

Hodnocení důsledků nového občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy

Aktuální brožura
pro zaměstnance
a zaměstnavatele



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Hodnocení důsledků nového občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy

AKTUÁLNÍ BROŽURA
pro potřeby zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců
v rámci projektu ČMKOS „Nový občanský zákoník“
CZ.1.04/1.1.01/B9.00004

Autoři jednotlivých kapitol

JUDr. Jitka Hlaváčková: 2.1, 2.2, 2.3, 3.3

Mgr. Luděk Mazuch: 4 (kromě 4.7.1)

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.: 1, 3.1, 3.2, 4.7.1

JUDr. Petr Večeř: 2.4, 5

AKTUÁLNÍ BROŽURA

pro potřeby zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců v rámci projektu
ČMKOS „Nový občanský zákoník“

CZ.1.04/1.1.01/B9.00004

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím
Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost
a státního rozpočtu České republiky

© Českomoravská konfederace odborových svazů,
www.cmkos.cz
Praha, 2015

Obsah

1. Obecné souvislosti podpůrného uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích a jeho důsledky	5
1.1 Subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.....	5
1.2 Hodnocení subsidiarity občanského zákoníku a jejího zakotvení	6
1.3 Odchýlení se od zákona v pracovněprávních vztazích	7
2. Osoby.....	9
2.1 Právní osobnost a svéprávnost	9
2.2 Rozvázání pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem	13
2.3 Souběh funkcí	18
2.4 Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů	23
3. Právní skutečnosti	38
3.1 Počítání času, promlčení a prekluze.....	38
3.1.1 Zvláštní pravidla počítání dob v pracovněprávních vztazích	38
3.1.2 Promlčení a prekluze, prodloužení prekluzivní lhůty	41

3.2 Právní jednání a následky jejich vad	42
3.2.1 Zdánlivost právního jednání při odchýlení se od zákona	43
3.2.2 Nicotnost rozvázání pracovního poměru při nedodržení písemné formy	45
3.2.3 Škoda v důsledku neplatnosti právního jednání.....	49
3.3 Doručování.....	51
4. Závazky	58
4.1 Závazky a svébytnost vůle.....	58
4.2 Adhezní smlouvy	61
4.3 Neúměrné zkrácení	64
4.4 Smlouva o smlouvě budoucí.....	65
4.5 Předšmluvní jednání.....	67
4.6 Závazky a jejich zajištění.....	73
4.7 Změna a zánik závazků	76
4.7.1 Započtení	78
5. Náhrada škody.....	82

1. Obecné souvislosti podpůrného uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích a jeho důsledky

Občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník; dále jen „starý občanský zákoník“) byl i před 1. lednem 2014, kdy došlo k rekodifikaci soukromého práva, považován za hlavní a výchozí soukromoprávní předpis. Představuje obecnou normu, na kterou navazují normy zvláštní, které se uplatňují v rámci zvláštních soukromoprávních odvětví existujících vedle občanského práva. Mezi tato zvláštní odvětví patří i pracovní právo.

Přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (dále jen „občanský zákoník“ nebo „nový občanský zákoník“), prohloubilo jeho postavení jako základní a obecné soukromoprávní normy. Soukromé právo vykazuje po provedené rekodifikaci občanského zákoníku vyšší míru jednotnosti a kompaktnosti. Úprava obecných soukromoprávních institutů byla důsledně soustředěna výhradně v novém občanském zákoníku jen s drobnými výjimkami představovanými odchylkami zachovanými pro pracovněprávní vztahy v zákoníku práce.

1.1 Subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Podle ustanovení § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“), se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce. Vzhledem ke svému předmětu působnosti tak zůstává zákoník práce základním a primárně použitelným předpisem při právní úpravě vztahů vznikajících při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele nebo v souvislosti s ním. Občanský zákoník má být při úpravě pracovněprávních vztahů aplikován jen tehdy, pokud zákoník práce není možné použít, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

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

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

Ve vztahu k subsidiaritě musí být ještě podotknuto, že občanský zákoník nemůže být vnímán jako jakýsi „nadzákon“. Nejde o ústavní zákon, nýbrž o tzv. obyčejný zákon, který má stejnou právní sílu jako všechny ostatní zákony. Jako ostatní zákony může být občanský zákoník také měněn a před jeho pravidly mají přednost speciální pravidla, stanovená pro určitou konkrétní výšeč právních vztahů jinými zákony.

1.2 Hodnocení subsidiarity občanského zákoníku a jejího zakotvení

Samotnou skutečnost, že se občanský zákoník v pracovněprávních vztazích uplatňuje podpůrně, lze označit za zcela standardní a správnou. Nepovažujeme za možné ani vhodné uvažovat o tom, že by toto základní přístupové hledisko mělo být nějakým způsobem měněno nebo doplňováno.

Pokud jde o konkrétní způsob vyjádření subsidiarity občanského zákoníku, pak ustanovení § 4 zákoníku práce považujeme za vyhovující. Jeho velmi důležitou součástí představuje dovětek, podle kterého lze v pracovněprávních vztazích občanský zákoník aplikovat pouze v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Ukazuje se ovšem, že je nezbytné zabývat se některými konkrétními důsledky podpůrného uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Na úrovni jednotlivých institutů byla mnohde vazba mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem zpracována dosti necitlivě vůči zvláštnostem pracovního práva. Dochází tak k případům nevíтанé invaze občanskoprávních institutů do pracovněprávních vztahů a v té souvislosti i k narušení funkčnosti jednotlivých pravidel.

Těmto dále popsaným případům by měl zákonodárce věnovat odpovídající pozornost a na základě dosavadních aplikačních zkušeností přistoupit k provedení nezbytných úprav.

1.3 Odchýlení se od zákona v pracovněprávních vztazích

Nový občanský zákoník je vystavěn na jiném přístupu k odchýlení se od zákona než starý občanský zákoník a zákoník práce. Jednotlivá ustanovení nového občanského zákoníku byla napsána a gramaticky vyjádřena s ohledem na právě tato pravidla odchýlení od nich.

Úprava odchýlení se od zákona představuje jedno ze základních východisek nové právní úpravy, a to nejen ideových, nýbrž i legislativně technických. Svým způsobem jde o zvláštní metodu regulace, o svébytný „operační systém“ jednotlivých ustanovení.

Zákoník práce byl vybudován na odlišných základech, které počítají s možností odchýlit se, pokud to nezakazuje zákon nebo pokud z povahy ustanovení vyplývá, že se od něj není možné odchýlit (viz § 2 odst. 1 zákoníku práce ve znění do 31. prosince 2013). Možnost usoudit na nemožnost odchýlení se od zákona z povahy ustanovení je pro jednotlivé konkrétní případy velmi podstatná. Řada ustanovení byla legislativně zpracována s tím, že právě na základě povahy usoudíme, jestli se lze nebo nelze odchýlit.

Občanskoprávní úprava založená na pravidle, podle něhož se lze vedle výslovných zákazů odchýlit od všeho, čemu nebrání dobré mravy nebo veřejný pořádek, nemůže v pracovněprávních vztazích fungovat za okolností, kdy nebylo přistoupeno k rekodifikaci zákoníku práce. Ta by byla podmínkou toho, aby mohl být zákoník práce vystavěn na pravidlech odchýlení se od zákona uvedených v občanském zákoníku. Takto hrozí zhroucení legislativní stavby jednotlivých institutů. Řada z nich přitom vychází z ratifikovaných mezinárodních smluv (např. úmluv Mezinárodní organizace práce, které Česká republika ratifikovala), případně ze směrnic Evropské unie.

