

## **SMLUVNÍ SVOBODA V INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH A JEJÍ ZÁKLADNÍ LIMITY**

JAROSLAV STRÁNSKÝ

Masaryk University, Faculty of Law, the Czech Republic

### **Abstract in original language:**

Příspěvek se zabývá aktuálním pracovním právním tématem, kterým je míra uplatnění smluvní svobody ve vztazích vznikajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na základě vymezení principu autonomie vůle se příspěvek zabývá důvody, které vedou k omezení jeho uplatnění v pracovních vztazích. Dále je pak popsána platná úprava, z níž vyplývají pravidla pro uplatnění autonomie vůle v pracovních vztazích, po čemž následuje zamyšlení nad možnostmi, díky kterým by se autonomie smluvních stran mohla uplatňovat širěji.

### **Key words in original language:**

Autonomie vůle; rovnost před zákonem; pracovní vztahy; kogentní normy, dispozitivní normy, ochrana zaměstnance.

### **Abstract:**

The paper deals with current labour law issue, which is the degree of implementation of contractual freedom in the relations arising between employees and employers. Based on the definition of the principle of autonomy of the will the contribution deals with the reasons behind the restrictions on its application in industrial relations. Consequently the paper focuses on description of the legal regulation, which contains rules for the autonomy of the will principle application in industrial relations. This is followed by the consideration of the possibilities, which could make it possible to apply the autonomy of the parties in labour law relations more widely.

### **Key words:**

Autonomy of will; equality before the law; labour law relations; mandatory rules; non-mandatory rules; protection of an employee.

## **1. ÚVOD**

Pracovní právo je velmi dynamický právní obor, jehož právní úprava prochází v posledním období důležitými změnami. Zákonodárce v roce 2006 přistoupil k rekonstrukci jeho kodexu, tedy zákoníku práce, a nový zákoník práce<sup>1</sup> s účinností od 1. ledna nahradil dosavadní zákoník<sup>2</sup>. Stávající právní úprava je ovšem podrobována dlouhodobé kritice, podle které právní úprava neodpovídá současným společensko ekonomickým podmínkám. Jedním z bodů, který je zákoníku práce vytýkán, je jeho příliš kogentní povaha, jež neumožňuje smluvním stranám individuálním pracovních vztahů, tedy zaměstnavatelům a

---

<sup>1</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>2</sup> zákon č. 65/1965, zákoník práce.

zaměstnancům, podílet se dostatečnou měrou na utváření obsahu jejich pracovněprávního vztahu.

V současné době je ve stadiu příprav novela zákoníku práce, jejímž záměrem je na kritické ohlasy vztahující se k zákoníku práce odpovědět, právní úpravu zjednodušit, vnést do pracovněprávních vztahů více pružnosti (flexibility) a tím přispět k zmodernizování trhu práce.

Jedním z diskutovaných témat je v souvislosti s touto další významnou změnou pracovního práva pochopitelně i otázka míry autonomie vůle smluvních stran pracovněprávních vztahů, která by se mohla a měla uplatnit navzdory určitým přirozeným limitům autonomie vůle v pracovním právu, jež je třeba brát v potaz.

Tento příspěvek má za cíl se právě k této otázce vyjádřit, tedy v první řadě se zamyslet nad tím, proč musí být uplatnění principu autonomie vůle v pracovněprávních vztazích ovlivněno určitými specifiky těchto vztahů a jak daleko toto ovlivnění sahá. Pod zorným úhlem těchto východisek bude poté provedena analýza vývoje právní úpravy obsažené v zákoníku práce a její stávající podoby.

## **2. AUTONOMIE VŮLE JAKO DEFINIČNÍ ZNAK SOUKROMOPRÁVNÍHO VZTAHU**

Princip autonomie vůle smluvních stran je jedním ze základních principů ovládajících soukromé právo. Do určité míry je i jeho vůdčím principem. Smyslem tohoto příspěvku není snaha vymezit soukromé právo vůči právu veřejnému, nicméně lze říci, že právě osobní svoboda projevující se v podobě autonomie vůle subjektů, s jejímž využitím mohou tyto osoby budovat svou právní pozici a utvářet právní vztahy, je určující pro vymezení a definování soukromoprávních vztahů<sup>3</sup>.

Princip autonomie vůle bývá často přibližován úslovím „co není zakázáno, je dovoleno“. Tento princip, který je výchozím způsobem zachycen již v ústavní rovině<sup>4</sup> bývá označován opět za jeden ze základních stavebních kamenů soukromoprávních vztahů. Setkáme se i s teoretickým východiskem, podle kterého se spíše než o právní princip jedná o metodu právní regulace, tedy legislativně-technický způsob prosazení svobody subjektu soukromoprávního vztahu a minimalizace mocenských zásahů do jeho právního postavení<sup>5</sup>. Každopádně lze shrnout, že úsloví „co není zakázáno, je dovoleno“ stanoví rámec uplatnění svobodné vůle soukromoprávních subjektů z hlediska možností právně aprobovaného jednání a utváření (nebo neutváření) obsahu svých právních vztahů a ovlivňování svého právního postavení.

