup>

Lze mít nicméně za to, že po rekodifikaci soukromého práva se tato situace částečně změnila.

---

<sup>57</sup> Ustanovení § 12 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. stanovilo „Způsobilost k právním úkonům podle předchozího ustanovení může zaměstnanec pozbyt jen rozhodnutím soudu. Právní úkony, k nimž není způsobilý, činí za něho jeho zástupce; nemůže však za něj uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti.“

<sup>58</sup> V této souvislosti odborná literatura uvádí „Jde tedy o psychickou způsobilost rozpoznávací (předvídají) a určovací neboli o způsobilost rozpoznat charakter vlastního jednání a jeho adekvátnost ve vztahu k zamýšlenému výsledku a zároveň (kumulative) způsobilost podle tohoto poznání své chování a jeho variantu určit, tj. ovládat je vůlí.“ Frinta, O. in Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek I. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 216, resp. stranu Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. – Obecná část (§ 1 – 654)*, Praha: C.H. Beck, 2014, s. 214 až 217 uvádí „Právní moci rozhodnutí soudu nabývá nezletilý plně svéprávnosti. Přiznání svéprávnosti má stejné důsledky jako dosažení zletilosti – zejména zaniká rodičovská zodpovědnost a nároky nezletilého s ní spojené (např. nárok na výživné). Vzhledem ke skutečnosti, že se nezletilý stane prohlášením svéprávnosti plně svéprávným, může i uzavřít manželství, neboť uzavření manželství zákon váže na dosažení svéprávnosti, nikoliv dosažení zletilosti (§ 672 odst. 1 ObčZ).“

<sup>59</sup> Z tohoto důvodu necháme tuto otázku stranou, resp. osobu, již je přiznána plná svéprávnost v souvislosti s uzavřením manželství budeme níže nahlížet stejně, jako osobu nabývající svéprávnost postupně, jak to předpokládá ust. § 31 ObčZ.

Uzavře-li dnes dohodu o odpovědnosti nezletilý, formálně vzato se v kontextu ust. § 1a odst. 1 písm. a) a § 1 odst. 2 ZPr ve spojení s ust. § 588 ObčZ<sup>60</sup> nabízí závěr o absolutní neplatnosti právního jednání.

Takový závěr, zdá se, však příliš neodpovídá výchozí premise soukromého práva směřující k prohloubení respektu k autonomii vůle, jak je vyjádřena ust. § 19 ObčZ a dále pak mj. v ust. § 574 ObčZ, dle kterého je třeba na právní jednání hledět spíše jako na platné než jako na neplatné.

Nabízí se nicméně i jiná úvaha, která více odpovídá právě naznačené tendenci.

Ustanovení § 588 ObčZ, stejně jako i všechna další ustanovení právních předpisů v rámci soukromého práva, která jsou podkladem pro závěr o absolutní neplatnosti (např. § 19 odst. 1 ZPr), jsou speciální vůči ust. 580 odst. 1 ObčZ, dle kterého „*Neplatné je právní jednání, které se přiči dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.*“<sup>61</sup>, přičemž je třeba je číst mj. i v kontextu účelu vyjádřeného ust. § 574 ObčZ.

Vztaženo na tento případ,<sup>62</sup> aby bylo možné právní jednání označit za neplatné (ať již relativně nebo absolutně) pro rozpor se zákonem, musí to v první řadě smysl a účel zákona vyžadovat; ochrana dotčených zájmů a hodnot musí vyžadovat takový důsledek, tj. relativní nebo absolutní neplatnost, ve vztahu k právnímu jednání.<sup>63</sup>

Budeme-li toto pravidlo aplikovat na dohody o odpovědnosti, pak dle všeho nelze opomenout ani ust. § 581 ObčZ, dle kterého „*Není-li osoba plně svéprávná, je neplatné právní jednání, ke kterému není způsobilá. Neplatné je i právní jednání osoby jednající v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat.*“ K tomu pak Michaela Zuklínová uvádí „*klade-li se otázka druhu neplatnosti, která je následkem závady nedostatečné svéprávnosti při právním jednání, je třeba rozlišit jednotlivé případy ... teprve pak bude možné rozhodnout, zda právní jednání nezletilého je absolutně neplatné, anebo neplatné relativně*“<sup>64</sup>; s tím to názorem se lze v kontextu uvedeného shora ztotožnit.

---

<sup>60</sup> Zjevně taktéž ve spojení s ust. § 581 ObčZ.

<sup>61</sup> Poměr ust. § 580 odst. 2 § 588 ObčZ pak plyne z povahy věci – pro počáteční nemožnost plnění bude právní jednání neplatné vždy.

<sup>62</sup> Tedy v kontextu díkce ust. § 1a odst. 2 ZPr, která částečně uměle vymezuje kategorii veřejného pořádku.

<sup>63</sup> Srov. rovněž Zuklínová, M. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. Komentář. Srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatur*, 2. vydání, Praha: Linde Praha a.s., 2013, s. 130, resp. s. 158, kde se uvádí „*Pokud smysl a účel (dotčeného) zákonného ustanovení nevyžaduje, aby právní jednání, které je s ním svým obsahem a účelem v rozporu, bylo neplatné, neplatné nebude, a to ani relativně.*“

<sup>64</sup> Tamtéž 135 a násl.

Jinak řečeno, dojde-li k uzavření dohody o odpovědnosti ze strany osoby mladší 18 let, nelze automaticky učinit závěr o absolutní neplatnosti takového jednání, neboť v kontextu ust. § 574 a § 580 odst. 1 ObčZ a účelu sledovaného určením věkové hranice pro uzavření dohody se může jednat o jednání neplatné jak relativně, tak absolutně, přičemž záviset bude na věku a rozumové a volní vyspělosti jednajících osoby; dokonce nelze vyloučit ani to, že v kontextu ust. § 2 a 3 ObčZ v momentě, kdy dohodu uzavře například zaměstnanec den před svými 18 narozeninami, nebude jednání vůbec stiženo neplatností.

Stejná logika a pohled na věc nás pak přivádí k závěru, že bude-li nezletilec ve smyslu ust. § 37 ObčZ emancipován, smysl a účel sledovaný zákonodárcem ust. § 252 odst. 2 a § 255 odst. 3 ZPr nevyžaduje, neboť bylo soudem osvědčeno, že se jedná o rozumově a volně dostatečně (plně) vyspělou osobu, aby jím uzavřená dohoda o odpovědnosti byla stižena neplatností.

#### IV. ZÁVĚR

Lze jen těžko usuzovat na to, z jakého důvodu se zákonodárce nezaobíral provazbou ust. § 37 ObčZ a § 252 odst. 2 a § 255 odst. 3 ZPr, resp. mlčení a pasivitu v tomto směru lze vnímat i tak, že zákonodárce dospěl k závěru, že ani emancipovanou osobu, jejíž schopnosti byly osvědčeny soudem, který shledal, že je plně způsobilá právně jednat (tedy ve všech věcech pochopit důsledky svého jednání jako osoba, která zletilosti nabytá dosažením věku 18 let), nelze vystavit rizikům plynoucím z dohod o odpovědnosti. Takový vývod nedává s přihlédnutím k původnímu účelu určení věkové hranice k uzavření dohody o odpovědnosti dobrý smysl.

V takovém případě, vycházejí z interpretačního předpokladu racionálního zákonodárce,<sup>65</sup> se zdá být přílehavější a stávajícím tendencím a podobě soukromého práva více vyhovujícím pohled nastíněný shora.<sup>66</sup>

Závěrem lze dodat, že emancipace může mít z povahy věci dopady pouze do situací, kdy je rozhodující rozumová a volní vyspělost, tzn. shora předložené úvahy nelze aplikovat k těm pravidlům v rámci pracovněprávních předpisů, které se váží na věk zaměstnance, avšak mají sloužit k ochraně z hlediska fyziologicky-biologického; konkrétně jde zejména o omezení

---

<sup>65</sup> Srov. Morávek, J. *Model práva – vztah práva a morálky*. Praha: Linde. 2013 nebo Melzer, F. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2011.s. 86.

<sup>66</sup> Lze doplnit, že stran přiznání svéprávnosti ve smyslu ust. § 37 ObčZ se objevují i názory, že na rozdíl od přiznání svéprávnosti uzavřením manželství, které se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné, se v tomto případě jedná o přiznání svéprávnosti zrušitelné.

rozsahu výkonu práce v týdnu (ust. § 79a ZPr), maximální délku směny (ust. § 79a ZPr), nárok na přestávku na jídlo a oddech (ust. § 88 ZPr), nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (ust. § 90 odst. 1 ZPr), nepřetržitý odpočinek v týdnu (ust. § 92 ZPr), otázku noční práce (ust. § 245), práce přesčas (ust. § 245), práci při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol atp.