Je proto na zákoníku práce samotném, v jakém rozsahu a na základě jakých kritérií upraví možnost odchylování se smluvních stran od právní úpravy v něm obsažené. S ohledem na výrazné projevy veřejných zájmů v úpravě pracovněprávních vztahů lze považovat za přiměřené, že tato zvláštní právní úprava oproti občanskému zákoníku více omezuje smluvní volnost.

Z uvedených důvodů navrhuje, aby se zákoník práce vrátil k pravidlu, podle kterého se nelze odchýlit od těch jeho ustanovení, u nichž to vyplývá z jejich povahy.

2. Osoby

Osoba je klíčovým a ústředním pojmem soukromého práva. Podle § 9 odst. 1 občanského zákoníku je základním předmětem jeho právní úpravy osobní stav osob.

2.1 Právní osobnost a svéprávnost

Personalista zvyklý nalézat odpovědi na otázky týkající se pracovněprávních vztahů v zákoníku práce se v dnešní době ztrácí. Řada věcí je nově upravena jen v občanském zákoníku, který množstvím paragrafů není pro laika - neprávnicka (ale ani pro právníka) ani po roce a půl účinnosti nové právní úpravy zrovna uživatelsky příjemný.

A právní osobnost a svéprávnost patří zrovna k těm institutům, které najdeme jen v občanském zákoníku.

V zákoníku práce je pouze definice, kdo jsou účastníci základních pracovněprávních vztahů, tj. pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Je to na jedné straně zaměstnanec (fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce) a na straně druhé zaměstnavatel (osoba, pro kterou se zaměstnanec zavázal závislou práci vykonávat). Ale kdo může být zaměstnanec a zaměstnavatel, tedy kdy má osoba způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům, to říká občanský zákoník.

Právní osobnost nebo také právní subjektivita je schopnost být nositelem i vykonavatelem práv a povinností. V českém právu se proto od roku 1950 nazývala způsobilost k právům a povinnostem, od roku 2014 se její označení vrací k dřívějšímu termínu právní osobnost.

Právní osobnost u fyzických osob vzniká narozením a zaniká smrtí nebo prohlášením za mrtvého. Jiným způsobem nemůže být nikdo své právní osobnosti zbaven, nelze se jí ani vzdát. Má ji i počaté dítě, narodí-li se živé.

Svéprávnost je způsobilost právně jednat, například uzavírat jakékoli smlouvy. Podle občanského zákoníku platí vyvratitelná právní

domněnka, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost jej užívat s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může důvodně očekávat. Není-li osoba plně svéprávná, je její právní jednání, ke kterému není způsobilá, neplatné.

Na rozdíl od průměrného člověka odlišuje právní úprava podnikatele. Kdo se veřejně nebo ve styku s jinou osobou přihlásí k odbornému výkonu jako příslušník určitého povolání nebo stavu, dává tím najevo, že je schopen jednat se znalostí a pečlivostí, která je s jeho povoláním nebo stavem spojena. Jedná-li bez této odborné péče, jde to k jeho tíži.

Fyzická osoba se plně svéprávnou stává dosažením zletilosti, tj. dosažením osmnáctého roku věku. Před dosažením uvedeného věku nelze dosáhnout zletilosti, ale lze nabýt svéprávnosti, a to buď uzavřením manželství, nebo jejím přiznáním.

Svéprávnost může přiznat jen soud, a to pouze na návrh, dosáhl-li nezletilý 16 let věku, se souhlasem jeho zákonného zástupce (nebo nezletilého, podá-li návrh zákonný zástupce), a pokud se prokáže jeho schopnost samostatně se živit a obstarávat si své záležitosti, případně je-li to z vážných důvodů v jeho zájmu. Druhou možností získání plné svéprávnosti je uzavření manželství, dosáhl-li nezletilý také 16 let věku. V takovém případě se pak takto nabytá svéprávnost neztrácí ani případným zánikem manželství, ani jeho prohlášením za neplatné.

Jednou získané svéprávnosti se nelze ve smyslu § 16 občanského zákoníku nikdy vzdát. Na rozdíl od dřívější způsobilosti k právním úkonům ji nelze ani člověka zcela zbavit. Je možné ji jen podle § 55 až § 65 občanského zákoníku omezit, jestliže je to v jeho zájmu a pokud nepostačí mírnější opatření, zejména v případě trvalé duševní poruchy. O omezení svéprávnosti rozhoduje po zhlédnutí osoby opět pouze soud, přičemž v rozsudku vždy vymezí rozsah omezení a zároveň jmenuje opatrovníka. Každé omezení trvá nejdéle tři roky, lze je však opakovaně prodloužit. I rozhodnutí o omezení svéprávnosti nicméně člověka nezabavuje práva samostatně právně jednat v běžných záležitostech každodenního života.

Ještě než je o omezení svéprávnosti rozhodnuto, může každý v očekávání vlastní nezpůsobilosti právně jednat a předběžným prohláše-

ním projevit vůli, aby byly jeho záležitosti spravovány určitým způsobem, nebo aby je spravovala určitá osoba, nebo aby se určitá osoba stala jeho opatrovníkem. Potřebuje-li člověk nápomoc při rozhodování, protože mu v tom duševní porucha působí obtíže, třebaže nemusí být omezen ve svéprávnosti, může si s podpůrcem ujednat poskytování podpory. Podpůrců může být i více.

I nezletilý je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumově a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Nezletilé osoby tedy nabývají postupně svéprávnosti k jednáním, pro která jsou s ohledem na okolnosti dostatečně vyspělé.

Změna je u úpravy způsobilosti fyzické osoby jako zaměstnance k právnímu jednání.

Dříve platilo, že fyzická osoba je způsobilá být zaměstnancem dosažením patnáctého roku věku. Ukončení povinné školní docházky bylo podmínkou pro nástup do práce. Patnáctiletá osoba tak mohla uzavřít pracovní smlouvu i před ukončením povinné školní docházky. Nová právní úprava toto změnila. Ukončení školní docházky je podmínkou způsobilosti k jednání v pracovněprávních vztazích.

Toto ustanovení může z pohledu zaměstnavatelů působit problémy, a proto by bylo žádoucí, aby se právní úprava vrátila k dřívějšímu znění.

Ani nová právní úprava nezměnila případy, kdy lze některé dohody v pracovněprávních vztazích sjednat až po dosažení osmnáctého roku věku – dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

Pokud jde o způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem, musí mít nezletilý souhlas zákonného zástupce se samostatným provozováním obchodního závodu či obdobné výdělečné činnosti. K tomuto souhlasu musí být přivolení soudu. Tato novinka v právní úpravě je reakcí na situaci, že zatímco nezletilí starší 15 let mohli vykonávat závislou práci, samostatné podnikání jim dřívější právní úprava nedovolovala.

Právnícká osoba má právní osobnost a svéprávnost od okamžiku svého vzniku do okamžiku svého zániku (zejména v souvislosti s jejich zápisem či výmazem ve veřejném rejstříku).

Za právníckou osobu musí vždy jednat zástupce, nejčastěji statutární orgán, kterému náleží způsobilost ke všem jednáním, která mu svěřuje nebo zakladatelská listina. Právní jednání vůči zaměstnancům vykonává statutární orgán, v případě kolektivního statutárního orgánu jeho předseda nebo pověřený člen statutárního orgánu.

Za právníckou osobu jednájí i její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci.