Princip autonomie vůle je třeba vnímat v úzké vazbě se zásadou dispozitivnosti právní úpravy. Rámec svobodného uplatnění autonomní vůle subjektů je dotvářen dispozitivními

---

<sup>3</sup> Srov. Hurdík, J., Fiala, J., Hrušáková, M. Úvod do soukromého práva. Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 21.

<sup>4</sup> Čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv s svobod.

<sup>5</sup> Srov. Fiala, J. a kol. Občanské právo hmotné. Brno: Masarykova univerzita, 2002, str. 17.

normami, které se pouze podpůrně aplikují tehdy, jestliže si smluvní strany konkrétního právního vztahu nesjednají něco jiného.

Dispozitivní normy totiž pojmově vzato neobsahují žádný zákaz. Není tedy zakázáno, a tudíž je dovoleno se od nich odchýlit tak, jak to vyhovuje subjektům daného právního vztahu. Navíc je možné dojednat si závazky, které žádné právní normy, byť podpůrně, nepředpokládají, pokud tím samozřejmě nedojde k porušení kogentních norem, případně k narušení principu souladu výkonu práv s dobrými mravy.

Kogentní normy pak mají představovat právě onen zákaz, který zákonodárce subjektům soukromoprávních vztahů z nějakého důvodu adresuje a tím limituje autonomii jejich vůle zakotvením pravidel, která musí být vždy dodržována a odchýlení se od nich je tedy zakázáno.

Předpokladem a dalším nezbytným definičním znakem soukromoprávních vztahů je vedle autonomie vůle subjektů umožněné zásadně dispozitivní právní úpravou také rovnost jejich právního postavení. Rovnost subjektů rukou v ruce s autonomií vůle vypovídá o jejich vlivu na utváření obsahu svých vzájemných práv a povinností. Znakem právní rovnosti totiž je, že žádný subjekt nemůže autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech jiného subjektu, což je předpoklad faktického uplatnění svobodné vůle účastníků konkrétního právního vztahu, v jehož rámci mohou projevy své autonomní vůle, tedy svými úkony, ovlivňovat své právní postavení.

Touto měrou vlastního přičinění na vybudování obsahu právních vztahů se soukromoprávní vztahy liší od vztahů veřejnoprávních, kde dochází k tomu, že jeden z účastníků daného vztahu (typicky státní orgán obdařený státní mocí) jednostranně a autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech druhého účastníka.

Skutečností je, že právní rovnost subjektů soukromoprávních vztahů bývá poměrně často ovlivňována jejich faktickou nerovností, vyplývající z povahy konkrétního právního vztahu. Toto fakticky slabší či silnější postavení subjektů právních vztahů je do určité míry zcela přirozeným jevem, který v některých oblastech úpravy společenských vztahů nevyžaduje žádné zvláštní zásahy zákonodárce (např. ve vztazích obchodněprávních). V jiných oblastech ovšem takových zásahů třeba je (například v oblasti vztahů vznikajících mezi spotřebitelem a dodavatelem, nájemcem a pronajímatelem či zaměstnancem a zaměstnavatelem). Existence kogentních norem, které pak zákonodárce vkládá do soukromoprávních předpisů za účelem vyvažování faktických rozdílů v postavení smluvních stran, neznamená sama o sobě vyloučení soukromoprávní podstaty daného právního vztahu, neboť tento vztah je stále alespoň z hlediska svého vzniku a stanovení jeho základních obsahových náležitostí utvářen svobodnými projevy vůle právně sobě rovných subjektů.

### **3. PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO ZÁKLADNÍ SPECIFIKA Z HLEDISKA UPLATNĚNÍ PRINCIPU ROVNOSTI STRAN A AUTONOMIE VŮLE**

Pracovní právo bývá jako právní odvětví považováno za odvětví soukromoprávní. Mimo jiné tomu odpovídá i jeho historický vývoj, v jehož rámci se vydělilo z práva občanského. Pro soukromoprávní povahu rovněž hovoří ta skutečnost, že vznik a stanovení základních obsahových prvků pracovněprávního vztahu je vázáno na dvoustranný právní úkon subjektů pracovněprávního vztahu (zaměstnance a zaměstnavatele), tedy na uzavření pracovní smlouvy, případně dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Jestliže jsme ovšem výše jako východiska soukromoprávních vztahů definovali autonomii vůle a rovnost smluvních stran, je v souvislosti s pracovním právem zřejmé, že jeho soukromoprávní podstata není zcela nepochybná.

Východiskem úvah týkajících se zvláštností pracovního práva je fakticky nerovné postavení subjektů individuálních pracovněprávních vztahů, tedy zaměstnance a zaměstnavatele<sup>6</sup>. Zaměstnavatel je totiž v pracovněprávních vztazích v drtivé většině případů tou smluvní stranou, která je ekonomicky silnější a navíc oproti zaměstnanci disponuje i mnohem silnějším právním zázemím. Faktická nerovnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dále vyplývá ze samotné podstaty pracovněprávního vztahu, v jehož rámci má zaměstnavatel ve vztahu k zaměstnanci tzv. dispoziční oprávnění, tedy má právo mu přidělovat pracovní úkoly, rozvrhovat mu pracovní dobu a i prostřednictvím dalších nástrojů, které má k dispozici, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jeho práce.