# K NĚKTERÝM INTERPRETAČNÍM OTÁZKÁM PRACOVNÍHO PRÁVA PO ÚČINNOSTI REKODIFIKACE

## TO CERTAIN INTERPRETATION LABOUR LAW QUESTIONS AFTER THE EFFICIENCY OF RECODIFICATION OF THE PRIVATE LAW

*Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc. \**

### ANNOTATION

Effectiveness of the new Civil Code and the associated efficiency of a large number of amendments to other Acts brought major changes not only in the area of Civil Law, but touched in a similar way around the legal system, primarily legal fields that belong to private law or follow him closely. Legal field to which the new Civil Law significantly affects is Labour Law. The article deals with two current areas of interpretation problems of Labour Law. Firstly interpretative problems associated with the new text of certain provisions of the Labour Code: e.g. more precise regulation of basic principles of Labour Law, reflected in the Labour Code, civil legislation of appearance of legal actions, particularly as regards the consequences of termination of employment relations on the basis of unilateral legal acts or in relation to the collective agreement or withdrawal from the employment contract. Second interpretive issues related to the application of the principle of subsidiarity of Civil Code as general legislation on labour relations.

### I. ÚVOD

Účinnost nového občanského zákoníku (dále jen „NOZ“) a s ní spojená účinnost velkého počtu novelizací dalších zákonů přinesla rozsáhlé změny nejenom v oblasti občanského práva, ale dotkla se podobným způsobem celého právního řádu, v první řadě právních oborů, které patří do oblasti soukromého práva nebo na něj úzce navazují. Právním oborem, jehož se nová občanskoprávní úprava významně dotýká, je pracovní právo a to z několika důvodů:

- v návaznosti na účinnost nového občanského zákoníku k 1. 1. 2014 došlo k témuž datu zákonem č. 303/2013 Sb. (šedesátá sedmá část zákona), k novelizaci celé řady zákonů, mimo jiné zákoníku práce (dále jen „doprovodná novela zákoníku práce“). Tato novela

---

\*Vedoucí katedry, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni



si kladla za cíl zejména sladit obsah zákoníku práce (dále také „ZP“) s novým občanským zákoníkem, a to jak po stránce obsahové, tak i po stránce terminologické;

- podstatným úkolem doprovodné novely k zákoníku práce však nepochybně muselo být i zakotvení úpravy odlišné od úpravy občanskoprávní v těch konkrétních případech, v nichž povaha závislé práce a pracovněprávních vztahů vyžaduje speciální pracovněprávní úpravu a vylučuje subsidiární použití občanskoprávních ustanovení.

Diskuze o dopadech rekodifikace soukromého práva se v podstatě rozvinula zejména v letošním roce, vzhledem k tomu, že zmíněná novelizace zákoníku práce proběhla až krátce přede dnem účinnosti soukromoprávní rekodifikace a tudíž nebylo zřejmé, do jaké míry a v jakých směrech dojde ke změnám. Občanský zákoník byl koncipován ve vztahu k pracovnímu právu jako obecný zákon (*lex generalis*), což výslovně vyjádřil v ustanovení § 2401 odst. 1 NOZ, v němž se stanoví, že *„pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v pracovním poměru upravuje jiný zákona. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek“*.<sup>67</sup>

Ustanovení občanského zákoníku platí v občanskoprávních vztazích pouze subsidiárně (podpůrně), pokud pracovní právo nemá vlastní právní úpravu a zároveň neexistuje zákonná překážka, která by použití určitého občanskoprávního ustanovení vylučovala. Výslovně tento princip vyplývá z ustanovení § 4 ZP, v němž se stanoví, že *„pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovního práva“*.

Aktuální výkladové problémy pracovního práva jsou tedy v současné době – zjednodušeně řečeno - dvojího druhu:

- **prvou skupinou jsou interpretační problémy, související s novým textem některých ustanovení zákoníku práce:** např. zpřesnění právní úpravy základních zásad pracovního práva; promítnutí občanskoprávní úpravy zdánlivosti právního jednání do zákoníku práce, zejména pokud jde o důsledky skončení pracovněprávních vztahů na základě jednostranného právního jednání, popř. ve vztahu ke kolektivní smlouvě či odstoupení od pracovní smlouvy. Významnou součástí novelizačních znění zákoníku práce tvoří zákazy některých občanskoprávních jednání, popř. dalších smluvních ujednání v pracovněprávních vztazích nepřipustných (srovnej např. § 4a odst. 4 ZP, §

---

<sup>67</sup> Výjimku tvoří §§ 34 a 35 NOZ, které upravují přímou úpravou způsobilosti fyzických osob k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích a jejich svéprávnost v těchto vztazích.

363 ZP ve vazbě na § 4a odst. 3 ZP, § 144a ZP, § 346d ZP a § 346e ZP v souvislosti s ustanoveními § 346b ZP a 346c ZP) a některá další ustanovení.

- **druhou skupinu interpretačních otázek pracovního práva tvoří výkladové otázky spojené s uplatňováním principu subsidiarity občanského zákoníku** jako obecné právní úpravy na pracovněprávní vztahy. Je ovšem nutno podotknout, že tyto otázky budou pro širokou veřejnost při aplikaci pracovního práva výrazně obtížnější, protože se nelze opřít o taxativní (výslovný) výčet občanskoprávních ustanovení, které je nezbytné popř. možné, použít i v pracovněprávních vztazích a v samotných ustanoveních občanského zákoníku s výjimkou výše zmíněných §§ 34 a 35 NOZ rovněž nelze nalézt žádný poukaz na pracovněprávní vztahy, vzhledem k obecné povaze občanskoprávní úpravy. Záleží tedy především na kvalifikované interpretaci právní úpravy, aby bylo možno rozhodnout, která ustanovení občanského zákoníku jsou použitelná a která nikoliv.

## **II. K VÝČTU USTANOVENÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU PRO SUBSIDIÁRNÍ POUŽITÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

V první řadě vzniká otázka, která ustanovení občanského zákoníku vzhledem k povaze pracovněprávních vztahů, jejich předmětem je závislá práce, vůbec přicházejí v úvahu pro subsidiární použití, samozřejmě za předpokladu splnění zákonných podmínek. Občanský zákoník jako kodex soukromého práva upravuje soukromá práva a povinnosti osob osobní a majetkové povahy (srov. § 1 NOZ a § 9 NOZ) a tato úprava kromě ustanovení obecného charakteru, vztahující se na soukromoprávní vztahy jako celek, zahrnuje systematicky soukromoprávní relace určitého druhu: úpravu vztahů rodiněprávních, úpravu absolutních majetkových práv zahrnující věcná práva a právo dědické; a úpravu relativních majetkových práv, tj. závazkové právo, zahrnující vedle obecné úpravy závazků i právní úpravu závazků z právního jednání, závazků z deliktů a závazků z jiných právních jednání.

Je zřejmé, že řadu těchto systémových částí občanského zákoníku nelze subsidiárně používat v pracovněprávních vztazích, a bez ohledu na obecný odkaz na občanský zákoník v § 4 ZP lze brát v úvahu **pouze některé části občanského zákoníku, které odpovídají povaze základních pracovněprávních vztahů jako vztahů závazkových**, a to:

- obecná ustanovení části první občanského zákoníku, zejména právní úpravou základních zásad soukromého práva, právní úpravu osob fyzických i právnických a jejich zastoupení, rovněž celou problematiku právních skutečností. Použitelnost konkrétních

ustanovení této části je ovšem podmíněna splněním zákonných podmínek stanovených pro subsidiární působnost NOZ v pracovněprávních vztazích, s výjimkou §§ 34 a 35 NOZ, která přímo upravují výlučně pracovněprávní vztahy a nemají tedy obecnou povahu;

- závazkové právo (relativní majetková práva) vzhledem k závazkové povaze základních pracovněprávních vztahů, avšak pouze jeho některé části. Zásadně je nepřípustné použití hlavy druhé čtvrté části NOZ, obsahující právní úpravu závazků z jednotlivých právních jednání, především ze smluv upravujících majetkové závazkové vztahy různého druhu. Ustanovení § 2401 odst. 1 NOZ jako závazkový vztah označuje pracovní poměr a obdobné vztahy, avšak odkazuje na speciální úpravu, tj. na úpravu obsaženou v §§ 2 a 3 ZP; v těchto ustanoveních je definována závislá práce a zároveň je výslovně stanoveno, že *závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, ... Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 ZP)*. Závislá práce, tj. pracovní činnost mající zákonné znaky uvedené v § 2 ZP, může být tedy vykonávána výlučně podle ustanovení pracovního práva a nelze ji tedy vykonávat na základě žádné smlouvy, upravené občanským zákoníkem. Taková situace by byla považována a stíhána jako nelegální práce;
- rovněž nelze použít ani ustanovení občanskoprávní úpravy závazkového práva, pokud se týká závazků z deliktů (část čtvrtá, hlava třetí NOZ) o náhradě majetkové a nemajetkové újmy (náhrada škody), a to vzhledem ke skutečnosti, že zákoník práce má vlastní celistvou úpravu této problematiky a není tedy splněna základní podmínka pro subsidiární použití občanskoprávních ustanovení, vyjádřená v § 4 ZP;
- ustanovení občanského zákoníku o bezdůvodném obohacení (část čtvrtá, hlava IV. NOZ) budou použitelná vzhledem ke skutečnosti, že ustanovení § 331 ZP sice bezdůvodné obohacení upravuje a nepochybně v oblasti pracovněprávních vztahů s tímto institutem počítá, avšak právní úprava je neúplná a je tedy nezbytné použít subsidiárně občanský zákoník, však s dodržением dílčí odlišné úpravy vyplývající z § 331 ZP.

