

ZÁKONÍK

NOVÉ
ÚPLNÉ
ZNĚNÍ

PRÁCE

Jaroslav Stránský a kol.

s podrobným
praktickým výkladem
pro širokou veřejnost

Právní stav k 1. 4. 2012

Edice
PARAGRAFY DO KAPSY
sondy

ZÁKONÍK

NOVÉ
ÚPLNÉ
ZNĚNÍ

PRÁCE

Jaroslav Stránský a kol.

s podrobným
praktickým výkladem
pro širokou veřejnost

Právní stav k 1. 4. 2012



© SONDY, s. r. o.

Praha 2012

JUDr. Jaroslav Stránský a kol.

ISBN 978-80-86846-45-3

Všechna práva vyhrazena.

Žádná část této publikace se nesmí reprodukovat, ukládat do informačních systémů nebo rozšiřovat jakýmkoliv způsobem, ať již polygraficky, fotografickou reprodukcí, elektronicky, audio a video cestou ani jinými prostředky bez písemného souhlasu majitele práv.

Obsah

Seznam použitých zkratk právních předpisů	8
Úvodní slovo	11

ČÁST první VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ § 1 až 29

Hlava I	Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů § 1 až 5	13
Hlava II	Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů § 6 až 12	32
Díl 1	Zaměstnanec § 6	32
Díl 2	Zaměstnavatel § 7 až 11	33
Díl 3	§ 12	38
Hlava III	§ 13 až 15	38
Hlava IV	Rovné zacházení a zákaz diskriminace § 16 a 17	38
Hlava V	§ 18 až 29	42

ČÁST druhá PRACOVNÍ POMĚR § 30 až 73a

Hlava I	Postup před vznikem pracovního poměru § 30 až 32	57
Hlava II	Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru § 33 až 39	61
Hlava III	Změny pracovního poměru § 40 až 47	87
Hlava IV	Skončení pracovního poměru § 48 až 73	98
Díl 1	Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru § 48	98
Díl 2	Dohoda § 49	100
Díl 3	Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody § 50 až 54	103
<i>Oddíl 1</i>	<i>Výpověď § 50 a 51a</i>	103
<i>Oddíl 2</i>	<i>Výpověď daná zaměstnavatelem § 52</i>	108
<i>Oddíl 3</i>	<i>Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem § 53 a 54</i>	130
Díl 4	Okamžité zrušení pracovního poměru § 55 a 56	133
Díl 5	Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru § 57 až 61	138
Díl 6	Hromadné propouštění § 62 až 64	145
Díl 7	Další případy skončení pracovního poměru § 65 a 66	149
Díl 8	Odstupné § 67 a 68	153
Díl 9	Neplatné rozvázání pracovního poměru § 69 až 72	158
Díl 10	Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa § 73 a 73a	169

ČÁST třetí DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR § 74 až 77

§ 74 až 77	177
------------------	-----

ČÁST čtvrtá PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU § 78 až 100

Hlava I	Obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby § 78 až 80	187
Hlava II	Rozvržení pracovní doby § 81 až 87	191
Díl 1	Základní ustanovení § 81 až 84a	191
Díl 2	Pružné rozvržení pracovní doby § 85	194
Díl 3	Konto pracovní doby § 86 a 87	197
Hlava III	Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka § 88 a 89	200
Hlava IV	Doba odpočinku § 90 až 92	202
Díl 1	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami § 90 a 90a	202

Díl 2 Dny pracovního klidu § 91	204
Díl 3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu § 92	206
Hlava V Práce přesčas § 93	207
Hlava VI Noční práce § 94	211
Hlava VII Pracovní pohotovost § 95	212
Hlava VIII Společná ustanovení o pracovní době a době odpočinku § 96 až 99	213
Hlava IX Zmocňovací ustanovení § 100	216
ČÁST pátá BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI § 101 až 108	
Hlava I Předcházení ohrožení života a zdraví při práci § 101 a 102	218
Hlava II Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance § 103 až 106	222
Hlava III Společná ustanovení § 107 a 108	239
ČÁST šestá ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚŇA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ ZE ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU § 109 až 150	
Hlava I Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody § 109 až 112	244
Hlava II Mzda § 113 až 121	250
Hlava III Plat § 122 až 137	259
Hlava IV Odměna z dohody § 138	278
Hlava V Mzda nebo plat při výkonu jiné práce § 139	279
Hlava VI Odměna za pracovní pohotovost § 140	280
Hlava VII Společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost § 141 až 144	281
Hlava VIII Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu § 145 až 150	287
Díl 1 Obecná ustanovení § 145 a 146	287
Díl 2 Pořadí srážek ze mzdy § 147 až 150	289
ČÁST sedmá NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE § 151 až 190	
Hlava I Obecná ustanovení o náhradách poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce § 151 až 155	295
Hlava II Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 § 156 až 172	298
Díl 1 Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště § 156 až 164	298
Díl 2 Náhrady při přeložení a dočasném přeložení § 165 a 166	306
Díl 3 Náhrada jízdních výdajů § 167 až 171	307
Díl 4 Náhrady při výkonu práce v zahraničí § 172	310
Hlava III Poskytnutí cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 § 173 až 181	311
Díl 1 Obecná ustanovení § 173 a 174	311
Díl 2 Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě § 175 a 176	311
Díl 3 Náhrada při přijetí a přeložení § 177 a 178	312
Díl 4 Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě § 179 a 180	313
Díl 5 Náhrady při výkonu práce v zahraničí § 181	314

Hlava IV	Společná ustanovení o cestovních náhradách § 182 až 189	315
Hlava V	Náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce § 190	319
ČÁST osmá PŘEKÁŽKY V PRÁCI § 191 až 210		
Hlava I	Překážky v práci na straně zaměstnance § 191 až 205	321
Díl 1	Důležité osobní překážky § 191 až 199	321
Díl 2	Překážky v práci z důvodu obecného zájmu § 200 až 205	337
Hlava II	Společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance § 206	344
Hlava III	Překážky v práci na straně zaměstnavatele § 207 až 210	345
ČÁST devátá DOVOLENÁ § 211 až 223		
Hlava I	Základní ustanovení § 211	351
Hlava II	Dovolená za kalendářní rok, její poměrná část, výměra dovolené a dovolená za odpracované dny § 212 až 214	351
Díl 1	Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část § 212 a 213	351
Díl 2	Dovolená za odpracované dny § 214	354
Hlava III	Dodatková dovolená § 215	354
Hlava IV	Společná ustanovení o dovolené § 216 až 223	359
Díl 1	Obecné ustanovení § 216	359
Díl 2	Čerpání dovolené § 217 až 219	361
Díl 3	Hromadné čerpání dovolené § 220	367
Díl 4	Změna zaměstnání § 221	368
Díl 5	Náhrada za dovolenou § 222	369
Díl 6	Krácení dovolené § 223	370
ČÁST desátá PÉČE O ZAMĚSTNANCE § 224 až 247		
Hlava I	Pracovní podmínky zaměstnanců § 224 až 226	372
Hlava II	Odborný rozvoj zaměstnanců § 227 až 235	373
Hlava III	Stravování zaměstnanců § 236	382
Hlava IV	Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců § 237 až 247	383
Díl 1	Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením § 237	383
Díl 2	Pracovní podmínky zaměstnankyň § 238	384
Díl 3	Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby § 239 až 241	385
Díl 4	Přestávky ke kojení § 242	389
Díl 5	Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců § 243 až 247	390
ČÁST jedenáctá NÁHRADA ŠKODY § 248 až 275		
Hlava I	Předcházení škodám § 248 a 249	395
Hlava II	Odpovědnost zaměstnance za škodu § 250 až 264	398
Díl 1	Obecná odpovědnost § 250	398
Díl 2	Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody § 251	401
Díl 3	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí § 252 až 256	402
<i>Oddíl 1</i>	<i>Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat § 252 až 254</i>	402
<i>Oddíl 2</i>	<i>Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí § 255 a 256</i>	407

Díl 4 Rozsah náhrady škody § 257 až 260	409
Díl 5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu § 261 až 264	412
Hlava III Odpovědnost zaměstnavatele za škodu § 265 až 271	417
Díl 1 Obecná odpovědnost § 265	417
Díl 2 Odpovědnost při odvrácení škody § 266	419
Díl 3 Odpovědnost na odložených věcech § 267	420
Díl 4 Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvrácení škody a odpovědnosti na odložených věcech § 268	421
Díl 5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu § 269 až 271	422
Hlava IV Společná ustanovení o odpovědnosti za škodu § 272 až 274	424
Hlava V Zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání § 275	426

**ČÁST dvanáctá INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ,
PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE,
RADA ZAMĚSTNANCŮ
A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ
PŘI PRÁCI § 276 až 299**

Hlava I Základní ustanovení § 276 a 277	427
Hlava II Informování a projednání § 278 až 280	430
Hlava III Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci § 281 až 285	433
Hlava IV Působnost odborové organizace § 286 a 287	437
Hlava V Přístup k nadnárodním informacím § 288 až 299	441

ČÁST třináctá SPOLEČNÁ USTANOVENÍ § 300 až 363

Hlava I Množství práce a pracovní tempo § 300	456
Hlava II Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiné povinnosti zaměstnanců, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti § 301 až 304	457
Hlava III Vnitřní předpis § 305 a 306	465
Hlava IV Mzdová, platová a ostatní práva § 307	468
Hlava V Agenturní zaměstnávání § 307a až 309	469
Hlava VI Konkurenční doložka § 310 a 311	477
Hlava VII Osobní spis, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek § 312 až 315	482
Hlava VIII Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance § 316	490
Hlava IX Zvláštní povaha práce některých zaměstnanců, vyloučení pracovněprávního vztahu a vyslání k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie § 317 až 319	495
Hlava X Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích § 320 až 323	498
Hlava XI § 324	501
Hlava XII Zajištění závazků a smrt zaměstnance § 325 až 328	502
Hlava XIII Zánik práva, vrácení neprávem vyplacených částek a uplynutí doby § 329 až 333	504

Hlava XIV	Doručování § 334 až 337	507
Hlava XV	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů § 338 až 345	521
Díl 1	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba § 338 až 342	521
Díl 2	Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů § 343 až 345a	528
Hlava XVI	Zvláštní úprava pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí § 346	530
Hlava XVII	Zvláštní zákazy a výklad některých pojmů § 346a až 350a	530
Hlava XVIII	Průměrný výdělek § 351 až 362	536
Díl 1	Obecná ustanovení § 351 až 353	536
Díl 2	Rozhodné období § 354	538
Díl 3	Pravděpodobný výdělek § 355	538
Díl 4	Formy průměrného výdělku § 356	539
Díl 5	Společná ustanovení o průměrném výdělku § 357 až 362	540
Hlava XIX	Ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, a ustanovení, od kterých není možné se odchýlit § 363	542
ČÁST čtrnáctá PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ § 364 až 396		
Hlava I	Přechodná ustanovení § 364 až 394	544
Díl 1	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání § 365 až 393	547
<i>Oddíl 1</i>	<i>Obecné ustanovení § 365</i>	547
<i>Oddíl 2</i>	<i>Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti § 366 až 368</i>	548
<i>Oddíl 3</i>	<i>Druhy náhrad § 369 až 374</i>	552
<i>Oddíl 4</i>	<i>Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance § 375 až 379</i>	564
<i>Oddíl 5</i>	<i>Společná a zvláštní ustanovení o odpovědnosti za škodu § 380 až 393</i>	567
Díl 2	Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení § 393a	577
Díl 3	Použití prováděcích právních předpisů § 394	577
Hlava II	Závěrečná ustanovení § 395 a 396	578
Příloha - Charakteristika platových tříd		582

Seznam použitých zkratk právních předpisů

Listina základních práv a svobod - Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Občanský zákoník - Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o zaměstnanosti - Zákon č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Občanský soudní řád - Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o specifických zdravotních službách - Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Antidiskriminační zákon - Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon o kolektivním vyjednávání - Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o sdružování - Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o ochraně osobních údajů - Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

Zákon o úrazovém pojištění - Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o služebním poměru - Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Služební zákon - Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon o úřednicích - 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon o státním podniku - Zákon č. 77/1997 Sb., o státního podniku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o ochraně veřejného zdraví - Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o svátcích - Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon o registrovaném partnerství - Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o úřadu práce - Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o pobytu cizinců - Zákon č. 326/1999 Sb., pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Insolvenční zákon - Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů

- Obchodní zákoník** - Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Živnostenský zákon** - Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o pedagogických pracovnících** - Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Školský zákon** - Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o zdravotním pojištění** - Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o nemocenském pojištění** - Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o důchodovém pojištění** - Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení** - Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon o státní sociální podpoře** - Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o existenčním a životním minimu** - Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o péči o zdraví lidu** - Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a návykovými látkami** - Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů
- Zákon o obcích** - Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o krajích** - Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o hlavním městě Praze** - Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o majetku ČR** - Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o silničním provozu** - Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů
- Trestní zákoník** - Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o hornické činnosti** - Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů
- Nářízení o platových poměrech** - Nářízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- Nářízení o překážkách v práci** - Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Nářízení o minimální mzdě** - Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- Nářízení o ochraně zdraví při práci** - Nářízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- Nářízení o pedagogické činnosti** - Nářízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení o nezabavitelných částkách - 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)

Nařízení o pracovním poměru zaměstnanců s pracovištěm v zahraničí - Nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí

Katalog prací - Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Nařízení o poskytování osobních ochranných pracovních prostředků - Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

Nařízení o evidenci úrazů - Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

Nařízení o poskytování náhrad zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí - Nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška o pracích zakázaných těhotným ženám - Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu, a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Vyhláška o pracovnílékařských službách - *(V době tisku nebyla publikována ve Sbírce zákonů.)*

Vyhláška o zdravotní dokumentaci - Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

Vyhláška o dalším vzdělávání - Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška o zařazování prací do kategorií - Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

Úvodní slovo

Autorský kolektiv, složený ze zkušených odborníků s praxí v oblasti pracovněprávních vztahů, předkládá čtenářům publikaci s výkladem zákoníku práce.

Úkol zpracovat výklad kodexu českého pracovního práva nepatří mezi jednoduché už proto, že byl tento předpis ode dne, kdy vstoupil v účinnost (1. ledna 2007), již více než dvacetkrát změněn. Přitom ve vztahu ke značnému počtu změn a novinek se odborná veřejnost nestačila shodnout na široce přijímaném výkladu a ve vztahu k řadě oblastí přetrvává nejistota v tom, který z nabízejících se výkladových názorů je ten správný. Diskuse o dalších změnách a budoucím vývoji v právní úpravě pracovněprávních vztahů rozhodně neutuchá ani po posledních podstatných změnách.

Autoři se k výkladovým problémům a nejasnostem pokusili postavit čelem a nabídnout čtenářům nikoli jen okomentování textu zákona, nýbrž jeho výklad, a zprostředkovat tím široké veřejnosti odpovědi na často se objevující dotazy včetně potřebné argumentace a zdůvodnění těchto odpovědí.

Tam, kde to bylo možné, byl výklad jednotlivých ustanovení zákoníku práce přiblížen prostřednictvím výsledků aktuální soudní rozhodovací činnosti (judikatury). I když totiž v českém právním systému nejsou soudní rozhodnutí nadána všeobecnou právní závazností, mají nesporný vliv na právní praxi. S ohledem na principy právní jistoty a předvídatelnosti soudního rozhodování, které tvoří důležité pilíře právního státu, představuje ustálená judikatura i důležitý pramen poznání správného výkladu právních předpisů a nabízí poměrně spolehlivá řešení často se vyskytujících aplikačních těžkostí.

Výklad zákoníku práce byl zpracován s důrazem na srozumitelnost a jednoznačnost předkládaných řešení a odpovědí. Cílem bylo nabídnout všem, kteří v pracovněprávních vztazích přímo vystupují nebo se zabývají jejich právním posuzováním, přehledný a přístupný text, který jim zprostředkuje nepostradatelné informační a znalostní zázemí a poskytne pevný záchytný bod při orientaci v právních problémech, které ve vztazích mezi zaměstnavateli, zaměstnanci, odborovými organizacemi a kontrolními orgány vznikají.

Autoři pevně doufají, že výklad zákoníku práce tento cíl, stejně jako požadavky a očekávání čtenářů, naplní.

Publikace je zpracována podle právního stavu ke dni 1. dubna 2012.

*Jménem autorského kolektivu
JUDr. Jaroslav Stránský*

JUDr. Jaroslav Stránský

Po absolvování studií práva na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v roce 2006 pracoval na právním oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů. Od roku 2008 působí jako asistent na katedře Pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity. Vedle publikační činnosti se věnuje také přednáškové, lektorské a poradenské činnosti především v oblasti pracovního práva a personalistiky.



Autory výkladů k jednotlivým ustanovením jsou:

Mgr. Kristýna Beránková: §§ 288 - 299

Mgr. Denisa Heppnerová: §§ 22 - 29, 34b, 51a, 61, 78 - 100, 203 odst. 2 písm. a), b) c), 210, 224 - 236, 276 - 287, 317, 320 - 323, 338 - 346, 348, 350a

Mgr. Jan Horecký: §§ 211- 223, 251, 258, 266, 267, 268 odst. 2 - 4, 334 - 337

JUDr. Zdeňka Kindlová: §§ 74 - 77, 138, 191 - 209 [kromě 203 odst. 2 písm. a), b) c)], 237 - 247, 312 - 315, 350

JUDr. Renata Letková: §§ 101 - 121, 151 - 190, 275, 300, 347, 349, 351 - 362, 364 odst. 4 - 9, 365 - 394

JUDr. Jaroslav Stránský: §§ 1 - 21, 30 - 34a, 35 - 51, 52 - 60, 62 - 73a, 122 - 137, 139 - 150, 248 - 250, 252 - 257, 259 - 265, 268 odst. 1, 269 - 274, 301 - 311, 316, 318, 319, 327 - 333, 346a - 346c, 363, 364 odst. 1, 2 a 3, 395, 396

ZÁKON č. 262/2006 Sb.

ze dne 21. dubna 2006

zákoník práce

ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 357/2007 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb., ve znění nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve znění zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 451/2008 Sb., ve znění zákonů č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 462/2009 Sb., ve znění zákona č. 347/2010 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 377/2010 Sb., ve znění zákonů č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 429/2011 Sb. a ve znění zákona č. 466/2011 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ Všeobecná ustanovení

HLAVA I

Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů

§ 1

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),

¹⁾ Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.

Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

Výklad:

Úvodní ustanovení zákoníku práce vymezuje předmět působnosti tohoto právního předpisu, tedy právní vztahy, které se podle něj posuzují.

Prostřednictvím písmen a) a b) zákoník práce definuje pojem pracovněprávní vztah. Mají pod něj být podřazovány vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (individuální pracovněprávní vztahy) a vztahy kolektivní povahy odehrávající se v souvislosti

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

¹⁰⁷⁾ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb.

s výkonem závislé práce mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců (kolektivní pracovněprávní vztahy).

Pracovněprávní vztahy se dělí na vztahy základní a odvozené (související). Základní pracovněprávní vztahy jsou vztahy, v jejichž rámci dochází k bezprostřednímu výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Podle ustanovení § 3 zákoníku práce jsou jimi pracovní poměr a vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odvozenými vztahy je třeba rozumět vztahy, které vznikají v důsledku či v souvislosti se základními pracovněprávními vztahy. Patří mezi ně například vztahy odpovědnosti, tedy vztahy směřující k náhradě škody, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel utrpěl při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ním v důsledku porušení právní povinnosti.

Výjimečně dochází i k případu, že vztahy odvozené od základních pracovněprávních vztahů vzniknou nebo trvají i mezi jinými subjekty než mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a přesto se posuzují podle zákoníku práce (viz například ustanovení § 328 odst. 1 zákoníku práce). Zákoník práce se nicméně nepoužije při posuzování právních vztahů, které sice vznikly nebo existují mezi osobami v postavení zaměstnavatele a zaměstnance, ovšem nikoli při výkonu nebo v souvislosti s výkonem závislé práce.

Výchozím pojmem pro vymezení základních pracovněprávních vztahů je závislá práce. Pracovněprávní vztahy totiž nevznikají při výkonu a v souvislosti s výkonem jakékoli práce, nýbrž jen při výkonu závislé práce (viz k tomu blíže ve výkladu k § 2 a 3 zákoníku práce).

Vedle individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů se za pracovněprávní vztahy v širším smyslu považují rovněž vztahy zaměstnanosti. V rámci těchto vztahů ještě nedochází k výkonu závislé práce, ale jde o vztahy předcházející vzniku základních pracovněprávních vztahů, a proto je jejich vazba ke vztahům upravovaným zákoníkem práce velmi těsná. Základním předpisem, který upravuje vztahy zaměstnanosti, je zákon o zaměstnanosti. Některé právní vztahy vznikající před vznikem pracovněprávních vztahů může ovšem podle písmene d) upravovat i sám zákoník práce, který také poměrně úzko výšeč těchto vztahů, týkající se jednání mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, která se u něj uchází o volné pracovní místo, ve svých ustanoveních § 30 až 32 skutečně upravuje.

Podle písmena e) upravuje zákoník práce také některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a některé sankce za jeho porušení. Jde o poměrně zvláštní konstrukci, jejímž prostřednictvím zákoník práce jako předpis soukromoprávní povahy upravující především vzájemná práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů při výkonu závislé práce zasahuje do úpravy povinností, které jsou upravovány zákonem o nemocenském pojištění coby veřejnoprávní normou a které zavazují dočasně práce neschopného pojištěnce v době, kdy je základní pracovněprávní vztah v důsledku překážky v práci přerušen a nenaplňuje se.

Na základě této zvláštní působnosti zákoníku práce stanoví jeho § 301a, že mezi povinnosti zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti patří i povinnost dodržovat režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Na základě zvlášť hrubého porušení této povinnosti může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí [viz ustanovení § 52 písm. h)].

V písm. c) zákoník práce vyjadřuje, že jeho prostřednictvím se do českého právního řádu zapracovávají požadavky stanovené řadou směrnic Evropské unie, které byly vydány v rámci sociální politiky Evropské unie. Seznam těchto směrnic je uveden v poznámce pod čarou č. 1. Ustanovení § 363 pak obsahuje výčet těch ustanovení zákoníku práce, jejichž obsah představuje převzetí pravidel zakotvených ve směrnicích a jeho zapracování do české úpravy pracovněprávních vztahů.

K působnosti zákoníku práce na pracovněprávní vztahy je třeba doplnit, že před ním mají přednost zákony, které upravují pracovněprávní vztahy některých zvláštních skupin zaměstnanců. Ve vztahu k těmto zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy se posuzují přednostně podle zvláštních právních předpisů, platí buď to, že se k posouzení jejich práv a povinností v pracovněprávních vztazích použije zákoník práce tehdy, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak (podpůrné použití zákoníku práce), anebo tehdy, pokud na zákoník práce zvláštní předpis odkáže.

Ke zvláštním skupinám zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy se posuzují primárně podle zvláštního právního předpisu a teprve tehdy, když tento zvláštní zákon nestanoví něco jiného, podpůr-

ně se použije zákoník práce, patří například úředníci územních samosprávných celků (zvláštním zákonem je zákon o úřednících) nebo pedagogičtí pracovníci (zvláštním zákonem je zákon o pedagogických pracovnících).