Tyto souvislosti pracovněprávních vztahů způsobující faktickou nerovnost jeho subjektů mají za následek i takový přístup, podle kterého jsou zaměstnavatel a zaměstnanec sobě rovnými subjekty pouze do doby vzniku pracovněprávního vztahu, jenž je poté charakterizován jejich nerovností<sup>7</sup>. Je ovšem třeba zdůraznit, že tato nerovnost, jakkoli významná, by stále měla být považována za nerovnost „pouze“ faktickou. Z čistě právního pohledu jsou si zaměstnanec a zaměstnavatel i v rámci průběhu pracovněprávního vztahu rovni.

Na druhou stranu je třeba připustit, že faktická nerovnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jde v podmínkách platné pracovněprávní úpravy poměrně daleko. Za velmi významné narušení jejich rovného postavení musí být považováno právo zaměstnavatele jednostranně určovat výši mzdy zaměstnance mzdovým výměrem a jednostranně rozhodovat i o dalších jeho mzdových, platových nebo jiných právech prostřednictvím vydání vnitřního předpisu<sup>8</sup>. Tyto možnosti zaměstnavatele jednostranně rozhodovat o takto významných právech zaměstnanců v pracovněprávních vztazích podle mého názoru kolidují s obecným vymezením právní rovnosti subjektů, kam spadá nemožnost jedné strany autoritativně rozhodovat o právech či povinnostech druhé strany smluvního vztahu. Skutečnost, že zaměstnavatel může zaměstnanci jednostranně měnit výši jeho mzdy, nebyla-li tedy sjednána v pracovní, kolektivní nebo jiné smlouvě, a rozhodovat o dalších jeho právech v pracovněprávních vztazích, odpovídá spíše veřejnoprávní metodě regulace a v případě úvah o dalším přiblížení pracovního práva k právu soukromému, k němuž by mělo v budoucnu dojít, by měla být přehodnocena.

Přes všechny uvedené skutečnosti, které ovlivňují a modifikují uplatnění zásady rovného postavení subjektů v pracovněprávních vztazích, přesto musíme trvat na soukromoprávní podstatě pracovněprávních vztahů, tedy i na tom, že se v nich byť v omezené míře uplatňuje autonomie vůle jeho subjektů. Faktem totiž zůstává, že pracovněprávní vztah může vzniknout

---

<sup>6</sup> Vedle individuálních vztahů vznikajících mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce existuje také skupina kolektivních pracovněprávních vztahů, které rovněž souvisejí s výkonem závislé práce, nicméně vznikají mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců, reprezentovaným zpravidla odborovou organizací.

<sup>7</sup> Srov. Galvas, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 221.

<sup>8</sup> Viz ustanovení § 113 odst. 1 a 305 zákoníku práce.

pouze na základě svobodně projevené vůle jeho účastníků, na níž musí být vystaveny i jeho základní obsahové náležitosti (v případě pracovního poměru druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce<sup>9</sup>).

Na míru uplatnění autonomie vůle subjektů pracovněprávních vztahů má nicméně jejich fakticky nerovné postavení velmi důležitý dopad, stejně jako na jinak obecně platný soukromoprávní princip dispozitivní právní úpravy. Zákonodárce totiž ve snaze vyrovnávat fakticky nerovné postavení subjektů pracovněprávních vztahů uplatnění jejich vlastní vůle při utváření obsahu těchto vztahů omezuje celou řadou kogentních norem, sledujících snahu chránit postavení slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance, a garantovat mu v souvislosti s výkonem závislé práce pro zaměstnavatele určitá minimální práva.

Nastíněná ochranná funkce pracovního práva je jeho tradičním znakem, které stálo na samotném počátku vývoje pracovního práva jako právního odvětví. Od svého vzniku samozřejmě prošlo pracovní právo určitým vývojem, jež spolu s ním sledovala také jeho ochranná funkce. I na základě stávající právní úpravy se nicméně ochranná funkce projevuje v celé řadě oblastí regulace pracovněprávních vztahů. Uvedme pro příklad úpravu ochrany pracovního poměru zaměstnance projevující se ve stanovení povinnosti zaměstnavatele, který chce rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, dodržet některý z taxativně vymezených výpovědních důvodů<sup>10</sup>, ochranu zaměstnance před jeho přetěžováním přílišným rozsahem pracovní doby spočívající ve stanovení maximální délky stanovené týdenní pracovní doby a maximálního rozsahu práce přesčas<sup>11</sup> nebo celou oblast ochrany bezpečnosti a zdraví zaměstnance při práci<sup>12</sup>.

Právě ochranná funkce pracovního práva, jíž sleduje převážně kogentní právní úprava pracovněprávních vztahů, ve svém důsledku samozřejmě dopadá na míru autonomie vůle subjektů, pro kterou zbývá jen poměrně úzký prostor.