### III. K PODMÍNKÁM SUBSIDIÁRNÍHO POUŽITÍ NĚKTERÝCH USTANOVENÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

Výše uvedený rámcový výčet ovšem neznamená, že ustanovení občanského zákoníku uvedená v příslušných částech NOZ, lze bez dalšího použít. Subsidiární použití ustanovení občanského zákoníku je přípustné pouze při splnění podmínek, stanovených zákoníkem práce:

- nejjednodušší situace vzniká v těch případech, kdy **zákoník práce použití určité občanskoprávní úpravy výslovně zakazuje** buď vůbec, nebo alespoň některé aspekty této úpravy. V těchto případech není nutné prokazovat shodu se základními zásadami pracovního práva, ta je dána samotnou právní úpravou. Navíc je třeba zdůraznit, že nerespektování zákazu je spojeno se zdánlivostí právního jednání, k němuž se nepřihlíží. Plnění na základě ujednání podle zakázaného ustanovení zakládá zpravidla bezdůvodné obohacení. Jedná se především o zákazy uvedené v § 144a ZP, § 346b ZP, § 346c ZP, § 346d ZP, § 346e ZP, § 4a odst. 4 ZP.
- subsidiární použití ustanovení občanského zákoníku je vyloučeno, **pokud má zákoník práce vlastní právní úpravu**. Tato právní úprava může zahrnovat ucelený okruh problematiky (např. pracovněprávní úprava náhrady škody) a v takovém případě je vyloučeno subsidiární použití občanského zákoníku. Naopak není výjimečnou situací, že z pracovněprávní úpravy je zřejmé, že se v zásadě počítá se subsidiárním použitím občanského zákoníku, nicméně s určitými dílčími odchylkami (např. právní úprava bezdůvodného obohacení) a v takovém případě je nezbytné občanskoprávní a pracovněprávní úpravu skloubit výkladově v jednotný celek tak, že přednostní pracovněprávní úprava je subsidiárně doplněna částí občanskoprávní úpravy, která byla pracovněprávní úpravou nedotčena.

Za současného právního stavu existují některé, často rozsáhlé úseky právní úpravy pracovněprávních vztahů, v nichž je třeba využívat občanský zákoník, ale ovšem pouze za podmínky, že je nezbytné vždy hodnotit použitelnost jednotlivých ustanovení. Podíváme-li se na nejčastější okruhy problematiky, kde je třeba subsidiárně používat občanskoprávní ustanovení, avšak v návaznosti na speciální úpravu pracovního práva, lze uvést zejména:

- obecné zásady soukromého práva uvedené v občanském zákoníku, ovšem s přednostním významem základních zásad pracovního práva;
- doprovodná novela zákoníku práce vzhledem k obsahu NOZ vyloučila ustanovení týkající se právní subjektivity zaměstnance a zaměstnavatele a je nutné používat přímou úpravu §§ 34 a 35 NOZ, pokud jde o zaměstnance, a ustanovení o způsobilosti k právům

a povinností a svéprávností fyzických a právnických osob pokud jde o zaměstnavatele;

- doprovodná novela až na výjimky vypustila ze zákoníku práce obecné ustanovení o právních úkonech (původní zrušené §§ 18, 19, 20 ZP) a je nadále nutno používat ustanovení občanského zákoníku o právním jednání, jeho náležitostech, formě, zdánlivosti a neplatnosti s tím, že u jednotlivých právních jednání zákoník práce obsahuje řadu dílčích odchylek (pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, skončení pracovněprávních vztahů, zdánlivost právního jednání a jeho neplatnost, problematika písemné formy právního jednání aj.);
- posuzování lhůt (promlčení a prekluze) vyžaduje využívání občanskoprávní úpravy, avšak při posuzování dob má zákoník práce vlastní právní úpravu;
- zákoník práce nemá vlastní obecnou úpravu uzavírání smluv a dohod, a je nezbytné používat občanský zákoník, avšak se zachováním speciální úpravy týkající se jednotlivých pracovněprávních smluv;
- pokud jde o vznik, změny, zánik nebo zajištění a utvoření pracovněprávních vztahů a práv a povinností, předpokládá se subsidiární používání občanského zákoníku, ovšem pouze tehdy, a jen v těch otázkách, nemá-li zákoník práce vlastní právní úpravu, nebo pokud použití občanského zákoníku nezakazuje nebo neomezuje.

podmínkou subsidiární použitelnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je konečně **shoda příslušného občanskoprávního ustanovení se základními zásadami pracovního práva**. Použití ustanovení občanského zákoníku v rozporu s těmito zásadami je nepřijatelné, bez ohledu na to, že příslušné ustanovení není výslovně zakázáno a že zákoník práce nemá vlastní právní úpravu daného problému. Vyplyvá to z významu základních zásad pracovního práva, které působí zejména:

- jako významný interpretační nástroj pro výklad obsahu pracovněprávních norem;
- jako vodítko pro legislativní činnost;
- jako důvod absolutní neplatnosti právního jednání, pokud se jedná o základní zásady, které byly doprovodnou novelou zákoníku práce v ustanovení § 1a odst. 2) ZP prohlášeny za hodnoty, ochraňující veřejný pořádek;
- jako rozhodující kritérium pro rozhodnutí, zda konkrétní ustanovení občanského zákoníku je subsidiárně použitelné.
- Jako základní zásady pracovního práva, které vyjadřují hodnoty, chránící veřejný pořádek zákon označuje zásadu:

- zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance;
- zásadu uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce;
- zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

K základním zásadám pracovního práva se dále výslovně přiřazují i zásady spravedlivého odměňování zaměstnance a zásada řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; tento výčet však není taxativní, okruh zásad bývá (zejména v oblasti odborných publikací) vymezen širěji, především ve vazbě na Listinu základních práv a svobod

#### **IV. K INTERPRETAČNÍMU VÝZNAMU ZÁKLADNÍCH ZÁSAD PRACOVNÍHO PRÁVA**

Interpretační význam základních zásad pracovního práva, v prvé řadě zásady zákonné ochrany postavení zaměstnance, lze dokumentovat na řadě posuzování přípustnosti subsidiárního použití občanskoprávních ustanovení v pracovněprávních vztazích. Jako příklad pro úvahu lze uvést § 574 NOZ, v němž se stanoví, že „*na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako neplatné*“. Zákon zde vyjadřuje stanovisko, že projev vůle subjektů právního vztahu je rozhodující a je třeba hledat spíše důvody pro platnost právního jednání než ho posuzovat jako neplatné.<sup>68</sup> Podíváme-li se na toto ustanovení z hlediska jeho použitelnosti v pracovněprávních vztazích, nebude podle mého názoru závěrečné stanovisko zcela jednoznačné, uvedeme-li vedle sebe dvě různá právní jednání, a posouzení jejich případné platnosti či neplatnosti:

- písemně uzavřená pracovní smlouva nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr, která bude mít určité obsahové vady, na jejímž základě dochází k bezproblémovému plnění ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Nepochybně pro případné posouzení by bylo vhodné uvážit případné použití ustanovení § 574 NOZ;
- písemně daná výpověď zaměstnanci ze strany zaměstnavatele, v níž zaměstnavatel uvádí jako důvod závazné porušení pracovních povinností, přičemž posouzení závažnosti tohoto porušení bude hraniční povahy; pokud bychom aplikovali § 574 NOZ tj. výpověď jako spíše platnou než neplatnou, vzniká otázka, zda by nedošlo k porušení základní zásady zákonné ochrany postavení zaměstnance, jestliže by byla možnost, že

---

<sup>68</sup> Srov. výklad Eliáš, K a kol: *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vydání. Ostrava: Sagit, 2012, str. 258

porušení povinností ze strany zaměstnance nedosahovalo stupně závažného porušení a přiklonění se závěru „spíše platná výpověď“ by bylo v rozporu s uvedenou zásadou;

- jiný příklad lze uvést např. v souvislosti se subsidiárním použitím § 557 NOZ, který stanoví, že „*připouští-li se použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo výrazu použil jako první*“. Subsidiární použití tohoto ustanovení k tíži zaměstnance je nepřipustné, a to vzhledem k § 18 ZP, která obsahuje vlastní právní úpravu, podle níž se použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější, pokud je možné právní jednání vyložit různým způsobem. Toto ustanovení tedy neumožňuje, aby byl použit § 554 NOZ, jeho použití je vyloučeno speciální úpravou v § 18 a bylo by v rozporu se základní zásadou zákonné ochrany postavení zaměstnance, vyplývající z toho ustanovení.