Z judikatury:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4266/2007: *Za individuální pracovněprávní vztahy ve smyslu ustanovení § 1 zák. práce je třeba považovat všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele, a to nejen pracovní poměry nebo vztahy vzniklé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i - nestanovi-li zákon jinak - takové právní vztahy, které vznikají v souvislosti s výkonem práce v pracovním poměru, popřípadě s výkonem práce podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; společně mají ovšem všechny takové právní vztahy to, že vykazují časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce. I když v projednávané věci žalobce svěřil žalovanému osobní automobil „v souvislosti s výkonem práce“, rozvázáním pracovního poměru dosavadní právní důvod užívání věci žalovaným skončil a žalovaný byl povinen osobní automobil vrátit žalobci. Jestliže automobil po rozvázání pracovního poměru neprávem zadržoval, nemá takové jednání žalovaného již žádný časový a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k výkonu práce u žalobce. Právo žalobce na vydání takového bezdůvodného obohacení tedy není individuálním pracovněprávním vztahem.*

§ 1a

Základní zásady pracovněprávních vztahů

V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady

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

Výklad:

Ustanovení § 1a zákoníku práce vymezuje některé ze základních zásad, ze kterých právní úprava pracovněprávních vztahů vychází a staví na nich. Výčet základních zásad není a nemůže být úplný (vyčerpávající), a to již jen pro obecnou povahu a abstraktnost každé právní zásady.

Právní zásady se jako zobecněné právní myšlenky, které jsou nositelkami základních hodnot, funkcí a účelu určité právní úpravy, uplatňují v každém právním odvětví, aniž by přitom musely být výslovně zakotveny v textu právního předpisu. Význam výčtu těch základních zásad pracovněprávních vztahů, které zákonodárce považoval za natolik důležité, že se odmítl spolehnout jen na jejich přirozené vyznačování z jednotlivých pravidel právních předpisů upravujících výkon závislé práce zaměstnanci pro zaměstnavatele a výslovně je vymezil v rámci všeobecných ustanovení zákoníku práce, spočívá především v tom, že mají sloužit jako vodítka při výkladu a aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce. V žádném případě tedy nesmí dojít k tomu, že by způsob výkladu nebo užití některého konkrétního pravidla vedl k rozporu s některou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, a to ani tehdy, pokud by se v jednotlivém případě zdálo, že tento způsob výkladu nebo užití nijak neodporuje textu konkrétní posuzované právní normy.

Základních zásad se zákoník práce výslovně dovolává v ustanovení § 4, kde určuje, že ani občanský zákoník, podle něhož se podpůrně posuzují pracovněprávní vztahy v případech, kdy určitou právní otázku nelze posoudit podle zákoníku práce, nesmí být v pracovněprávních vztazích aplikován způsobem, jímž by došlo k narušení základních zásad. Klíčovou roli hraje uplatnění základních zásad také v případech posuzování následků vad obsahu právních úkonů. Ve smyslu § 19 písm. d) ve spojení s § 18 odst. 1 zákoníku práce totiž platí, že právní úkon, který svým obsahem odporuje zákonu nebo jej obchází a současně narušuje i základní zásady (nebo některou z nich), je absolutně neplatný. Takový právní úkon, který by obcházel nebo porušoval zákon, ale nepřičil by se žádné ze základních zásad, by byl považován za platný až do případného dovolání se jeho neplatnosti.

Zásada uvedená v písmenu a) odráží jednu z tradičních základních funkcí pracovního práva, kterou je funkce ochranná. Právní úprava pracovněprávních vztahů vychází z poznání, že se smluvní stra-

ny základního pracovněprávního vztahu nenacházejí ve stejně silném postavení a že ve většině případů je zaměstnanec tou smluvní stranou, která je vůči zaměstnavateli ve fakticky slabší pozici. Nestejná síla smluvních stran vychází jednak z větší ekonomické síly zaměstnavatele, z jeho lepšího právního zázemí a jednak i ze skutečnosti, že mzda, plat nebo odměna za práci vykonanou v pracovněprávním vztahu představuje pro zaměstnance mnohdy jediný nebo zcela rozhodující příjem pro uspokojování základních životních potřeb nejen samotného zaměstnance, nýbrž i jeho rodinných příslušníků.

Zákoník práce a další právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy proto zvláštním způsobem chrání zaměstnance jako slabší smluvní stranu. Ochrana se projevuje v zásadě ve všech oblastech právní úpravy pracovněprávních vztahů a prolíná se i s dalšími základními zásadami. Prostřednictvím ochranných pravidel právní předpisy zaměstnancům mimo jiné zajišťují minimální úroveň jejich práv (například nejnižší rozsah dovolené), garantují pracovní volno v případech, kdy z různých důvodů nemohou vykonávat práci, stanovují nejvyšší přípustné limity pracovního zatížení a chrání samotné trvání pracovněprávního vztahu nebo alespoň zabezpečují určitou úroveň práv v souvislosti s jeho skončením.

Mezi typické projevy ochranné funkce se zařazuje především zajištění bezpečných, zdravých neohrožujících a i v dalších ohledech uspokojivých a důstojných pracovních podmínek. Právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky je garantováno i na ústavní úrovni (viz čl. 28 Listiny základních práv a svobod) a zákoník práce jej spolu s právem na zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci výslovně zmiňuje i v rámci základních zásad.

Stejně tak i právo zaměstnanců na spravedlivou mzdu, plat nebo odměnu za práci vychází z obecného ochranného přístupu pracovněprávních norem a svůj základ má v již citovaném článku Listiny základních práv a svobod. Projevy zásady spravedlivého odměňování, již zákon v písmenu c) označuje za jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů, lze najít například v úpravě minimální nebo zaručené mzdy, v pravidlech stanovících minimální výši příplatků, minimální výši odměny za pracovní pohotovost apod. Otázkou ovšem je, zda a nakolik je se zásadou spravedlivého odměňování slučitelná úprava, která zaměstnavatelům tzv. podnikatelské sféry umožňuje jednostranně stanovovat a měnit výši mzdy jednotlivých zaměstnanců prostřednictvím mzdových výměrů (viz ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce).

Rovněž zásada rovného zacházení a zákazu jakékoli diskriminace uvedená v písmenu d) vychází z ústavní garance rovnosti v důstojnosti i v právech (viz čl. 1 Listiny základních práv a svobod). Zákoník práce tuto zásadu blíže rozpracovává v ustanovení § 16.

Jestliže zásady uvedené pod písmeny a), b), c) a e) vycházejí především z ochranné funkce pracovního práva, pak v zásadě obsažené v písmenu d) se naopak odrážejí z základních funkcí tohoto právního odvětví, jíž je funkce organizační. Projevuje se v tom, že zákon zaměstnavatelům umožňuje, aby řídili a organizovali práci svých zaměstnanců podle svých zájmů a představ. Za účelem řízení pracovního procesu mohou zaměstnavatelé využívat různých nástrojů a mohou oprávněně očekávat, že jejich zaměstnanci budou vykonávat práci v souladu s jeho zájmy. Z formulace uvedené základní zásady lze odvodit nejen povinnost zaměstnanců plnit pokyny zaměstnavatele a svědomitě vykonávat zadané pracovní úkony, nýbrž i povinnost vyvarovat se po dobu trvání pracovního poměru i po jeho skončení takového jednání, jímž by docházelo k poškozování či ohrožování majetkových a dalších zájmů zaměstnavatele. Zaměstnanec si tedy vždy musí počínat tak, aby nenarušoval určitou míru vzájemné úcty a respektu, která vytváří předpoklad trvání a naplňování pracovního poměru.

§ 2

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy²⁾. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Výklad:**1. Definiční znaky závislé práce**

Pracovněprávní vztahy jsou definovány tím, že vznikají při výkonu nebo v souvislosti s výkonem závislé práce. Pojem závislá práce (někdy též námezdní nebo nesamostatná práce) má proto klíčový význam z hlediska posouzení působnosti zákoníku práce a uplatnění jeho pravidel. Zákoník práce se totiž nevztahuje na výkon jakékoli práce, nýbrž právě a jen na výkon práce závislé.

Není vyloučeno, aby byla práce, pokud ji vnímáme v obecném smyslu jako jakoukoli cílevědomou lidskou činnost zaměřenou na dosažení určitého výsledku, vykonávána v jiném než pracovněprávním vztahu (například ve vztahu obchodněprávním nebo občanskoprávním). Jde-li o práci, při jejímž výkonu nejsou naplněny znaky závislé práce, není tato práce předmětem zájmu právní úpravy pracovněprávních vztahů, která se vztahuje jen na závislou práci. V souvislosti s tím ovšem platí, že pokud při výkonu určité práce znaky závislé práce naplněny jsou, může být vykonávána výlučně jen v pracovněprávním vztahu posuzovaném podle zákoníku práce (kromě případů, kdy je výkon pracovní činnosti upraven jiným právním předpisem, jakým je například zákon o služebním poměru, podle něhož se posuzují služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů, tedy Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace; na služební poměry příslušníků uvedených bezpečnostních sborů se tedy zákoník práce nevztahuje).

V ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce je závislá práce definována prostřednictvím znaků, jimiž jsou:

- nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance,
- výkon práce jménem zaměstnavatele,
- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a
- výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

Aby bylo možné učinit závěr o tom, že určitá práce je závislou prací posuzovanou podle zákoníku práce, musí být dány všechny uvedené znaky společně.

Rozhodujícím charakteristickým rysem závislé práce, který předznamenává všechny ostatní, je výkon práce za podmínek nadřízenosti a podřízenosti. Tento znak vystihuje typický model uspořádání práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, kdy je zaměstnanec začleněn v organizační strukturu zaměstnavatele, výkon jeho práce je zaměstnavatelem, resp. vedoucím zaměstnancem bezprostředně řízen, organizován a kontrolován prostřednictvím závazných pokynů. Se skutečností, že práce zaměstnance je zaměstnavatelem řízena a organizována, souvisí, že zaměstnanec nevykonává práci svým jménem a na svůj účet, nýbrž jménem zaměstnavatele a k jeho užítku. Zaměstnavatel se proto také stává vlastníkem výsledků práce zaměstnance a tyto výsledky zužitkovává ve svůj prospěch.

Posledním definičním znakem závislé práce je, že zaměstnanec koná závislou práci pro svého zaměstnavatele výlučně osobně. Jde o projev poměrně úzké vzájemné vazby smluvních stran pracovněprávního vztahu, která je pro výkon závislé práce typická. Zaměstnanec tedy nemůže být v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli jen jakýmsi zprostředkovatelem, který by uzavřel smlouvu a následně přenesl povinnost vykonávat na základě této smlouvy práci na jinou osobu, ale musí být tím, kdo bude práci sám osobně vykonávat. Ostatně právě proto zaměstnavatel zrovna s tímto zaměstnancem založil pracovněprávní vztah.

²⁾ Například zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

2. Podmínky výkonu závislé práce

Pokud jsou při výkonu práce splněny všechny uvedené znaky a jde tedy o závislou práci, musí platit, že je konána:

- za mzdu, plat nebo odměnu,
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době a
- na pracovišti, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Uvedené okolnosti výkonu práce nelze vnímat jako znaky, které by byly rozhodné pro rozpoznání, zda je vykonávaná práce prací závislou nebo nikoli. Jde pouze o podmínky, které musí být při výkonu závislé práce ze strany zaměstnavatele naplněny. Pokud by tedy například došlo k tomu, že by byla práce vykonávána za podmínek naplňujících definiční znaky závislé práce uvedené v § 2 odst. 1 zákoníku práce, ale na osobu vykonávající práci by byly přenášeny náklady s prací spojené, nemohla by taková skutečnost vést k závěru, že nejde o výkon závislé práce. Závěr by byl takový, že posuzovaná práce je závislou prací, ale při jejím výkonu dochází v důsledku přenášení nákladů ze zaměstnavatele na zaměstnance k porušování zákona a protiprávnímu jednání zaměstnavatele.

3. Zákaz výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah

Jak již bylo výše uvedeno, platí, že pokud jsou při výkonu práce jednou osobou pro osobu jinou naplněny definiční znaky závislé práce, musí být tato práce vykonávána v pracovněprávním vztahu, který se řídí zákoníkem práce. Za účelem výkonu závislé práce proto nelze platně založit jiný než pracovněprávní vztah. Pokud by se smluvní strany o něco takového pokusily a za účelem výkonu závislé práce založily například obchodněprávní vztah, musel by být právní úkon (typicky obchodněprávní smlouva o dílo) posouzen jako neplatný, neboť se smluvní strany jeho učiněním pouze pokusily zastít jiný právní úkon, kterým je pracovní smlouva. Tato pracovní smlouva by pak s ohledem na posuzování zastřešených právních úkonů (viz k tomu ve výkladu k ustanovení § 18 zákoníku práce) byla považována za platnou.

Pro případy, kdy jedna osoba vykonává práci pro jinou ve vztahu, jehož pracovněprávní povahu se smluvní strany pokusily zastít uzavřením například občanskoprávní nebo obchodněprávní smlouvy, se v našich podmínkách vžil označení švarcsystém. S ohledem na výše uvedená pravidla musí být nicméně tyto vztahy považovány za pracovněprávní. Osoba, která předstírá, že svému smluvnímu partnerovi (typicky jde o osobu samostatně výdělečně činnou vykonávající činnost na základě živnostenského oprávnění) zadává zakázky v rámci obchodněprávního vztahu, musí tak být v případě, kdy při výkonu činnosti za účelem splnění „zakázek“ dochází k naplnění znaků závislé práce, považována za zaměstnavatele. Osoba, která práci vykonává, je zaměstnancem. Závazkový vztah, který mezi těmito osobami existuje, je základním pracovněprávním vztahem, který se posuzuje podle zákoníku práce.

Závěr o tom, že se zaměstnavatel a zaměstnanec pokusili za účelem výkonu závislé práce založit jiný než základní pracovněprávní vztah, je velmi závažný z hlediska možnosti uložení sankcí. Ve smyslu § 5 písm. e) bodu 1. zákona o zaměstnanosti se totiž výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah považuje za nelegální práci. Právnícké osobě nebo podnikající fyzické osobě, která umožní výkon nelegální práce, může inspektorát práce uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč. Zákon o zaměstnanosti stanoví i minimální výši této pokuty, a to 250 000 Kč. Fyzické osobě, která vykonává nelegální práci, může být uložena pokuta až do výše 100 000 Kč.

Na základě uvedeného rozhodně nelze dospět k závěru, že když určitá osoba zadá například osobě samostatně výdělečně činné zakázku v rámci obchodněprávního vztahu, jde vždy o švarcsystém a zúčastněným smluvním stranám hrozí uložení pokuty. Pokud totiž bude obsah vztahu skutečně odpovídat samostatně vykonávané podnikatelské činnosti a nikoli výkonu závislé práce, jde o zcela legální formu výkonu práce.

Učinění spolehlivého závěru o tom, zda obsah určitého vztahu odpovídá znakům závislé práce nebo nikoli, si vždy vyžaduje pečlivé posouzení konkrétních okolností každého případu. Při určité míře zobecnění lze určit, že o závislou práci nepůjde v případě, kdy zadavatel samostatně výdělečně činné osobě, která má práci vykonat, zadá parametry požadovaného díla a termín odevzdání a poté výkon práce nijak neřídí a neorganizuje (nerozvrhuje dobu, ve které má být práce konána, nevydává závazné

pokyny směřující ke způsobu, metodě práce a dílčím pracovním úkolům) a samostatně výdělečná osoba sama svým jménem, na své náklady a na svůj účet provede požadované práce, jejichž výkon si sama zorganizuje. Při naplnění těchto znaků jde totiž o skutečný výkon samostatné podnikatelské činnosti a nikoli o zastřený pracovní vztah.

Z judikatury:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004: Sama okolnost, jak je právní úkon (i dvoustranný) označen, není pro jeho posouzení rozhodná. Rozhodující je posouzení obsahu projevu vůle, tedy zjištění, co bylo skutečně projevováno. Podmínkou zároveň je, že vůle musí být svobodná a vážná, projev určitý a srozumitelný, jinak je právní úkon neplatný. Zatímco pracovní poměr je charakterizován tím, že zaměstnanec vykonává činnost podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené pracovní době, na jeho riziko a jejím cílem je plnění úkolů zaměstnavatele, je předmětem „podnikatelského“ vztahu soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku (§ 2 odst. 1 obch. zák.).

§ 4

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

§ 4a

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

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

Výklad:

1. Obecná východiska

Ustanovení § 4 zákoníku práce zakládá pro právní úpravu pracovněprávních vztahů možnost podpůrného (subsidiárního) použití občanského zákoníku. Současně jím také dochází k vymezení vzájemného vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem.

Podpůrné použití pravidel obsažených v některém zákoně pro určitou výšeč právních vztahů, upravených jiným zákonem, vede ke stavu, kdy se právní (v daném případě pracovněprávní) vztahy přednostně řídí zvláštním zákonem. Jestliže ovšem tento zákon žádnou úpravu, tedy pravidlo nezbytné k posouzení určité právní situace, neobsahuje, použije se pravidlo obsažené v obecném zákonu.

Pro pracovněprávní vztahy zůstává zvláštním a přednostně aplikovatelným předpisem zákoník práce. Pokud v něm nenalezneme pravidlo nezbytné k posouzení určité právní otázky (nelze použít tento zákon), nastupuje použití obecného zákona, tedy občanského zákoníku. Občanský zákoník se tedy jako obecná norma použije tehdy, jestliže zákoník práce neobsahuje ve vztahu k určitému institutu či oblasti právních vztahů žádnou vlastní právní úpravu. V pracovněprávních vztazích nelze bez dalšího použít každé jednotlivé ustanovení občanského zákoníku. Použitelná jsou jenom ta pravidla, ve vztahu k nimž zákoník práce neobsahuje zvláštní právní úpravu.

Z pohledu praktické aplikace právní úpravy pracovněprávních vztahů je tedy třeba důsledně vycházet z toho, že předpis zvláštní má vždy přednost před předpisem obecným, který se použije jen podpůrně (subsidiárně) tam, kde je to nezbytně třeba. Při určitém zjednodušení můžeme z hlediska použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích odlišit tři základní situace.

Při první z nich je pro řešení právní otázky zcela postačující úprava obsažená v zákoníku práce. Občanský zákoník se v tomto případě neuplatní, i když by obsahoval určitá pravidla, která by na danou situaci, nebýt zvláštního předpisu, byla použitelná. Příkladem je například problematika odpovědnosti za škodu, která je pro pracovněprávní vztahy upravena v zákoníku práce tak, že není třeba pomáhat si pravidly obsaženými v občanském zákoníku. Občanskoprávní úprava náhrady škody se tedy v pracovněprávních vztazích nepoužije.

Druhá situace nastává tehdy, kdy pro vyřešení určitého problému potřebujeme propojit zvláštní úpravu v zákoníku práce s obecnými pravidly obsaženými v občanském zákoníku. V těchto případech je třeba vyhodnotit, nakolik vyloučí určitá specifika upravená v zákoníku práce použití obecného

občanskoprávní pravidla a v jaké míře je vzhledem k neexistenci dalších zvláštností naopak možné a potřebné aplikovat občanský zákoník. Naznačená kombinace obecné občanskoprávní a zvláštní pracovněprávní úpravy je pro posuzování jednotlivých právních problémů v pracovněprávních vztazích velmi častá. Její správné vyhodnocení předpokládá kromě znalosti obou právních předpisů také schopnost pečlivého posouzení povahy a obsahu jednotlivých právních norem, jejichž použití připadá do úvahy.

Oblastí, při jejímž posuzování je třeba propojovat obecná občanskoprávní pravidla se zvláštními pracovněprávními normami, je například úprava právních úkonů. Obecná pravidla náležitosti právních úkonů totiž upravuje občanský zákoník. Zákoník práce k nim ovšem některá přidává a zvláštním způsobem především upravuje následky vad právních úkonů.

Třetí variantou aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je jeho použití v případech, kdy zákoník práce určitou oblast nijak neupravuje a zcela ji přenechává k posouzení podle občanského zákoníku. Příkladem může být institut promlčení, k němuž zákoník práce předepisuje jen jediné zvláštní pravidlo (viz ustanovení § 389 zákoníku práce) a jinak jej neupravuje s tím, že se promlčení v pracovněprávních vztazích řídí pravidly obsaženými v § 100 a následujících občanského zákoníku.

Ani tehdy, když zákoník práce pro určitou právní otázku nepředepisuje žádné zvláštní řešení, nemůže být nicméně občanský zákoník ve vztazích vznikajících mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce použit bez jakéhokoli přihlednutí k úpravě v zákoníku práce. Použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích totiž nikdy nesmí vést k rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (viz ustanovení § 1a zákoníku práce). Uvedené pravidlo, které zákonodárce výslovně zakotvil v ustanovení § 4 zákoníku práce, směřuje k tomu, aby smluvní strany při aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích vždy zohledňovaly zvláštnosti úpravy pracovněprávních vztahů, které vyplývají ze zákoníku práce a jsou shrnuty v rámci úpravy základních zásad.

Přístup, podle něhož musí být občanský zákoník v pracovněprávních vztazích aplikován vždy v souladu se základními zásadami, posiluje postavení základních zásad pracovněprávních vztahů jako důležitých výkladových a aplikačních pokynů (směrnic), uplatňujících se při posuzování pracovněprávních vztahů podle pravidel obsažených jak v zákoníku práce, tak i v občanském zákoníku.

2. Ustanovení, která se v pracovněprávních vztazích nepoužijí

Zákoník práce výslovně vyjmenovává některé instituty upravené v občanském zákoníku, jejichž použití v pracovněprávních vztazích není možné. Jde o:

- smlouvu ve prospěch třetí osoby (§ 50 občanského zákoníku),
- zadržovací právo (175 - 180 občanského zákoníku),
- výmínené odstoupení od smlouvy (§ 497 občanského zákoníku),
- společné závazky a práva (§ 511 - 515 občanského zákoníku),
- smlouvu s přesnou dobou plnění (§ 518 občanského zákoníku) a
- postoupení pohledávky (§ 524 - 530 občanského zákoníku).

Použití dalších institutů pak ještě zákon vylučuje ve vztahu ke kolektivní smlouvě (viz ustanovení § 28 zákoníku práce).

Zvláštní omezující pravidlo je stanoveno zákoníkem práce ve vztahu ke smluvní pokutě (§ 544 - 545 občanského zákoníku). Použití tohoto zajišťovacího institutu je totiž přípustné pouze tam, kde to zákoník práce výslovně připouští. Jediným takovým místem je právní úprava konkurenční doložky (viz ustanovení § 310 odst. 3 zákoníku práce a výklad k němu).

3. Použití jednotlivých institutů občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

S ohledem na shora popsaná obecná východiska podpůrného použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích a na výslovné zákazy užití některých občanskoprávních institutů je zřejmé, že ve vztazích upravovaných především zákoníkem práce nemohou být použita všechna pravidla občanského zákoníku. Podpůrné použití úpravy obsažené v občanském zákoníku pro pracovněprávní vztahy tak přichází do úvahy, pokud jde především o:

- obecná ustanovení (§ 1 - 6 občanského zákoníku),
- ochranu osobnosti (§ 11 - 16 občanského zákoníku),

- způsobilost a jednání právnických osob (§ 18 - 21 občanského zákoníku),
- zastoupení (§ 22 - 33b občanského zákoníku),
- právní úkony (§ 34 - 42a občanského zákoníku),
- uzavírání smluv (§ 43 - 45 občanského zákoníku),
- odstoupení od smlouvy (§ 48, 49 občanského zákoníku),
- smlouvu o smlouvě budoucí (§ 50a občanského zákoníku),
- nepojmenovanou smlouvu (§ 51 občanského zákoníku),
- promlčení (§ 100 - 114 občanského zákoníku),
- vymezení domácnosti a osoby blízké (§ 115 - 117 občanského zákoníku),
- počítání času (§ 122 občanského zákoníku),
- zástavní právo (§ 152 - 174 občanského zákoníku),
- bezdůvodné obohacení (§ 451 - 459 občanského zákoníku),
- vznik a obsah závazků (§ 488 - 498 kromě § 497 občanského zákoníku),
- změny v obsahu závazků (§ 516 - 539, kromě § 524 - 530 občanského zákoníku),
- zajištění závazků (§ 544 - 558 občanského zákoníku),
- zánik závazků (§ 559 - 587 občanského zákoníku).