Na základě uvedených úvah musíme konstatovat, že pracovní právo s ohledem na silný prvek faktické nerovnosti stran a významně limitované uplatnění autonomie vůle nemůže být považováno za „čistě“ soukromoprávní odvětví. Teorie pracovního práva se s touto skutečností vyrovnává tak, že pracovní právo označuje za soukromoprávní odvětví, v němž se silně projevují určité veřejnoprávní prvky. Lze se setkat i s názorem, podle kterého pracovní právo nachází na pomezí práva soukromého a veřejného či dokonce že se jedná o natolik specifické odvětví, které neodpovídá ani soukromoprávní, ani veřejnoprávní metodě regulace a je z tohoto pohledu zcela svébytné.

Osobně mám zato, že není nutné jít tak daleko, abychom pracovní právo stavěli zcela mimo systém soukromého a veřejného práva, a spíše se přikláním k názoru, podle kterého se jedná o odvětví se zřetelnými soukromoprávními kořeny, jež ovšem s ohledem na nutnost plnění

---

<sup>9</sup> Viz ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>10</sup> Viz ustanovení § 52 zákoníku práce.

<sup>11</sup> Viz ustanovení § 79, 93 a dalších zákoníku práce.

<sup>12</sup> Viz zejména § 101 až 108 zákoníku práce a zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

svých tradičních a teorií pracovního práva více či méně respektovaných funkcí musí být ovlivňováno veřejnoprávními aspekty. V pozici soukromoprávního odvětví, které je ovlivňováno i veřejnoprávní metodou regulace navíc nestojí pracovní právo osamoceně. Podobná specifika totiž můžeme nacházet rovněž v právu rodinném či v některých oblastech upravovaných právem občanským (například spotřebitelské právo).

Spíše než uvažovat a přít se o soukromoprávní či veřejnoprávní podstatě pracovního práva se i ve světle těchto skutečností jeví z mého pohledu smysluplnější přemýšlet nad možností a mírou uplatnění autonomie svobodné vůle ve vztazích, které toto právní odvětví reguluje.

#### **4. VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA Z HLEDISKA UPLATNĚNÍ PRINCIPU AUTONOMIE VŮLE**

Starý zákoník práce, který obsahoval právní úpravu pracovněprávních vztahů až do konce roku 2006, byl i s ohledem na dobu svého vzniku, v níž metoda soukromoprávní regulace jako taková příliš uplatnění nenacházela, vystavěn z hlediska možnosti uplatnění autonomie vůle subjektů pracovněprávních vztahů na principech, které se ukázaly být v současné době již zcela nevyhovující. Platilo totiž pravidlo, jež stanovilo, že co není účastníkům pracovněprávních vztahů výslovně dovoleno, to jim zákon zakazuje, resp. jim prostřednictvím příkazujících kogentních norem zakazuje cokoli jiného než právě jednání v souladu s těmito normami (princip „co není dovoleno, je zakázáno“).

S účinností od 1. ledna 2007 byla dosavadní pracovněprávní úprava nahrazena zákonem č. 262/2006 Sb., pro který se vžilo přizvisko „nový zákoník práce“. Skutečností je, že ve vztahu ke „starému zákoníku práce“ se o vlastně o převratně novou právní normu nejednalo. Právní úprava většiny institutů, zejména pokud se týká individuálních pracovněprávních vztahů, zůstala založena na stejné koncepci a velmi podobných principech, přičemž změny, ke kterým došlo, lze považovat spíše za dílčí<sup>13</sup> (vzpomeňme kupříkladu zrušení vedlejších pracovních poměrů, změnu úpravy odstupného a výpovědní doby, zrušení nabídkové povinnosti při výpovědi zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů, zrušení institutu pohotovosti na pracovišti, zavedení nového institutu konta pracovní doby či dílčí změnu konstrukce některých příplatků).

Pokud bychom měli vymezit skutečně podstatné změny, které zákon č. 262/2006 Sb. oproti zákonu č. 65/1965 Sb. přinesl a které byly vlastně důvodem rekonstrukce zákoníku práce, bude se vedle konkrétnějšího vymezení působnosti zákoníku práce, jímž je závislá práce (definice v ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce), jednat o propojení zákoníku práce s občanským zákoníkem a jeho vystavění na principu „co není zakázáno, je dovoleno“, čímž došlo alespoň k pootevření určitého prostoru pro uplatnění principu autonomie vůle a dispozitivity právní úpravy v pracovněprávních vztazích.

Tyto uvedené podstatné změny byly vlastně samotným důvodem přijetí nového zákoníku práce, neboť výše uvedené dílčí změny by samy o sobě mohly být bez větších problémů provedeny pouhou novelou dosavadního zákona. Jestliže mělo ovšem být změněno výchozí výkladové a aplikační hledisko zákoníku práce, nebylo možné jít cestou novelizace

---

<sup>13</sup> Shodně viz. např. Galvas, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva pro přijetí nového ZP. Právník, 2007, č. 9

stávajícího předpisu a bylo nutné přistoupit k jeho rekonstrukci<sup>14</sup>. Otázkou samozřejmě je, nakolik se záměr vtělit do zákoníku práce princip autonomie vůle a smluvní volnosti vyjádřený principem „co není zakázáno, je dovoleno“ podařil.