# ÚČINKY ADHEZNÍHO ZPŮSOBU UZAVÍRÁNÍ SMLUV DO OBLASTI INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

## EFFECTS OF ADHESION CONTRACTS ON INDIVIDUAL LABOUR LAW RELATIONS

*JUDr. et PaedDr. Jana Lindová \**

### ANNOTATION

Adhesion contract is a type of contract, a legally binding agreement between two parties to do a certain thing, in which one side has all the bargaining power and uses it to write the contract primarily to his or her advantage. Adhesion contracts are in frequent use effective because saving time, e.g. using pre-prepared forms, however party that is unable to form contractual conditions influence, finds himself in a weaker position. In practice are used primarily to consumers. Thus, if a contract is not the result of negotiations both parties about its content, but it was so that one party has already finished second text of the contract, the other party may either accept or reject, there is a risk that there will be some imbalance in the rights and obligations of the parties. In order to avoid the stronger party unilaterally imposes a weaker contract partner terms and conditions, the contents of which had no real opportunity to influence, provides new Civil Code (effective in the Czech Republic from 1.1. 2014) in § 1798 to 1801 certain protective limits. This paper deals with the reasoning in that direction, whether in the (individual) labor relations apply the provisions of the agreements negotiated by the adhesion method.

### I. SMLOUVY UZAVÍRANÉ V BĚŽNÉM OBCHODNÍM STYKU

Při realizaci strategického cíle spočívajícího ve zlepšování životních hodnot občanů Evropské Unie je ochrana spotřebitele bezesporu jedním ze stěžejních témat, kterými se Evropská komise zabývá. Hlavním strategickým cílem spotřebitelské politiky EU na období let 2007 - 2013 bylo posílit postavení spotřebitelů, zvýšit jejich blahobyt a účinně je chránit.<sup>69</sup>

---

\* doktorand, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Fakulta právnická Masarykovy univerzity v Brně

<sup>69</sup> K tomu více sdělení komise radě, Evropskému parlamentu a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru: Strategie spotřebitelské politiky EU 2007–2013; KOM (2007) 99 dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\(2007\)0099\\_/COM\\_COM\(2007\)0099\\_cs.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com(2007)0099_/COM_COM(2007)0099_cs.pdf),



S ohledem na komplexitu a nárůst maloobchodních trhů, jakož i rozvoj elektronického obchodování mají být zájmy spotřebitelů chráněny.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“) transponoval klíčovou směrnici spotřebitelské legislativy EU a to Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2011/83/EU o právech spotřebitelů, přijatou s cílem unifikace spotřebitelského práva členskými státy EU. V konsolidovaném znění důvodové zprávy autoři NOZ uvádí, že vymezení pojmu spotřebitele má význam nejen pro příslušná ustanovení navrhovaného zákona, ale i pro celé soukromé právo.<sup>70</sup> Vymezení spotřebitele je ve shodě s komunitárním právem zejména pokud jde o úpravu směrnic 93/13/EHS o nepřiměřených podmínkách ve spotřebitelských smlouvách, 85/577/EHS o ochraně spotřebitele v případě smluv uzavřených mimo obchodní prostory a 97/7/ES o ochraně spotřebitele v případě smluv uzavíraných na dálku a dalších. NOZ v ustanovení § 419 poskytuje výklad pojmu spotřebitel a stanoví, že: „*spotřebitelem je každý člověk, který mimo rámec své podnikatelské činnosti nebo mimo rámec samostatného výkonu svého povolání uzavírá smlouvu s podnikatelem nebo s ním jinak jedná.*“ Z uvedeného definičního vymezení vyplývá, že jde o subjekt, který spotřebovává, konzumuje zakoupení zboží.<sup>71</sup> Je tedy aktérem trhu, subjektem tržních právních vztahů i potencionálním objektem nepoctivého jednání ze strany podnikatelem. Blackův právní slovník<sup>72</sup> definuje pojem spotřebitele jako jednotlivce, který kupuje, užívá a udržuje výrobky a služby a nakládá s nimi. Jde o člena široké vrstvy, který je dotčen cenovou politikou, finančními praktikami, kvalitou výrobků a služeb, informacemi a jinými obchodními praktikami, pro něž jsou vydávány zákony o ochraně spotřebitele. Zákon vylučuje použití ustanovení týkající se ochrany spotřebitele ve prospěch zaměstnance při vztahu k zaměstnavateli. Zaměstnanec nevystupuje v pracovněprávním vztahu jako spotřebitel.

Pro smlouvy uzavírané v běžném obchodním styku (mezi něž patří i smlouvy uzavírané se spotřebitelem), zejména pro smlouvy zavazující dlouhodobě k opětovným plněním stejného druhu, bývá obvyklý odkaz na obchodní podmínky, na které je ve smlouvě odkázáno doložkou. Základní smluvní podmínky jsou tak určeny ekonomicky silnější stranou (obchodníkem) a v tomto smluvním vztahu slabší strana (nejčastěji spotřebitel, resp. zákazník) nemá příležitost

---

<sup>70</sup> Důvodová zpráva k občanskému zákoníku (konsolidované znění): Dostupné z <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>,

<sup>71</sup> Horová, O. *Ochrana spotřebitele*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, 2002, s.136.

<sup>72</sup> Cambell Black, H., Nolan, J. R., Nolan-Haley, J.M. *Blackův právní slovník*. Přeložil Vladimír Balaš. Praha: VICTORIA PUBLISHING, a.s., 1993, s. 299.

obsah této smlouvy reálně ovlivnit. Tímto způsobem lze uzavřít v podstatě jakýkoli typ smlouvy. S takovými smlouvami se lze nejčastěji setkat v sektoru bankovníctví, pojišťovnictví, dopravy, také dodavatelských služeb (sjednávání dodávek vody, elektřiny či plynu) nebo třeba telekomunikací (typicky smlouvy s mobilními operátory). Způsob uzavírání smluv se slabší smluvní stranou prostřednictvím formuláře užívaného v obchodním styku nebo prostřednictvím jiného prostředku se kategorizuje jako adhezní způsob uzavření smlouvy.

## II. PRÁVNÍ ÚPRAVA SMLUV UZAVÍRANÝCH ADHEZNÍM ZPŮSOBEM

Právní úprava obsahu závazků vymezená v ustanovení §§ 1789 až 1809 upravuje rovněž v ustanovení §§ 1798-1801 uzavírání smluv adhezním způsobem a stanoví vyvratitelnou právní domněnku, že použije-li se k uzavření smlouvy formulář užívaný v obchodním styku nebo jiný podobný prostředek, jde o smlouvu adhezní. Slabší stranu pak chrání tak, že pro každou ve smlouvě obsaženou doložku vždy platí:

- odkazuje-li na podmínky uvedené mimo vlastní text smlouvy, je platná pouze, byla-li slabší strana s ní a jejím významem seznámena nebo prokáže-li se, že význam doložky musela znát
- jestliže ji lze přečíst jen se zvláštními obtížemi nebo je-li pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelná, je platná pouze, nepůsobí-li slabší straně újmu nebo prokáže-li druhá strana, že slabší straně byl význam doložky dostatečně vysvětlen
- pokud je pro slabší stranu bez rozumného důvodu zvláště nevýhodná, zejména odchyluje-li se smlouva závažně a bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek ujednávaných v obdobných případech, je neplatná.

I když se jedná o obecně formulované ustanovení, je pro smlouvu uzavíranou adhezním způsobem v § 1798 odst. 2 vyjádřen **primárně jasný předpoklad smluvního formuláře užívaného v obchodním styku nebo jiný podobného prostředku**. Nejde tedy podle mého názoru pouze o to, že uzavřená smlouva není výsledkem vyjednávání obou stran o jejím obsahu a výlučně pouhým předložením hotového textu smlouvy, který druhá strana mohla buď přijmout, či odmítnout, s existencí rizika určité nerovnováhy v právech a povinnostech stran, ale **především obecnou úpravu ochrany osob v obchodním styku**. Důvodová zpráva k tomuto rovněž uvádí, že nezřídka dochází k tomu, že při tomto způsobu uzavírání smluv silnější strana vnutí slabší straně smluvní podmínky výhodné pro sebe a nevýhodné pro druhou stranu, a z důvodu absence obecné úpravy podobných situací při řešení složitých právních

otázek, jsou tyto otázky řešeny pomocí kritérií dobrých mravů nebo zásady **poctivého obchodního styku**.<sup>73</sup>

Zvláštní úprava adhezních smluv obsažená v novém občanském zákoníku pak slouží především tomu, aby se nestalo, že obchodník vnutí svému zákazníkovi takové smluvní podmínky, které pro něho budou zásadně nevýhodné nebo o kterých dokonce v krajním případě nebude mít ani ponětí.

Nový občanský zákoník se snaží u tohoto typu smluv

- především zajistit, aby veškeré smluvní podmínky byly uvedeny přímo ve vlastním textu smlouvy a zákazník se tak s nimi mohl před podpisem této smlouvy skutečně seznámit a nebyl různými doložkami odkazován jinam, typicky na všeobecné obchodní podmínky často výlučně uvedené na internetových stránkách obchodníka. Odrazující doložka bude platná jen tehdy, pokud byl zákazník se zněním této doložky a jejím významem seznámen anebo pokud sice s jejím významem seznámen nebyl, ale musel jej znát;
- ochránit slabší stranu při uzavírání adhezních smluv před používáním těžko čitelných a také nesrozumitelných ujednání v obchodních podmínkách<sup>74</sup>;
- slabší smluvní stranu uchránit před zvláště nevýhodnými smluvními ujednáními, aniž by pro to existoval jakýkoli rozumný důvod, zejména pokud se daná ujednání ve smlouvě závažně a bez zvláštního důvodu odchyľují od obvyklých podmínek ujednávaných v obdobných situacích. Pokud by se prokázalo, že o takovou mimořádně nevýhodnou doložku ve smlouvě opravdu půjde, bude doložka neplatná.