Návrh řešení

Jak zaznělo na diskuzních setkáních v rámci projektu „Nový občanský zákoník“, pro zaměstnavatele by bylo vyhovující, kdyby se do zákoníku práce vrátila úprava svéprávnosti a právní osobnosti zaměstnanců. Jak vyplynulo z diskuzí s pracovníky ministerstev spravedlnosti a práce a sociálních věcí, k této změně není vůle. Navíc tato změna odporuje celkové koncepci úpravy soukromého práva, kdy statusové věci jsou upraveny občanským zákoníkem. Změnu právní úpravy v tomto směru tedy nelze očekávat.

Dalším problémem z oblasti právní osobnosti a svéprávnosti je dle ohlasů z praxe úprava způsobilosti fyzické osoby jako zaměstnance k právnímu jednání, kdy ukončení školní docházky je podmínkou způsobilosti k jednání v pracovněprávních vztazích.

Z těchto důvodů bylo ministerstvu spravedlnosti navrženo, aby se právní úprava vrátila k dřívějšímu znění. Na základě jednání za účasti zástupců Svazu průmyslu a dopravy ČR a ČMKOS byla ministerstvu připravena v souvislosti s novelou občanského zákoníku doprovodná novela zákoníku práce, která upravuje způsobilost nezletilých k uzavírání pracovněprávních vztahů tak, jak bylo dříve. Tato změna zákoníku práce je v legislativním procesu jako doprovodná změna novely občanského zákoníku.

Pro úplnost doplňujeme stávající podobu právní úpravy v občanském zákoníku:

Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

2.2 Rozvázání pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem

Způsobilost k zavázání se k výkonu závislé práce vychází z občanského zákoníku, který stanoví právní domněnku, že každý nezletilý, který nenabyl svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Zákonnodárce tak má za to, že ve věku 15 let a po splnění povinné školní docházky je nezletilý dostatečně vyspělý k přijetí závazku výkonu závislé práce a porozumění práv a povinností, jež s takovým závazkem souvisí. Na druhou stranu je pamatováno na situace, kdy nezletilý nemusí být nadán dostatečnou vyspělostí obvyklou u jeho vrstevníků a přiznává zákonnému zástupci právo rozvázat pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi nezletilým a zaměstnavatelem obdobný závazek. Pro takový postup pak stanoví podmínky:

- nezletilý nedosáhl věk 16 let,
- rozvázání je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého,
- je třeba dodržet způsob rozvázání stanovený jiným právním předpisem – čímž se rozumí zákoník práce.

Novinkou je způsob rozvázání pracovněprávního vztahu mezi nezletilým a zaměstnavatelem, a to okamžité zrušení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance.

Zrušení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zákonným zástupcem je možné:

- nezletilý zaměstnanec nedosáhl věku 16 let,
- zrušení je v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého,
- platnost okamžitého zrušení je podmíněna přivolením soudu,

- povinnost zákonného zástupce doručit stejnopis okamžitého zrušení a přivolení soudu nezletilému.

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

Soud musí přivolit a zákonný zástupce doručit okamžité zrušení zaměstnavateli před 16. rokem věku nezletilého zaměstnance. Zákoník práce nestanoví žádnou sankci (ve smyslu neplatnosti či zdánlivosti jednání) pro případ, že zákonný zástupce nesplní svoji povinnost doručit nezletilému okamžité zrušení a přivolení soudu. Účinky okamžitého zrušení nastanou nezávisle na doručení či nedoručení nezletilému zaměstnanci – podstatné je doručení zaměstnavateli. Pro případ nesplnění doručovací povinnosti vůči nezletilému by obecně mohla přicházet v úvahu náhrada škody. Okamžité zrušení nečiní zákonný zástupce (rodič) za nezletilého, ale zákonný zástupce právně jedná sám svým jménem. Kdyby jednání činil za nezletilého zaměstnance, pak by doručení nezletilému nebylo potřeba. Otázka je, zda by tedy účinky neměly nastat až doručením také nezletilému.

Limitace časem, konkrétně dovršení 16 let věku, a neúplnost právní úpravy vyvolávají další otázky komplikující využitelnost v praxi:

- Co se stane, když v mezidobí než soud přivolí, nezletilý dovrší 16 let?
- Co se stane, když nebude do 16 let doručeno okamžité zrušení a přivolení soudu zaměstnavateli?
- Co když nebude doručeno včas (do 16 let) nezletilému zaměstnanci?
- Je zákonný zástupce povinen doručit přivolení soudu také zaměstnavateli?
- Stačí v okamžitém zrušení na již získané přivolení soudu odkázat?
- Je možné doručit zaměstnavateli okamžité zrušení a následně přivolení soudu?

- Co když je zákonných zástupců více a je mezi nimi v této otázce rozpor? Mohl by se tedy nesouhlasící rodič domáhat u soudu, aby soud „zakázal“ druhému rodiči jednat ve věci okamžitého zrušení?
- Jak by bylo postupováno v praxi u přivolení soudu?
- Co se stane, když po platně učiněném okamžitém zrušení nezletilý uzavře stejný pracovněprávní vztah znovu?

Postup přivolení soudu by se (s ohledem na skutečnost, že se jedná o záležitost nezletilého) měl řídit zákonem o zvláštních řízeních soudních. Tento zákon však výslovně o přivolení soudu pro případ okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nehovoří. Výčet předmětu řízení je pouze demonstrativní, a tak lze dovodit, že i přivolení požadované k platnosti okamžitého zrušení zákonným zástupcem nezletilého se bude řídit tímto zákonem. Základní otázka zmíněná výše se však týká času: Jak rychle dá soud přivolení? Soud nemá stanovené žádné speciální lhůty pro přivolení k okamžitému zrušení. Oprávněn k jednání ve věci okamžitého zrušení je každý zákonný zástupce.

Nedostatek právní úpravy postupu soudu při přivolení k okamžitému zrušení zákonným zástupcem přináší další otázky:

- Kdo je oprávněn k zahájení řízení? Jeden z rodičů? Účastníkem řízení by však měli být oba rodiče, neboť oběma náleží rodičovská odpovědnost, a dále by účastníkem měl být také nezletilý zaměstnanec.
- Má být nezletilý zaměstnanec zastoupený opatrovníkem jmenovaným soudem? Nebo bude nezletilému zaměstnanci přiznána plná procesní způsobilost?

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

Návrh řešení

Toto ustanovení se zdá být pro praxi neživotné. Při diskuzních setkáních v rámci projektu „Nový občanský zákoník“ si personalisté

nedokázali představit praktické naplnění tohoto institutu vzhledem k nutnosti přivolení soudu. Rovněž poukazovali na to, že lze tento institut snadno obejít. Nezletilý znovu sjedná s týmž zaměstnavatelem jiný pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

Pokud chtěl zákonodárce ochránit nezletilé jako slabší stranu pracovněprávního vztahu a umožnit rodičům řádný výkon rodičovské odpovědnosti, bylo možné sledovaný účel dosáhnout jinak. Např. možnost uzavřít pracovněprávní vztah nezletilým podmínit předchozím souhlasem zákonného zástupce nebo posunem způsobilosti k uzavření až od 16 let věku či jinak.

V připravované novele občanského zákoníku je navrhováno vypuštění § 35 odst. 2, umožňující rozvázání pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého, a současně je navržena novela relevantních ustanovení § 56a a § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce.

Pro úplnost doplňujeme stávající podobu právní úpravy:

§ 35 (občanský zákoník)

(1) Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu.

(2) Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.