Faktem je, že ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce ve svém předvěti umožňovalo účastníkům pracovněprávních vztahů upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákona. Možnost odchýlit se smlouvou, případně vnitřním předpisem, od znění právního předpisu byla tedy jaksí „vytknuta před závorku“ obsahující všechna ustanovení zákoníku práce.

Na druhou stranu ovšem další pravidla obsažená v § 2 odst. 1 stanovila, že odchýlit se nelze od těch norem zákoníku práce, které to výslovně zakazují, případně nemožnost jiného řešení vyplývá z jejich povahy. Dále platilo, že se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit od ustanovení odkazujících na použití občanského zákoníku a od ustanovení upravujících problematiku náhrady škody a vymezujeících postavení účastníků pracovněprávních vztahů. Navíc ještě platilo, že od ustanovení, které ukládá povinnost, byla odchylka přípustná pouze tehdy, jednalo-li se o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

Stejným způsobem umožňoval zákoník práce smluvním stranám přizpůsobit jejich vlastním představám o obsahu jejich pracovněprávních vztahů pravidla uvedená v těch ustanoveních, která vypočítává v § 363 odst. 1 zákoníku práce, neboť se jedná o ustanovení, která do českého právního řádu zapracovávají předpisy Evropských společenství. Ohledně ustanovení, jejichž výčet obsahuje § 363 odst. 2 zákoníku práce pak platil úplný zákaz jakéhokoli odchýlení.

Tato na první pohled poměrně komplikovaná a z hlediska subjektů pracovněprávních vztahů poměrně náročně aplikovatelná právní úprava byla mimo jiné právě pro svou složitost a nepřehlednost navržena ke zrušení Ústavním soudem České republiky<sup>15</sup>.

Ústavní soud rozhodl o uvedené ústavní stížnosti svým nálezem ze dne 12. března 2008<sup>16</sup>. Návrhu na zrušení ustanovení § 2 odst. 1 Ústavní soud ve svém nálezu částečně vyhověl, když zrušil větu druhou, třetí a pátou a v platnosti ponechal dosavadní větu první a čtvrtou.

Zrušením druhé a třetí věty § 2 odst. 1 zákoníku práce (zákaz odchýlení se od pravidel týkajících se účastníků pracovněprávních vztahů, náhrady škody a odkazů na občanský zákoník a stanovení možnosti odchýlit se od pravidel ukládajících povinnost pouze ve prospěch zaměstnance) došlo k významnému zvýšení důležitosti věty první, která i dosud představovala jádro právní úpravy zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Tato norma stanoví, že zaměstnanec a zaměstnavatel mohou práva a povinnosti obsažené v zákoníku práce nahradit odlišnou úpravou, jestliže to zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy dotčeného ustanovení nevyplývá, že taková smluvní odchylka není možná.

---

<sup>14</sup> Srov. Obecná část důvodové zprávy k zákonu č. 262/2006 Sb.

<sup>15</sup> Ustanovení § 2 odst. 1 bylo jedním z asi třech desítek ustanovení zákoníku práce, které byly ke zrušení navrženy návrhem skupiny poslanců Parlamentu ČR ze dne 14. listopadu 2006.

<sup>16</sup> Pl. ÚS 83/06 #1, publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008.

Toto pravidlo je po úpravách provedených Ústavním soudem nutno aplikovat na všechna ustanovení zákoníku práce, která nejsou součástí výčtu obsaženého v § 363 odst. 1, od kterých se podle věty čtvrté § 2 odst. 1 lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, nebo v § 363 odst. 2, od nichž se nelze odchýlit vůbec. Ústavní soud sice v § 2 odst. 1 větu pátou, která zákaz jakékoli odchylky od paragrafů vyjmenovaných v ustanovení § 363 odst. 2 stanovila, zrušil, nicméně totožné pravidlo je obsaženo i v předvěti § 363 odst. 2 (do nálezu Ústavního soudu byly tyto normy duplicitní, což bylo právě jedním z důvodů pro zrušení věty páté § 2 odst. 1).

## **5. PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA Z HLEDISKA UPLATNĚNÍ PRINCIPU AUTONOMIE VŮLE V PRACOVNÍM PRÁVU A JEHO ZÁKLADNÍCH LIMITACÍ**

Z pohledu aplikace principu autonomie vůle v pracovněprávních vztazích zůstává i po nálezu Ústavního soudu základ relevantní právní úpravy obsažen v § 2 odst. 1 a § 363. Právě za použití těchto ustanovení totiž mají účastníci pracovněprávních vztahů dojít k závěru, která ustanovení zákoníku práce jsou kogentní a nepřipouštějí žádné odchýlení se od nich, ve kterých se ochranná funkce pracovního práva projevuje tak, že odchylka od nich je možná jedině ve prospěch zaměstnance, a která ustanovení jsou dispozitivní a tudíž umožňují účastníkům dojednat, resp. stanovit svá práva a povinnosti odchýlným způsobem.