I když praxe zcela jistě volala po ustanoveních týkajících se podobného způsobu uzavírání smluv již delší dobu, je otázkou, zda se uplatní ustanovení o smlouvách sjednávaných adhezním způsobem (§ 1798 a násl. NOZ) v oblasti individuálních pracovněprávních vztahů.

---

<sup>73</sup> Důvodová zpráva k občanskému zákoníku (konsolidované znění): Dostupné z <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>, s. 444

<sup>74</sup> Zde pro neurčitost zvláště obtížně čitelných nebo pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelných doložek ponechává občanský zákoník dostatek prostoru soudům, aby v konkrétním případě rozhodly, co se ještě za těžko čitelné či nesrozumitelné ustanovení nepovažuje, a co už tuto abstraktní hranici překračuje. Do skupiny zvláště obtížně čitelných ustanovení lze určitě zařadit doložky psané miniaturním písmem (čitelném například jen za použití lupy) nebo v nečitelném barevném provedení (například světle šedé písmo na bílém papíře). Mezi doložky nesrozumitelné pro osobu průměrného rozumu budou patřit ustanovení obchodních podmínek natolik složitá, že jej průměrně inteligentní člověk ani po několikátém přečtení nemá šanci pochopit.

### III. ÚČINKY ADHEZNÍHO ZPŮSOBU UZAVÍRÁNÍ SMLUV DO OBLASTI INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Občanský zákoník jako obecná norma pro celé soukromé právo, včetně práva pracovního, respektuje tuto historickou spojitost ve svém § 2401. V návaznosti na účinnost nového občanského zákoníku k 1. 1. 2014 byl k témuž datu zákonem č. 303/2013 Sb. mimo jiné novelizován v části šedesáté sedmé zákoník práce. Tato novela si kladla za cíl zejména sladit obsah zákoníku práce s novým občanským zákoníkem, a to jak po stránce terminologické, tak i po stránce obsahové. Jak vyplývá již z výše uvedené důvodové zprávy, respektuje občanský zákoník plně autonomii pracovního práva a ponechává úpravu pracovního poměru a vůbec celé oblasti pracovního práva zvláštním zákonům, především zákoníku práce. Z druhé věty § 2401 odst. 1 občanského zákoníku vyplývá, že nejen pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru, ponechává občanský zákoník jinému zákonu, ale i celou oblast závislé práce přenechává zvláštní úpravě. Jiné smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, jsou především dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, upravené v části třetí zákoníku práce. Pracovní poměr a dohoda o pracovní činnosti spolu s dohodou o provedení práce jsou považovány za základní pracovněprávní vztahy.<sup>75</sup> Z § 2401 odst. 2 občanského zákoníku vyplývá, že na základní pracovněprávní vztahy (tj. na pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce), jako i na další smlouvy zakládající výkon závislé práce, na základě zvláštních právních předpisů nelze použít ustanovení občanského zákoníku o ochraně spotřebitele. K tomu je však potřeba uvést, že skutečnost, že celou řadu ustanovení občanského zákoníku, nelze použít na pracovněprávní vztahy vyplývá do značné míry již ze samotné podstaty pracovněprávních vztahů.<sup>76</sup> Skutečnost, že nový občanský zákoník nemá ambice zasahovat do pracovního práva, vyplývá i z důvodové zprávy.

Jak již bylo zmíněno, ustanovení § 1798 NOZ o smlouvách uzavíraných adhezním způsobem je ustanovení týkající se obecné povahy obsahu závazků. Řada výkladových stanovisek týkajících se aplikace změn pracovního práva po účinnosti rekonstrukce soukromého práva hovoří v této souvislosti o pracovní smlouvě jako o smlouvě uzavírané adhezním způsobem, neboť § 1798 odst. 1) podle těchto výkladů dopadá na každou smlouvu, jejíž základní podmínky byly určeny jednou ze smluvních stran nebo podle jejíchž pokynů, aniž

---

<sup>75</sup> Bělina, M.: *Pracovní právo po novém občanském zákoníku*. In: Sborník Mezinárodní vědecké konference "Pracovní právo 2013". Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 19

<sup>76</sup> Bělina, M.: *Pracovní právo po novém občanském zákoníku*. In: Sborník Mezinárodní vědecké konference "Pracovní právo 2013". Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 19

měla slabší strana skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit. Při diskuzi o této problematice je potřeba postupovat podle uplatňování principu subsidiarity občanského zákoníku jako obecné právní úpravy na pracovněprávní vztahy. Ustanovení občanského zákoníku platí v občanskoprávních vztazích pouze subsidiárně (podpůrně), pokud pracovní právo nemá vlastní právní úpravu a zároveň neexistuje zákonná překážka, která by použití určitého občanskoprávního ustanovení vylučovala. Výslovně tento princip vyplývá z ustanovení § 4 ZP, v němž se stanoví, že „*pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovního práva*“. Jak již bylo uvedeno výše, přímo z ustanovení občanského zákoníku vyplývá, že nejen pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru, ponechává občanský zákoník zvláštní úpravě zákoníku práce. Speciální právní úprava obsahuje i speciální smluvní závazkový charakter pracovního poměru. Zásadní význam smluvní podoby spočívá v možnosti zaměstnance vstoupit do tohoto vztahu na základě projevu vůle, jakož i o možnost smluvně ovlivnit podmínky, za kterých bude práce vykonávána. Zvláště důležitá smluvní forma pro pracovní poměr založený pracovní smlouvou, jakož i pro jiné smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, jsou především dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, upravené v části třetí zákoníku práce, je i vzhledem k dalšímu charakteristickému znaku, kterým je nerovnost subjektů pracovního poměru. Nerovnost plynoucí z dispoziční pravomoci zaměstnavatele je alespoň částečně kompenzována řadou ustanovení, jež zaměstnavateli, jako subjektu nadřízenému, ukládají povinnosti směřující k ochraně života, zdraví, příp. sociálních podmínek zaměstnanců. Tato ustanovení jsou kogentní, příp. relativně kogentní povahy, a proto je nelze smluvně vyloučit nebo upravit v neprospěch zaměstnance. Jakkoli je odbornou veřejností uváděno, že je obsah pracovního poměru formulovaný v pracovní smlouvě zaměstnanci vnucen, obsahuje zákoník práce speciální úpravu ochrany slabší smluvní strany zaměstnance. Závislá práce, tj. pracovní činnost mající zákonné znaky uvedené v § 2 ZP, může být tedy vykonávána výlučně podle ustanovení pracovního práva a nelze ji tedy vykonávat na základě žádné smlouvy, upravené občanským zákoníkem. Taková situace by byla považována a stíhána jako nelegální práce. Dále je třeba uvést interpretační význam základních zásad pracovního práva, v první řadě zásady zákonné ochrany postavení zaměstnance, která je jednou z zásad které byly doprovodnou novelou zákoníku práce v ustanovení § 1a odst. 2) ZP prohlášeny za hodnoty, ochraňující veřejný pořádek a jejíž porušení, může být důvodem absolutní neplatnosti právního jednání.

Proti účelovému právnímu jednání zaměstnavatele

- v případě, že by byl obsah pracovního poměru ujednáán mimo text pracovní smlouvy (pracovní náplň – ujednání o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru) analogicky s ustanovením § 1799 NOZ platí ustanovení § 31 ZP, které ukládá zaměstnavateli povinnost před uzavřením smlouvy seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru; jakož i ustanovení § 37 ZP zakotvující povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru, neboť neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, b) bližší označení druhu a místa výkonu práce, c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené, d) údaj o výpovědních dobách, e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, f) údaj o mzdě nebo platu. Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance (jehož pracovní poměr trvá déle než 1 měsíc) o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Zákoník práce upravuje dále v ustanovení § 37 situaci, kdy je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu a zaměstnavatel je povinen jej informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat a to i formou odkazu na vnitřní předpis. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy;
- které by bylo možné vyložit různým způsobem (tedy analogicky s obsahem ustanovení § 1800 odst. 1), chrání zákoník práce zaměstnance v ustanovení § 18 ZP, kdy pro právní jednání, které je možné vyložit různým způsobem, ukládá použití výkladu pro zaměstnance nejpriznivějšího;

- které by směřovalo k neurčitosti a nesrozumitelnosti právního jednání může být dodatečně oběma stranami vyjasněno, přičemž na takové jednání se hledí, jako by bylo od počátku v pořádku.<sup>77</sup>

#### IV. ZÁVĚR

Záměrem právní úpravy uzavírání smluv adhezním způsobem v rozsahu ustanovení §§ 1798-1801 NOZ bylo ochránit osoby v pozici slabší strany v obchodním styku, před možnými důsledky uzavírání smluv prostřednictvím formuláře nebo jiného prostředku užívaného výlučně v obchodním styku před stavem, kdy silnější strana vnutí slabší straně smluvní podmínky výhodné pro sebe a nevýhodné pro druhou stranu. Skutečnost, že nový občanský zákoník nemá ambice zasahovat do pracovního práva, platí zejména v oblasti právní úpravy smluv uzavíraných adhezním způsobem a není ani důvodné, aby právě tato právní úprava už tak někdy složitou aplikační situaci po rekodifikaci soukromého práva v pracovněprávních dále výkladově komplikovala.