Obecná ustanovení občanského zákoníku

V souvislosti se subsidiárním použitím občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je třeba počítat i s aplikací některých obecných ustanovení občanského zákoníku, obsažených v Části první jeho hlavy první.

Pokud se týká ustanovení § 1 až 3 občanského zákoníku, jsou pro pracovněprávní vztahy zajímavá především zde obsažená pravidla týkající se principu rovného postavení smluvních stran právních vztahů a souladu výkonu práv s dobrými mravy. Pravidlo, podle něhož výkon práv a povinností nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiných a nesmí odporovat dobrým mravům, odráží jednu z výchozích zásad soukromoprávních vztahů. Zákoník práce jej až do změny provedené zákonem č. 365/2011 Sb., který vstoupil v účinnost 1. ledna 2012, sám výslovně zakotvoval. Tato úprava ovšem jen zbytečně kopirovala úpravu obsaženou v občanském zákoníku, která pro pracovněprávní vztahy platí podpůrně.

Dobré mravy patří mezi abstraktní pojmy, které zákon jinak blíže nespecifikuje, ale přesto je vcelku zřejmé, co si pod ním lze představit. Přiblížit jej lze tak, že jde o soubor všeobecně uznávaných a přijímaných společenských pravidel správného, rozumného a obvyklého jednání. Zásada souladu výkonu práv s dobrými mravy zakládá možnost dospět k závěru, že právní ochrana nemůže být poskytnuta takovému právnímu jednání, které sice formálně vykazuje soulad s určitým pravidlem obsaženým v právním předpisu, ale svým obsahem se přiči všeobecně platným a ve společenských vztazích uznávaným představám o tom, co je morálně přípustné, správné a mravné. Takovýto dobrým mravům odporující výkon práva musí být vždy považován za právem zakázaný.

Na základě zásady souladu výkonu práv s dobrými mravy nelze dospět k závěru, že by právní jednání nikdy nemohlo vést k újmě jiného. Takový případ, kdy někdo vykonává své právo a zasáhne tím do právního postavení jiného způsobem, který může narušit jeho zájmy nebo mu způsobit újmu, je v právních vztazích poměrně častý (například jednostranné rozvázání pracovního poměru může druhé straně způsobit určitou újmu a mít na ni nevíтанý dopad, ale přesto nemusí jít - a zpravidla ani nejde - o nemravné jednání). Pokud ovšem ten, kdo určitým způsobem právně jednal, uplatnil své právo způsobem, který právní předpis předpokládá a umožňuje (naplnil cíl a účel sledovaný právní úpravou), nijak tím narušil princip souladu výkonu práv s dobrými mravy. Pokud by ovšem byl výkon práv cíleně zaměřen jen na to, aby jim někomu jinému byla způsobena újma, nemohlo by se jednat o jednání sledující účel právní úpravy. Jednalo by se o zneužití práva, tedy tzv. šikanózní výkon práva. Zneužití práva představuje jednání v rozporu s dobrými mravy, a proto je právem zakázáno a nepoživá právní ochrany.

Z ustanovení § 4 občanského zákoníku vyplývá, že dojde-li k porušení nebo ohrožení práva, může se ten, do jehož práva bylo takto zasaženo, domáhat ochrany u soudu. Jeho subsidiární aplikace má pro pracovněprávní vztahy svůj význam. Zákoník práce totiž v současné době neobsahuje

žádné ustanovení obdobně upravě obsažené ve starém zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), podle níž platilo, že spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy. Příslušnost soudů k projednávání sporů a dalších právních věcí vyplývajících z pracovněprávních vztahů lze dovodit i prostřednictvím ustanovení § 7 odst. 1 zákona občanského soudního řádu. Přesto lze považovat za správné, že právo domáhat se ochrany proti porušení či ohrožení práva u soudu stanoví pro pracovněprávní vztahy i podpůrně použitelné pravidlo v občanském zákoníku.

Určitý prostor pro uplatnění v pracovněprávních vztazích může najít i ustanovení § 6 občanského zákoníku, které upravuje svépomoc. Svěpomoc je takovým prostředkem odvrácení bezprostředně hrozičícího neoprávněného zásahu do práva, k němuž subjekt, do jehož práva bylo zasaženo, přistoupí sám a zásah přiměřeným způsobem odvrátí. Při dodržení základních zásad pracovněprávních vztahů si lze uplatnění svépomoci v pracovněprávních vztazích představit.

Pokud jde o ustanovení § 5 občanského zákoníku, má před jeho uplatněním pro pracovněprávní vztahy přednost pravidlo obsažené v § 323 zákoníku práce, které počítá s tím, že kontrolní působnost v pracovněprávních vztazích vykonává inspekce práce.

Ochrana osobnosti

V pracovněprávních vztazích se uplatní základní východiska ochrany osobnosti podle ustanovení § 11 a následujících občanského zákoníku. Podle nich především platí, že každá fyzická osoba má právo na ochranu osobnosti, lidské důstojnosti, soukromí a projevu osobní povahy. Každý kdo utrpěl neoprávněný zásah do práva na ochranu osobnosti, má právo se domáhat odstranění následků těchto zásahů a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, případně i náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Na zde obsažená obecná pravidla navazuje zvláštní úprava ochrany osobních práv zaměstnanců, obsažená především v § 316 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

Způsobilost a jednání právnických osob

Vzhledem k tomu, že právnické osoby mohou v pracovněprávních vztazích vystupovat jako zaměstnavatelé, jsou pro pracovněprávní vztahy významná podpůrně použitelná občanskoprávní pravidla týkající se právního postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právnickými osobami, především pokud jde o jejich vznik a jednání (činění právních úkonů) jménem právnických osob. Blíže k tomu viz ve výkladu k ustanovení § 7 zákoníku práce.

Zastoupení

V pracovněprávních vztazích se podpůrně uplatní občanskoprávní úprava zastoupení. Se zřetelem k tomu, že zaměstnanec musí pro zaměstnavatele vykonávat práci osobně (viz ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce), je vyloučeno, aby se v pracovněprávním vztahu nechal zastoupit k výkonu práce. V jiných případech se ovšem v pracovněprávních vztazích může uplatnit jak zákonné zastoupení, tak i zastoupení na základě plné moci. Blíže k tomu viz ve výkladu k ustanovení § 6 zákoníku práce.

Právní úkony

Zákoník práce neupravuje obecné náležitosti právních úkonů. V pracovněprávních vztazích se proto podpůrně použije jejich úprava obsažená v občanském zákoníku.

Za právní úkon je třeba považovat projev vůle, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem vůle spojují. Aby byl právní úkon platný, musela projev vůle učinit osoba, která má způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům (náležitosti subjektu). Samotná vůle musí být skutečná, svobodná, vážná a prostá omylu. Dále z úpravy v občanském zákoníku dovozujeme existenci náležitosti projevu vůle (určitost, srozumitelnost a dodržení předepsané formy), souladu vůle a jejího projevu a obsahu právního úkonu (právní a faktická možnost následku, ke kterému právní úkon směřuje).

V důsledku nedostatku v některé z náležitostí právního úkonu je právní úkon vadný. Následky vad právních úkonů zákoník práce upravuje pro pracovněprávní vztahy zvláštním způsobem (viz ustanovení § 20 zákoníku práce).

V pracovněprávních vztazích se podpůrně použijí také základní pravidla výkladu projevu vůle. K tomu viz blíže ve výkladu k ustanovení § 19 písm. a) zákoníku práce.

Podle ustanovení § 36 odst. 1 občanského zákoníku je možné vázat vznik, změnu nebo zánik práva či povinnosti na splnění podmínky. Podmínky se dělí na odkládací a rozvazovací. Pokud je podmínka odkládací, na jejím splnění závisí, zda nastanou účinky právního úkonu, který již platně vznikl. V případě podmínky rozvazovací platí, že nastane-li tato podmínka, účinky právního úkonu pominou. Splnění podmínky pak může spočívat v různých okolnostech. Typicky dochází k podmínění právního úkonu prostřednictvím právní události, ohledně níž není jisté, kdy nastane nebo zda vůbec nastane. Splnění podmínky může být nicméně vázáno i na projev vůle.

Odkládací podmínku lze sjednat například v souvislosti se vznikem pracovního poměru. Podle ustanovení § 34 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je nutné, aby pracovní smlouva obsahovala sjednání dne nástupu do práce, tedy dne, kdy dojde ke vzniku pracovního poměru. Zákon ovšem netrvá na tom, aby byl tento den určen uvedením konkrétního data. Zaměstnanec a zaměstnavatel tak prostřednictvím sjednání dne nástupu do práce mohou odložit vznik pracovního poměru na splnění odkládací podmínky.

Nedojde-li tím k obejití zákona, lze si sjednat i to, že pracovní poměr skončí v důsledku naplnění podmínky. Za obcházení zákona by přitom bylo nutné považovat sjednání doby trvání pracovního poměru prostřednictvím takové okolnosti, která by v budoucnu mohla nastat jen na základě jednostranného projevu vůle některé ze smluvních stran (v takovém případě by se v pravém smyslu nejednalo o podmínku). Nelze ovšem vyloučit případ, kdy si strany pracovního poměru ujednají, že pracovní poměr skončí například v důsledku určité právní události. Takováto ujednání pak z pohledu zákoníku práce nejsou ničím jiným než pracovními poměry na dobu určitou. Právě úhlem pohledu právní úpravy sjednávání pracovního poměru na dobu určitou (viz ustanovení § 39 zákoníku práce) je pak třeba takto sjednané pracovní poměry posuzovat.

Zákoník práce výslovně zmiňuje sjednání podmínky i v souvislosti s kolektivní smlouvou (viz blíže ve výkladu k ustanovení § 26 zákoníku práce).

Uzavírání smluv

Zákoník práce neobsahuje pravidla týkající se uzavírání smluv. Pro posouzení právních souvislostí uzavírání smluv v pracovněprávních vztazích se tedy podpůrně uplatní pravidla obsažená v § 43 a následujících občanského zákoníku.

Jednání o uzavření smlouvy se zahajuje návrhem. Návrh musí být dostatečně určitý a musí z něj vyplývat vůle navrhovatele, že jím bude v případě přijetí vázán. Navrhovatel může svůj návrh opatřit lhůtou, do které má být návrh přijat. Dojde-li k přijetí návrhu osobou, které byl návrh učiněn, smlouva je uzavřena. Za přijetí je považováno včasné prohlášení, z něhož lze dovodit souhlas s návrhem. Taková odpověď na návrh, která obsahuje dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny, není přijetím, nýbrž odmítnutím návrhu, a současně se považuje za návrh nový.

Včasné přijetí návrhu nabývá účinnosti okamžikem, kdy vyjádření souhlasu s návrhem dojde navrhovateli. Přijetí návrhu lze odvolat jen tehdy, pokud odvolání dojde navrhovateli nejpozději současně s přijetím. Smlouva je uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabude účinnosti.

Uvedená pravidla uzavírání smluv se nepoužijí ve vztahu ke kolektivní smlouvě. Pravidla pro její uzavírání obsahuje zákon o kolektivním vyjednávání.

Odstoupení od smlouvy

Podle ustanovení § 4a odst. 1 zákoníku práce nelze v pracovněprávních vztazích využít institutu vymíňného odstoupení od smlouvy podle ustanovení § 497 občanského zákoníku. V pracovněprávních vztazích se ovšem podpůrně použije úprava odstoupení od smlouvy podle ustanovení § 48 občanského zákoníku. Platí tedy, že smluvní strana může odstoupit od smlouvy, pokud to stanoví zákon nebo je možnost odstoupení sjednána ve smlouvě. Účinkem odstoupení od smlouvy je, že se smlouva od počátku ruší. Hledí se na ni tedy tak, jako by ani nebyla uzavřena. Smluvní strany si ale mohou sjednat odstoupení od smlouvy tak, že jeho účinky (zrušení smlouvy) nastanou až ke dni, kdy k odstoupení došlo.

Rozdíl mezi odstoupením od smlouvy podle ustanovení § 48 občanského zákoníku a vymíněným odstoupením od smlouvy podle ustanovení § 497 občanského zákoníku, jehož aplikace není v pracovněprávních vztazích přípustná, spočívá v tom, že úprava v § 497 občanského zákoníku se vztahuje jen na ty případy, kdy byla pro některou, případně pro obě smluvní strany ve smlouvě založena možnost odstoupení a pro případ odstoupení bylo sjednáno odstupné, které představuje kompenzaci pro druhou smluvní stranu.

Zákoník práce výslovně upravuje a tím tedy zakládá možnost odstoupení od smlouvy v případě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřené věci, dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a pracovní smlouvy. Určité omezení pro případ, že si zaměstnanec a zaměstnavatel právo odstoupit od smlouvy založili smluvně, stanoví zákoník práce ve vztahu ke konkurenční doložce (viz ustanovení § 310 odst. 4) a také ve vztahu k pracovní smlouvě (viz ustanovení § 34 odst. 2), pokud by si smluvní strany sjednaly právo odstoupit od ní ještě za jiných okolností, než za kterých právo odstoupit od pracovní smlouvy zákoník práce přímo zakládá (viz ustanovení § 34 odst. 3). Od konkurenční doložky může zaměstnavatel odstoupit jen po dobu trvání pracovního poměru a k odstoupení od pracovní smlouvy může dojít, jen pokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

Není vyloučeno, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel dojednali možnost odstoupení v případě dalších smluv. Zákoník práce ovšem výslovně vylučuje možnost smluvního založení práva odstoupit od smlouvy v případě kolektivní smlouvy.

Smlouva o smlouvě budoucí

Podle ustanovení § 50a občanského zákoníku se mohou smluvní strany zavázat, že do dohodnuté doby uzavřou určitou smlouvu. Smlouva, která obsahuje takový závazek, se označuje jako smlouva o smlouvě budoucí a v pracovněprávních vztazích může být široce využívána.

Smlouva o smlouvě budoucí musí obsahovat ujednání o podstatných náležitostech smlouvy, která má být v budoucnu uzavřena. Smluvní strany se také musí dohodnout na tom, do jaké doby má být smlouva uzavřena. Pokud by do této dohodnuté doby k uzavření smlouvy nedošlo, může se do jednoho roku některá ze smluvních stran domáhat uzavření smlouvy u soudu. Soud v takovém případě na základě návrhu nahradí vůli té strany, která se zdráhá k uzavření smlouvy přistoupením, vlastním rozhodnutím a smlouva tedy vznikne tímto způsobem. Kromě toho je možné domáhat se i náhrady škody, která nesplněním povinností uzavřít smlouvu druhé straně vznikla.

Závazek z uzavřené smlouvy o smlouvě budoucí zanikne jen tehdy, pokud se významně změnily okolnosti, za kterých byla tato smlouva uzavřena, a na základě této změny nelze spravedlivě požadovat, aby byla smlouva uzavřena.

Praktického uplatnění se může smlouva o smlouvě budoucí v pracovněprávních vztazích dočkat například v souvislosti s pracovní smlouvou, kdy se smluvní strany (budoucí zaměstnanec a zaměstnavatel) dohodnou, že do určité doby uzavřou pracovní smlouvu s určitými podstatnými náležitostmi (takováto smlouva o budoucí pracovní smlouvě bývá někdy označována jako smlouva o příslibu zaměstnání).

Nepojmenovaná smlouva

I v pracovněprávních vztazích může být uzavřena nepojmenovaná (inominátní) smlouva. Podle ustanovení § 51 občanského zákoníku se jedná o takovou smlouvu, která není zvláště upravena jako žádný smluvní typ. Nepojmenované smlouvy ovšem nelze uzavírat tak, že by jejich prostřednictvím mělo dojít k nahrazení určitého existujícího smluvního typu (nelze tedy například místo pracovní smlouvy založit pracovní poměr uzavřením jiné smlouvy). V souvislosti s tím je ovšem třeba doplnit, že pro posouzení uzavřené smlouvy není určující název, nýbrž obsah smlouvy. Pokud by tedy smluvní strany uzavřely smlouvu směřující k založení pracovního poměru a obsahující podstatné náležitosti pracovní smlouvy, jednalo by se právě o pracovní smlouvu a nikoli o smlouvu nepojmenovanou, i kdyby ji smluvní strany nazvaly jinak (například manažerská smlouva).

Závazky, které vzniknou na základě smlouvy, která není v zákoně výslovně upravena, je třeba posuzovat podle těch pravidel, která upravují závazky obsahově nejbližší, pokud samotná smlouva nestanoví jinak (viz ustanovení § 491 odst. 2 občanského zákoníku).

Promlčení

Podstata promlčení, které upravuje občanský zákoník ve svých ustanoveních § 100 až 114, spočívá v tom, že se majetkové právo, které podléhá promlčení, po určité době, kdy není naplněno, významně oslabuje. Standardní délka promlčecí doby činí podle občanského zákoníku tři roky. Zvláštní pravidlo platí pro právo na náhradu škody, které se promlčí za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá (k promlčení práva na náhradu škody viz ve výkladu k ustanovení § 263 zákoníku práce). Ve dvouleté promlčecí době se promlčuje také právo na vydání bezdůvodného obohacení.

Pokud bylo určité právo přiznáno pravomocným rozhodnutím soudu nebo jiného orgánu, promlčí se až za deset let ode dne, kdy mělo být podle rozhodnutí plněno. Až po deseti letech se také promlčí právo, které dlužník písemně uznal co do důvodu i výše.

Oslabení práva v důsledku marného uplynutí promlčecí doby spočívá v tom, že pokud dlužník v případném sporu promlčení namítne, nemůže být právo věřiteli přiznáno. Věřitelovo právo sice promlčením nezaniklo a je tedy možné, aby jej dlužník splnil dobrovolně, ale v důsledku promlčení jej k tomu nelze přinutit.

Vymezení domácnosti a osoby blízké

Zákoník práce na několika místech pracuje s pojmy domácnost a osoba blízká. Pro určení, kdo se považuje za člena domácnosti nebo za osobu blízkou, se podpůrně použijí pravidla obsažená v § 115 až 117 občanského zákoníku.

Počítání času

Pravidla počítání času obsažená v ustanovení § 122 občanského zákoníku se v pracovněprávních vztazích uplatní jen tehdy, pokud se neuplatní zvláštní úprava podle ustanovení § 333 zákoníku práce (viz blíže ve výkladu k tomuto ustanovení).

Bezdůvodné obohacení

Pravidla bezdůvodného obohacení obsažená v § 451 až 459 občanského zákoníku se v pracovněprávních vztazích použijí jen tam, kde zákoník práce neobsahuje zvláštní úpravu. Blíže viz ve výkladu k ustanovení § 331 zákoníku práce.

Vznik a obsah závazku

Závazkový právní vztah je vztahem, který vzniká na základě některého z právu známých zavazovacích důvodů a na jehož základě vzniká jedné jeho straně (dlužníku) povinnost plnit a druhé straně (věřiteli) právo plnění požadovat. Závazky vznikají zejména ze smluv, které jsou výslovně upravené zákonem, případně ze smluv nepojmenovaných. V případě, že závazkový vztah vznikne na základě jiných skutečností upravených v zákoně, použijí se pro jeho posouzení pravidla upravující závazky vznikající ze smluv. Rovněž pracovněprávní vztahy jsou vztahy závazkovými.

Zákoník práce neobsahuje zvláštní pravidla vzniku a obsahu závazkových právních vztahů, takže se pro pracovněprávní vztahy podpůrně uplatní úprava obsažená v § 488 až 498 občanského zákoníku. V pracovněprávních vztazích se ovšem neuplatní vymínené odstoupení od smlouvy podle ustanovení § 497 občanského zákoníku.

Změny v obsahu závazků

Závazek může být změněn ve svém obsahu nebo v osobě. V obsahu může být v pracovněprávních vztazích závazek změněn v důsledku dohody smluvních stran nebo v souvislosti s prodloužením. Prostřednictvím dohody může dojít buď k doplnění dosavadního existujícího závazkového vztahu o nový závazek, nebo může být dosavadní závazek novým závazkem nahrazen.

Ustanovení § 517 odst. 2 občanského zákoníku obsahuje pravidlo, podle kterého má věřitel dlužníka, který je v prodlení s plněním peněžitého dluhu, právo požadovat úroky z prodlení ve výši stanovené nařízením vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení podle občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

Výše tohoto úroku z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou pro poslední den kalendářního pololetí, které předchází kalendářnímu pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o sedm procentních bodů.

V souvislosti s prodlením dlužníka může věřitel požadovat i náhradu škody. Jde-li ovšem o prodlení s plněním peněžitého dluhu, lze náhradu škody požadovat jen pokud není kryta úroky z prodlení.

Dlužník se nemůže ocitnout v prodlení v případě, že od něj věřitel včas a řádně nabídnuté plnění nepřijme nebo mu ke splnění dluhu neposkytne nezbytnou součinnost.

V souvislosti se změnou závazku v osobě připadá pro subsidiární použití v pracovněprávních vztazích do úvahy úprava převzetí dluhu a přistoupení k závazku. Při uplatnění těchto institutů zůstává nezměněn obsah závazku.

O převzetí dluhu jde v případě, kdy se určitá osoba dohodne s dlužníkem, že přejímá jeho dluh vůči věřiteli. Tato osoba se pak stane dlužníkem namísto dosavadního dlužníka. S převzetím dluhu musí dát ovšem souhlas věřitel. Pokud by věřitel s převzetím dluhu nesouhlasil, stala by se osoba, která takto převzala dluh, dlužníkem vedle původního dlužníka. Smlouva o převzetí dluhu musí být uzavřena písemně.

Pokud se určitá osoba dohodne s věřitelem, že splní za dlužníka jeho peněžité závazek, dojde tím k přistoupení k závazku. Ten, kdo k závazku přistoupil, se stane dlužníkem vedle původního dlužníka. K přistoupení k závazku není nutný souhlas původního dlužníka.

K převzetí dluhu či přistoupení k závazku může dojít jak v případě, že je dlužníkem zaměstnanec, tak i tehdy, je-li dlužníkem zaměstnavatel. Lze si tedy například představit, že zaměstnanci vznikne vůči zaměstnavateli dluh v souvislosti s nedodržením závazku setrvat u zaměstnavatele alespoň po dobu 5 let od zvýšení kvalifikace, který na sebe zaměstnanec převzal uzavřením kvalifikační dohody. Pokud by se zaměstnanec a jeho nový zaměstnavatel dohodli, že tento nový zaměstnavatel dluh zaměstnance vůči dosavadnímu zaměstnavateli uhradí, a dosavadní zaměstnavatel by s tím vyslovil souhlas, došlo by k platnému převzetí dluhu.

Vzhledem k principu osobního výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele nemůže dojít k tomu, že by za zaměstnance jiná osoba převzala dluh spočívající v závazku vykonávat pro zaměstnavatele závislou práci.

Zajištění závazků

Podpůrné použití občanského zákoníku otevírá pro pracovněprávní možnosti uplatnění institutů směřujících k zajištění závazku (s určitými omezeními, která vyplývají z ustanovení § 4a zákoníku práce - viz výše).

Institutem, který je sice v občanském zákoníku systematicky řazen k zajištění závazku, ale který směřuje spíše jen k potvrzení jeho existence, je uznání dluhu upravené v ustanovení § 558 občanského zákoníku. Právní následky uznání dluhu nastupují tehdy, pokud dlužník písemně uzná, že zaplatí svůj dluh určený co do důvodu a výše. Listina představující uznání dluhu musí proto obsahovat právní důvod, na jehož základě dluh vznikl a trvá (například odpovědnost za škodu), a určení výše dluhu. Na základě uznání dluhu se má za to, že dluh v době uznání trval. Navíc platí, že se řádně uznaný dluh promlčí nikoli v obecné tříleté promlčecí době, nýbrž až za deset let ode dne, kdy k uznání došlo. K uplatnění uznání dluhu v souvislosti s odpovědností zaměstnance za škodu viz blíže ve výkladu k ustanovení § 263 odst. 2 zákoníku práce.