Postup pro posouzení, zda se účastníci pracovněprávních vztahů mohou odchýlit od práv a povinností obsažených v zákoníku práce, bude po rozhodnutí Ústavního soudu vypadat následovně.

V první řadě je nutné zjistit, zda je daná problematika upravena v ustanovení, obsaženém ve výčtu § 363 odst. 1 nebo odst. 2. Jestliže dané ustanovení je obsaženo ve výčtu, je nepochybné, že se od něj lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance, resp. se od něj není možné odchýlit vůbec.

Pokud tomu tak není, je nutné posoudit, zda je v daném ustanovení obsažen výslovný zákaz sjednat si práva nebo povinnosti odchýlně. Takový zákaz je dán, pokud v ustanovení narazíme na dikci „nesmí“, „musí“, „může jen“, „může pouze“, „smí být jen“ apod.

Jestliže v ustanovení takovýto výslovný zákaz obsažen není, musíme na možnost odchýlení se usoudit z povahy daného ustanovení. Za použití příslušných výkladových metod bude v takovém případě nutné posoudit, zda jsou práva či povinnosti upravené daným ustanovením pro průběh pracovněprávních vztahů natolik významné a důležité, že z této jejich samotné povahy vyplývá, že není přípustné, aby byly nahrazovány jiným smluvním ujednáním.

Tento způsob posuzování možnosti odchýlit se od zákona je třeba zdůraznit zejména směrem k ustanovením, na něž se vztahovaly zrušené věty druhá a třetí § 2 odst. 1 zákoníku práce. Nadále bude nutné i s ustanoveními, na která se vztahovala některá z výjimek uvedená ve zrušených větách (viz výše), postupovat podle mechanismu popsaného výše. K tomuto závěru se mimo jiné přiklonil i Ústavní soud v odůvodnění svého nálezu.

Pokud se pak např. týká možnosti odchýlit se od právní úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, bude nutno vycházet zejména z povahy těchto ustanovení, z níž lze vyvodit, že se jedná o ustanovení kogentní a odchýlení se od nich tedy nepřipadá v úvahu.

Ohledně norem upravujících náhradu škody bude nutné vyjít ze znění konkrétních ustanovení a případně z jejich povahy usoudit, zda se od nich je nebo není možné odchýlit. Stejně jako u



úpravy účastníků pracovněprávních vztahů i zde ve většině případů dojdeme k závěru, že se jedná o ustanovení, kogentní, od nichž není smluvní odchylka přípustná.

Výsledkem popsané konstrukce právní úpravy možnosti uplatnění autonomie vůle (principu „co není zakázáno, je dovoleno“) v pracovněprávních vztazích je, že na valnou většinu norem zákoníku práce je třeba hledět jako na normy kogentní, které nepřipouštějí jakoukoli smluvní odchylku. Je zřejmé, že v řadě případů je kogentní povaha norem zákoníku práce nezbytná, a to ať už s ohledem na ratifikované mezinárodní smlouvy vztahující se k pracovněprávní problematice, které jsou pro Českou republiku závazné, nebo na členství v Evropské unii, z něž vyplývá mimo jiné povinnost harmonizovat naše právo s evropskými směrnici, případně z nejobecnějšího hlediska v souvislosti s ochrannou funkcí pracovního práva, jejíž uplatnění se bez kogentních norem zakotvujících garanci základních sociálních standardů zaměstnanců při výkonu závislé práce neobejde.

Právě v těchto momentech lze podle mého názoru shledat nejpodstatnější limity uplatnění smluvní svobody v pracovněprávních vztazích. Tyto limity jsou přitom víceméně nepřekonatelné bez narušení základních a výchozích principů pracovního práva, resp. v některých případech bez rizika vystavení se sankcím za nedodržování evropského, případně mezinárodního práva. Jsou důvodem, pro které je pracovní právo považováno za odvětví sice soukromoprávní, nicméně ovlivněné veřejnoprávní metodou regulace.

Neumím si přitom představit, že by jakákoli novela mohla tato omezení uplatnění smluvní svobody v pracovněprávních vztazích významněji zúžit. V některých případech samozřejmě snížení ochranného působení pracovního práva vedoucí k posílení prvků smluvní svobody v individuálních pracovněprávních vztazích možné je (např. v oblasti stávající právní úpravy ochrany pracovního místa). V celé řadě jiných oblastí, zejména těch, na kterých dopadají evropské směrnice, případně mezinárodní smlouvy v čele s Úmluvami Mezinárodní organizace práce, ovšem k opuštění kogentní povahy zákoníku práce dojít nemůže.

Za další limit uplatnění smluvní svobody v pracovněprávních vztazích musím označit právní úpravu, jež obsahuje aplikační pravidla týkající se možnosti odchýlit se od norem obsažených v zákoníku práce či naopak zákazu takového odchýlení. Tato úprava je totiž zejména kvůli nutnosti usuzovat na možnost odchýlení se od konkrétních ustanovení z jejich povahy v kombinaci s jejich slovním vyjádřením a ještě v propojení s výčtovou metodou, jejímž výrazem je § 363 zákoníku práce, i po zjednodušení provedeném náležením Ústavního soudu velmi složitá a nepřiměřeně náročná z hlediska správného výkladu.