---

<sup>77</sup> Zde platí subsidiárně § 553 odst. 2 NOZ bez ohledu na právní úpravu ustanovení týkajících se smluv uzavíraných adhezním způsobem.

# NEUTĚŠENÁ SITUACE OHLEDNĚ EVIDENCE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ VEDENÉ REJSTRÍKOVÝMI SOUDY A NÁVRHY JEJÍHO ŘEŠENÍ

## DISCONSOLATE SITUATION WITH REGARD TO THE EVIDENCE OF TRADE UNIONS AND EMPLOYERS' ORGANIZATIONS LED BY REGISTRY COURTS AND PROPOSALS OF ITS SOLUTION

*Mgr. Jan Vácha\**

### ANNOTATION

The aim of this article is to point out, that the position of trade unions and employers' organization in the course of its evidence by registry courts is not invidious and that the present process of registry courts can be found in conflict with provisions of international legal conventions dealing with the issues of freedom of association and collective bargaining. It also tries to compare the new legal regulation of the evidence of trade unions and employers' organizations with the previous legal regulation. The author has the intention to draw the attention to chosen problems, which can the new legal regulation of association law bring around. At the end of the article are offered proposals, how this unsatisfactory situation could be solved in better way.

### I. ÚVODEM S TROCHOU HISTORIE

Současně s účinností nového občanského zákoníku<sup>78</sup> došlo i k přijetí doprovodných právních předpisů, které s sebou přinesly významné změny v právní úpravě tzv. sdružovacího práva, jehož součástí je i úprava procesu evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. A právě na problematiku evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů bych se chtěl ve svém příspěvku blíže zaměřit. Stěžejní právní předpis, který pro tuto oblast představoval až do 31. 12. 2013 zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů<sup>79</sup>, upravoval vznik odborových organizací a organizací zaměstnavatelů ve svém § 9a.

---

\* Odborný referent, Oddělení kolektivního vyjednávání Ministerstva práce a sociálních věcí ČR; externí doktorand, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

<sup>78</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>79</sup> Dále jen zákon o sdružování občanů



Je vhodné poznamenat, že toto ustanovení nebylo součástí původního znění zákona, ale bylo do něj doplněno jeho první novelou, tj. zákonem č. 300/1990 Sb., který nabyl účinnosti o jedenáct týdnů později, než samotný původní zákon. Toto ustanovení reagovalo na specifika odborových organizací i organizací zaměstnavatelů, a to jak s ohledem na speciální určení dne jejich vzniku<sup>80</sup>, tak s ohledem na související evidenční princip jejich zápisu do základního registru osob dle § 9 odst. 4 zákona o sdružování občanů, který na rozdíl od principu registrace pouze zachycoval již ze zákona nastalou právní skutečnost.

Výše popsany způsob evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů se však měl v souvislosti s připravovanou rekonstrukcí soukromého práva změnit. O osudu odborových organizací a organizací zaměstnavatelů při jejich evidenci nejdříve rozhodla vláda svým usnesením č. 645 ze dne 6. září 2012 k materiálu Analýza možností právní úpravy obchodního rejstříku v novém rejstříkovém zákoně. Z předložených návrhů řešení problematiky rejstříků rozličných právnických osob tehdy vláda vybrala variantu, dle které měly být odborové organizace a organizace zaměstnavatelů i do budoucna nadále evidovány na Ministerstvu vnitra, avšak způsobem, který měl určit zbrusu nový zákon o rejstříku spolků. Sluší se poznamenat, že tento zákon, který měl být založen na zásadě materiální publicity a reagovat na požadavek nového občanského zákoníku, zejména pak s ohledem na potřebu transparentnosti odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, spatřil světlo světa. Zahynul však poměrně záhy, a to již při meziresortním připomínkovém řízení, když byl zasažen šípem kritiky, namočeným v jedu získaném z žabek pralesniček rodu *Dendrobates*, který vyslala Legislativní rada vlády. Hlavní argumenty Legislativní rady vlády se tehdy nesly v duchu komplexnosti, jednotnosti a snahy o zjednodušení s tím, že by mělo obecně platit, že o statusových otázkách právnických osob soukromého práva by měly rozhodovat nezávislé soudy, neboť jde o osoby svobodné a nezávislé na státu a jeho exekutivní moci. Z doporučení Legislativní rady vlády tedy plynulo, že by bylo do budoucna lepší, kdyby bylo vládou rozhodnuto, aby byla agenda evidence odborových organizací v rejstříku spolků včleněna do právní úpravy zákona o veřejném rejstříku právnických a fyzických osob a tento rejstřík by byl veden rejstříkovými soudy namísto Ministerstva vnitra. Usnesením č. 149 ze dne 27. února 2013 vláda tento názor posvětila a uložila ministru spravedlnosti ve spolupráci s ministrem vnitra vládě předložit návrh zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob s tím,

---

<sup>80</sup> Dle ustanovení § 9a odst. 1 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se odborová organizace a organizace zaměstnavatelů stávaly právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl ministerstvu vnitra doručen návrh na jejich evidenci

že do něj bude zapracována i právní úprava rejstříku spolků. Tento zákon nabyl účinnosti 1. 1. 2014.

Od této chvíle se tedy odborové organizace a organizace zaměstnavatelů ocitly v jeho hájemství. O tom, že nejde v tomto směru o idylické pohádkové vztahy, kde dobro zvítězí nad zlem, i kdyby mělo jakkoliv velkou touhu výrazně se ulít, se Vás budu snažit přesvědčit v následující kapitole.

## II. KDYŽ JE NAKLÁDÁNO JAKO S ČERNOBÍLÝM S NĚČÍM, CO ČERNOBÍLÉ NENÍ

Ambiciózní právní úprava evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů se od začátku letošního roku zasnoubila s praxí rejstříkových soudů. V té chvíli sice její matka v podobě mezinárodní úpravy svobody sdružování plakala, avšak nebylo jasné, zda jde o slzy štěstí, smutku či směsici obojího. Dcera byla dána všanc šarmantnímu mládenci, který toho před svatbou mnohé nasliboval.<sup>81</sup>

Dle ustanovení § 121 zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob<sup>82</sup> platí, že odborová organizace, mezinárodní odborová organizace a jejich pobočné organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů a jejich pobočné organizace vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno rejstříkovému soudu oznámení o založení této právnické osoby. Dále je zde pro rejstříkový soud stanovena lhůta 5 pracovních dnů, v rámci které má provést zápis těchto subjektů do spolkového rejstříku. V posledním odstavci tohoto speciálního ustanovení je řečeno, že na zápis vzniku odborové organizace, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočných organizací, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů a jejich pobočných organizací se ustanovení části první hlavy II, části druhé a třetí zákona o veřejných rejstřících nepoužije. Pro neznalé tohoto zákona to ve stručnosti znamená, že při zápisu vzniku odborové organizace rejstříkovými soudy se nebudou aplikovat ustanovení upravující návrh na zápis,

---

<sup>81</sup> V souvislosti s výše zmíněnou Analýzou možností právní úpravy obchodního rejstříku v novém rejstříkovém zákoně se Městský soud v Praze vyjádřil takto: „V současné době není pravdou, že by provádění zápisů do obchodního rejstříku bylo zdlouhavé. Naopak rejstříkové soudní řízení patří vůbec k těm nejrychlejším, s nejkratší délkou řízení. Zákonná lhůta pro vydání rozhodnutí je pětidenní, naprosto převážná většina zápisů je v zákonných lhůtách učiněna. Je-li soudu podán perfektní návrh včetně zákonem předepsaných příloh, je vždy rozhodováno nejpozději do pěti pracovních dnů, mnohdy však již dříve a to i do druhého dne. Pokud je navrhovatel vyzván k doplnění návrhu, který nebyl perfektní nebo neobsahoval náležité přílohy, samozřejmě se lhůta pro rozhodnutí prodlužuje, mnohdy hlavně proto, že si navrhovatel soudní zásilky nepřebírá. Tento problém bude vždy, ať bude rozhodovat kdokoli.“

<sup>82</sup> Dále jen zákon o veřejných rejstřících

řízení ve věcech veřejného rejstříku a zápis před notářem. Bystrou mysl dozajista napadne, jak tomu však bude v případě návrhů na změnu a výmaz zápisu? V praxi není interpretace tohoto ustanovení jednotná a antagonický přístup k ní je zjevný zejména u dřevěné dětské houpačky, na jejímž jednom konci sedí odborové organizace mající na klíně organizace zaměstnavatelů, na opačném rejstříkové soudy. Mnohdy je tak rejstříkovými soudy v případě návrhů na změnu a výmaz zápisu zahajováno soudní řízení. Zástupci odborových organizací se domnívají, že již samotná skutečnost zahájení soudního řízení v případech změny či výmazu zápisu týkajících se odborových organizací a organizací zaměstnavatelů představuje rozpor s mezinárodní právní úpravou sdružovacího práva, výslovně pak zejména s ustanoveními čl. 2, 3, 7, 8 odst. 2 a 11 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87, Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.).<sup>83</sup>