§ 56a (zákoník práce)

Okamžitě zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

(1) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto za-

městnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.

(2) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

§ 77 (zákoník práce)

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy,
- i) cestovní náhrady.

(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

(4) Pro výpověď dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k ní nepřihlíží. Totéž platí pro okamžité zrušení těchto dohod.

(5) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.

(6) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

2.3 Souběh funkcí

Nová právní úprava, podle které se postupuje od roku 2014, opět otevřela otázku souběhu funkcí, tedy výkonu obchodního vedení společnosti jednou osobou souběžně v pracovním poměru a dle smlouvy o výkonu funkce.

Do konce roku 2011 byl tento souběh funkcí na základě rozsudků Nejvyššího soudu považován za nepřipustný a pracovní smlouvy byly označovány za absolutně neplatné. Platný souběh funkcí byl možný pouze v případě naprosto odlišných činností statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance společnosti (v dnešní terminologii obchodní korporace). Důsledkem neplatnosti byla povinnost vrácení mzdy, zpochybnění nároku na důchod, nebyl nárok na dávky nemocenského pojištění aj. veřejnoprávní dopady.

Od 1. 1. 2012 byla situace vyřešena vložением § 66d do zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, (dále jen „obchodní zákoník“), který umožnil delegovat obchodní vedení z funkce statutárního orgánu a vykonávat je na základě souběžného pracovního poměru, a to i stejnou osobou. Bylo nutno splnit tyto podmínky:

- Mzda zaměstnance musela být schválena stejným orgánem, který rozhodoval o odměně člena statutárního orgánu (nejčastěji valnou hromadou).
- Při pověření výkonem činností obchodního vedení není dotčena

odpovědnost dané osoby coby statutárního orgánu stanovená obchodním zákoníkem (výkon funkce s péčí řádného hospodáře).

- Tato osoba v rámci pracovněprávního vztahu nevykonává činnosti obchodního vedení vyhrazené obchodním zákoníkem pouze statutárnímu orgánu (např. účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením).

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, (dále jen „zákon o obchodních korporacích“) ani občanský zákoník neobsahují žádné ustanovení, které by odpovídalo úpravě podle obchodního zákoníku. Podle odborníků tak není jednoznačně určeno, zda je souběh možný či nikoli. Dle názoru odborné veřejnosti a stanovisek soudců Nejvyššího soudu, prezentovaných na seminářích a konferencích, lze přes prohlášení autorů právní úpravy, že „co není zakázáno, je dovoleno“, dovodit, že souběh je zakázán a stávající pracovní smlouvy budou posuzovány jako neplatné.

K tomuto názoru se přiklonilo i ministerstvo spravedlnosti, které definitivně potvrdilo, že souběh funkcí je od roku 2014 nepřijatelný. Podle ministerstva nemůže člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat svou funkci také z titulu pracovněprávního poměru, jelikož takový pracovněprávní poměr postrádá svoji kauzu (důvod). Jinými slovy, pro tutéž činnost nemohou být uzavřeny dvě různé smlouvy. Souběžný pracovněprávní poměr dále postrádá základní znak pracovního práva, a to že musí jít o závislou práci. V případě, kdy je člen statutárního orgánu obchodní korporace sám sobě nadřízeným, nejde o závislou práci, a tudíž nemůže dojít ke sjednání pracovního poměru.

Lze se tedy domnívat že, pokud bude pracovní smlouva sjednána až po vzniku funkce ve statutárním orgánu, bude neplatná.

Co se stane s pracovněprávním vztahem, pokud bude nejdříve uzavřena pracovní smlouva a až poté vznikne zaměstnanci funkce ve statutárním orgánu:

- Bude absolutně neplatný – spíše ne.
- Bude relativně neplatný – v případě faktického souběhu, kdy smlouva o výkonu funkce nebude uzavřena, se výkladem dovodí, že pracovní smlouva je vlastně smlouvou o výkonu funkce.
- Půjde o zdánlivé právní jednání – u případů, kdy k založení souběhu došlo po 1. lednu 2014.

- Na dobu výkonu funkce se sístuje (pozastavuje).
- Zaniká konkludentně. Tuto možnost dovodil rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3250/2012 ze dne 14. 11. 2013, který dovodil, že pracovní poměr zanikl ke dni, kdy byl zaměstnanec jmenován jednatelem společnosti.

Pokud půjde o souběh funkcí založený platně podle právní úpravy platné od 1. ledna 2012 do 31. 12. 2013, převažuje mezi odbornou veřejností názor, že pracovní smlouva zanikne, i když se tak smluvní strany nedohodnou, pro dodatečnou nemožnost plnění.

Pokud se ve firmě rozhodnou souběh pracovní smlouvy a smlouvy o výkonu funkce zachovat, musí si být vědomi těchto rizik:

- Neplatnost pracovní smlouvy (relativní neplatnost).
- Povinnost statutárního orgánu vracet mzdu.
- Odmítnutí pojišťovny plnit při pracovním úrazu.
- Zpochybnění jednání manažera učiněná z titulu pracovní smlouvy – lze překonat podepisováním důsledně způsobem uvedeným v obchodním rejstříku nebo na základě zvláštní plné moci.
- Obecná nejistota smluvních stran.

Jediným jistým řešením je tedy výkon funkce statutárního orgánu na základě jedné smlouvy, a to smlouvy o výkonu funkce, kdy do smlouvy o výkonu funkce lze zapracovat nároky člena představenstva (příp. jednatele) srovnatelné s nároky zaměstnance dle zákoníku práce.

Jednou z řady změn, které přinesla nová právní úprava od 1. 1. 2014, je i změna úpravy smlouvy o výkonu funkce.

Uzavření smlouvy o výkonu funkce (v této kapitole dále jen „smlouva“) sice není povinné, ale v akciových společnostech a společnostech s ručením omezeným, pokud se uzavírají, je povinná písemná forma. A smlouva musí být schválena valnou hromadou (pokud společnost zvolí monistický systém řízení, schvaluje smlouvu správní rada; pokud volí členy představenstva dozorčí rada, schvaluje smlouvy dozorčí rada).

Na smlouvu se přiměřeně použijí ustanovení o příkazní smlouvě. To znamená, pokud nebude ve smlouvě nějaká otázka upravena, použijí se ustanovení občanského zákoníku. Pokud smlouva nebude schválena příslušným nejvyšším orgánem, bude neplatná (jde o neplatnost relativní).

Nejdůležitější změnou je to, že výkon funkce je bezplatný, pokud nebude ve smlouvě sjednáno jinak. Ve smlouvě musí být podrobně vymezeno odměňování za výkon funkce, protože jakékoli plnění členovi statutárního orgánu musí být schváleno valnou hromadou. Ve smlouvě tedy musí být vymezeny všechny složky a podrobnosti týkající se odměn, výhod, podílů na zisku včetně způsobu jejich určení.

Je dána smluvní volnost – do smlouvy je možno dát prakticky cokoliv, co neodporuje zákonu: závazek mlčenlivosti, zákaz konkurence, služební vozidlo i pro soukromé účely, služební mobil, další benefity (ale pozor, nestačí odkázat na vnitropodnikové směrnice nebo kolektivní smlouvy, musí být uvedeno výslovně), příspěvky na kapitálové životní pojištění, penzijní pojištění, mimořádné odměny, příspěvek na stravné, odstupné, sjednání pokuty při nedodržení omezení jednatelského oprávnění, nárok na placené volno (obdobu dovolené) aj.