Zejména s ohledem na tuto okolnost související s převážně kogentní povahou zákoníku mohu i na základě určitých praktických zkušeností s aplikací zákoníku práce zhodnotit, že se záměr vystavět zákoník práce na principu „co není zakázáno, je dovoleno“, víceméně nepovedl. Předvěti § 2 odst. 1 zákoníku práce stanovící možnost odchýlit se od práv a povinností upravených v zákoníku práce lze považovat za jakousi alibistickou proklamaci, k jejímuž faktickému naplňování vlastně nedochází. Než aby totiž smluvní strany riskovaly, že se například v pracovní smlouvě odchýlí od ustanovení zákoníku práce, které považují za dispozitivní, aby poté narazily na stanovisko kontrolního orgánu, podle kterého je konkrétní norma z povahy věci kogentní a odchylka od ní není přípustná, raději se do žádného experimentování se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“ nepouštějí.

V praxi potom k tomu, že by se například zaměstnanci a zaměstnavatelé odchylovali od norem zákoníku práce, dochází jen velmi zřídka, neboť účastníci pracovněprávních vztahů

k zákoníku práce do určité míry ze setrvačnosti, do určité míry s ohledem na výše popsané problémy stávající úpravy, přistupují jako k přepisu, který je kogentní jako celek.

K tomuto výkladovému a aplikačnímu přístupu k zákoníku práce navíc napomáhají i některé právní názory vyskytující se v odborných publikacích, které pravidlo stanovící obecnou možnost se až na „výjimky“ od zákoníku práce odchýlit prakticky ignorují a tvrdí, že zákoník práce připouští smluvní odchylku pouze na těch místech, kde výslovně upravuje možnost dohody či určitého jednání<sup>17</sup>.

Překážka uplatnění autonomie vůle v pracovněprávních vztazích spočívající ve složitosti a nejednoznačnosti právní úpravy přitom je odstranitelná a odstraněna by být měla. Stávající stav je totiž takový, že smluvní svoboda a princip dispozitivní právní úpravy se v pracovněprávních vztazích může uplatnit, nicméně i tato, byť omezená možnost zůstává s ohledem na komplikovanou právní úpravu povětšinou nevyužitá.

Lze si potom klást otázku, k čemu je taková právní úprava, kladoucí subjektům pracovněprávních vztahů takřka nepřekonatelné výkladové překážky, dobrá. Jistě, můžeme na jejím základě tvrdit, že zákoník práce je vystavěn na principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Jestliže ovšem při bližším pohledu zjistíme, že samotná tato právní úprava faktickému uplatnění tohoto principu spíše než napomáhá brání, jeví se tento výsledek nakonec poněkud rozpačitě.

Bohužel, zákonodárce tato skutečnost podle všeho netrápí. Stávající právní úprava i určité diskuse týkající se její možné změny na mě působí tím dojmem, že zákonodárci v zásadě vyhovuje alibisticky se schovávat za obecné formulace, podle kterých je možné si sjednat práva a povinnosti odchýlně, pokud „z povahy věci nevyplývá, že to není možné“, případně pokud taková odchylka nenaruší „dobré mravy či veřejný pořádek“, s tím, že břemeno správného výkladu a aplikace v jednotlivých případech bohorovně ponechává na samotných účastnících pracovněprávních vztahů.

Podtextem takového přístupu je z mého pohledu teoretická nejasnost a zjevná bezradnost, a to navzdory snaze vydávat jej prostřednictvím učených akademických pojednání a od praxe odtržených teoretických frází za striktně vědecky podloženou, moderní a puristickou legislativní metodu.

Výsledek takovéto právní úpravy, jak byl výše popsán, ovšem rozhodně není ideální a z hlediska společenské efektivity právní regulace nevystavuje zákonodárci dobré vysvědčení.

Výše bylo konstatováno, že popsaná překážka uplatnění autonomie vůle spočívající v těžko a nejasně aplikovatelné právní úpravě by mohla a měla být minimalizována či zcela odstraněna. Klíčem řešení tohoto problému by měla být analýza jednotlivých ustanovení, či spíše institutů

---

<sup>17</sup> Srov. například výčet dispozitivních norem zákoníku práce provedený v Kottbauer, A. a kol. Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související. Praha: Linde Praha, a.s., 2007, str. 48 až 52. Autoři zde vycházejí z přesvědčení, že za „dispozitivní právní normy je potřebné považovat taková pravidla chování účastníků pracovněprávních vztahů, která neurčují povinně způsob chování, nýbrž umožňují jim, aby se určitým způsobem chovali, jestliže o to budou mít zájem.“ Takovéto vymezení dispozitivní normy je nicméně velmi nepřesné, neboť odpovídá spíše normám permisivním (dovolujícím) nežli dispozitivním, a mimo to zcela pomíjí pravidlo obsažené v § 2 odst. 1 zákoníku práce.