Zajímavé je v tomto ohledu především znění článku 2 Úmluvy o svobodě sdružování, který říká, že pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací. Související článek 7 pak říká, že nabytí statutu právnické osoby organizacemi pracovníků nebo zaměstnavatelů, jejich federacemi a konfederacemi nemůže být podřízeno takovým podmínkám, které by omezovaly provádění ustanovení výše uvedených článků 2, 3 a 4. Je nutné mít na paměti, že správná a komplexní interpretace těchto ustanovení by nebyla možná bez znalosti výkladových stanovisek Výboru expertů při Mezinárodní organizaci práce.<sup>84</sup> Tento výbor byl ustaven v roce 1951 za účelem projednávání stížností ohledně porušování svobody sdružování zakotvené v příslušných mezinárodních úmluvách. Odrazem jeho 63 letého snažení je pak výběr usnesení ke svobodě sdružování a principů z nich plynoucích, které vydává ve Sborníku Mezinárodní úřad práce. Prozatím nejaktuálnějším dokumentem v tomto ohledu je pátý revidovaný Výběr usnesení Výboru expertů z roku 2006.<sup>85</sup>

Z usnesení Výboru expertů vyplývají v souvislosti s výše zmíněnými články Úmluvy o svobodě sdružování velice důležité poznatky. Výbor expertů dovozuje, že autorizační požadavek nutný ke vzniku odborových organizací, není ze strany státních orgánů přípustný.

---

<sup>83</sup> Dále jen Úmluva o svobodě sdružování

<sup>84</sup> The Committee on Freedom of association, blíže viz <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>

<sup>85</sup> Viz blíže Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) edition dostupný na: [http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_090632/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm)

Dále však dodává, že toto konstatování ještě neznamena, že by zakladatelé odborové organizace měli být plně osvobozeni od povinnosti dodržení určitých formalit předepsaných vnitrostátním právním řádem, snažím se o naplnění principu veřejnosti. Formální požadavky nesmí mít takový charakter, který by ve své podstatě odpovídal principu předchozí autorizace nebo představoval takové překážky pro založení odborové organizace, které by se v praxi rovnaly zabraňování vzniku odborových organizací. Formality předepsané právem tak nesmí být překážkou pro vznik odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v tom smyslu, že by tento vznik byly schopny zdržovat a tímto tak znemožňovaly příslušným organizacím plnit poslání, které v demokratickém právním státě mají. Je tedy nanejvýš žádoucí, aby ve vnitrostátním právním řádu byly jasně definovány přesné podmínky, které musí odborové organizace a organizace zaměstnavatelů splnit za účelem jejich zapsání do evidence. Musí být taktéž jasně stanovena zvláštní zákonná kritéria, na základě kterých bude možno jasně určit, zda zákonné podmínky byly splněny či nikoliv.

Po seznámení se s příslušnými usneseními Výboru expertů se dle mého názoru dá usoudit, že pokud by bylo zahájeno soudní řízení, při kterém by soudní úředník při splnění všech předepsaných přiměřeně stanovených formálních náležitostí návrhu v zákonem stanovené lhůtě odborovou organizací či organizací zaměstnavatelů do evidence zapsal, rozhodně by se nejednalo o porušení Úmluvy o svobodě sdružování. Pouze na základě holé skutečnosti, že je při zápisu do evidence odborové organizace zahajováno soudní řízení nelze tedy bez dalšího porušování Úmluvy o svobodě sdružování konstatovat. Vždyť u našich německých sousedů tato praxe existuje již 15 let a přes hranice nikdy nedolétla zpráva, že by byla shledána jako rozporná s Úmluvou o svobodě sdružování.<sup>86</sup>

Bohužel se v české právní úpravě i v praxi rejstříkových soudů vyskytují jevy, které jsou nerozlučnými přáteli problematiky evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, a jak už to mnohdy při chycení se špatné party bývá, mohou jí zničit dobrou pověst.

Těmito nechtěnými společníky jsou především soudní poplatky dle zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích<sup>87</sup>, kdy dle položky 11 přílohy tohoto zákona platí, že v případě návrhu na zahájení řízení ve věcech veřejného rejstříku činí minimální výše poplatku 1000 Kč. Zde je nasnadě zauvažovat, zda tento poplatek, respektive jeho výše neodporuje zejména

---

<sup>86</sup>Viz blíže Vereinregisterverordnung dostupný na:

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/vrv/gesamt.pdf>

a příslušná pasáž o registrovaných sdruženích (Eingetragene Vereine) v Bürgerliches Gesetzbuch dostupná na:

<http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>

<sup>87</sup> Dále jen zákon o soudních poplatcích

článkům 7, 8 odst. 2 a 11 Úmluvy o svobodě sdružování, kdy je možno jej dozajista obvinít ze snahy omezit provádění příslušných ustanovení Úmluvy o svobodě sdružování a označit ho za nepřítele potřebných a vhodných opatření k zajištění svobodného výkonu práva pracovníků a zaměstnavatelů odborově se organizovat a věrného přísluhovače uplatňování zákonodárství takovým způsobem, že jsou omezovány záruky stanovené příslušnou úmluvou. Uvedené tvrzení ještě podporuje skutečnost, že do 31. 12. 2013 byla evidence odborových organizací vedená Ministerstvem vnitra bezplatná. Poměrně časté nedodržování maximální 5 denní zákonné lhůty, během které mají být odborové organizace a organizace zaměstnavatelů zaevidovány, k uklidnění vod diskutované problematiky také nepřispívá. V tomto kontextu je žádoucí seznámit se s usnesením Výboru expertů, které na jednu stranu říká, že jakékoliv zpoždění způsobené státními orgány při procesu zapsání odborové organizace představuje porušení článku 2 Úmluvy o svobodě sdružování, jelikož příliš dlouhý proces zápisu odborové organizace představuje vážnou překážku ustavení odborové organizace či organizace zaměstnavatelů a popírá právo zaměstnavatelů a pracovníků na založení organizace bez povolovacího principu. Avšak dále dodává, že období jednoho měsíce, které vnitrostátní právo vymezí jako maximální lhůtu pro zapsání odborové organizace či organizace zaměstnavatelů, je však přijatelné a přiměřené. Proč byl český zákonodárce tak ambiciózní a s krhounkovskou horlivostí zvolil bez jakéhokoliv tlaku mezinárodní právní úpravy v současné zákonné úpravě lhůtu 5 denní, zůstává otázkou, na kterou jsem jednoznačnou odpověď nenašel. Nicméně lze jednoznačně říci, že pokud zápisy do evidence nejsou ze strany rejstříkových soudů prováděny ve lhůtě do 30 dnů, dochází k jasnému porušování Úmluvy o svobodě sdružování. Pokud zápis není proveden v rámci zákonné lhůty 5 pracovních dnů, lze se při poklidných rozvahách v rámci dlouhých zimních večerů dostat až k článku 38 odst. 2 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky a k článku 6 odstavci 1 Úmluvy Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod<sup>88</sup> a koketovat s variantou porušování práva na spravedlivý proces.

Momentální situace připomíná zákopovou válku. Rejstříkové soudy totiž nehodlají na svém dosavadním přístupu k této oblasti nic měnit, pokračují ve své dosavadní praxi a nechtějí upravit svou interpretaci právních předpisů takovým způsobem, aby byla v souladu s požadavky mezinárodních právních úmluv. Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jsou

---

<sup>88</sup> Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.

přesvědčeny, že takový postup je protiprávní a představuje přímý útok na svobodu sdružování v České republice.

Jde tak o předlohu, při jejíž tvorbě snad bylo pero vedeno rukou jednoho z bratří Grimmů, která se vyznačuje morálním patosem boje dobra a zla, smutkem, nejistotou a nespokojeností všech zúčastněných stran<sup>89</sup> a která spěje k předem jistému nešťastnému konci, jenž nás má snad přesvědčit o tom, že síla osudu je bezbřehá a nemá smysl s ní bojovat. Jelikož nešťastné konce nemám v lásce, budu se snažit v následující kapitole prostřednictvím představení některých návrhů řešení toto nelichotivé zakončení příběhu přepsat a dochutit ho alespoň špetkou naděje.