K zajištění závazku může v pracovněprávních vztazích dojít také s použitím zástavního práva či ručení. Zástavní právo upravuje občanský zákoník v § 152 až 174. Ke vzniku zástavního práva dochází na základě uzavřené zástavní smlouvy, která musí obsahovat označení zástavy a pohledávky, kterou zástava zajišťuje. Zástavní právo může ovšem vzniknout také na základě rozhodnutí soudu nebo správního úřadu.

Zástavou může být věc movitá i nemovitá, podnik nebo jiná věc hromadná, soubor věcí, pohledávka nebo jiné majetkové právo, byt nebo nebytový prostor, obchodní podíl, cenný papír nebo předmět průmyslového vlastnictví. Věc, která slouží jako zástava, dlužník zpravidla předá do dispozice věřiteli. Jestliže zajištěná pohledávka zanikne, například pokud dlužník svůj dluh uhradí, vrátí mu věřitel zástavu zpět.

Pokud není pohledávka zajištěná zástavním právem včas splněna, může zástavní věřitel uspokojit své právo tak, že zpeněží zástavu a ponechá si tu část výtěžku, která odpovídá jeho pohledávce. Případný zbytek výtěžku vrátí věřitel dlužníkovi. Takové ujednání, podle něhož by při prodlení s plněním zajištěné pohledávky měla zástava propadnout zástavnímu věřiteli, nebo by si ji měl zástavní věřitel ponechat za určenou cenu, by bylo neplatné.

Ručení je upraveno v § 546 až 550 občanského zákoníku. K jeho vzniku dochází na základě písemného prohlášení, jímž na sebe ručitel bere vůči věřiteli povinnost, že zaplatí dluh, pokud jej nezaplatí hlavní dlužník. Jestliže pak hlavní dlužník na vyzvání věřitele dluh nesplní, musí jej splnit ručitel. Poté je ručitel oprávněn požadovat na dlužníkovi náhradu za plnění poskytnuté věřiteli.

Jak ručení, tak i zástavní právo je použitelné ve vztahu k dluhu, který vznikl zaměstnanci vůči zaměstnavateli, i pro zajištění dluhu, který vznikl zaměstnavateli vůči zaměstnanci.

Zánik závazků

Obecná občanskoprávní úprava zániku závazků nemůže být použita ve vztahu ke skončení pracovního poměru. Právní úpravě skončení pracovního poměru je totiž v zákoníku práce věnována velmi podrobná právní úprava, která má jakožto úprava zvláštní před obecnou občanskoprávní úpravou přednost. Není ovšem vyloučeno, aby byly některé občanskoprávní způsoby zániku závazku využity v souvislosti s odvozenými pracovněprávními vztahy, které existují vedle těch základních. S ohledem na absenci zvláštní právní úpravy skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce se může občanský zákoník podpůrně použít i pro posouzení zániku tohoto závazkového vztahu.

Dluh může zaniknout především splněním. Dlužník musí dluh splnit řádně a včas. Věřitel je povinen vydat dlužníkovi na jeho požádání písemné potvrzení o tom, že dluh byl zcela nebo zčásti splněn.

Závazek může zaniknout také tehdy, pokud se na tom věřitel a dlužník dohodnou. Závazek může být takto zrušen s tím, že bude nahrazen novým závazkem, a nebo tak, že se pouze ruší, aniž by vznikl nový závazek.

Závazek může v pracovněprávních vztazích zaniknout i z důvodu nemožnosti plnění. Tento způsob zániku závazku se ovšem nemůže uplatnit v případech, kdy k plnění základních práv a povinností z pracovněprávního vztahu nemůže dojít proto, že zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci nebo zaměstnanec nemůže práci vykonávat. Pro posouzení těchto případů mají totiž přednost zvláštní pravidla obsažená v zákoníku práce, konkrétně právní úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance.

I v pracovněprávních vztazích může závazek zaniknout v důsledku uplatnění výpovědi podle ustanovení § 582 občanského zákoníku. Na základě zde upravené výpovědi může zaniknout jen závazek, který byl sjednán na dobu neurčitou s tím, že jeho předmětem je závazek k nepřetržitě nebo opakovaně činnosti, nebo závazek zdržet se určité činnosti anebo strpět určitou činnost. Takovouto smlouvu lze vypovědět ke konci kalendářního čtvrtletí. Smlouva pak zanikne po uplynutí tříměsíční doby.

Výpověď podle ustanovení § 582 občanského zákoníku se nemůže uplatnit v případech, kdy jiný způsob výpovědi určité smlouvy zakládá zákon nebo dohoda smluvních stran. Pokud tedy zákoník práce zvláštním způsobem upravuje skončení určitého závazku výpovědí jiným způsobem (například rozvázání pracovního poměru výpovědí), nelze občanskoprávní výpověď aplikovat (tento závěr lze dovodit už na základě výchozího pravidla podpůrného uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, podle něhož má zvláštní úprava vždy přednost před úpravou obecnou).

K výpovědi ovšem může dojít v případech jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Výpovědí by tak mohla zaniknout například samostatně stojící dohoda o tom, že může zaměstnavatel od zaměstnance požadovat pracovní pohotovost, případně smlouva o mzdě (pokud byla sjednána na dobu neurčitou).

Určité uplatnění může v pracovněprávních vztazích nalézt i institut narovnání, upravený v ustanovení § 585 občanského zákoníku. Jedná se o dohodu, jejímž uzavřením si smluvní strany upravují svá práva, která mezi nimi dosud byla sporná nebo pochybná. Závazek, který vyplyne z narovnání, nahradí závazek dosavadní.

Podle ustanovení § 583 občanského zákoníku zanikne právo proto, že nebylo ve stanovené době uplatněno, pokud to výslovně stanoví zákon. Blíže k tomu viz ve výkladu k ustanovení § 330 zákoníku práce.

Za určitých okolností by i v pracovněprávních vztazích mohl závazek zaniknout splnutím. Jde o případ, kdy se jedna osoba stane v rámci závazkového vztahu současně věřitelem i dlužníkem.

V pracovněprávních vztazích podle našeho názoru neexistuje mnoho prostoru pro uplatnění započtení podle ustanovení § 580 a 581 občanského zákoníku.

Započtení je takovým způsobem 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 jiném závazkovém vztahu, který mezi těmito osobami existuje, 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.

V popsaném postavení se mohou v pracovněprávních vztazích ocitnout i zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnanec může mít například vůči zaměstnavateli dluh z titulu odpovědnosti za škodu a být tedy vůči němu v postavení dlužníka. Zaměstnavatel se dlužníkem zaměstnance stává vždy tehdy, vznikne-li zaměstnanci právo na poskytnutí mzdy za odpracovanou práci, případně právo na jiné plnění poskytované za práci nebo v souvislosti s výkonem práce.

V uvedeném případě by na první pohled připadala do úvahy možnost zániku vzájemných pohledávek započtením, tedy že zaměstnavatel započte svou pohledávku za zaměstnancem vzniklou na základě odpovědnosti za škodu proti pohledávce zaměstnance (právo na zaplacení mzdy). Na základě zhodnocení právní povahy započtení je ovšem třeba dospět k závěru, že se jeho podstata, spočívající v zabavení určitého plnění k uspokojení vlastního práva, shoduje s podstatou zvláštního pracovněprávního institutu, kterým jsou srážky ze mzdy. Ve vztahu k příjmům zaměstnance, které podléhají srážkám (viz ustanovení § 145 zákoníku práce), se totiž při splnění zákonem stanovených podmínek uplatní právo zaměstnavatele zabavit tato plnění, případně jejich část, ve svůj prospěch. Ke srážce přitom může dojít buď na základě dvoustranného úkonu (dohoda o srážkách ze mzdy), nebo jednostranně. Stejně tak i v rámci úpravy započtení je rozlišováno započtení jednostranné a provedené na základě dohody.

Občanský zákoník má být v pracovněprávních vztazích podpůrně aplikován jen tam, kde nelze použít zákoník práce. Jestliže tedy zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu určitého institutu, má tato úprava přednost před obecnou úpravou občanskoprávní, jejíž použití jí pak v pracovněprávních vztazích vyloučeno. Vzhledem k tomu, že zákoník práce obsahuje ve vztahu k příjmům uvedeným v § 145 možnost jejich zabavení ve prospěch zaměstnavatele prostřednictvím srážky ze mzdy, nemůže se uplatnit možnost jejich zabavení prostřednictvím započtení.

Uvedený závěr nelze zvrátit tím názorem, že právní úprava započtení nabízí širší možnosti než úprava srážek ze mzdy, především pokud jde o jednostranné započtení. Vyšší ochrana mzdy a jiných příjmů zaměstnance před zabavením ze strany zaměstnavatele totiž velmi dobře odpovídá zásadám zvláštní zákonné ochrany zaměstnance a spravedlivého odměňování zaměstnance. Občanský zákoník přitom nesmí být v pracovněprávních vztazích aplikován tak, že by tím došlo k narušení základních zásad.

Jestliže tedy zákoník práce umožňuje jednostranné zabavení mzdy nebo jiných příjmů zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele jen ve vyjmenovaných případech [viz ustanovení § 147 odst. 1 písm. c), d) a e) zákoníku práce], vyjadřuje tím záměr chránit mzdu a jiné příjmy zaměstnance před jednostranným zabavením ze strany zaměstnavatele v jiných případech. Jestliže k jednostrannému zabavení nemůže v jiných než zákonem výslovně stanovených situacích dojít prostřednictvím srážky, nelze ani připustit jednostranné zabavení v důsledku započtení. Opačný závěr by vedl k tomu, že by se úprava omezení jednostranného provedení srážek ze mzdy stala zbytečnou a nenaplňující svůj smysl, neboť by bylo možné ji obejít s použitím jiného institutu. Konkrétně pro případ, kdy by se zaměstnavatel stal věřitelem zaměstnance v souvislosti s odpovědností za škodu, stanoví zákoník práce v druhé větě § 147 odst. 3, že srážky k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Pokud by v tomto případě zaměstnavatel jednostranně zabavil zaměstnanci část mzdy nebo jiného příjmu nikoli srážkou, nýbrž započtením, došlo by tím k úplnému popření smyslu citované normy.

Docházíme proto k závěru, že zaměstnavatel může k zániku své pohledávky započtením proti pohledávce zaměstnance přistoupit jen v případě, pokud pohledávka zaměstnance a jí odpovídající dluh zaměstnavatele spočívá v povinnosti poskytnout jiné plnění než mzdu či některý z jiných příjmů zaměstnance uvedených v § 145 odst. 2 zákoníku práce. K zániku pohledávky započtením by tedy mohlo dojít například ve vztahu k právu zaměstnance na poskytnutí cestovních náhrad.

§ 4b

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

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

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

Výklad:

Pracovní právo patří mezi soukromoprávní odvětví. K založení pracovněprávního vztahu proto může dojít jen smlouvou a smluvní princip, který bývá často přibližován úslovím „co není zakázáno, je dovoleno“, se významnou měrou uplatňuje i při utváření jejich konkrétního obsahu.

S ohledem na zásadu smluvní svobody a autonomie vůle není pro založení možnosti určitým způsobem jednat nutné, aby zákon takové jednání smluvním stranám výslovně povolil. Přípustnost určitého právního jednání je dána již jen tím, že není zakázáno. Na základě toho je smluvním stranám pracovněprávního vztahu ponechán prostor k uplatnění své smluvní svobody a ke sjednání takových práv a povinností, o které mají zájem.

Smluvní svoboda se v pracovněprávních vztazích projevuje ve dvou základních ohledech. Předně je možné, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali práva a povinnosti, které zákoník práce neupravuje. Pokud takové ujednání neodporuje zákonu, neobchází jej, nebo nenařuší dobré mravy, dojde jím k platnému založení závazků smluvních stran. Kromě sjednání nových, zákonu neznámých práv a povinností si smluvní strany také mohou zákonem upravená práva a povinnosti sjednat jiným způsobem a odchýlit se tak od zákoníkem práce nastavených pravidel.

K odstavci 1:

Východním bodem možnosti odchýlit se od zákoníku práce je pravidlo, podle něhož si smluvní strany pracovněprávních vztahů mohou sjednat svá práva a povinnosti jinak, než jak je upravuje zákon. Možnost smluvně si zakládat jiná řešení práv a povinností, než jaká předepisuje zákoník práce, ovšem není neomezená. Jako významný limit uplatnění smluvní svobody působí ochranná funkce pracovního práva, na jejímž základě zákon prostřednictvím norem, od nichž se nelze odchýlit (tzv. kogentní norma), chrání postavení slabší strany pracovněprávního vztahu a garantuje jí určitou úroveň práv.

Zákoník práce proto určuje, že možnost odchýlit se od pravidel v něm nastavených není dána v případě, kdy je odchýlení se od práv a povinností výslovně zakázáno, nebo když ze samotné povahy určitého ustanovení vyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

Odchýlení se od zákoníku práce není možné v prvé řadě tehdy, pokud to zákon výslovně zakazuje. V takovém případě mají smluvní strany jistotu, že se jedná o kogentní normu, tedy pravidlo, které žádnou odchylku nepřipouští.

Za pravidla, od kterých se není možné odchýlit pro výslovný zákaz, musí být považována všechna ta, v jejichž jazykovém vyjádření použil zákonodárce výraz jako „zakazuje se“, „je zakázáno“, „nesmí“, „musí“, „může jen“, „může pouze“, „smí být jen“ apod. V případech, kdy ve slovním vyjádření určitého pravidla takovýto výslovný zákaz obsažen není, je třeba případnou možnost odchýlení se od něj posoudit na základě povahy daného ustanovení. Při zkoumání povahy ustanovení je třeba kromě jazykového výkladu zapojit i výkladový přístup logický a systematický a na základě pečlivého zvážení pak dojít k závěru, zda je posuzované pravidlo pro průběh pracovněprávních vztahů natolik významné a důležité, že z povahy věci zjevně plyne nemožnost nahradit zákonem předepsané řešení odlišnou úpravou práv a povinností.

Ve vztahu k některým pravidlům dále zákoník práce stanoví, že se od nich nelze odchýlit, leda by šlo o odchylku ve prospěch zaměstnance. Jedná se o pravidla obsažená v ustanoveních, na která pamatuje výčet v ustanovení § 363 zákoníku práce. Prostřednictvím těchto ustanovení byly do českého právního

řádu zapracovány směrnice Evropské unie týkající se pracovněprávních vztahů. Obsahem těchto směrnic je zpravidla povinnost členských států Evropské unie nastavit ve svých právních řádech určitou minimální úroveň práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k tomu, že český zákonodárce ve většině případů upravil v zákoníku práce práva zaměstnanců tak, aby jejich úroveň odpovídala minimu požadovanému směrnicemi, nemůže připustit, aby se od pravidel, jimiž byly směrnice zapracovány, zaměstnanci a zaměstnavatelé smluvně odchylovali jinak než ve prospěch zaměstnance. Odchýlením se v neprospěch zaměstnance by totiž došlo k narušení minimálních standardů stanovených směrnicemi.

Odchýlením se ve prospěch zaměstnance je třeba z obecného pohledu rozumět takovou smluvní odchylku, v jejíž důsledku je zaměstnanci přiznáno více práv, než stanoví zákon, nebo je docíleno lepšího právního postavení, než jaké vyplývá ze zákona. Ačkoli může být prospěch zaměstnance do určité míry posuzován ze subjektivního pohledu každého jednotlivého zaměstnance, musí případná odchylka obstát i pod zorným úhlem objektivních hledisek, jimiž jsou především účel a smysl směrnic Evropské unie, potažmo právní úpravy v zákoníku práce.

Při zvažování, zda je možné odchytil se od úpravy práv a povinností obsažených v zákoníku práce, musí být do úvahy brána všechna uvedená pravidla a z nich vyplývající výjimky, kdy odchylka není přípustná.

Pokud smluvní strany dojdou k závěru, že jazykové vyjádření ani povaha určitého ustanovení nepředstavují překážku pro odchýlení se od něj a nejde o ustanovení obsažené ve výčtu § 363 zákoníku práce, jde o normu, která se uplatní jen tehdy, nebude-li nahrazena odchylným řešením (tzv. dispozitivní norma). Právě ve vztahu k těmto normám platí základní pravidlo obsažené v první větě komentovaného ustanovení, podle něhož mohou být práva a povinnosti upraveny odchylně od zákona.

K odstavi 2:

Odchýlení se od dispozitivní normy může být s ohledem na smluvní princip, který je pro pracovněprávní vztahy určující, provedeno především smlouvou. Na povaze konkrétního ustanovení pak záleží, jestli může být smluvní odchylka obsažena jen v individuální smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo i ve smlouvě kolektivní. Má-li jít o odchýlení se od pravidel stanovujících povinnosti zaměstnance, může být provedeno jen individuální smlouvou.

K odchýlení se od zákona může dojít rovněž vnitřním předpisem, o jehož vydání a obsahu rozhoduje sám zaměstnavatel (viz ustanovení § 305 zákoníku práce).

K odstavi 3:

Případná odchylná úprava práv týkajících se mzdových, platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví zákoník práce, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Stanoví-li tedy zákon ve vztahu k určitému právu minimální nebo maximální rozsah, nemůže smlouvou dojít k jeho snížení pod minimální úroveň nebo navýšení nad úroveň maximální. Toto východisko neplatí jen v případě, kdy možnost úpravy nižší nebo vyšší úrovně práv, než jaká je obecně stanovena jako nejméně nebo nejvýše přípustná, zákoník práce výslovně připouští (viz v § 116, 118 a 122 odst. 2 zákoníku práce).

§ 5

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

(2) Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

(3) Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak³⁾.

(4) zrušen

(5) zrušen

³⁾ § 226 obchodního zákoníku.

Výklad:

Zákoník práce upravuje především vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce. Pokud to zákoník práce výslovně stanoví (viz ustanovení § 392 odst. 1 zákoníku práce), nebo tak určí zvláštní právní předpis, vztahuje se i na vztahy vznikající při výkonu veřejné funkce.

Veřejnou funkcí se rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a je obsazovaná na základě volby nebo jmenování (viz ustanovení § 201 odst. 1 zákoníku práce). Při výkonu veřejné funkce zpravidla nejsou naplněny znaky závislé práce, a proto v souvislosti s jejím výkonem většinou pracovněprávní vztah nevzniká. Pokud by nicméně veřejná funkce byla vykonávána v pracovním poměru, řídil by se tento pracovní poměr zákoníkem práce.

Pracovní vztahy mezi členem družstva a družstvem se řídí zákoníkem práce jako obecným předpisem, před nímž má přednost obchodní zákoník jako předpis zvláštní. Podle jeho ustanovení § 226 platí, že úpravu pracovních vztahů mezi družstvem a členem družstva mohou upravovat stanovy. Tato úprava ale nesmí odporovat pracovněprávními předpisy, ledaže by pro člena družstva byla výhodnější. Neobsahují-li stanovy pravidla pro výkon pracovní činnosti člena družstva, řídí se zákoníkem práce.

HLAVA II

Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů

DÍL 1

Zaměstnanec

§ 6

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Výklad:

Abyste mohla mít fyzická osoba v právních vztazích práva a povinnosti a vystupovat tedy v určitém právním postavení, musí být vybavena způsobilostí k právům a povinnostem (právní osobností). Podmínkou toho, aby na sebe osoba mohla vlastními projevy vůle brát práva a povinnosti, je způsobilost k právním úkonům.

Nabytí způsobilosti k tomu, aby mohla fyzická osoba v pracovněprávním vztahu vystupovat v právním postavení zaměstnance (způsobilost k právům a povinnostem jako zaměstnanec), spojuje zákoník práce s dosažením 15 let věku. Na dosažení 15 let věku je rovněž vázáno i nabytí způsobilosti fyzické osoby v postavení zaměstnance k právním úkonům. Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky (viz dále) je zakázána (viz ustanovení § 346a zákoníku práce).

Osoba, která dosáhla věku 15 let, může vstoupit do pracovněprávního vztahu jako zaměstnanec a vlastními projevy vůle na sebe brát práva a povinnosti. Tato osoba tedy může sama, bez jakéhokoli zastoupení nebo vyjádření jiných osob, uzavřít pracovní smlouvu. Se způsobilostí k právním úkonům je ovšem neodmyslitelně spojena také způsobilost k protiprávním úkonům a s ní související nesení právních následků spojených s vlastním jednáním, včetně odpovědnosti za škodu. Zvláštním způsobem je ovšem v této souvislosti řešena způsobilost zaměstnance k uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Tyto dohody totiž může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhl 18 let věku (viz § 252 odst. 2 a 255 odst. 3 zákoníku práce).

I když fyzická osoba dosáhla 15 let věku a je tedy způsobilá k uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, nesmí začít vykonávat práci dříve než v den, kdy ukončí povinnou školní docházku. Není vyloučeno, aby tato osoba uzavřela smlouvu, která založí základní pracovněprávní vztah, ještě před tím, než ukončila povinnou školní docházku, pokud již dovr-

šila věk 15 let. Vznik tohoto pracovněprávního vztahu by ovšem v tomto případě měl být vázán na podmínku ukončení povinné školní docházky, protože teprve poté může zaměstnanec začít pracovat.

Školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků. Podle školského zákona splní žák povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky. Školní vyučování končí 30. června (viz vyhlášku č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku, ve znění pozdějších předpisů). Z toho vyplývá, že osoba, která dosáhla věku 15 let a k 30. červnu ukončila povinnou školní docházku, může již následující den nastoupit do práce.

Před dosažením 15 roku věku, resp. před ukončením povinné školní docházky, pokud již dosáhly 15 let věku, mohou fyzické osoby vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost, a to jen tehdy, je-li tato činnost přiměřená jejich věku, není pro ně nebezpečná, nebrání jejich vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech a nepoškozuje jejich zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Výkon této činnosti je ovšem vázán na povolení, které vydává příslušná krajská pobočka Úřadu práce na základě žádosti zákonného zástupce nebo jiné osoby odpovědné za výchovu této fyzické osoby (viz ustanovení § 121 a následující zákona o zaměstnanosti).

Zaměstnanci jednají, tedy činí právní úkony, zpravidla osobně. Není ovšem vyloučeno, aby se k učinění určitého právního úkonu nechali na základě plné moci zastoupit jinou osobou. Zastoupení na základě plné moci se řídí pravidly obsaženými v § 31 a následujících občanského zákoníku. Zaměstnanec se v pracovněprávním vztahu může nechat zastoupit právě jen k učinění právního úkonu. Mezi definiční znaky závislé práce totiž patří, že tato práce je zaměstnancem konána osobně (viz ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce), takže při výkonu práce se zaměstnanec nechat zastoupit nemůže.

Zástupce bude v pracovněprávních vztazích jednat také za zaměstnance, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena. Zástupcem zaměstnance se v tomto případě stává soudem určený opatrovník (viz ustanovení § 27 odst. 2 a 3 občanského zákoníku). Opatrovník ovšem jménem zaměstnance nemůže uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

DÍL 2

Zaměstnavatel

§ 7

Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

Výklad:

Za zaměstnavatele se považuje fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává jinou fyzickou osobu. Ke způsobilosti fyzických osob vystupovat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatelé viz v ustanovení § 10 zákoníku práce.

Právnické osoby jsou zvláštními subjekty právních vztahů. Jde o umělé, za podmínek stanovených zákonem vytvořené osoby, které mohou právně jednat a vstupovat do právních vztahů, včetně vztahů pracovněprávních. Za právnické osoby se podle ustanovení § 18 občanského zákoníku považují:

- sdružení fyzických nebo právnických osob,
- účelová sdružení majetku,
- jednotky územní samosprávy,
- jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon (například obchodní společnosti a družstva).