upravených v zákoníku práce, z toho hlediska, kde se natolik projevuje ochranná funkce pracovního práva, resp. kde je patrný dopad evropské či mezinárodní právní úpravy, že není možné uplatnění autonomie vůle připustit a kde tedy je nutné bezpodmínečně trvat na kogentní právní úpravě. Tyto instituty by pak měly být legislativně upraveny takovým způsobem, aby bylo adresátům práva zřejmé, že se jedná o kogentní úpravu. Docílit toho lze buď aplikací výčtové metody nebo velmi důslednou legislativní prací, jejímž výsledkem by měla být možnost usouzení na kogentní povahy normy na základě jejího slovního vyjádření, tedy prostřednictvím kategorické díkce vyplývající z použití slov „musí“, „nesmí“, „smí být jen“ apod.

Tam, kde by na základě provedené analýzy dospěl zákonodárce k závěru, že není nutné trvat na kogentní povaze úpravy, by měla nastoupit úprava dispozitivní. Na dispozitivní povahu jednotlivých norem by pak účastníci pracovněprávních vztahů mohli usoudit prostřednictvím argumentu a contrario ve vazbě na výše popsané zakotvení norem kogentních.

## **6. SHRNU TÍ**

Popsanému napojení zákoníku práce na ústavní princip „co není zakázáno, je dovoleno“, ke kterému došlo přijetím zákona č. 262/2006 Sb. nelze upřít alespoň tolik, že otevřel cestu k chápání pracovního práva jako právního odvětví, jež je založeno na soukromoprávní postatě, a tím také k možnosti provázání zákoníku práce s občanským zákoníkem. V moderním pracovním právu by se totiž měly a nepochybně i mohou prosadit principy, na kterých je založena soukromoprávní metoda regulace, včetně autonomie vůle a dispozitivity právní úpravy.

Autonomie vůle má v pracovním právu své přirozené limity, spočívající v první řadě v jeho ochranné funkci. Samotná skutečnost, že pracovní právo musí, nechce-li rezignovat na své tradiční funkce, garantovat zaměstnanci jakožto slabší straně pracovněprávního vztahu určitý minimální sociální standard a poskytovat určitou ochranu jeho právnímu postavení, totiž prostor pro uplatnění autonomie vůle významně zužuje.

Celá řada těchto ochranných prvků navíc reflektuje mezinárodněprávní závazky, jimiž je Česká republika vázána, což jen dokresluje, že ochranná funkce pracovního práva není ve své podstatě přežitá a nadbytečná. Samozřejmě můžeme a měli bychom diskutovat o tom, kam až má ochranná funkce moderního pracovního práva sahát a nepochybně přitom můžeme odhalit oblasti, kde je její uplatnění zbytečné, ba dokonce škodlivé.

Tak jako tak ovšem musíme připustit, že autonomní vůle je a bude v pracovněprávních vztazích ochrannou funkcí jejich právní úpravy projevující se v kogentní právní úpravě celé řady institutů limitována. Tato skutečnost ovšem sama o sobě neznamená to, že by pracovní právo bylo z hlediska uplatnění smluvní svobody zcela ztraceno. Při důsledné analýze jednotlivých pracovněprávních institutů může být totiž nepochybně odstraněna celá řada oblastí, jejichž konkrétní úprava může být ponechána v dispozici účastníků pracovněprávních vztahů.

Právní úprava musí ovšem svým adresátům i v této oblasti vycházet vstříc. Má-li být skutečně respektován v Ústavním nálezu tolik akcentovaný princip seznatelnosti právní úpravy<sup>18</sup>, měl

---

<sup>18</sup> Viz odůvodnění výše citovaného nálezu Ústavního soudu.

by zákonodárce vyjít z předpokladu, že právo nemá být psáno a vytvářeno a priori pro právníky, nýbrž pro jeho adresáty, kterým by mělo poskytovat rozumně uchopitelný způsob jeho aplikace.

Právě při důsledném prosazení tohoto východiska by i v pracovněprávních vztazích mohla být co možná nejvíce respektována vůle jeho účastníků podílet se na budování svého právního postavení prostřednictvím projevů své svobodné a suverénní vůle, aniž by tím došlo k rozbourání základních funkcí a východisek pracovního práva.

**Literature:**

- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 str., ISBN 80-210-3558-7
- Galvas, M.: Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva pro přijetí nového ZP, in Právník, 2007, č. 9, str. 1001 - 1012, ISSN 0231-6625
- Fiala, J. a kol.: Občanské právo hmotné, Brno: Masarykova univerzita, 2002, 433 str., ISBN 80-210-2793-2
- Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Trylč, L.: Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvšící, Praha: Linde Praha, a.s., 2007, 959 str., ISBN 978-80-7201-671-6
- Hurdík, J., Hrušáková, M., Fiala, J.: Úvod do soukromého práva, Brno: Masarykova univerzita, 2003, 158 str., ISBN 80-210-2976-5

**Reviewer:**

**Zdeňka Gregorová**

**Contact – email:**

*jaroslav.stransky@law.muni.cz*