Pro případ ukončení funkce lze sjednat poskytnutí odchodného. Odchodné má daňový režim jako odměna (podléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění). Do smlouvy je možno uvést, že člen představenstva může při výkonu své funkce používat titul generální ředitel (finanční ředitel aj.).

V takovém případě je vhodné ve smlouvě uvést, že tím však nedochází k založení pracovněprávního vztahu. Rozdělení působnosti jednotlivých členů představenstva nezbavuje člena představenstva povinnosti dohlížet, jak jsou spravovány záležitosti společnosti.

Délka funkčního období musí být uvedena ve stanovách nebo sjednána smlouvou o výkonu funkce. Jinak platí, že je jeden rok.

Návrh řešení

Podnikatelská veřejnost po 1. 1. 2014 volala po obnově povolení souběhu funkcí tak, jak upravoval obchodní zákoník. Jak jde čas, většina firem se platné právní úpravě přizpůsobila. Podle ohlasů z diskuzních fór, uskutečněných v rámci projektu „Nový občanský zákoník“, se dá odhadnout, že zhruba třetina firem souběh funkcí nemá a situaci řeší smlouvami o výkonu funkce, jak je popsáno výše. Další třetina firem ví, že souběh funkcí být nemá, ale vedení firmy na souběhu funkcí ředitele a předsedy představenstva trvá

i s vědomím výše popsaných rizik. Poslední třetina firem stále ještě netuší, že by souběh mohl znamenat problém a nic neřeší.

Dá se tedy konstatovat, že návrat k úpravě před 1. 1. 2012 již není ze strany firem požadován, neboť praxe ukázala, že nový občanský zákoník a zákon o obchodních korporacích přinesl řadu jiných významnějších problémů, které je nutno řešit změnou právní úpravy.

Úprava v bývalém obchodním zákoníku:

§ 66d

Pověření obchodním vedením

(1) Statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu²¹⁾ zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.

(2) Při pověření obchodním vedením podle odstavce 1 zůstává nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem, stanovená tímto zákonem za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře.

(3) Jestliže jsou činnosti spadající pod obchodní vedení vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu²¹⁾ zaměstnancem společnosti, který je současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem, mzdu či odměnu z dohody sjednává nebo určuje ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů.

(4) Pověření obchodním vedením podle odstavce 1 nezahrnuje účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením, rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti ani jiné činnosti v rámci obchodního vedení společnosti, které tento zákon nebo jiný právní předpis svěřuje do výlučné působnosti statutárního orgánu.

²¹⁾ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

2.4 Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů

Odborová organizace, její specifické postavení jako právnické osoby

V důsledku přijetí občanského zákoníku byly k 1. lednu 2014 provedeny rovněž změny týkající se právnických osob. Z pohledu odborových organizací jako právnických osob jsou nejdůležitější změny související se zrušením zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, (dále jen „zákon o sdružování“). Ve smyslu ustanovení § 3045 občanského zákoníku se sdružení vzniklá podle zákona o sdružování považují za spolky.

Tato nová obecná právní úprava transformace občanských sdružení na spolky se však netýká odborových organizací, pro které je platná zvláštní úprava obsažená v následném přechodném ustanovení § 3046 odst. 1 občanského zákoníku, podle kterého se odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona o sdružování občanů považují za odborové organizace (i nadále, jedná se o zajištění kontinuity), organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle nového občanského zákoníku.

Oproti dřívějšímu právnímu stavu tak nový občanský zákoník odborové organizace odděluje od ostatních občanských sdružení, která se stala od 1. ledna 2014 spolky a na která dopadá nové spolkové a rejstříkové právo bez jakéhokoliv omezení.

Odborové organizace mají svá nezpochybnitelná specifika, která vyplývají z jejich odlišného poslání – mj. formulování, prosazování, obhajování, ochrana a podporování kolektivních a individuálních zájmů zaměstnanců při utváření a stanovení pracovních, sociálních nebo hospodářských podmínek a zejména historického vývoje.

V případě odborových organizací jde tedy i nadále o občanské sdružení ve smyslu článku 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod¹⁾

¹⁾ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, (dále jen „Listina“).

(Každý má právo spolu s jinými se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích) s tím, že podrobnější právní úprava je nově obsažena v novém občanském zákoníku, a pokud jde o evidenci odborových organizací, v zákoně č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, (dále jen „rejstříkový zákon“) a případně detailní právní úprava v jiných právních předpisech.

Ustanovením § 3046 odst. 1 občanského zákoníku byl tak výslovně potvrzen status všech odborových organizací existujících ke dni 31. prosince 2013 i pro období od 1. ledna 2014, tj. zákon po těchto organizacích nevyžadoval žádné právní jednání (dříve právní úkon) k přechodu na nový právní stav. Podle ustanovení § 3041 občanského zákoníku se pak i právní povaha těchto odborových organizací řídí ode dne nabytí účinnosti nového občanského zákoníku tímto zákoníkem, který však respektuje plně jejich status odborové organizace, vyplývající z této uvedené právní úpravy.

Podle ustanovení § 3025 občanského zákoníku se uvedená ustanovení o právnických osobách a spolku na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů použijí přiměřeně jen v takovém rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána (hovoříme o „mezinárodním odborovém právu“) a které zejména upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

V souvislosti s výše uvedeným patří mezi nejvýznamnější smlouvy, které Česká republika ratifikovala²⁾ – Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948³⁾ (dále rovněž „Úmluva MOP č. 87“), která představuje pro výklad ustanovení nového občanského zákoníku, rejstříkového zákona a dalších souvisejících právních předpisů nejdůležitější právní základ. Její ustanovení spolu s Listinou vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek a představují tak kogentní normy vyšší právní síly, které mají

²⁾ Závazné potvrzení platnosti zvláště důležitého dokumentu, typicky mezinárodní smlouvy.

³⁾ Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí o Úmluvě o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat č. 489/1990 Sb.

přednost před ustanoveními nového občanského zákoníku, rejstříkového zákona a případně dalších souvisejících právních předpisů.

Úmluva MOP č. 87 omezuje uplatnění uvedených zákonů na odborové organizace, tj. vylučuje uplatnění takových ustanovení nového občanského zákoníku a rejstříkového zákona, která jsou v rozporu s touto Českou republikou ratifikovanou úmluvou. Významná pro uplatnění nového českého spolkového práva na odborové organizace jsou zejména následující ustanovení Úmluvy MOP č. 87:

- Dle článku 2 Úmluvy MOP č. 87: *„Pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací.“*
- Dle článku 3 Úmluvy MOP č. 87: *„Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program.“* a následně *„Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.“*
- Dle článku 4 Úmluvy MOP č. 87: *„Organizace pracovníků nebo zaměstnavatelů nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou.“*
- Dle článku 7 Úmluvy MOP č. 87: *„Nabytí statutu právnické osoby organizacemi zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, jejich federacemi a konfederacemi nemůže být podřízeno takovým podmínkám, které by omezovaly uplatňování ustanovení výše uvedených článků 2, 3 a 4 úmluvy.“*
- Dle článku 8 odst. 2 Úmluvy MOP č. 87: *„Vnitrostátní zákonodárství nesmí omezovat, ani nesmí být uplatňováno tak, aby omezovalo záruky stanovené touto úmluvou.“*
- Dle článku 11 Úmluvy MOP č. 87: *„Každý členský stát MOP, pro nějž platí tato úmluva, se zavazuje učinit všechna vhodná a potřebná opatření, aby zajistil zaměstnancům a zaměstnavatelům svobodné vykonávání práva odborově se sdružovat.“*