Aby právnická osoba mohla mít práva a povinnosti a vlastními projevy vůle na sebe práva a povinnosti brát, musí mít způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům. Právnické osoby vznikají a nabývají způsobilosti k právům a povinnostem i způsobilosti k právním úkonům dnem, ke kterému jsou zapsány do obchodního nebo jiného zákonem určeného rejstříku.

I když právnické osoby disponují způsobilostí k právním úkonům, fakticky jejich jménem jednají fyzické osoby. Proto je třeba věnovat pozornost tomu, jaké fyzické osoby, resp. fyzické osoby v jakém právním postavení vůči právnické osobě, mohou jménem této právnické osoby činit právní úkony.

Podle ustanovení § 20 odst. 1 občanského zákoníku činí jménem právnické osoby právní úkony ti, kteří jsou k tomu oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem, tedy statutární orgány právnické osoby. Statutárním orgánem je osoba, která je vůči právnické osobě v určitém zákonem či smlouvou upraveném právním postavení, které ji opravňuje jménem právnické osoby jednat. Statutární orgán tedy právnickou osobu reprezentuje a zosobňuje a může jejím jménem činit právní úkony.

Kromě statutárních orgánů mohou jménem právnických osob činit právní úkony v pracovněprávních vztazích i další osoby. Ve smyslu ustanovení § 20 odst. 2 občanského zákoníku jimi mohou být především zaměstnanci, pokud je to obvyklé vzhledem k jejich pracovnímu zařazení. Především u velkých právnických osob (zaměstnavatelů) zaměstnávajících stovky či tisíce zaměstnanců se zcela běžně lze setkat s tím, že v pracovněprávních vztazích za zaměstnavatele jedná jeho vedoucí zaměstnanci. Jde o důsledek obvyklé dělby a delegace pravomocí, která je nutná s ohledem na to, že samotní členové statutárních orgánů nemohou mít kapacitu k tomu, aby jménem zaměstnavatele činili v pracovněprávních vztazích právní úkony vůči všem zaměstnancům.

Právo zaměstnance jednat jménem zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích může vyplynout již ze samotného pracovního zařazení zaměstnance, tedy především z druhu práce sjednaného v jeho pracovní smlouvě a z pracovní náplně. Není tedy nutné, aby byl dotčený zaměstnanec k jednání jménem zaměstnavatele výslovně pověřen. Za účelem dosažení právní jistoty zaměstnavatele, vedoucího zaměstnance i zaměstnanců, s nimiž jménem zaměstnavatele vedoucí zaměstnanec jedná, k různým formám výslovného pověření právem jednat jménem zaměstnavatele často dochází. Nelze totiž bez dalšího dovodit, že by právo činit právní úkony jménem zaměstnavatele příslušelo každému vedoucímu zaměstnanci zaměstnavatele.

Kromě zaměstnanců mohou jménem právnické osoby jednat i další osoby nacházející se k této právnické osobě v určitém postavení, je-li to stanoveno ve vnitřních předpisech. I právnická osoba se může nechat zastoupit na základě plné moci.



Poslání Herecké asociace

„...ochrana a prosazování profesních práv a zájmů členů v oblasti pracovněprávní, sociální a mzdové, práv v oblasti užití jejich uměleckých výkonů a ochrana jevištního dramatického umění jako jednoho ze základních atributů národního kulturního dědictví...“

(Stanovy HA)

- podpora udržení kvality divadelní sítě v ČR
- podpora celorepublikovým aktivitám alternativního divadla
- sociální výpomoc v tíživé životní situaci členům HA
- bezplatné právní poradenství členům HA
- působení na změnu legislativy (kolektivní smlouvy, novelizace autorského zákona)
- posílení významu vládní investice do kultury (nejméně 1 % ze státního rozpočtu)
- Ceny Thálie za interpretační mistrovství v činohře, baletu, opeře a muzikálu
- Cena Senior Prix za celoživotní tvorbu umělcům nad 70 let
- Cena HA za celoživotní mistrovství v dabingu, Přelouč
- Cena HA za výkon ve filmových a televizních komediích, Novoměstský hrnec smíchu
- Cena HA za herecký výkon v diváckých soutěžích divadel v ČR
- Cena HA začínajícím umělcům (DAMU, JAMU, konzervatoře)

Další pravidla týkající se jednání jménem právnických osob mohou ve vztahu k určitým právnických osobám vyplynout z úpravy obsažené ve zvláštních právních předpisech (například pravidla jednání obchodních společností a družstev upravená v obchodním zákoníku).

Ve vztahu k osobám v postavení statutárního orgánu, které jednájí jménem právnické osoby, je třeba doplnit, že tyto osoby nemohou jednat jménem zaměstnavatele v případě zakládání, změny nebo skončení základního pracovněprávního vztahu, v němž by zaměstnancem měla být tatáž osoba, která současně vykonává i funkci statutárního orgánu.

Zákon nevylučuje, aby mezi právnickou osobou a osobou v postavení statutárního orgánu základní pracovněprávní vztah, například pracovní poměr, existoval. Není vyloučeno ani to, aby byl v případě právnické osoby, která je obchodní společností, zaměstnanec (a současně i osoba v postavení statutárního orgánu) pověřen obchodním vedením této společnosti (viz ustanovení § 66d obchodního zákoníku) a fakticky tak v rámci pracovního poměru vykonával činnosti, jejichž výkon přísluší statutárnímu orgánu (blíže k tomu viz ve výkladu k § 34 odst. 1 zákoníku práce).

Není ovšem přípustné, aby základní pracovněprávní vztah vznikl tak, že její osoba vykonávající funkci statutárního orgánu, která se současně má stát i zaměstnancem, založí „sama se sebou“, tedy uzavře například pracovní smlouvu jednak jako zaměstnanec a jednak i jako osoba jednáající jménem zaměstnavatele. Zákon (viz ustanovení § 22 odst. 2 občanského zákoníku) totiž vylučuje, aby jménem určité osoby jednala osoba v situaci, kdy se zájmy těchto dvou osob střetávají (zájmy jednáající osoby jsou rozdílné, či přímo protichůdné se zájmy osoby, jejímž jménem nebo v jejímž zastoupení jednáající osoba jedná). Přitom je třeba zdůraznit, že zájmy zaměstnavatele a zaměstnance jsou v rámci pracovněprávního vztahu zcela přirozeně rozdílné a do určité míry i protichůdné. Proto platí, že jedna a táž fyzická osoba nemůže při uzavírání smlouvy či dohody směřující ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávního vztahu vystupovat jako zaměstnanec i jako osoba jednáající jménem zaměstnavatele. Smlouva, která by byla tímto způsobem uzavřena, by byla neplatná. Pokud by se jednalo o pracovní smlouvu, která měla směřovat ke vzniku pracovního poměru, pak by s ohledem na její neplatnost pracovní poměr nevznikl.

Znamená to, že má-li platně vzniknout základní pracovněprávní vztah mezi právnickou osobou a fyzickou osobou, která vykonává funkci statutárního orgánu této právnické osoby, musí být jménem zaměstnavatele právní úkon směřující ke vzniku tohoto pracovněprávního vztahu učiněn jinou osobou než tou, která se má stát zaměstnancem. Touto jinou osobou může být například jiná osoba v postavení statutárního orgánu (druhý jednatel společnosti s ručením omezeným, jiný člen představenstva akciové společnosti apod.), případně jiná osoba, která je vedle statutárního orgánu oprávněna jménem právnické osoby jednat (viz výše).

Z judikatury:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004: Smlouva (dohoda), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, k jejich změně nebo zániku, je jako dvoustranný právní úkon výsledkem jednání, do něhož obě strany vstupují s vlastními (rozdílnými) představami o jejich obsahu a výsledku. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že chtějí sjednat smlouvu (dohodu) pro sebe co nejvýhodněji. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, k jejich změně nebo zániku, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem „současně“ hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008: Je-li statutárním orgánem akciové společnosti představenstvo, pak činí své úkony jako kolektivní orgán, tedy usnesením většiny členů představenstva. Listinu, v níž je rozhodnutí představenstva vyjádřeno, podepisuje předseda představenstva nebo pověřený člen představenstva, který tím jen stvrzuje obsah úkonu, na němž se představenstvo usneslo. Protože jde o právní úkon upravující pracovněprávní vztahy mezi žalobcem a žalovanou společností, postačovalo, aby na rozdíl od právních úkonů v oblasti obchodně právních vztahů, podepsal listinu, v níž je rozhodnutí představenstva vyjádřeno, pouze předseda představenstva nebo pověřený člen představenstva, a tím jen stvrdil obsah úkonu, na němž se představenstvo usneslo.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4689/2008: Rozpor se zákonem nepochybně představuje i situace, kdy jednatel uzavřel jménem společnosti s ručením omezeným pracovní smlouvu, při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba.

§ 8

zrušen

§ 9

Za Českou republiku (dále jen „stát“)⁶⁾ v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu⁷⁾, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

Výklad:

Vystupuje-li v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel Česká republika (stát), považuje se ve smyslu ustanovení § 9 zákoníku práce za právnickou osobu.

Jménem zaměstnavatele, kterým je stát, vykonává práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu organizační složka státu, která zaměstnance fakticky zaměstnává, tedy u které je zaměstnanec zařazen. Za zaměstnavatele zaměstnance, který pracuje v určité organizační složce státu, ovšem nemůže být považována tato organizační složka, nýbrž stát.

Právní úkony činí vůči zaměstnanci vedoucí organizační složky státu, případně další zaměstnanci za podmínek stanovených zákonem o majetku ČR.

Z judikatury:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004: *Příslušné organizační složce státu náleží ve smyslu ustanovení § 8b odst. 2 zák. práce (pozn.: § 9 platného zákoníku práce) oprávnění v pracovněprávních vztazích jednat za stát. Zdůrazňovaný pojem však nezahrnuje pouze možnost dávat zaměstnancům interní příkazy a pokyny k výkonu práce; příslušné organizační složce státu náleží vedle toho také oprávnění činit v pracovněprávních vztazích právní úkony, jinak řečeno - „zastupovat“ stát navenek, kupř. činit právní úkony směřující ke vzniku, změně nebo zániku pracovního poměru. Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí vedoucí organizační složky státu, již se tyto právní úkony týkají, obdobně jako statutární orgán u fyzických nebo právnických osob nadaných právní subjektivitou. V porovnání s úpravou postavení zaměstnanců zaměstnavatelů nadaných právní subjektivitou není v tomto směru rozdílná ani úprava postavení dalších zaměstnanců státu: jiní zaměstnanci, zejména vedoucí organizačních útvarů organizační složky státu, jsou oprávněni činit právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy; vedoucí organizační složky státu rovněž může určitými právními úkony v pracovněprávních vztazích pověřit další zaměstnance, kteří pracují v této organizační složce státu.*

§ 10

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

Výklad:

Zaměstnavatelem může být nejen právnická osoba, nýbrž i fyzická osoba. Zákoník práce proto upravuje, kdy fyzická osoba nabývá způsobilosti k právům a povinnostem jako zaměstnavatel a kdy v tomto právním postavení dosahuje způsobilosti k právním úkonům.

Fyzická osoba dosáhne způsobilosti k tomu, aby mohla v pracovněprávním vztahu vystupovat v právním postavení zaměstnavatele, již narozením. Způsobilostí brát na sebe vlastními projevy vůle práva a povinnosti (způsobilost k právním úkonům) ovšem fyzická osoba v postavení zaměstnavatele nabývá až dosažením 18 let věku. Pokud by se zaměstnavatelem stala fyzická osoba, která dosud nedosáhla 18 let věku, musí být v pracovněprávních vztazích zastoupena zástupcem. Zpravidla se bude jednat o zákonného zástupce, přičemž platí, že zákonným zástupcem nezletilého dítěte jsou především oba jeho rodiče.

Fyzická osoba, která je zaměstnavatelem a disponuje způsobilostí k právním úkonům, jedná v pracovněprávních vztazích buď sama, nebo prostřednictvím zástupce.

⁶⁾ § 6 a 7 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

⁷⁾ § 3 a 51 zákona č. 219/2000 Sb.

§ 11

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Výklad:

Zákoník práce obecným způsobem vymezuje, které zaměstnance je třeba považovat za vedoucí zaměstnance. Význam této definice vychází ze skutečnosti, že vedoucí zaměstnanci mají v pracovněprávních vztazích zvláštní postavení. Na jedné straně totiž pro zaměstnavatele vykonávají v podřízeném postavení závislou práci, ale současně na straně druhé sehrávají důležitou úlohu při řízení a organizaci pracovního procesu, nesou značný díl odpovědnosti za jeho průběh a vůči svým podřízeným fakticky vystupují z pozice zaměstnavatele (za určitých okolností mohou jménem zaměstnavatele činit vůči zaměstnancům i právní úkony - viz ve výkladu k § 7 zákoníku práce). Toto zvláštní postavení se mimo jiné projevuje i v konstrukci dalších povinností vedoucích zaměstnanců (viz § 302 zákoníku práce), v možnosti sjednat s nimi delší zkušební dobu [viz § 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], nebo v pravidlech odměňování (viz § 114 odst. 3, 124 a 127 odst. 3 zákoníku práce). Pouze u vedoucích zaměstnanců může za splnění dalších zákonem stanovených podmínek dojít ke vzniku pracovního poměru jmenováním (viz § 33 odst. 3 zákoníku práce) a k odvolání a vzdání se pracovního místa (viz § 73 zákoníku práce). Z uvedených důvodů je třeba mít jistotu v tom, který zaměstnanec je vedoucím zaměstnancem.

Znakem, který má rozhodující význam pro závěr o tom, zda je zaměstnanec vedoucím zaměstnancem, je oprávnění stanovovat podřízeným zaměstnancům úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim závazné pokyny. Určující tedy není jen samotné formální označení určité pracovní pozice (manažer, ředitel atd.), nýbrž skutečnost, že zaměstnanec fakticky řídí při výkonu práce své podřízené, resp. alespoň jednoho podřízeného. Vedoucím zaměstnancem je tedy jen ten zaměstnanec, jemuž je u zaměstnavatele organizačně podřízen alespoň jeden jiný zaměstnanec. Postavení vedoucího zaměstnance má i ten zaměstnanec, který má řídit zaměstnance na pracovním místě, které již bylo v rámci organizační struktury zaměstnavatele vytvořeno, i když ještě nestihlo být obsazeno.

Kterí zaměstnanci budou u zaměstnavatele pověřeni řízením a právem vydávat svým podřízeným zaměstnancům závazné pokyny, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Oprávnění zaměstnance řídit při výkonu práce jemu podřízené zaměstnance pak musí založit vnitřní předpis, pracovní smlouva, pracovní náplň, nebo musí přesvědčivě vyplynout z jinak učiněného pověření (v některých případech může vedoucí postavení zaměstnance zakládat i přímo právní předpis). Toto pověření ovšem může být učiněno i neformálně, nebo může u zaměstnavatele přirozeně vyplynout z faktického způsobu řízení a organizace práce. Vedoucím zaměstnancem bude tedy i takový zaměstnanec, jehož pracovní pozice sice není formálně označena způsobem, z něhož lze vedoucí postavení dovodit, ale přesto lze z faktického uspořádání vztahů dovodit, že na základě pověření zaměstnavatele organizuje, řídí a kontroluje práci jiných zaměstnanců.

Vedoucím zaměstnancem je jen ten zaměstnanec, který jiné zaměstnance při výkonu práce na základě pověření zaměstnavatelem řídí stabilně a dlouhodobě a může jim dávat závazné pokyny různého obsahu. Postavení vedoucího tedy nemá zaměstnanec, který řídí jiné zaměstnance jen nárazově a dočasně (například jako zástupce krátkodobě nepřítomného vedoucího zaměstnance), nebo zaměstnanec, který je oprávněn ve vztahu k ostatním zaměstnancům učinit jen určitý (konkrétní) úkon.

Z judikatury:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001: Pro posouzení, zda jde o nadřízeného zaměstnance (vedoucího zaměstnance) není rozhodné, co má uvedeno v pracovní smlouvě, ale zda fakticky na základě pověření zaměstnavatele takové postavení u zaměstnavatele měl.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003: Z uvedeného vyplývá, že vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce (pozn.: § 11 platného zákoníku práce) je pouze zaměstnanec, kterému je na základě pověření zaměstnavatele podřízen nejméně jeden další zaměstnanec, jemuž je v rozsahu pověření oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny; tyto podmínky nespĺňuje zaměstnanec, kterému je ve vztahu

k zaměstnancům zaměstnavatele svěřeno oprávnění jednorázovým opatřením zastavit výkon určité činnosti pro případ, dojde-li v budoucnosti k předpokládané situaci, o níž není předem jisto, kdy vznikne a zda vůbec vznikne.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003: Právní postavení vedoucího zaměstnance není dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena. Samotné formální označení funkce způsobem, který je vzhledem k okolnostem způsobilý vyvolat představu, že zaměstnanec náleží mezi vedoucí zaměstnavatele, nemá žádný význam z hlediska jeho právního postavení ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti, jestliže v organizační struktuře zaměstnavatele mu není podřízen nikdo, jemuž by byl oprávněn průběžně a soustavně stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny. Okolnost, že zaměstnavatel předpokládá, že teprve v blíže neurčené budoucnosti bude konstituován stav, že zaměstnanec bude mít podřízené zaměstnance, by mohla mít vliv na posouzení jeho právního postavení až tehdy, kdyby nastala.

DÍL 3

zrušen včetně nadpisu

§ 12

zrušen

HLAVA III

zrušena včetně nadpisu

§ 13

zrušen

§ 14

zrušen

§ 15

zrušen

HLAVA IV

Rovné zacházení a zákaz diskriminace

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon¹⁰⁸⁾.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sle-

¹⁰⁸⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

dovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Výklad:

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů řadí zákoník práce i rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jakékoli jejich diskriminace. Zákoník práce tuto zásadu v komentovaném ustanovení rozpracovává jen velmi obecně s tím, že pokud jde o podrobnou úpravu, obsahující mimo jiné definice pojmů jako přímá nebo nepřímá diskriminace nebo právní prostředky ochrany před diskriminací, odkazuje na antidiskriminační zákon.

1. Nerovné zacházení a diskriminace

Pojmy nerovné zacházení a diskriminace bývají často zaměňovány. Navzdory tomu se ovšem nejedná o synonyma a existuje mezi nimi rozdíl. Tento rozdíl lze jednoduše přiblížit tak, že nerovné zacházení je oproti diskriminaci širším pojmem.

O diskriminaci jde tehdy, pokud k nerovnému zacházení s určitou fyzickou osobou dochází na základě některého z důvodů vyjmenovaných v § 2 odst. 3 a 4 antidiskriminačního zákona. Mezi takové důvody patří:

- rasa,
- etnický původ,
- národnost,
- pohlaví,
- sexuální orientace,
- věk,
- zdravotní postižení,
- náboženské vyznání,
- víra,
- světový názor,
- těhotenství, mateřství nebo otcovství a
- pohlavní identifikace.

Uvedená hlediska bývají proto označována jako diskriminační důvody. Pokud by docházelo k nerovnému zacházení z jiného důvodu, nejednalo by se o diskriminaci. Zákoník práce ukládá povinnost zajistit, aby v pracovněprávních vztazích nedocházelo ani k diskriminaci, ani k jiným případům nerovného zacházení. Antidiskriminační zákon se soustředí na úpravu práva fyzických osob na rovné zacházení, čímž rozumí právo nebyť diskriminován z výše uvedených důvodů.

Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého diskriminačního důvodu.

Za diskriminaci se podle ustanovení § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona považuje rovněž obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Obtěžováním se rozumí objektivně nežádoucí (nevítané) jednání, které souvisí s diskriminačními důvody a je na straně oběti subjektivně vnímáno jako snižující její lidskou důstojnost, čest či sebevědomí dotčené osoby. Za obtěžování se považuje i vytváření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí (šikana na pracovišti, mobbing, bossing atd). Obtěžováním se rozumí také případ, kdy může dotčená osoba oprávněně vnímat obtěžování jako podmínku pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (tzv. jednání quid pro quo neboli „něco za něco“).

Dochází-li k obtěžování v sexuálním kontextu, jde o sexuální obtěžování.

Pojmem pronásledování se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona (například v souvislosti se zahájením řízení ve věci ochrany před diskriminací). O pokyn k diskriminaci se jedná tehdy, pokud určitá osoba zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Naváděním k diskriminaci je chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

2. Přímá a nepřímá diskriminace

Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci na přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy je s jednou osobou na základě některého z výše uvedených diskriminačních důvodů jednáno méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

O příklad přímé diskriminace tak může jít například tehdy, pokud zaměstnavatel odmítne přijmout do pracovního poměru určitou osobu z důvodu její rasy nebo příslušnosti k etnické menšině. Přímou diskriminován je i zaměstnanec, který za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty dostává nižší mzdu než jeho kolegové z důvodu svého věku nebo pohlaví.

Nepřímou diskriminací je takové jednání nebo opomenutí, kdy je zaměstnanec na základě některého z diskriminačních důvodů znevýhodněn v důsledku aplikace zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe. Mohlo by jít například o situaci, kdy zaměstnavatel určí, že podmínkou k povýšení nebo jiné formě kariérního růstu je absolvování školení, která se budou několikrát měsíčně konat na místě značně vzdáleném od pracoviště zaměstnavatele a jejich konání bude proto vyžadovat příjezd den předem a přespaní v místě konání školení. Jde zdánlivě o neutrální kritérium, ale může se ukázat, že v důsledku jeho uplatňování dochází ke znevýhodnění zaměstnanců, kteří pečují o malé děti a z tohoto důvodu u nich nepřipadá do úvahy několikrát měsíčně nocovat mimo domov. Znevýhodněním je v daném případě ztížení, resp. vyloučení přístupu ke kariérnímu růstu.

Nepřímá diskriminace může být za určitých okolností považována za oprávněné rozlišování, a to v případech, kdy je méně výhodné jednání zdůvodněno oprávněným účelem a nebylo mu možné předejít ani za použití přiměřených a rozumně očekávatelných opatření. Ve výše uvedeném případě by se tedy o diskriminaci nemuselo jednat, pokud by zaměstnavatel prokázal, že absolvování školení v určité frekvenci je zcela nezbytnou podmínkou kariérního růstu (například proto, že jeho prostřednictvím dochází ke splnění předpokladu, který pro výkon práce předepisuje právní předpis) a jeho provedení není možné zajistit jinak a v jiném místě.

3. Pozitivní opatření

Podle druhé věty odstavce 3 se za diskriminaci nepovažují tzv. pozitivní opatření (někdy též pozitivní diskriminace), která směřují k předcházení nebo vyrovnání nevýhod souvisejících s určitým diskriminačním důvodem. Uplatnění takovýchto případných opatření nemůže vést k tomu, že by před osobou lépe kvalifikovanou či lépe vyhovující určitým požadavkům byla jiná osoba upřednostněna jen proto, že přísluší ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů.

Budou-li se tedy například o volné pracovní místo ucházet dvě fyzické osoby, žena a muž, a tím, kdo bude více odpovídat kvalifikačním a dalším požadavkům zaměstnavatele, bude mužský uchazeč, nemůže zaměstnavatel upřednostnit ženu s tím, že se jedná o pozitivní opatření sledující vyrovnání nevýhod. K upřednostnění ženské uchazečky by ovšem mohlo dojít v případě, kdy by oba uchazeči kvalifikační požadavky naplňovali stejně. V daném případě by se skutečně jednalo o příklad pozitivního opatření, které sleduje vyrovnávání nevýhod (jde o nevýhodu vycházející ze zažitých předsudků a stereotypů týkajících se společenské role žen a jejich výkonnosti v zaměstnání), a nejednalo by se tedy o diskriminaci.