### **III. JAK VEN Z MÍNÓOVA LABYRINTU A AUREOLA DUHOVÉHO ZÁKONA**

Ve snaze napodobit bájného reka Thésea bylo navrženo v samotných počátcích snahy o porážku rejstříkového Minotaura hned několik variant řešení zejména ze strany odborových organizací. První z nich spočívala ve snaze novelizovat zákon o veřejných rejstřících takovým způsobem, aby byla odstraněna mezera v zákoně, týkající se zápisu změn a výmazu zápisu, která s sebou v současnosti nese diskutované interpretační neshody. Novela měla zákon o veřejných rejstřících uzpůsobit tak, aby odpovídal požadavkům na princip evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a byl povšechně souladný s vizí Úmluvy o svobodě sdružování. Současně s tímto mělo být přistoupeno k novelizaci zákona o soudních poplatcích, kdy by do § 11 bylo doplněno další písmeno, které by to taxativního výčtu řízení osvobozených od poplatku doplnila řízení o zápisu odborových organizací či organizací zaměstnavatelů do spolkového rejstříku. Řešení se to zdálo být jednoduché, elegantní a realizovatelné, avšak, jak tomu už tak na světě bývá, naplněno bylo staré známé přísloví a od této varianty řešení bylo záhy upuštěno. Hlavním argumentem ze strany Ministerstva spravedlnosti bylo, že ani příslušná „dokonalá“ novela zákona o veřejných rejstřících ohledně zápisu vzniku, změny, zániku odborových organizací by stejně nebyla schopna zajistit plnou nápravu současného stavu, neboť v praxi by stejně nedošlo především k nápravě dlouhých čekacích lhůt při zápisu vzniku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů ani ke sjednocení praxe, neboť závěry z koordinačních schůzí vyšších soudních úředníků jsou

---

<sup>89</sup> Viz například vyjádření Městského soudu v Praze, kdy se její místopředseda vyjádřil takto: „Skutečnost, že zákonodárce přenesl registraci odborových organizací a jejich pobočných organizací z Ministerstva vnitra na rejstříkové soudy v souvislosti s přijetím nové civilní legislativy a podrobil ji parametrům rejstříkového soudního řízení (zahrnujícího i poplatkové souvislosti, požadavky na formální náležitosti atd.), představuje novou (a dovoluji si vyslovit, že nijak chtěnou) situaci stejně jak pro odborové organizace, tak pro rejstříkové soudy.“

následně při snaze jejich uvedení do praxe ze strany Ministerstva spravedlnosti těžko prosaditelné. Nepomohlo by prý ani vypracování Metodiky jednotného postupu pro tuto oblast.

I proto odborové organizace snad odborové organizace přišly s návrhem včlenit řešení evidence odborových organizací do korpusu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce<sup>90</sup>. Tato varianta byla ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí odmítnuta hned z několika důvodů. Jelikož je zákoník práce normou soukromoprávní, nebylo by vhodné v něm dle názoru Ministerstva práce a sociálních věcí upravovat veřejnoprávní vztahy. Zákoník práce dále neupravuje statusové otázky a nemůže je tedy řešit ve vztahu k odborovým strukturám. Navíc diskutovanou problematiku nelze zařadit do předmětu úpravy vymezené v § 1 zákoníku práce. Roli zbytkového zákona, do kterého se automaticky zařadí vše, co se jinam nehodí, si zákoník práce nezaslouží. Se všemi argumenty ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí se lze ztotožnit.

Prozatím posledním návrhem, vzešlým ze 111. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody, je řešení agendy evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v novém samostatném zákoně, který by převedl evidenci těchto organizací do rukou Ministerstva práce a sociálních věcí. Předmětný zákon by se měl každyčím okamžikem narodit. Měl by vzejít z lůna diskuzí všech zúčastněných stran a měl by být Duhový. Tedy hájící barvy pestrého charakteru tohoto právního problému a schopný vykouzlit úsměv na rtech všech. Je zřejmé, že k tomuto ideálu bude možno dospět jen na základě řádné neukvapené odborné analýzy předmětné problematiky, při vůli dělat kompromisy a s projevem vzájemného respektu vůči stranám na druhém konci stolu. Je tedy nutné oprostít se od psychických i fyzických bolístek, které byly při prozatímní snaze vypořádat se s netvorem s býčí hlavou utrpěny a krůček po krůčku hledat druhý konec Ariadnina červeného klubka. Stranou by měly jít úvahy, které se snaží ze všech potenciálních členů odborových organizací a organizací zaměstnavatelů dělat bezelstné osoby, které dovedou jednat pouze poctivě a v dobré víře a jejichž jednání je vždy právně bezvadné<sup>91</sup>, stejně tak jako by nemělo být v žádném případě vyhověno ambici a profesní deformaci úředníků správních úřadů za každou cenu přezkoumávat, kontrolovat a požadovat vše, včetně toho, co přezkoumáváno, kontrolováno a požadováno býti nemá.

Zda nakonec při tomto prozatím posledním pokusu bude dosaženo kýženého cíle, co se stane na ostrově Naxos či zda se opět jako v minulosti již tolikrát projeví tragické následky zapomnětlivosti a černá vlajka nebude po zásahu bohů nahrazena bílou, to vše jsou otázky, na

---

<sup>90</sup> Dále jen zákoník práce

<sup>91</sup> Moudro nejen starých a zkušených totiž jasně velí k řízení se heslem „Důvěřuj, ale prověřuj.“

které nám dá jasnou odpověď pouze budoucnost, neboť jak jsem se doslechl, Sibyly a Bakové mezi námi sice stále žijí, avšak jejich věštby již nejsou zdaleka tak přesné, jako tomu bývalo v dávných časech.



## ***Blok II. Důchodový systém a jeho reforma***

### **UVAŽOVANÉ DALŠÍ KROKY DŮCHODOVÉ REFORMY**

***Ing. Tomáš Machanec, MBA \****

Poznámka editorky:

Přednášející nemohl pro mimořádné pracovní zaneprázdnění dodat příspěvek do sborníku ve formátu, který je pro sborník nezbytný. S ohledem na její zásadní obsah je PowerPointová prezentace přednášky samostatně přiložena k interaktivní verzi textu sborníku na CD.

---

\*Ředitel odboru sociálního pojištění MPSV

## *Seznam účastníků podle prezenční listiny*

Adamová Helena, JUDr.  
Barancová Helena, prof. JUDr., DrSc.  
Bělina Miroslav, prof. JUDr., CSc.  
Bognárová Věra, JUDr.  
Brůha Dominik, JUDr., Ph.D.  
Dandová Eva, JUDr.  
Dittrich Michal, Mgr.  
Doležilek Jiří, JUDr.  
Drápal Ljubomír, JUDr.  
Dvořáková Vladislava, DiS  
Eichlerová Simona, Mgr.  
Fadrhonsová Ivona, Mgr.  
Galvas Milan, doc. JUDr., CSc.  
Gregorová Zdeňka, prof. JUDr., CSc.  
Halířová Gabriela, JUDr., Ph.D.  
Havlík Antonín, JUDr.  
Horecký Jan, Mgr., Ph.D.  
Hrdličková Andrea, JUDr., Ph.D.  
Hromada Miroslav, Mgr., Ph.D.  
Hůrka Petr, doc. JUDr., Ph.D.  
Hušková Petra, JUDr.  
Chowaniec Jan, JUDr.  
Chrástková Kristina, Mgr.  
Janák Martin, JUDr.  
Kahle Bohuslav, JUDr.  
Kalvoda Aleš, Mgr.  
Kindlová Zdeňka, JUDr.  
Knebl Pavel, Mgr.  
Komendová Jana, JUDr., Ph.D.  
Kostadinová Ilona, Mgr.  
Kraslová Květoslava, Mgr.  
Kubalík Jaroslav, JUDr..  
Kyselová Lucie, Bc.  
Lacko Miloš, doc. JUDr., Ph.D.  
Laštůvková Petra, Mgr.  
Letková Renata, JUDr.  
Lindová Jana, JUDr. PaedDr.  
Machálek Petr, JUDr. Ing., Ph.D.  
Machanec Tomáš, Ing., MBA  
Mervartová Jana, JUDr.  
Mojžíš Otta, Ing.  
Morávek Jakub, JUDr., Ph.D.  
Novotný Zdeněk, JUDr.  
Olšovská Andrea, doc. JUDr., Ph.D.  
Pavelková Lenka, Mgr.  
Pavlátová Jarmila, doc. JUDr., CSc.

Pelikán Milan, JUDr., Ph.D.  
Pichrt Jan, doc. JUDr., Ph.D.  
Pláničková Zuzana, JUDr.  
Pospíšilová Elena, Mgr.  
Putna Mojmír, JUDr.  
Randlová Nataša, JUDr.  
Rothová Eva, JUDr.  
Sádková Věra, JUDr.  
Samek Vít, JUDr.  
Schweiner Petr, Mgr.  
Smejkal Michal, Mgr.  
Smetáček Vojtěch, Mgr.  
Springinsfeldová Nelly, Mgr.  
Stránský Jaroslav, JUDr., Ph.D.  
Šimečková Eva, JUDr., Ph.D.  
Šmíd Martin, JUDr.  
Štangová Věra, doc. JUDr., CSc.  
Šturmová Ivana, JUDr.  
Šubrt Bořivoj, JUDr.  
Šulc Petr, JUDr.  
Tröster Petr, prof. JUDr., CSc.  
Vácha Jan, Mgr.  
Vernerová Brigita, JUDr.  
Zvánovec Vít, Mgr. et Mgr.  
Kadlubiec Vojtěch, Mgr.  
Kocurová Zuzana, Mgr.