Veřejný rejstřík – spolkový rejstřík, právní úprava a odborová organizace

V minulosti obsahovala úpravu evidence občanských sdružení ustanovení § 6 až § 9a zákona o sdružování s tím, že návrh na evidenci se podávala Ministerstvu vnitra České republiky (dále jen „MV ČR“). Podle ustanovení § 9a uvedeného zákona se odborová organizace a organizace zaměstnavatelů stávaly právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy MV ČR byl doručen návrh na jejich evidenci (evidenční – oznamovací princip). Evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů vedlo do 31. prosince 2013 MV ČR⁴⁾ (odbor všeobecné správy, oddělení sdružování), a to zejména přesný název organizace, číslo evidence, den vzniku, právní formu a její sídlo (v návaznosti na tzv. RUIAN – registr územní identifikace, adres a nemovitostí). Osoby, které za odborovou organizaci – právnickou osobu jednaly, tzv. statutární orgány, resp. jejich členy MV ČR nevedlo, veřejnosti nebyly přístupné. Tyto údaje dokládaly odborové organizace autonomním způsobem, např. volebními protokoly v souladu se stanovami a dalšími vnitřními předpisy odborových organizací. Odborové organizaci bylo dále přiděleno Českým statistickým úřadem identifikační číslo organizace (IČ).

Výše charakterizovaný způsob evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů se v souvislosti s rekodifikací soukromého práva změnil (1. ledna 2014). Tomuto však předcházela zajímavý vývoj.

O možném řešení evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů rozhodovala vláda ČR, která vybrala variantu (2012), dle které měly být odborové organizace a organizace zaměstnavatelů i do budoucna nadále evidovány na MV ČR, avšak způsobem, který měl určit nový zákon o rejstříku spolků. Tento návrh byl následně zamítnut při meziresortním připomínkovém řízení, zejména ze strany Legislativní rady vlády. Jejímí argumenty byla zejména komplexnost, jednotnost a snaha o zjednodušení s tím, že by mělo obecně platit, že o statusových otázkách právnických osob soukromého práva by měly rozhodovat nezávislé soudy, neboť jde o osoby svobodné a nezávislé na státu a jeho exekutivní moci. Z doporučení Legislativní rady vlády tedy vy-

⁴⁾ Více než 20 let, bez závažnějších problémů při respektování mezinárodních závazků České republiky.

plynulo, že by do budoucna bylo vhodnější, kdyby bylo vládou ČR rozhodnuto, aby byla agenda evidence odborových organizací v rejstříku spolků včleněna do právní úpravy rejstříkového zákona a tento rejstřík aby byl veden rejstříkovými soudy místo MV ČR.

Usnesením č. 149 ze dne 27. února 2013 se vláda ČR s tímto názorem ztotožnila a uložila ministru spravedlnosti ve spolupráci s MV ČR vládě ČR předložit návrh zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob s tím, že do něj bude zapracována i právní úprava rejstříku spolků. Rejstříkový zákon byl přijat a nabyl účinnosti 1. ledna 2014.

Odborovou organizací působící v minulosti, ale i odborovou organizací nově vzniklou považuje po dni účinnosti nového občanského zákoníku (po 1. lednu 2014) tento zákoník i nadále za sdružení občanů (občanské sdružení), samostatnou právnickou osobu svého druhu (*sui generis*⁵⁾ s vlastní zúženou právní úpravou podmínek svého vzniku, změn, zániku i působení, reagující na omezení ingerence orgánů státu do jejich práv garantovaných mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

Z tohoto důvodu na odborovou organizaci bez dalšího nebude možné aplikovat analogicky plně ani ustanovení občanského zákoníku a rejstříkového zákona, tzn. nejen ta, jejichž aplikaci zákonodárce výslovně vyloučil, ale dále jen ta ustanovení obou zákonů, která ob stojí při analýze jejich textu, obsahu, povahy a účelu v porovnání s mezinárodněprávními závazky České republiky.

Od 1. ledna 2014 jsou odborové organizace a organizace zaměstnavatelů zahrnuty do úpravy veřejných rejstříků právnických a fyzických osob podle rejstříkového zákona, který reguluje všechny veřejné rejstříky upravené novým občanským zákoníkem, a to v nově zavedeném spolkovém rejstříku,⁶⁾ založeném na principech formální⁷⁾ a materiální publicity.⁸⁾

⁵⁾ Označení něčeho specifického, co se svými vlastnostmi podstatně odlišuje od generického vymezení daného předmětu.

⁶⁾ Přístupný na internetových stránkách MS ČR: <http://or.justice.cz>

⁷⁾ Spočívá v tom, že do něj může každý nahlížet, a to i dálkovým způsobem, a pořizovat si z něj elektronické opisy.

⁸⁾ Stav zapsaný bude vůči tomu, kdo jedná v důvěře v jeho zápis, považován za skutečný platný právní stav.

Rejstříkový zákon jako doprovodný zákon navazuje na nový občanský zákoník a na zákon o obchodních korporacích. Rejstříkový zákon obsahuje úpravu obchodního rejstříku a veřejných rejstříků⁹⁾ dalších právnických osob, které byly dosud vedeny ve zvláštních rejstřících, popř. evidencích. V současnosti existují zvláštní druhy rejstříků, které jsou vedeny rejstříkovými soudy. Jedná se např. o: spolkový rejstřík, nadační rejstřík, rejstřík ústavů, rejstřík společenství vlastníků jednotek, obchodní rejstřík a rejstřík obecně prospěšných společností.

Z hlediska přechodu odborových organizací, jež existovaly ke dni 1. ledna 2014, do nové evidence bylo důležité, že rejstříkový zákon od odborových organizací nevyžadoval žádné právní jednání (dříve právní úkony) a neukládal jim žádné povinnosti související se změnou evidence odborových organizací, kterou vedou místo MV ČR rejstříkové soudy (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, dále jen „MS ČR“).

Dle ustanovení § 125 odst. 1 rejstříkového zákona se: *„Evidence občanských sdružení, odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a jejich organizačních jednotek, které jsou oprávněny jednat svým jménem, vedená Ministerstvem vnitra podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považuje za spolkový rejstřík podle tohoto zákona.“*

Dále podle ustanovení § 125 odst. 2 rejstříkového zákona pak MV ČR předalo příslušným rejstříkovým soudům do 3 měsíců (po dni nabytí účinnosti tohoto zákona) spisy a do 1 měsíce (po dni nabytí účinnosti tohoto zákona) v elektronické podobě o odborové organizaci, mezinárodní odborové organizaci a její pobočné organizaci údaje stanovené zákonem.

Údaje, které rejstříkový soud převzal o odborových organizacích od MV ČR ze základního registru osob, zapsal bez řízení. Tímto zápisem byla splněna povinnost podle ustanovení § 3045 odst. 2 ob-

⁹⁾ Existují i jiné zákony, které upravují veřejné rejstříky: zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech), ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích.

čanského zákoníku. Na odborové organizace, které existovaly ke dni 1. ledna 2014 se tak nevztahovala povinnost činit postupy stanovené ustanovením § 3045 odst. 2 občanského zákoníku, tj. povinnost uložená statutárním orgánům hlavního spolku *„podat do tří let ode dne nabytí účinnosti nového občanského zákoníku návrh na zápis pobočného spolku pod pohrůžkou sankce, že posledním dnem této lhůty právní osobnost pobočného spolku zaniká“*. Tuto povinnost splnilo za tyto odborové organizace společně MV ČR a rejstříkové soudy v rámci předání evidence podle § 125 odst. 2 rejstříkového zákona.