4. Uplatnění rovného zacházení a zákazu diskriminace

Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace se uplatňuje již před samotným vznikem pracovního vztahu, tedy v rámci vztahů odvíjejících se mezi osobou ucházející se o zaměstnání a zaměstnavatelem, který usiluje o obsazení volného pracovního místa. Zaměstnavatel se tedy vůči fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání nemůže dopustit nerovného zacházení nebo je vystavit znevýhodnění na základě diskriminačního důvodu, ledaže by se jednalo o oprávněnou formu rozdílného zacházení.

V rámci trvání základního pracovního vztahu se pak právo zaměstnanců na rovné zacházení a zákaz diskriminace uplatňuje v řadě oblastí týkajících se mimo jiné pracovních podmínek, odborné přípravy nebo příležitosti dosáhnout kariérního postupu. Zvláštní pozornost věnuje zákoník práce uplatnění práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování a konstruuje zde zvláštní zásadu práva na stejnou odměnu za stejnou práci (viz blíže v ustanovení § 110 zákoníku práce).

5. Oprávněné formy rozdílného zacházení

Pravidla předepisující povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz diskriminace nelze chápat tak, že předepisují absolutní rovnost. Nelze tedy dospět k závěru, že by každé rozdílné zacházení automaticky způsobovalo nerovnost nebo bylo dokonce projevem diskriminačního jednání. K zásadě rovného zacházení je třeba přistupovat spíše tak, že pokud je zjištěn určitý rozdílný přístup, je třeba zabývat se důvody, pro které tento rozdíl nastal. Pokud zde takové důvody jsou a je-li možné je považovat za objektivní, spravedlivé a rozumné, nejde o nerovné zacházení, nýbrž o přípustnou formu rozdílného zacházení. Existenci případných důvodů pro rozdílné zacházení a jejich povahu je vždy třeba pečlivě posoudit s přihlédnutím ke specifickým okolnostem každého jednotlivého případu.

Rozdílné zacházení se zaměstnanci je v řadě případů důsledkem objektivně odlišných pracovních podmínek nebo jiných zřetel hodných okolností výkonu jejich práce. Zaměstnavatel tyto rozdíly pochopitelně musí zohledňovat a při přístupu k jednotlivým zaměstnancům k nim přihlížet. Například v oblasti odměňování zákon přímo vyjmenovává hlediska, která má odrážet výše mzdy, platu nebo odměny (viz § 109 odst. 4 a 110 odst. 2 zákoníku práce). Jestliže se tato hlediska u zaměstnanců liší, bude rozdílná i výše jejich mzdy, platu nebo odměny, aniž by se jednalo o nerovné zacházení. Stejným způsobem je třeba posoudit ve vztahu k případnému rozdílnému zacházení v oblasti péče o zaměstnance (poskytování zaměstnaneckých benefitů), kariérního růstu apod. Vždy je ovšem třeba pečlivě vyhodnotit, zda pro rozdílné zacházení skutečně existuje objektivní, spravedlivý a rozumný důvod.

Uvedený přístup zdůrazňuje první věta v § 16 odst. 3 zákoníku práce i ve vztahu k obsazování volných pracovních míst a výběru vhodných zaměstnanců, když určuje, že pokud je nastavení určitého požadavku nezbytné pro výkon práce s ohledem na povahu pracovních činností, není rozdílné zacházení založené na tomto požadavku (kritériu) diskriminační, pokud současně platí, že rozdílné zacházení sleduje oprávněný cíl a uplatněný požadavek je tomuto cíli a dalším okolnostem přiměřený.

Pokud by tak například zaměstnavatel přijímal zaměstnance k výkonu činností, pro kterou je zcela nezbytná určitá úroveň fyzické zdatnosti (kupříkladu člen horské služby), mohl by pro výběr vhodného uchazeče nastavit tomu odpovídající kritéria, i když by minimálně nepřímo zahrnovala i věk. V daném případě je totiž naplnění požadavků tělesné kondice, zdatnosti a síly nezbytné pro výkon práce a jde tedy o oprávněné požadavky, jejichž nastavení je přiměřené povaze pracovní činnosti. I když tedy na základě jejich uplatnění může dojít k rozdílnému zacházení, kdy budou z přístupu k pracovnímu místu vyloučeny osoby ve vysokém věku, nepůjde o diskriminaci. Stejný přístup se uplatní i v případech, kdy zaměstnavatelé obsazují volná místa v uměleckých souborech a stanoví ve vztahu k nim požadavky týkající se věku, pohlaví atd.

Popsaná obecná východiska doplňuje antidiskriminační zákon popisem konkrétních případů, kdy sice dochází k rozdílnému zacházení na základě kritérií, která zahrnují diskriminační důvody, ale přesto se o diskriminaci nejedná. V ustanovení § 6 odst. 4 tak stanoví, že o diskriminaci nejde při rozhodování na základě požadavků zahrnujících náboženské vyznání, víru či světový názor fyzické osoby, jestliže má být přijata do zaměstnání v církvi nebo náboženské společnosti a vzhledem k etice dané církve či náboženské společnosti představují uvedené důvody oprávněný a odůvodněný požadavek.

V ustanovení § 6 odst. 1 antidiskriminační zákon popisuje případy, kdy nejde o diskriminaci, i když dochází při obsazování volného pracovního místa k rozdílnému zacházení na základě věku. O diskriminaci tedy nejde v případě, kdy je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o pracovní místo dosáhne důchodového věku.

Diskriminační není ani takové jednání, kdy zaměstnavatel jako podmínku pro obsazení volného pracovního místa stanoví minimální věk, minimální délku předchozí odborné praxe nebo zaměstnání, pokud je splnění této podmínky nezbytné pro řádný výkon práce nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním. V souvislosti s tím je třeba zdůraznit, že pokud zaměstnavatel trvá v souvislosti s obsazováním volného pracovního místa na splnění některé z uvedených podmínek (například často se objevující podmínka minimální předchozí doby praxe v oboru), musí být schopen zdůvodnit, proč je vyžadování této podmínky nezbytné (například proto, že jde o práci, při jejímž výkonu bude muset zaměstnanec odborně a metodicky vést jiné zaměstnance, nebo o práci, kterou bude muset zaměstnanec vykonávat zcela samostatně bez možnosti konzultace či rady s jinými

zaměstnanci). Pokud by zaměstnavatel požadavek na minimální věk nebo délku praxe naznačeným způsobem nezduvodnil, pak by se v případě odmítnutí přijmout do zaměstnání fyzickou osobu jen z důvodu nesplňování některého z uvedených požadavků dopustil přímé diskriminace na základě věku.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Výklad:

Zákoník práce neupravuje prostředky právní ochrany před diskriminací a odkazuje proto na jejich úpravu obsaženou v antidiskriminačním zákoně. Podle jeho ustanovení § 10 se může ten, kdo se stal obětí nerovného zacházení nebo diskriminace, u soudu domáhat zejména:

- upuštění od diskriminace,
- odstranění následků diskriminačního zásahu a
- přiměřeného zadostiučinění.

V případech, že by se zjednání nápravy některým z uvedených způsobů nejevilo jako dostatečné proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst, důstojnost nebo vážnost dotčené osoby ve společnosti, mohla by se rovněž domáhat poskytnutí náhrady nemajetkové újmy v penězích. O výši této náhrady pak rozhodne soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Pro případ, že bude otázka přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace předmětem soudního sporu, předepisuje ustanovení § 133a občanského soudního řádu zvláštní pravidlo týkající se tzv. důkazního břemene. Tento zvláštní způsob dokazování je označován jako sdílené důkazní břemeno a jeho uplatnění vede k tomu, že důkazní povinnost nese nejen strana žalující, nýbrž za určitých okolností i strana žalovaná. Jestliže totiž žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že byl při přístupu k pracovní činnosti nebo již při jejím výkonu diskriminován, musí pak žalovaný dokázat, že k diskriminaci z jeho strany nedošlo.

Uplatnění sdíleného důkazního břemene nelze chápat tak, že by žalovaný (v případech pracovněprávních sporů zpravidla zaměstnavatel) musel vždy dokazovat, že se nedopustil nerovného zacházení či diskriminace. Ke vzniku jeho povinnosti dokazovat dojde až v případech, kdy žalobce (zpravidla odmítnutý uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec) před soudem dokáže, že s ním bylo ze strany žalovaného zacházeno rozdílným nebo jinak znevýhodňujícím způsobem, a tvrdí, že motivem k tomuto jednání byl některý z diskriminačních důvodů. Skutečnost, že pohnutkou k rozdílnému zacházení skutečně byl některý z diskriminačních důvodů, už ovšem žalobce prokazovat nemusí, neboť princip sdíleného důkazního břemene se uplatní právě v tom, že soud bude předpokládat, že motivem k rozdílnému zacházení skutečně byl diskriminační důvod, pokud se žalobci nepodaří tento předpoklad vyvrátit. Vyvrácení této domněnky může být úspěšně provedeno tím, že žalovaný dokáže, že se diskriminace ani nerovného zacházení nedopustil, neboť důvodem pro rozdílné nebo znevýhodňující jednání byla jiná okolnost než tvzený diskriminační důvod.

HLAVA V

Právní úkony

§ 18

(1) Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak.

(2) Neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

Výklad:

Zákoník práce neobsahuje vlastní právní úpravu obecných náležitostí právních úkonů a pravidel uzavírání smluv. V pracovněprávních vztazích se proto podpůrně aplikuje úprava obsažená v ustanovení § 34 a následujících občanského zákoníku. Zákoník práce ovšem obsahuje vlastní zvláštní pravidla následků vad právních úkonů, která mají přednost před občanským zákoníkem. Zde obsažená pravidla následků vad právních úkonů se proto podpůrně použijí jen v záležitostech zákoníkem práce neupravených.

V pracovněprávních vztazích se tak například uplatní úprava částečné neplatnosti právních úkonů (viz ustanovení § 41 občanského zákoníku). Platí tedy, že pokud je vadou stížena jen část právního úkonu (například určitý bod ve smlouvě), kterou s ohledem na svůj obsah, povahu právního úkonu nebo okolnosti jeho učinění lze oddělit od zbytku právního úkonu, stává se neplatnou jen vadná část a zbytek právního úkonu zůstává platný. Pokud by tedy například zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali pracovní smlouvu, v níž by jedno ujednání odporovalo zákonu, nebo trpělo jinou vadou a toto ujednání by bylo oddělitelné od ostatních částí smlouvy, byla by neplatná pouze vadná část, zbytek pracovní smlouvy by zůstal platný a mohl by tedy založit pracovní poměr.

Podle ustanovení § 41a odst. 1 občanského zákoníku platí, že pokud má neplatný právní úkon náležitosti jiného právního úkonu, který je platný, lze se dovolat existence a platnosti tohoto právního úkonu, pokud odpovídá projevené vůli jednajících osoby.

Pokud by byl určitý právní úkon zastřen jiným úkonem, neplatí tento jiný úkon, ale ten, který měl být zastřen, pokud to odpovídá vůli jednajících osob a jsou splněny náležitosti tohoto zastřeného úkonu. Pokud by tedy například smluvní strany předstíraly uzavření určité smlouvy, ale je zjevné, že ve skutečnosti směřovaly k uzavření smlouvy jiné, platí mezi nimi tato jiná smlouva a nikoli ta, jejímž uzavřením se pokusily tuto smlouvu zastřít. Typicky se s uplatněním tohoto přístupu lze setkat tehdy, kdy se smluvní strany pokusily zastřít uzavření pracovní smlouvy jinou smlouvou (například obchodněprávní smlouvou o dílo), ale s ohledem na to, že v závazkovém vztahu, který byl smlouvou založen, dochází k výkonu závislé práce (viz ustanovení § 2 zákoníku práce), je zjevné, že mezi nimi byla uzavřena pracovní smlouva. Potom platí, že navzdory pokusu o její zastření platí mezi smluvními stranami (zaměstnancem a zaměstnavatelem) pracovní smlouva a existuje mezi nimi pracovní poměr.

Zákoník práce upravuje zvlášť následky vad formy a následky vad obsahu právního úkonu. Pod obsah právního úkonu je třeba pro tyto účely zahrnout všechny náležitosti právního úkonu, kromě náležitosti dodržení předepsané formy (tedy včetně náležitostí subjektu, vůle atd.).

K odstavci 1:

Základním následkem vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích je tzv. relativní neplatnost. Jejím východiskem je, že se právní úkon i navzdory existující vadě obsahu právního úkonu považuje za platný a dále způsobuje právní následky s ním spojené. Skutečnost, že trpí vadou, se ovšem může projevit v tom, že se osoba, která je úkonem dotčena (typicky jedna ze smluvních stran, která uzavřela vadnou smlouvu, nebo osoba, které byl určen jednostranný právní úkon), dovolá neplatnosti.

Zákon výslovně neřeší, jakým způsobem má být dovolání se neplatnosti právního úkonu učiněno. Není proto nezbytné dovolávat se neplatnosti v soudním sporu. Pro účinné dovolání se neplatnosti stačí, je-li námitka neplatnosti učiněna vůči druhé smluvní straně, resp. vůči tomu, kdo učinil jednostranný právní úkon. V takovém případě je ovšem nezbytné, aby ten, kdo se dovolává neplatnosti právního úkonu, jasně určil, o který úkon se jedná a z jakého důvodu jej považuje za neplatný. Podmínkou platně učiněné námitky neplatnosti právního úkonu není dodržení písemné formy, nicméně v případě jinak než písemně učiněného dovolání se neplatnosti může být nesnadné prokázat, že k uplatnění námitky neplatnosti skutečně došlo.

Pokud dojde k dovolání se neplatnosti právního úkonu, považuje se tento úkon za neplatný od samého počátku a nikoli až od okamžiku, kdy došlo ke vznesení námitky neplatnosti.

Právo dovolat se neplatnosti právního úkonu se promlčuje v tříleté promlčecí době (viz ustanovení § 100 a následujících občanského zákoníku). Pro počátek běhu této doby je rozhodný den, kdy byl právní úkon učiněn (den uzavření smlouvy nebo den doručení jednostranného právního úkonu tomu, komu byl určen).

Relativní neplatnost právního úkonu se v pracovněprávních vztazích uplatní jen tehdy, pokud vada nespočívá v některé z vad, na které pamatuje výčet provedený v ustanovení § 19 zákoníku práce. S ohledem na šíři zde uvedených případů, kdy je s vadou právního úkonu spojena absolutní neplatnost, se relativní neplatnost uplatní spíše jen výjimečně.

K odstavci 2:

Relativní neplatnosti právního úkonu se smluvní strana nebo ten, kdo učinil jednostranný právní úkon, nemůže dovolat v případě, že ji sám způsobil. Uvedené pravidlo ovšem rozhodně nelze vykládat tak, že by se neplatnosti právního úkonu nikdy nemohl dovolat ten, kdo sám podepsal vadnou smlouvu. Samotný podpis (uzavření) smlouvy totiž není možné ztotožňovat se zaviněním její neplatnosti už jen proto, že by to mohlo vést k nesmyslným důsledkům (neplatnosti smlouvy by se pak nemohl dovolat nikdo). Pravidlo, podle kterého se neplatnosti nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil, je třeba vztáhnout především k případům, kdy by jedna ze smluvních stran neplatnost vědomě, nebo přímo úmyslně způsobila tím, že by sama vypracovala a druhé smluvní straně předložila k podpisu návrh smlouvy obsahující důvod neplatnosti. K těmto případům, kdy jedna smluvní strana naznačeným postupem způsobí důvod neplatnosti smlouvy, často dochází v souvislosti s uvedením druhé smluvní strany v omyl, nebo za využití jejího nízkého právního povědomí.

Jestliže zaměstnanec nebyl tím, kdo by výlučně sám způsobil neplatnost právního úkonu, nemůže mu být neplatnost tohoto právního úkonu na újmu. Pokud byl tedy tím, kdo způsobil neplatnost právního úkonu, zaměstnavatel, nebo pokud neplatnost právního úkonu společně zavinili zaměstnanec i zaměstnavatel, nemůže dojít k tomu, že by zaměstnanec v důsledku neplatnosti utrpěl újmu, která by mohla spočívat například v povinnosti nahradit škodu, která v důsledku neplatnosti právního úkonu vznikla, nebo vydat bezdůvodné obohacení, které na základě neplatného právního úkonu obdržel. K povinnosti vydat bezdůvodné obohacení, které zaměstnanec nabyt na základě neplatného právního úkonu, viz blíže ve výkladu k ustanovení § 331 zákoníku práce.

Z judikatury:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 891/2010: Neplatnost pracovněprávního úkonu může být – jak vyplývá z ustanovení § 243 odst. 4 části věty před středníkem zák. práce (Pozn.: § 18 odst. 2 věta druhá platného zákoníku práce) – zaměstnanci na újmu pouze a jen tehdy, způsobil-li ji výlučně sám. V případě, že neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel nebo že byla způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu, není povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu vznikla následkem neplatného pracovněprávního úkonu, a nejde u něho o bezdůvodné obohacení (plnění přijaté od zaměstnavatele na základě neplatného pracovněprávního úkonu si tedy může ponechat).

§ 19

Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu,

- a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,**
- b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,**
- c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,**
- d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,**
- e) který odporuje dobrým mravům,**
- f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,**
- g) k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.**

Výklad:

Jestliže právní úkon trpí některou z vad uvedených v ustanovení § 19, přihlédne soud k neplatnosti i bez návrhu. Uvedené pravidlo je třeba chápat tak, že se v těchto případech uplatní absolutní neplat-

nost právního úkonu. Právní úkon je tedy ze zákona považován za neplatný a nezpůsobuje žádné právní následky, aniž by bylo nezbytné se neplatnosti dovolávat. Pokud bylo na základě absolutně neplatného právního úkonu poskytnuto plnění, jde o bezdůvodné obohacení, které musí ten, kdo jej obdržel, vydat, není-li stanoveno jinak (viz § 18 odst. 2 věta druhá zákoníku práce).

K písm. a):

Mezi náležitosti právních úkonů patří náležitosti vůle a projevu vůle. Náležitostmi vůle jsou především vážnost a svoboda. Jejich nedostatek spojuje zákoník práce s následkem absolutní neplatnosti.

Nedostatek svobody vůle je dán v případě, kdy je právní úkon učiněn na základě fyzického nebo psychického násilí, v důsledku hrozby projevu násilí, nebo za jiných obdobných okolností, které vylučují svobodu projevu vůle ohledně samotného učinění právního úkonu a jeho obsahu. Od smlouvy, kterou smluvní strana uzavřela v tísní za nápadně nevýhodných podmínek (při zcela zjevném nepoměru plnění, která jsou smluvními stranami na základě smlouvy poskytována), může tato smluvní strana podle ustanovení § 49 občanského zákoníku, který se v pracovněprávních vztazích podpůrně uplatní, odstoupit. Závěr o tom, že byl právní úkon učiněn v tísní, nemůžeme učinit jen na základě toho, že se smluvní strana nacházela v subjektivně nepřijemné situaci, v níž učinila právní úkon, se kterým pro ni byly spojeny negativní důsledky (například zaměstnanec, kterému byl na základě zjištění, že se dopustil zvlášť hrubého porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, předložen návrh na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, nejednal v tísní, pokud návrh přijal a dohodu uzavřel). Tísní je třeba rozumět stav (sociální, ekonomický nebo psychický), ve kterém se určitá osoba nachází a v jehož důsledku je oslabena svobodná vůle, v důsledku čehož uzavře smlouvu, kterou by jinak, tedy nebyť tísnivého stavu, neuzavřela.

Zákoník práce neupravuje následky vady právního úkonu spočívající v tom, že byl právní úkon učiněn v omylu. V pracovněprávních vztazích se tedy podpůrně uplatní ustanovení § 49a občanského zákoníku, podle něhož jde o úkon učiněný v omylu tehdy, pokud jednájící osoba vycházela ze skutečnosti, která byla pro uskutečnění právního úkonu rozhodující, a druhá jednájící osoba (například druhá smluvní strana) tento omyl vyvolala, nebo o něm musela vědět. Mohlo by jít například o situaci, kdy by pro výkon určitého povolání bylo nezbytné vysokoškolské vzdělání, zaměstnavatel jeho dosažení postavil jako jednu z podmínek přijetí uchazeče do pracovního poměru a uchazeč o zaměstnání prohlásil, že požadovaným vzděláním disponuje a doložil tuto skutečnost falešnou listinou (diplomem). Byla-li za takovýchto okolností uzavřena pracovní smlouva, uzavřel ji zaměstnavatel v omylu o skutečnosti podstatné pro uzavření pracovní smlouvy, který byl vyvolán osobou ucházející se o zaměstnání. Osoba, která učinila právní úkon v omylu, se podle ustanovení § 40a občanského zákoníku může dovolat jeho neplatnosti (jde tedy o relativní neplatnost).

Nedostatkem vážnosti vůle trpí právní úkon především v případech, kdy byl učiněn v zertu, v rámci nácviku, výuky apod.

Absolutně neplatný je také právní úkon, který neodpovídá základním náležitostem projevu vůle, jimiž je určitost a srozumitelnost. Vůle může být projevena různými způsoby. Nejčastějším případem je projev výslovný, at už byl učiněn ústně či písemně. Není ovšem vyloučeno projevit vůli jen samotným jednáním. Za určitých okolností lze za projev vůle považovat i nejednání či mlčení, kdy jde o tzv. konkludentně učiněný právní úkon (například pokud vedoucí zaměstnanec ví o tom, že jemu podřízený zaměstnanec pracuje nad rámec své směny, a nijak nezasáhne, mlčky tím projevuje souhlas s výkonem práce přesčas).

Aby mohl právní úkon způsobit následky, které s takovým úkonem spojuje zákon a které ten, kdo jej činil, zamýšlel způsobit, musí být možné projevenou vůli správně rozpoznat, tedy vyložit. Ve většině případů je pochopení obsahu právního úkonu poměrně snadné (předá-li zaměstnanec zaměstnavateli listinu, na níž je uvedeno „dávám výpověď“, je zřejmé, k jakému následku jeho projev vůle směřuje, a můžeme jej tedy vyložit jako rozvázání pracovního poměru výpovědí).

Pokud ovšem projev vůle není zcela jednoznačný a srozumitelný, je třeba věnovat výkladu větší pozornost. Je-li právní úkon učiněn výslovně, at už písemně, či ústně, je třeba jej vyložit v prvé řadě na základě jeho jazykového vyjádření, tedy podle obvyklého významu použitých slov. Přitom je ovšem třeba zohledňovat i vůli toho, kdo právní úkon učinil, případně přihlížet k dalším okolnostem učinění

právního úkonu. Vůle jednatelického subjektu ovšem nemůže mít přednost před jasným jazykovým projevem (pokud zaměstnavatel v průběhu zkušební doby předal listinu, na níž bylo uvedeno „okamžitě s vámi zrušuji pracovní poměr“, musí být tento úkon s ohledem na zřejmé jazykové vyjádření vyložen jako okamžitě zrušení pracovního poměru ve smyslu § 55 zákoníku práce, i když bude zaměstnavatel tvrdit, že jeho vůle směřovala ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 66 zákoníku práce).

Při výkladu právního úkonu je nezbytné přikládat váhu jeho obsahu spíše než jeho názvu. Bude-li tedy smlouva navzdory svému nepřesnému nebo chybnému názvu svým obsahem odpovídat znakům určité zákona známé smlouvy, dojdeme výkladem k závěru, že se jedná právě o tuto smlouvu. Pokud tedy dvě osoby uzavřou smlouvu označenou jako „dohoda o výkonu práce“ a na základě posouzení jejího obsahu zjistíme, že má na jejím základě v rámci určitého dohodnutého místa docházet k opakovanému výkonu druhově určené činnosti v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, dospějeme k závěru, že jde o pracovní smlouvu. Pokud bychom z obsahu poznali, že na základě smlouvy má dojít k jednorázovému splnění přesně zadaného pracovního úkolu, mohli bychom s přihlédnutím k dalším okolnostem smlouvu posoudit jako dohodu o provedení práce.