Na nově vzniklé odborové organizace ode dne účinnosti nového občanského zákoníku již tato povinnost nedopadá, protože jde o přechodné ustanovení související výlučně s převedením stávající evidence vedené MV ČR na rejstříkové soudy.

Důležité je ustanovení § 26 odst. 1 rejstříkového zákona, dle kterého pojem spolek je zde použit pouze jako legislativní zkratka pro účely rejstříkového zákona. Rejstříkový zákon respektuje, v souladu s úpravou obsaženou v novém občanském zákoníku, právní status odborových organizací jako právnických osob svého druhu (sui generis).

Ve spolkovém rejstříku nalezneme následující údaje o odborových organizacích a organizacích zaměstnavatelů – den zápisu (u subjektů existujících před 31. prosincem 2013 je automaticky uvedeno datum 1. ledna 2014), den vzniku, spisovou značku (např. L 4980 vedená u Městského soudu v Praze), název (přesný), sídlo, identifikační číslo, právní formu („odborová organizace a organizace zaměstnavatelů“) a případně pobočné spolky. Všechny výše uvedené údaje jsou vždy ještě doplněny o datum zapsání.

Statutární orgány, resp. jejich členy, kteří za odborovou organizaci jako právnickou osobu jednájí (případně způsob jejich jednání), ve spolkovém rejstříku nenalezneme a veřejnosti nejsou přístupné. Tyto údaje odborové organizace dokládají samostatným způsobem, např. volebními protokoly, doplněny zápisy o volebním aktu v souladu se stanovami a dalšími vnitřními předpisy odborových organizací, případně veřejnou listinou vyhotovenou notářem. Při uplatňování právního jednání odborovou organizací v zahraničí

je nezbytné veřejnou listinu doplnit apostilní doložkou,¹⁰⁾ kterou vydává Ministerstvo zahraničí ČR nebo MS ČR.

Návrh zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a o změně některých dalších zákonů (zákon o evidenci organizací)

Od počátku účinnosti nové právní úpravy problematiky veřejného rejstříku docházelo k velmi vážným problémům, s nimiž se sociální partneři setkávali a i nadále setkávají při zápisech vzniku, změn či výmazů do veřejných rejstříků. Nová právní úprava oproti předchozímu právnímu stavu zavedla pro sociální partnery mnohem širší povinnosti při zápisech do veřejného rejstříku (např. zvláštní soudní řízení, věcné i formální náležitosti apod.) a v řadě případů, podle informací sociálních partnerů, i v rozporu s touto právní úpravou. Ingerence státu je, podle názoru sociálních partnerů, neoprávněná a v rozporu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána (např. Úmluva MOP č. 87).

Dle ustanovení § 121 rejstříkového zákona při zápisu vzniku odborové organizace rejstříkovými soudy se nebudou aplikovat ustanovení upravující návrh na zápis, řízení ve věcech veřejného rejstříku a zápis před notářem. Problematické se však jeví, jakým způsobem budou řešeny návrhy na změnu a výmaz zápisu. V praxi není interpretace tohoto ustanovení jednotná. V některých případech je tak rejstříkovými soudy v případě návrhů na změnu a výmaz zápisu zahajováno soudní řízení. Zástupci odborových organizací se oprávněně domnívají, že již samotná skutečnost zahájení soudního řízení v případech změny či výmazu zápisu týkajících se odborových organizací a organizací zaměstnavatelů představuje rozpor s mezinárodní právní úpravou sdužovacího práva, výslovně pak zejména s ustanoveními čl. 2, 3, 7, 8 odst. 2 a 11 Úmluvy MOP č. 87.

Další problematickou skutečností se jeví především soudní poplatky podle zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění

¹⁰⁾ Rovněž apostille. Je provedení superlegalizace neboli vyššího ověření listiny. Superlegalizace veřejné listiny spočívá v ověřování pravosti podpisů a otisků úředních razítek a pečeti na této veřejné listině.

pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o soudních poplatcích“), kdy dle položky 11 přílohy uvedeného zákona platí, že v případě návrhu na zahájení řízení ve věcech veřejného rejstříku činí minimální výše poplatku 1000Kč. Zde je možné usuzovat, zda tento poplatek, respektive jeho výše neodporuje zejména článkům 7, 8 odst. 2 a 11 Úmluvy MOP č. 87. Uvedené tvrzení ještě umocňuje skutečnost, že do 31. prosince 2013 byla evidence odborových organizací vedena MV ČR jako bezplatná.

Vznikla situace, kdy rejstříkové soudy nehodlají na svém dosavadním přístupu k této oblasti nic měnit, pokračují ve své dosavadní praxi a nechtějí upravit svou interpretaci právních předpisů takovým způsobem, aby byla v souladu s požadavky mezinárodních právních úmluv. Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jsou přesvědčeny, že takový postup je protiprávní a představuje útok na svobodu sdružování v České republice.

Jedním z možných řešení vzniklé situace, zejména na návrh odborových organizací, bylo novelizovat rejstříkový zákon takovým způsobem, aby byla odstraněna mezera v zákoně, týkající se zápisu změn a výmazu zápisu, která s sebou v současnosti nese diskutované interpretační neshody. Novela měla rejstříkový zákon upravit tak, aby odpovídal požadavkům na princip evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a byl obecně v souladu s vizí Úmluvy MOP č. 87. Současně s tímto mělo být přistoupeno k novelizaci zákona o soudních poplatcích, kdy by do ustanovení § 11 bylo doplněno další písmeno, které by do taxativního výčtu řízení osvobozených od poplatku doplnilo řízení o zápisu odborových organizací či organizací zaměstnavatelů do spolkového rejstříku. Tato možnost nebyla přijata z důvodu negativního stanoviska MS ČR, jehož argumentem bylo, že ani příslušná tzv. dokonalá novela rejstříkového zákona ohledně zápisu vzniku, změny a zániku odborových organizací by stejně nebyla schopna zajistit plnou nápravu současného stavu, neboť v praxi by stejně nedošlo především k nápravě dlouhých čekacích lhůt při zápisu vzniku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů ani ke sjednocení praxe. Nepomohlo by prý ani vypracování metodiky jednotného postupu pro tuto oblast.

Z výše uvedeného důvodu tedy odborové organizace přišly s návrhem zakomponovat řešení evidence odborových organizací do zákoníku práce. Tato varianta byla odmítnuta ze strany ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), a to z několika důvodů. Zákoník práce je normou soukromoprávní, nebylo by vhodné v něm, dle názoru MPSV, upravovat veřejnoprávní vztahy. Zákoník práce dále neupravuje statusové otázky a nemůže je tedy řešit ve vztahu k odborovým strukturám. Navíc diskutovanou problematiku nelze zařadit do předmětu úpravy vymezené v ustanovení § 1 zákoníku práce. Pozici tzv. zbytkového zákona, do kterého se automaticky zařadí vše, co se jinač nehodí, si zákoník práce nezaslouží. S argumenty ze strany MPSV se lze s dílčími výhradami ztotožnit.

Uvedené problematické skutečnosti se zástupcům sociálních partnerů nepodařilo odstranit ani prostřednictvím opravných prostředků a jednáním s představiteli justice a odpovědnými zástupci MS ČR. Proto navrhli, aby evidence odborových a zaměstnavatelských organizací byla vyčleněna z kompetence rejstříkových soudů a převedena do exekutivy, a to na MPSV.