Výkladem projevu vůle není možné vůli nahrazovat nebo ji vytvářet. Při výkladu je tedy třeba soustředit se výhradně na poznání, jaké právní následky jsou s učiněným projevem vůle spojeny.

V případech, kdy ani po zapojení několika výkladových metod a pečlivém zkoumání projevu vůle nedeje k vyjasnění obsahu právního úkonu, jde o úkon, který trpí vadou spočívající v neurčitosti či nerosrozumitelnosti, a je proto absolutně neplatný.

Právní úkon ovšem není podle ustanovení § 37 odst. 3 občanského zákoníku neplatný jen pro zjevné chyby v psaní nebo počtech, je-li jeho význam nepochybný. Pokud tedy například zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřou dohodu o rozvázání pracovního poměru s tím, že pracovní poměr má skončit 31. dubna, jde o zjevnou chybu v psaní, protože v dubnu 31. den není. Pokud bude mezi smluvními stranami nepochybné, že uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru k poslednímu dubnovému dni, bude dohoda platným právním úkonem, na jehož základě pracovní poměr skončí 30. dubna.

K písm. b):

Aby byl právní úkon platný, musel ten, kdo jej učinil, disponovat způsobilostí k právům a povinnostem a způsobilostí k právním úkonům (viz v § 6, 7 a 10 zákoníku práce). Absolutně neplatný by tedy byl takový úkon, který učinila osoba, která není způsobilá k právním úkonům, nebo osoba stížeňná duševní poruchou, která ji činí k takovému úkonu neschopnou.

K písm. c):

Vznik, změna nebo zánik práv a povinností, k němuž má právní úkon směřovat, musí být možný a dovolený. Možnost plnění se posuzuje jako možnost právní a faktická. Právní úkon, který by směřoval k plnění fakticky nebo právně nemožnému (například pracovní smlouva, která by jako druh práce určovala činnost, při jejímž výkonu by se měl zaměstnanec dopustit trestného činu), by byl absolutně neplatný.

K písm. d):

Následek absolutní neplatnosti spojuje zákoník práce také s právním úkonem, jehož obsah je nedovolený, tedy odporuje kogentní právní normě nebo ji obchází (právní úkon, který by upravil práva a povinnosti jinak než dispozitivní norma by neporušoval zákon, neboť by představoval přípustnou smluvní odchylku od zákona - viz § 4b zákoníku práce), pokud jím zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů, resp. některá z těchto zásad (viz § 1a zákoníku práce). Na základě uvedeného pravidla je třeba připustit, že pokud by obsah právního úkonu sice porušoval nebo obcházel zákon, ale nedocházelo by jím současně také k narušení některé z základních zásad, nestihl by tento právní úkon následek absolutní neplatnosti. Uplatnilo by se potom výchozí pravidlo posuzování následků vad obsahu právních úkonů v pracovněprávních vztazích, tedy relativní neplatnost (viz § 18 odst. 1 zákoníku práce).

S ohledem na pojetí a šíři základních zásad pracovněprávních vztahů budou ovšem případy, kdy by právní úkon porušoval či obcházel zákon, ale bylo by možné jej považovat za souladný se základními

zásadami, jen velmi řídké. Drtivá většina kogentních norem, které zákoník práce obsahuje, totiž odráží ochrannou funkci pracovního práva a vychází tak ze zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu, případně ze zásady spravedlivého odměňování nebo bezpečných a uspokojivých pracovních podmínek. Narušení některé z těchto kogentních norem, které zaměstnancům zajišťují minimální úroveň práv a chrání jejich právní postavení v pracovněprávním vztahu, by se tedy ocitlo v rozporu se základními zásadami a právní úkon, jímž k tomuto porušení došlo, by byl považován za absolutně neplatný.

K písm. e):

Ze zákona neplatný by byl právní úkon, který by se přičil dobrým mravům neboli by svým obsahem narušoval soubor všeobecně uznávaných a přijímaných společenských pravidel správného, rozumného a obvyklého jednání.

K písm. f):

Absolutně neplatný by byl takový právní úkon, jímž by se zaměstnanec dopředu vzdával svých práv, která mu teprve v budoucnu mají nebo mohou vzniknout. Vzhledem k výslovnému vztahení tohoto pravidla pouze na zaměstnance platí, že zaměstnavatel se svého práva předem vzdát může.

Zaměstnanec se platně nemůže vzdát ani práva, které mu vůči zaměstnavateli už vzniklo, pokud se jedná o právo na mzdu, plat nebo odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost nebo náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce (viz ustanovení § 346c zákoníku práce).

K písm. g):

Za zvláštní náležitost právního úkonu v pracovněprávních vztazích je možné považovat udělení souhlasu příslušného orgánu. Tímto příslušným orgánem je míněna především odborová organizace, která působí u zaměstnavatele. Jestliže pak zákon váže učinění některých úkonů či opatření na předchozí souhlas odborové organizace a současně stanoví, že s nedostatkem tohoto souhlasu je spojen následek neplatnosti (viz například ustanovení § 306 odst. 4 zákoníku práce), pak bude právní úkon, který byl učiněn bez tohoto souhlasu, absolutně neplatný.

Stanoví-li zákoník práce, že právní úkon je třeba s odborovou organizací projednat (viz například ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce), platí, že pokud k projednání nedošlo, nemá to vliv na platnost právního úkonu. I právní úkon, který před jeho učiněním zaměstnavatel v rozporu se zákoníkem práce s odborovou organizací neprojednal, je tedy platný.

§ 20

(1) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.

(2) Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 3), učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.

(3) Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.

Výklad:

Zákoník práce je obecně vystaven na zásadě bezformálnosti právních úkonů. Z ní vyplývá, že písemnou formu je nutné dodržet jen v případě takových právních úkonů, kde na ní zákon výslovně trvá. Pokud zákon povinnost dodržet určitou formu nepředepisuje a například stanoví, že pro dosažení určitého následku je třeba dohody, aniž by určoval, že tato dohoda musí být uzavřena písemně (viz například ustanovení § 93 odst. 3 zákoníku práce), platí, že volba formy této dohody plně záleží na rozhodnutí smluvních stran, a pokud se strany rozhodnou jen pro formu ústní, zůstává smlouva platná.

Písemná forma musí být dodržena v případech, kdy to výslovně stanoví zákon, a nebo to vyplývá

z dohody smluvních stran. I tam, kde zákoník práce nebo jiný právní předpis nepředepisují povinnost dodržet písemnou formu, si nezbytnost učinění určitého úkonu písemně mohou sjednat samy smluvní strany. S případným nedostatkem zákonem nebo ujednáním smluvních stran požadované písemné formy jsou spojeny následky popsané v ustanovení § 20 zákoníku práce.

Podle ustanovení § 40 odst. 4 občanského zákoníku je písemná forma právního úkonu zachována, je-li úkon učiněn telegraficky, dálnopisem nebo elektronickými prostředky, jež umožňují zachycení obsahu právního úkonu a určení osoby, která právní úkon učinila.

Pro dodržení písemné formy právního úkonu je nezbytné, aby byl úkon podepsán osobou, která jej učinila. Podpis bývá zpravidla učiněn vlastnoručně, ale není vyloučeno jeho provedení i jiným způsobem. Požadavek na provedení právního úkonu v písemné formě ale nebude dodržen v případě, kdy ten, kdo právní úkon činí, předá druhé straně pouze kopii listiny (originálu), která obsahovala jeho podpis.

K odstavci 1:

Podle základního pravidla, které se uplatní jen tehdy, pokud odstavec 2, odstavec 3 nebo jiné pravidlo v zákoníku práce nestanoví jinak, platí, že pokud není dodržena forma právního úkonu, jejíž požadavek stanoví zákon nebo smlouva (nutnost dodržet u určitého právního úkonu písemnou formu je možné založit i smluvně), je tento úkon neplatný, pokud se smluvním stranám nepodaří tuto vadu dodatečně odstranit.

Následně odstranění (zhojení) nedostatku písemné formy je možné provést tak, že smluvní strany existenci právního úkonu a jeho obsahu stvrdí písemně. Zákon nestanoví žádnou lhůtu, ve které musí k dodatečnému odstranění nedostatku písemné formy dojít. K písemnému potvrzení smlouvy může dojít kdykoli poté, co je smlouva ústně sjednána.

Pokud si tedy zaměstnanec a zaměstnavatel sjednají například konkurenční doložku, pro kterou zákon předepisuje povinnost dodržet písemnou formu (viz ustanovení § 310 odst. 6 zákoníku práce), ale dohodnou se na ní jen ústně, bude tato dohoda pro nedostatek formy trpět vadou. Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel následně podaří nedostatek formy odstranit, tedy stvrdit existenci konkurenční doložky a jejího obsahu písemně, dojde tím ke zhojení vady a dohoda bude platná (za platnou bude považována nikoli od okamžiku odstranění nedostatku písemné formy, nýbrž od okamžiku, kdy se smluvní strany shodly na jejím obsahu). Jestliže ovšem smluvní strany nedostatek formy neodstraní, konkurenční doložka bude neplatná.

S ohledem na to, že zákoník práce předepisuje zvláštní pravidla následků vad právních úkonů, která vycházejí z relativní neplatnosti, pouze pro vady obsahu právních úkonů, lze dospět k závěru, že pro vadu formy, která nebyla dodatečně odstraněna, bude právní úkon absolutně neplatný.

K odstavci 2:

Zvláštními pravidly se řídí následky nedodržení předepsané písemné formy v případě právního úkonu, který směřuje ke vzniku nebo změně základního pracovněprávního vztahu. Konkrétně jde tedy o právní úkony, kterými jsou pracovní smlouva, změna pracovní smlouvy, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce nebo změna některé z těchto dohod. Dalším úkonem, který může také směřovat ke vzniku základního pracovněprávního vztahu, je jmenování, pro které ovšem zákon nepředepisuje povinnost dodržet písemnou formu, a tak je možné jej platně učinit i ústně.

V případě, že při učinění některého z vyjmenovaných právních úkonů není dodržena předepsaná písemná forma, považuje se úkon za platný, ale smluvní strana má právo dovolat se jeho neplatnosti. Může k tomu ovšem dojít jen do dne, který předchází dni, kdy nastoupily účinky tohoto právního úkonu, jimiž je vznik nebo změna základního pracovněprávního vztahu. Poté, co právní úkon způsobil účinky s ním spojené a práva a povinnosti jím založená nebo změněná se začala uplatňovat, již k dovolání se neplatnosti dojít nemůže a právní úkon zůstává platný.

Pokud by si tedy zaměstnavatel a fyzická osoba v průběhu března ústně sjednali pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce 1. dubna, mohl by se jak zaměstnavatel, tak i budoucí zaměstnanec ještě 31. března vůči druhé straně dovolat neplatnosti této smlouvy. Smlouva by se v důsledku toho stala pro nedostatek formy od počátku neplatnou a na jejím základě by nebyl založen pracovní poměr. Pokud by

ale zaměstnanec I. dubna nastoupil do práce, zaměstnavatel mu přidělil práci a zaměstnanec ji začal vykonávat, smlouva by způsobila vznik pracovního poměru a došlo by k započetí uplatňování jednotlivých práv a povinností. Ani zaměstnanec, ani zaměstnavatel by se pak již neplatnosti pracovní smlouvy nemohli dovolat a smlouva by definitivně zůstala platným právním úkonem.

Znamená to, že pracovní poměr, stejně jako vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, může být platně založen i změněn na základě ústně učiněného právního úkonu. Z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance lze ovšem založení nebo změnu základního pracovněprávního vztahu na základě jinak než písemně učiněného právního úkonu považovat za vysoce rizikové a nevhodné. Pro zaměstnance se totiž může ukázat jako problematické a nesnadné v případě potřeby dokázat, že ke vzniku nebo změně základního pracovněprávního vztahu skutečně došlo. Zaměstnavateli hrozí především to riziko, že bude jiné než písemné provedení pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo změny některého z uvedených úkonů posouzeno inspekcí práce jako správní delikt nebo přestupek na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za takovýto správní delikt nebo přestupek může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč (viz ustanovení § 12 a 25 zákona o inspekci práce).

K odstavci 3:

Jestliže není dodržena předepsaná písemná forma v případě kolektivní smlouvy nebo jednostranného úkonu, je tento právní úkon absolutně neplatný s tím, že následné odstranění vady nepřipadá do úvahy.

Přednost před touto úpravou mají ale zvláštní pravidla, která upravují následky vad právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru. U všech těchto úkonů totiž platí, že ať už trpí jakoukoli vadou, mohou být shledány neplatnými jen rozhodnutím soudu, který o návrhu na určení jejich platnosti rozhodl na základě návrhu zaměstnance nebo zaměstnavatele (viz ustanovení § 69 až 72 zákoníku práce).

§ 21

Vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle tohoto zákona.

Výklad:

Jedním z předpokladů vzniku odpovědnostního vztahu je porušení právní povinnosti (viz blíže ve výkladu k ustanovení § 250 zákoníku práce). Jestliže v důsledku takového porušení právní povinnosti, které má za následek neplatný právní úkon, který byl učiněn v pracovněprávním vztahu, vznikne zaměstnanci nebo zaměstnavateli škoda, bude se odpovědnost za tuto škodu řídit pravidly obsaženými v zákoníku práce a nikoli občanskoprávní úpravou. Pokud tedy například zaměstnavatel učinil neplatný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru a následně nepřiděloval zaměstnanci práci, může se zaměstnanec vedle náhrady mzdy ve výši průměrného výděлку (viz ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce) domáhat ještě náhrady škod, které mu v důsledku nepřidělování práce v souvislosti s neplatným úkonem směřujícím k rozvázání pracovního poměru vznikly (například škodu spočívající v tom, že mu nevzniklo právo na určité zaměstnanecké benefity, které zaměstnavatel v souvislosti s přidělováním práce zaměstnancům poskytuje).

Zaměstnanec může nést odpovědnost za škodu vzniklou v důsledku neplatnosti právního úkonu jen tehdy, pokud neplatnost způsobil výlučně sám (viz ustanovení § 18 odst. 2 zákoníku práce).

§ 22

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

Výklad:

Kolektivní smlouva je zvláštním smluvním typem, neboť jejím prostřednictvím jsou hromadným způsobem závazně upravována práva v pracovněprávních vztazích pro všechny zaměstnance daného zaměstnavatele, ačkoli smluvními stranami této smlouvy jsou (nejčastěji) zaměstnavatel a příslušná

odborová organizace, která u něj působí (viz § 286 odst. 3 zákoníku práce), případně více takových odborových organizací. Žádný jiný subjekt nemůže za zaměstnance kolektivní smlouvu uzavřít.

Především v oblasti kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, se nejvíce projevuje výsadní postavení odborových organizací mezi ostatními zástupci zaměstnanců (rady zaměstnanců, zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně evropské rady zaměstnanců). Odborová organizace je vedle zaměstnance a zaměstnavatele dalším subjektem pracovněprávních vztahů, který může v pracovněprávních vztazích nabývat práva a zavazovat se. Podrobněji k postavení odborové organizace a jejím oprávněním v pracovněprávních vztazích viz výklad k § 286 zákoníku práce.

V rámci kolektivního vyjednávání vedoucího k uzavření kolektivní smlouvy je odborová organizace zástupcem všech zaměstnanců, tj. i těch, kteří nejsou jejími členy. Na rozdíl od individuálních pracovněprávních vztahů nelze v kolektivních pracovněprávních vztazích zastupování odborovou organizací vyloučit (srov. výklad k § 286 odst. 6 zákoníku práce), tzn. že zaměstnanci budou kolektivní smlouvou vázáni, i kdyby to nechtěli. V kolektivních pracovněprávních vztazích, tj. vztazích mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců reprezentovaným jejich zástupci, je exkluzivní postavení odborů odůvodněno skupinovými zájmy, které odbory reprezentují.

Jménem odborové organizace uzavírá kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem orgán určený jejími stanovami (nejčastěji prostřednictvím předsedy odborové organizace), případně vyšší odborový orgán, jehož je odborová organizace členem (např. odborový svaz, resp. jeho představitel), je-li tato kompetence na dané sdružení prostřednictvím jeho stanov delegována. Jiná osoba může kolektivní smlouvu jménem odborové organizace uzavřít na základě písemné plné moci.

§ 23

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

(3) Kolektivní smlouva je

a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,

b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů¹⁰⁾ a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi smluvními stranami, upravuje zvláštní právní předpis¹¹⁾.

Výklad:

K odstavci 1:

Kolektivní smlouva může obsahovat různé typy závazků, jde především o závazky hromadné povahy, týkající se všech nebo blíže neurčeného okruhu zaměstnanců, jimž z těchto závazků vyplývají práva (tzv. normativní závazky), a závazky smluvních stran (tzv. smluvní závazky) mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Ve své normativní části je kolektivní smlouva pramenem práva, tzn. že normativní závazky mají stejnou povahu jako závazky založené přímo zákonem.

Účelem uzavření kolektivní smlouvy je kromě hromadné úpravy pracovních podmínek, jejímž prostřednictvím je mimo jiné garantováno rovné zacházení se zaměstnanci, i zachování sociálního míru na pracovišti. V oblasti společenské odpovědnosti firem (tzv. Corporate Social Responsibility – CSR) je platná kolektivní smlouva u zaměstnavatelů, kde působí odborové organizace, jedním ze základních projevů společensky odpovědného podnikání.

¹⁰⁾ § 16 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., ve znění zákona č. 300/1990 Sb.

¹¹⁾ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Kolektivní smlouva může obsahovat jakékoli závazky, jejichž obsah není v rozporu s právními předpisy, tj. i závazky zákonem neupravené či nepředvídané. Jde-li však o závazky upravující mzdová či platová nebo ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jsou tyto závazky možné jen v rámci daném pracovněprávními předpisy (viz § 4b zákoníku práce).

Obsah kolektivní smlouvy bude vždy vycházet z možností konkrétního zaměstnavatele. Zatímco u zaměstnavatele, který je podnikatelem, budou omezujícím kritériem zpravidla jen výsledky hospodaření, u zaměstnavatele, jehož hospodaření je navázáno na veřejné rozpočty (viz § 109 odst. 3 zákoníku práce), je obsah kolektivní smlouvy touto skutečností i zákonnými omezeními (např. § 86 odst. 2, § 122 odst. 1, § 213 odst. 2 zákoníku práce) limitován.

Kolektivní smlouva je v oblasti normativních závazků závazná nejen pro zaměstnance, za které byla uzavřena, tj. zaměstnance, kteří byli v době jejího podpisu v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele, ale i pro nové zaměstnance, kterým v době její platnosti pracovněprávní vztah teprve vznikne.

Pokud jde o individuální smluvní závazky mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, práva a povinnosti vyplývají z těchto závazků pouze smluvním stranám kolektivní smlouvy. V případě, že v době platnosti kolektivní smlouvy u zaměstnavatele začne působit nová odborová organizace, nevplývají tomuto subjektu automaticky práva z dříve uzavřené kolektivní smlouvy. Rozsah závaznosti kolektivní smlouvy na další odborovou organizaci či více odborových organizací by bylo možné rozšířit pouze dohodou smluvních stran. V této souvislosti je však třeba připomenout, že zaměstnavatel by měl i vůči nové odborové organizaci povinnosti vyplývající z ustanovení zákoníku práce (zejm. § 276 a násl. zákoníku práce) a v souladu s čl. 27 Listiny základních práv a svobod by nesmělo docházet k jejímu znevýhodňování ve vztahu k dříve existujícím odborovým organizacím.

K odstavcům 2 a 3:

Základními druhy kolektivních smluv jsou podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně, přičemž toto dělení vychází z toho, kdo jsou smluvní strany těchto smluv. Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírá zaměstnavatel s jednou nebo více odborovými organizacemi, které u něj působí, tj. mají u zaměstnavatele minimálně 3 členy v pracovním poměru (blíže k problematice působení odborové organizace u zaměstnavatele viz ve výkladu k § 286 odst. 3 zákoníku práce). Tato kolektivní smlouva je pak svou působností omezena pouze na zaměstnance daného zaměstnavatele.

Zvláštním typem podnikové kolektivní smlouvy může být tzv. skupinová podniková kolektivní smlouva uzavřená mezi více zaměstnavateli na straně jedné a jednou nebo více odborovými organizacemi, které u těchto zaměstnavatelů působí, na straně druhé. Taková kolektivní smlouva je pak závazná u zaměstnavatelů, kteří ji podepsali. Tento typ kolektivní smlouvy by například mohl být uzavřen ve skupině společností, které jsou navzájem majetkově propojeny (tzv. holding).

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavírané mezi sdruženími zaměstnavatelů a tzv. vyššími odborovými orgány, tj. nejčastěji odborovými svazy. Taková kolektivní smlouva je uzavírána zpravidla pro určité hospodářské odvětví a je závazná pro více zaměstnavatelů, jež jsou členy zaměstnavatelského sdružení, které je smluvní stranou.

Kolektivní smlouva vyššího stupně může být výjimečně při splnění zákonných podmínek závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy sdružení zaměstnavatelů, jež kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřelo. Závaznost takové kolektivní smlouvy totiž může být rozšířena i na jiné zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), a to postupem podle § 7 a § 7a zákona o kolektivním vyjednávání. Podmínkou rozšíření je dohoda obou smluvních stran kolektivní smlouvy vyššího stupně a jejich společný písemný návrh Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, přičemž alespoň jedna ze smluvních stran musí být v daném odvětví, na které má být závaznost rozšířena, nejreprezentativnější. Ministerstvo na základě ověření náležitostí návrhu na rozšíření vydá Sdělení ve Sbírce zákonů, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem CZ-NACE.

Zaměstnavatelé mají podle § 279 odst. 1 písm. c) zákoníku práce povinnost informovat zaměstnance, popř. jejich zástupce o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem CZ-NACE. Tato povinnost směřuje právě k tomu, aby zaměstnanci věděli, zda je pro jejich zaměstnavatele a tím i pro ně závazná nějaká kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena.

K odstavci 4:

Postup pro kolektivní vyjednávání, jehož výsledkem má být uzavření kolektivní smlouvy, upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Kromě toho tento zákon upravuje i postup při řešení tzv. kolektivních sporů, tj. sporů o uzavření kolektivní smlouvy a sporů o plnění normativních závazků z kolektivní smlouvy.

Zákon o kolektivním vyjednávání zavazuje smluvní strany k jednání o návrhu kolektivní smlouvy, není však jejich povinností shody dosáhnout a kolektivní smlouvu skutečně uzavřít. Pokud se smluvní strany nedohodnou, vzniká spor o uzavření kolektivní smlouvy, který musí být řešen rovněž podle tohoto zákona za pomoci zprostředkovatele a rozhodce, případně prostřednictvím stávky či výluky.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. To se týká i dalších návrhů předkládaných v rámci probíhajícího kolektivního vyjednávání. Záporná reakce na návrh kolektivní smlouvy tedy musí být odůvodněná, neboť má být podkladem pro další diskusi v rámci kolektivního vyjednávání, nestačí pouze obecná námitka, že návrh se odmítá. Smluvní strany jsou po celou dobu povinny spolu jednat a poskytovat si požadovanou součinnost.

V případě, že u zaměstnavatele nebo v odvětví již je uzavřena kolektivní smlouva, jejíž platnost má ale brzy skončit (uplynutím doby, na kterou byla uzavřena, nebo uplynutím výpovědní doby), je povinností smluvních stran zahájit jednání o nové kolektivní smlouvě, případně o dodatku ke stávající kolektivní smlouvě nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy. Uvedený postup platí i pro případy, kdy byla k určitému datu dohodnuta možnost změny kolektivní smlouvy. Při jednání o změně kolektivní smlouvy se postupuje stejně jako při jejím uzavírání.

Z judikatury:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 223/2004: Kolektivní smlouva může obsahovat závazky různé povahy, které mají na práva a povinnosti zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborových organizací nebo organizací zaměstnavatelů rozdílný vliv. V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Normativní závazky z kolektivní smlouvy je třeba považovat v širším smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), neboť nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru (§ 20 odst. 3 zák. práce) [pozn.: § 25 odst. 4 platného zákoníku práce]. Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní. V této části je třeba kolektivní smlouvu posuzovat stejně jako ostatní dvoustranné právní úkony, tedy „jako ryze soukromoprávní smlouvu“, která je výsledkem souhlasného projevu vůle zúčastněných stran.

Odborová organizace začala působit u zaměstnavatele „vedle původní odborové organizace“ až poté, co kolektivní smlouva již byla uzavřena. Odborovému orgánu, který není smluvní stranou kolektivní smlouvy, ovšem nemohou z této kolektivní smlouvy vyplývat ani žádná práva (oprávnění). Práva odborových orgánů vůči zaměstnavatelům vymezená v kolektivních smlouvách jsou vždy součástí závazků smluvněprávního charakteru (normativní závazky z kolektivní smlouvy se týkají – jak uvedeno výše – toliko vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců). Smluvněprávní závazky z kolektivní smlouvy mají (na rozdíl od normativních) povahu dohody mezi stranami (účastníky) kolektivní smlouvy, tj. zaměstnavatelem nebo organizací zaměstnavatelů na straně jedné a odborovou organizací na straně druhé, které jsou vůči sobě v rovném právním postavení. Obsah takto založeného právního vztahu (tj. práva a povinnosti smluvních stran) i okruh jeho subjektů, lze měnit „pouze se souhlasem zúčastněných smluvních stran“.

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

Výklad:**K odstavci 1:**

V kolektivních pracovněprávních vztazích je odborová organizace zástupcem všech zaměstnanců bez ohledu na jejich odborovou organizovanost. Pokud u zaměstnavatele existuje platná kolektivní smlouva, je tato kolektivní smlouva uzavřena jménem všech zaměstnanců a pro všechny je také závazná, resp. jim z ní vyplývají práva. Jednotliví zaměstnanci se nemohou z kolektivní smlouvy „vyvázat“ ani se platně vzdát práv z ní vyplývajících (viz § 19 písm. f) a § 346c zákoníku práce).

Blíže k problematice zastupování zaměstnanců viz ve výkladu k § 23 a § 286 odst. 6 zákoníku práce.

K odstavci 2:

V případě plurality odborových organizací vyžaduje zákon jejich společný postup pro kolektivní vyjednávání. Zaměstnavatel je povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí (viz § 286 odst. 3 zákoníku práce). Dotčené odborové organizace naopak musí vystupovat a jednat jménem všech zaměstnanců společně a ve vzájemné shodě.

Všechny dotčené strany, tj. zaměstnavatel a všechny u něj působící odborové organizace, se mohou domluvit na tzv. jiném postupu pro kolektivní vyjednávání. Jiný postup může spočívat např. v tom, že kolektivní smlouvu budou jménem všech zaměstnanců vyjednávat pouze zástupci některých odborových organizací. V úvahu přichází i uzavření více kolektivních smluv u jednoho zaměstnavatele s různými odborovými organizacemi, které u něj působí. V takovém případě by však bylo třeba velmi pečlivě vymezit objektivním a nezpochybnitelným způsobem okruh zaměstnanců, na něž se má konkrétní kolektivní smlouva vztahovat. Působnost jednotlivých kolektivních smluv by bylo možné vymezit místně - např. pro konkrétní pobočku či organizační složku zaměstnavatele, nebo osobně pro určité skupiny zaměstnanců (např. podle profesí). V každém případě by ale při takovém postupu mělo být dbáno na dodržování zásady rovnosti v pracovněprávních vztazích [§ 1a písm. e) zákoníku práce], tj. aby jednotlivé kolektivní smlouvy nezakládaly neodůvodněné rozdíly mezi zaměstnanci. Dohoda o jiném postupu pro kolektivní vyjednávání nemusí být písemná, s ohledem na důležitost kolektivní smlouvy a práv z ní plynoucích lze však písemnou formu doporučit.

V případě, kdy se odborové organizace na společném postupu pro kolektivní vyjednávání nedohodnou a není ani mezi nimi a zaměstnavatelem ujednáno jiné postupu pro kolektivní vyjednávání, dostává se kolektivní vyjednávání do patové situace, kterou zákon nijak neřeší. Kolektivní vyjednávání může být takto zablokováno na neomezeně dlouhou dobu. Zaměstnavatel nemůže v takovém případě uzavřít kolektivní smlouvu pouze s některou či některými odborovými organizacemi. Odborové organizace by však vždy měly mít na paměti práva zaměstnanců, které zastupují, a měly by se tudíž v jejich zájmu o vzájemnou dohodu vždy snažit.

§ 25

- (1) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.
- (2) Kolektivní smlouva je závazná také pro
 - a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
 - b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
 - c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.
- (3) Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.
- (4) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Výklad:**K odstavcům 1 a 2:**

Specifický charakter kolektivní smlouvy se projevuje v oblasti její závaznosti, kdy není závazná pouze pro její smluvní strany, tj. pro zaměstnavatele a odborovou organizaci či více odborových organizací (u podnikové kolektivní smlouvy), popř. pro sdružení zaměstnavatelů a sdružení odborových organizací (u kolektivní smlouvy vyššího stupně), ale i pro další subjekty.

Podniková kolektivní smlouva je navíc závazná pro všechny zaměstnance daného zaměstnavatele (s výjimkou situací, kdy je u zaměstnavatele uzavřeno více kolektivních smluv, které jsou závazné vždy pouze pro určitou skupinu zaměstnanců). Vzhledem k tomu, že zákon hovoří obecně o zaměstnancích, aniž by rozlišoval podle druhu jejich pracovněprávního vztahu, je třeba dovodit závaznost kolektivních smluv i pro zaměstnance pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti). Tomuto závěru nasvědčuje i konkrétní odkaz na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v odstavci 4 tohoto ustanovení. S ohledem na často specifický charakter těchto vztahů (zejm. krátkodobost a nahodilost) a zvláštnosti vyplývající ze samotné právní úpravy ale není vyloučeno sjednat některá práva pro tyto zaměstnance odlišně či je z některých práv úplně vyloučit (např. v oblasti dovolené, překážek v práci, vybraných benefitů apod.).

Kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavírána pro větší počet zaměstnavatelů. Konkrétně je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy sdružení zaměstnavatelů, jenž je smluvní stranou kolektivní smlouvy vyššího stupně, a to bez ohledu na to, kdy do sdružení zaměstnavatelů vstoupí. Aby zaměstnavatelé neukončovali účelově své členství v organizaci zaměstnavatelů jen z toho důvodu, aby se vyhnuli závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně, obsahuje zákon pravidlo, že taková kolektivní smlouva zůstává pro daného zaměstnavatele i nadále závazná po celou dobu její účinnosti. Kromě toho je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro zaměstnance, za něž byla uzavřena (jsou zastupováni odborovými organizacemi sdruženými v příslušném odborovém svazu), i pro samotné odborové organizace, které jsou členy odborového svazu jako smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně.

V důsledku těchto pravidel může dojít i k situaci, že kolektivní smlouva bude závazná pro konkrétního zaměstnavatele, ale nikoli pro jeho zaměstnance ani pro odborové organizace, které u něj působí, neboť tyto nejsou členy odborového svazu, který kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřel. Prostřednictvím závaznosti kolektivní smlouvy pro zaměstnavatele, kterému z ní budou plynout povinnosti, by však měli zaměstnanci tohoto zaměstnavatele právo na plnění z takové kolektivní smlouvy vyššího stupně. Nebo naopak kolektivní smlouva vyššího stupně může být formálně závazná pro odborové organizace působící u konkrétního zaměstnavatele a jejich prostřednictvím i pro zaměstnance tohoto zaměstnavatele, avšak nikoli pro zaměstnavatele samotného, pokud není členem příslušného sdružení zaměstnavatelů. V tomto případě zaměstnavatel není kolektivní smlouvou vyššího stupně vázán a jeho zaměstnancům ani odborovým organizacím u něj působícím z ní nebudou plynout žádná práva.

K odstavci 3:

Abyste kolektivní smlouva nebyla od zaměstnanců, pro které je uzavírána, odtržena, a aby reflektovala jejich skutečné zájmy, mají právo být o průběhu kolektivního vyjednávání informováni a mají právo předkládat smluvním stranám podněty pro obsah kolektivní smlouvy. S ohledem na skutečnost, že zákonnými zástupci zaměstnanců jsou odborové organizace, měli by být zaměstnanci informováni o probíhající kolektivní vyjednávání především jejich prostřednictvím. Není však vyloučeno, aby obdobným způsobem zaměstnance informoval i zaměstnavatel. K předloženým návrhům zaměstnanců by obě smluvní strany v rámci kolektivního vyjednávání měly zaujmout stanovisko, tj. zda bude podnětům či návrhům vyhověno či nikoli.

K odstavci 4:

Právní úprava potvrzuje normativní charakter těch závazků kolektivní smlouvy, ze kterých vyplývají práva všem, nebo blíže neurčenému okruhu zaměstnanců. Práva, která z těchto závazků vzniknou konkrétním zaměstnancům, mohou tyto zaměstnanci uplatnit u soudu v případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele stejným způsobem, jako by se jednalo o práva založená přímo právní úpravou.

§ 26

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku

Výklad:

Doba trvání kolektivní smlouvy záleží na rozhodnutí smluvních stran. Může být uzavřena na dobu určitou vymezenou přesným datem skončení účinnosti kolektivní smlouvy. Nebo může být doba určita vymezena za použití podmínky, o které není předem známo, kdy nastane (např. „do doby uzavření nové kolektivní smlouvy“) - v takovém případě ale musí být vždy sjednána konkrétní nejzazší doba skončení účinnosti kolektivní smlouvy (např. „nejpozději do 31. 12. 2030“). Kolektivní smlouva může být rovněž sjednána na dobu neurčitou.

Bez ohledu na to, zda se jedná o kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou či neurčitou, může být kolektivní smlouva písemně vypovězena. Písemnou výpověď je možné doručit druhé smluvní straně nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data účinnosti kolektivní smlouvy a výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců (může být sjednána delší) a začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi. Minimální doba účinnosti vypovídané kolektivní smlouvy tedy bude 13 měsíců.

Mezi specifika kolektivní smlouvy jako smluvního typu patří skutečnost, že může být uzavřena se zpětnou účinností. Tento závěr vychází ze skutečnosti, že účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena, a končí uplynutím tohoto období. Dané období může na základě dohody stran začít i v minulosti, což může být praktické například pro případ dlouhotrvajícího kolektivního vyjednávání, kdy bude kolektivní smlouva pro daný rok uzavřena až v průběhu tohoto roku.

Rovněž je možné sjednat odlišným způsobem účinnost různých částí kolektivní smlouvy i jednotlivých závazků. Tento postup se v praxi často týká problematiky odměňování a mzdového nárůstu, o kterých se vyjednává zpravidla každý rok na rozdíl od zbytku kolektivní smlouvy, který je uzavřen na delší období, popř. na dobu neurčitou.

V případě, že dojde k zániku odborové organizace, která kolektivní smlouvu za zaměstnance uzavřela, končí účinnost této kolektivní smlouvy nejpozději k poslednímu dni následujícího kalendářního roku. Pokud na odborové straně byla kolektivní smlouva podepsána více odborovými organizacemi, uplatní se stejné pravidlo, jen jestliže došlo k zániku všech těchto odborových organizací.

Zvláštní pravidlo pro dřívější skončení účinnosti kolektivní smlouvy je upraveno v § 338 odst. 2 zákoníku práce ve vztahu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jde například o případy prodeje podniku, fúzí, převodů činností či úkolů zaměstnavatele nebo jejich částí. Účinnost kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele v těchto případech skončí nejpozději uplynutím následujícího kalendářního roku po datu přechodu.

§ 27

(1) Podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jinak je v této části neplatná.

(2) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině.

Výklad:

Vztah podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně je upraven ve prospěch kolektivní smlouvy vyššího stupně. Podniková kolektivní smlouva nesmí svým obsahem odporovat ujednání v kolektivní smlouvě vyššího stupně, a to pokud jde o minimální rozsah práv zaměstnanců. V případě, že by k tomu došlo (např. podniková kolektivní smlouva by stanovila nižší mzdový příplatek nebo nižší náhradu mzdy za dobu překážek v práci), byla by v této části neplatná, tj. neplatným by se stalo pouze konkrétní ujednání obsahující rozpornou úpravu práv zaměstnanců. Ve smyslu § 19 písm. d) zákoníku práce by šlo o neplatnost absolutní. Zaměstnancům by v tomto případě vyplývalo příslušné právo přímo z kolektivní smlouvy vyššího stupně.

V důsledku výše uvedeného rovněž platí, že podniková kolektivní smlouva nemůže aplikaci příslušné kolektivní smlouvy vyššího stupně, která je pro zaměstnavatele jinak závazná, vyloučit. I takové ujednání by bylo pro rozpor se zákonem neplatné.

Zákon předepisuje pro kolektivní smlouvu obligatorní písemnou formu a podpis stran na téže listině. Není tedy možné uzavřít tuto smlouvu pouhým písemným akceptováním písemného návrhu na její uzavření. Nedostatek písemné formy není podle § 20 odst. 3 zákoníku práce možné dodatečně zhojit, a kolektivní smlouva by z tohoto důvodu byla vždy neplatná.

§ 28

Kolektivní smlouvu je zakázáno nahrazovat zvláště neupravenou smlouvou; dále je zakázáno pro kolektivní smlouvu použít úpravu občanského zákoníku o zastřenému právním úkonu, o odporovatelnosti, o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o zániku návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a o odstoupení od smlouvy.

Výklad:

S ohledem na specifickou povahu kolektivní smlouvy zákon za účelem ochrany zaměstnanců výslovně vylučuje aplikaci některých obecných občanskoprávních pravidel pro právní úkony na proces kolektivního vyjednávání i na kolektivní smlouvu samotnou. Pravidla pro kolektivní vyjednávání, jehož výsledkem je uzavření kolektivní smlouvy, jsou zvláště upravena v zákoně o kolektivním vyjednávání.

§ 29

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

Výklad:

S ohledem na důležitost kolektivní smlouvy pro zaměstnance, kterým z ní vyplývají práva v pracovněprávních vztazích, je stanovena povinnost obou smluvních stran podnikové kolektivní smlouvy, tj. zaměstnavatele i odborové organizace, seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy, a to do 15 dnů od jejího uzavření. Tato povinnost platí i pro případ změny kolektivní smlouvy prostřednictvím jejího dodatku. Takto by měli být zaměstnanci seznamováni nejen s obsahem podnikové kolektivní smlouvy, ale i s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, kde by namísto smluvních stran této smlouvy měl informační povinnost převzít konkrétní zaměstnavatel a odborové organizace u něj působící, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná.

Konkrétní postup a způsob informování zaměstnanců je vhodné sjednat přímo v kolektivní smlouvě.

V návaznosti na výše uvedené má zaměstnavatel další povinnost, a to zajistit přístupnost kolektivní smlouvy (podnikové i vyššího stupně) pro všechny své zaměstnance, aby se s ní v případě zájmu mohli kdykoli opakovaně seznámit a ověřit si svá práva. Neznamená to, že každému zaměstnanci musí být předán výtisk kolektivní smlouvy, na druhou stranu však kolektivní smlouva není ani utajovaným dokumentem, který by zaměstnavatelé mohli skrývat. V úvahu například přichází možnost nahlédnutí do kolektivní smlouvy u vedoucích či jiných stanovených zaměstnanců nebo zpřístupnění jejího obsahu elektronicky (např. zaslání e-mailem nebo zveřejnění na webových stránkách zaměstnavatele). O tom, kde kolektivní smlouvu najít (pokud není zaměstnancům zpřístupněna přímo), by měli být zaměstnanci informováni.

ČÁST DRUHÁ Pracovní poměr

HLAVA I

Postup před vznikem pracovního poměru

§ 30

(1) Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu¹²⁾ jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

(2) Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Výklad:

Zákoník práce podle ustanovení § 1 písm. d) upravuje vedle vztahů vznikajících při výkonu nebo v souvislosti s výkonem závislé práce také některé vztahy odehrávající se ještě před vznikem základních pracovněprávních vztahů. Zákoník práce nepředepisuje ve vztahu k těmto tzv. předmluvním vztahům nijak vyčerpávající či podrobná pravidla a soustředí se v podstatě jen na některé momenty, které souvisí s ochranou soukromí a osobních údajů uchazečů o zaměstnání a s ochranou jejich zdraví při práci, k jejímž výkonu mají být přijati.

1. Postup při výběru vhodného zaměstnance

Zaměstnavatel je tím, kdo řídí a organizuje pracovní proces. Proto musí mít také právo rozhodovat o tom, kolik zaměstnanců a jaké zaměstnance bude zaměstnávat. Kromě výjimečných případů také platí, že si zaměstnavatel může sám volit způsob, podle kterého si své zaměstnance vybírá.

Zaměstnavatel své zaměstnance získává a vybírá sám nebo za pomoci krajské pobočky Úřadu práce či agentury práce. Od krajské pobočky Úřadu práce může zaměstnavatel vyžadovat informace o situaci na trhu práce a poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatel má také právo (nikoli povinnost) oznamovat příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (viz ustanovení § 37 zákona o zaměstnanosti).

Jestliže zaměstnavatel získává své zaměstnance sám, pak také sám rozhoduje o tom, jakým způsobem bude postupovat jak při zveřejnění nabídky volného pracovního místa, tak i při samotném výběru vhodného zaměstnance z fyzických osob, které o obsazení pracovního místa projevují zájem. Zákoník práce pro toto tzv. výběrové řízení žádná pravidla nepředepisuje. Pokud tedy taková pravidla nevyplývají ze zvláštních právních předpisů ve vztahu k některým skupinám zaměstnanců (například pravidla veřejné výzvy a výběrového řízení podle zákona o úřednících), mohou zaměstnavatelé při výběru zaměstnanců postupovat tak, jak to vyhovuje jejich zvyklostem, zkušenostem a strategii řízení. Zpravidla tak vyzývají případné uchazeče o zaměstnání, aby zaslali svůj životopis, případně vyplnili osobní dotazník, a následně se účastnili osobního pohovoru nebo jiného způsobu výběrového řízení.

Ze zákoníku práce ani z jiného právního předpisu nelze dovodit, že by bylo povinností zaměstnavatele reagovat na všechny nabídky, které na základě vyhlášení výběrového řízení obdrží, ani to, že by si musel v rámci výběrového řízení z uchazečů, kteří se do něj přihlásí, skutečně vybrat.

2. Kritéria pro výběr vhodného zaměstnance

Zákoník práce nemůže předjimat, podle jakých kritérií si mají zaměstnavatelé své zaměstnance vybrat, a proto se omezuje jen na obecné konstatování, podle něhož zůstává nastavení požadavků pro obsa-

¹²⁾ Například zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů.

zení volného pracovního místa v působnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatelé ovšem v jednotlivých případech musí zohledňovat právní předpisy, z nichž vyplývají určité předpoklady k výkonu některých prací, a obsazovat takováto pracovní místa jen osobami, které stanovené předpoklady splňují.

Na základě vyhodnocení, nakolik určitý uchazeč o zaměstnání vyhovuje předpokladům vyplývajícím z právních předpisů, a toho, jak který uchazeč vyhovuje zaměstnavatelem určeným požadavkům, se zaměstnavatelé rozhodují, se kterým uchazečem uzavřou pracovní poměr a které budou nuceni odmítnout. Žádný právní předpis zaměstnavatelům nepředepisuje povinnost sdělovat neúspěšným uchazečům, z jakého důvodu ve výběrovém řízení neuspěli.

Při stanovování kritérií, na jejichž základě si zaměstnavatel bude vybírat z uchazečů o volné pracovní místo, musí zaměstnavatel dodržovat povinnost rovného zacházení a vyvarovat se jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace. Hlediska pro výběr zaměstnanců tedy musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Za zásah do práva na rovné zacházení nebo porušení zákazu diskriminace ovšem nelze považovat případy, kdy je stanovení určitého požadavku, na základě jehož uplatnění může dojít k rozdílnému zacházení na základě některých diskriminačních důvodů, odůvodněno povahou činností, které mají být v pracovněprávním vztahu vykonávány (blíže k tomu viz ve výkladu k ustanovení § 16 zákoníku práce).

Ustanovení § 12 odst. 1 zákona o zaměstnanosti zaměstnavatelům zakazuje, aby činili takové nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními předpisy nebo odporují dobrým mrávům.

3. Ochrana soukromí a osobních údajů uchazeče o zaměstnání

Zaměstnavatel se v rámci výběrového řízení zpravidla rozhoduje, se kterou z fyzických osob, které projeví zájem stát se jeho zaměstnanci, uzavře základní pracovněprávní vztah. Toto rozhodnutí činí na základě informací a údajů, které ve vztahu k těmto osobám zjistí. Zaměstnavatelé mohou mít zájem získat o osobách, které reagovaly na nabídku volného zaměstnání, co nejvíce informací, k nimž by v rámci svého rozhodování mohli přihlížet. Aby ovšem nedocházelo k nepřiměřeným zásahům do soukromí osob ucházejících se o zaměstnání, nebo k situacím, které by mohly být rizikové z hlediska dodržení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, předepisují právní předpisy ve vztahu k informacím, které smí zaměstnavatel vyžadovat od osob ucházejících se u něj o zaměstnání, určitá omezení.

Podle ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti nesmí zaměstnavatel při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace (s výjimkami vyplývajícími z antidiskriminačního zákona) a dále informace, které odporují dobrým mrávům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštními právními předpisy.

Zákoník práce doplňuje tuto úpravu obecným pravidlem, podle něhož mohou zaměstnavatelé v rámci předšmluvních vztahů vyžadovat od uchazečů o zaměstnání jen takové údaje, které mají bezprostřední souvislost s uzavřením pracovní smlouvy. Ve vztahu ke každému jednotlivému údaji, jehož sdělení zaměstnavatel v rámci výběrového řízení od uchazeče o zaměstnání vyžaduje (ať už v rámci ústního pohovoru, nebo na základě předložení osobního dotazníku), musí být tedy zaměstnavatel připraven dovodit bezprostřední souvislost s uzavřením pracovní smlouvy. To platí i v případech, když by zaměstnavatel uvedení určitého údaje označil za *dobrovolné*, neboť i tím by jeho sdělení od uchazeče o zaměstnání vyžadoval.

Bezprostřední souvislost s uzavřením pracovní smlouvy bude bezpochyby dána u údajů, které vypovídají o míře splnění požadavků, které zaměstnavatel ve vztahu k obsazovanému pracovnímu místu stanovil (například informace týkající se vzdělání, kvalifikace, zvláštních dovedností nebo schopností, případně i předchozí praxe a pracovních zkušeností). Souvislost s uzavřením pracovní smlouvy ovšem rozhodně nemají informace týkající se ryze osobních a soukromých záležitostí fyzických osob (například rodinný stav, počet dětí apod.). Vyžadováním takovýchto údajů by se tedy zaměstnavatel dopustil porušení zákona a v některých případech by se mohl vystavit vážnému riziku, že vůči němu budou odmítnutým uchazečem o zaměstnání uplatněny právní prostředky ochrany před nerovným zacházením nebo diskriminací (viz ustanovení § 17 zákoníku práce).