Následně MPSV připravilo materiál *„Řešení problémů evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů“* a předložilo ho na zasedání plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody (dále jen „RHSD“), konané 28. července 2014.

Plenární schůze RHSD, konaná dne 4. září 2014, po projednání této problematiky doporučila vládě ČR, aby uložila ministryni práce a sociálních věcí v součinnosti s ministryní spravedlnosti připravit a předložit návrh právní úpravy, která vyřeší předmětnou problematiku včetně právních, organizačních, personálních a finančních otázek souvisejících s převodem agendy z MS ČR na MPSV.

Vláda ČR dne 3. listopadu 2014 svým usnesením č. 892 uložila ministryni práce a sociálních věcí zpracovat v součinnosti s ministryní spravedlnosti návrh zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a předložit jej vládě ČR do 31. prosince 2014.

Návrh zákona prošel meziresortním připomínkovým řízením a byl předložen vládě ČR s přetrvávajícími rozpory se sociálními partnery, s ministerstvem financí a MV ČR.

Návrh zákona byl projednán v pracovních komisích Legislativní rady vlády a dne 12. března 2015 v samotné Legislativní radě vlády, která doporučila vládě ČR návrh zákona neschválit pro nekonceptčnost úpravy. Návrh byl zařazen na jednání vlády dne 30. března 2015, z programu však byl stažen.

Na základě jednání předsedy vlády, ministra spravedlnosti, ministryně práce a sociálních věcí a představitelů sociálních partnerů konaného dne 14. května 2015 bylo předsedou vlády MPSV uloženo, aby připravilo nový návrh zákonné úpravy evidence odborových a zaměstnavatelských organizací v souladu s požadavky sociálních partnerů, který měl být předložen k projednání vládě nejpozději 30. června 2015.

Základním cílem navrhovaného zákona bude převést evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů z rejstříkových soudů na MPSV a vytvořit centrální evidenci těchto subjektů. V souvislosti s tímto cílem by mělo dojít k:

- zjednodušení postupu při evidenci organizací a sjednocení u jednoho centrálního orgánu,
- vyloučení použití zvláštního soudního řízení, které bude nahrazeno jednoduchým postupem podle tohoto zákona a subsidiárně dle části čtvrté správního řádu, plně vyhovujícím požadavkům mezinárodněprávní úpravy, kterou je Česká republika vázána a vyhovujícím požadavkům sociálních partnerů na nepoužití správního řízení,
- odstranění finanční zátěže pro odborové organizace a organizace zaměstnavatelů při evidenci osvobozením od správních poplatků – novelizace zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o správních poplatcích“),

a tím k plnému respektování mezinárodních závazků spojených s principem evidence, jelikož gesce uvedených mezinárodních smluv spadá do resortu MPSV.

Současně s předpokládaným přijetím zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatele bude přijata rovněž vyhláška MPSV o náležitostech formulářů na podávání oznámení pro zápis, změnu nebo výmaz údajů do evidence odborových organiza-

cí a organizací zaměstnavatelů,¹¹⁾ která by měla řešit náležitosti formulářů, jejichž prostřednictvím se bude podávat oznámení za účelem zápisu údajů do evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podle výše uvedeného zákona, a společná pravidla pro podávání oznámení. Konkrétně se bude jednat o náležitosti formuláře např. pro oznámení za účelem zápisu do evidence (obecné záležitosti), dále pro zápis fúze (sloučení), rozdělení a pro výmaz organizace.

Předpokládané přijetí zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů se bezprostředně dotkne prostřednictvím novelizace mj. zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona o správních poplatcích, rejstříkového zákona a v neposlední řadě dojde i k přijetí vyhlášky MPSV o náležitostech formulářů na podávání oznámení pro zápis, změnu nebo výmaz údajů do evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.

Odborové organizace a návrh zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů

Odborové organizace pozitivně vnímají předložené návrhy (červen 2015),¹²⁾ které mají zajistit soulad české právní úpravy evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů s nadřazenými mezinárodními normami, jimiž je Česká republika vázána, zejména s Úmluvou MOP č. 87.

Odborové organizace mají zvláštní a specifickou roli ve společnosti, svoji činnost téměř výlučně zaměřují k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů a práv zaměstnanců, jejich členská základna je nesrovnatelně početnější než v případě jiných spolků. To vše zakládalo smysluplnost požadavku na vytvoření samostatné právní úpravy odborových

¹¹⁾ Pravděpodobně s účinností dnem 1. ledna 2017.

¹²⁾ Zákon o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a o změně některých dalších zákonů (zákon o evidenci organizací) a vyhláška o náležitostech formulářů na podávání oznámení pro zápis, změnu nebo výmaz údajů do evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů (pracovní verze).

organizací, mimo rámec úpravy nového občanského zákoníku a rejstříkového zákona, kterou nebylo možno považovat za dostačující.

Ukázalo se, že vznik, činnost, práva a povinnosti a zánik odborových organizací pro jejich specifické postavení ve společnosti vyžadují speciální právní úpravu v samostatném zákoně. Bylo zcela neudržitelné z hlediska právní jistoty, aby právní úprava odborových organizací spočívala na nejednoznačném odkazu na přiměřené použití ustanovení občanského zákoníku o právnických osobách a spolku, v jakém to neodporuje jejich povaze jako zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a práva svobodně se sdružovat (§ 3025 odst. 1 občanského zákoníku).

Navržená úprava evidence odborových organizací jasně dokládá, že není smysluplné ani důvodné požadovat po odborové organizaci tytéž údaje jako po obchodních společnostech a v této souvislosti aplikovat ustanovení zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. To vše zakládalo smysluplnost požadavku na vytvoření samostatné jednoduché právní úpravy evidence odborových organizací.

Jednoznačné respektování evidenčního (oznamovacího) principu nejen při zápisu (prvozápisu) do spolkového rejstříku při vzniku odborové organizace a organizace zaměstnavatelů,¹³⁾ ale i při všech dalších oznámeních ohledně jejich změn, např. změna názvu, sídla apod. a neexistence rejstříkového řízení.

Při zapisování a vedení údajů o členech statutárního orgánu byl s ohledem na mezinárodní úpravu zvolen odlišný přístup k organizacím zaměstnavatelů a odborovým organizacím. U organizací zaměstnavatelů byl zvolen shodný přístup jako u veřejných rejstříků – v evidenci jsou zveřejněna konkrétní jména osob (členů statutárních orgánů) jednajících za organizaci. U odborových organizací je zajištěna ochrana těchto údajů, pokud na tom má subjekt údajů zájem.

V případě evidence členů statutárního orgánu odborových organizací byl zvolen odlišný způsob než u organizací zaměstnavatelů. Člen sta-

¹³⁾ Hovoříme o zápisu deklaratorního charakteru, který dává na vědomí, že určitá skutečnost vznikla, změnila se nebo zanikla.

tutárního orgánu má jednak možnost vůbec neposkytnout údaj o tomto členství. Pokud údaj poskytne, stává se tento údaj součástí neveřejné části evidence vedené MPSV. Pouze v případě souhlasu vyznačeného na oznámení bude údaj o členství v evidenci zveřejněn.

Členové odborových organizací, a zejména pak funkcionáři těchto organizací, mohou velmi často čelit určitému nátlaku ze strany zaměstnavatelů. Většina vznikajících organizací, působících u malých a středních zaměstnavatelských subjektů, pracuje v rámci tříčlenného výboru (odborového orgánu) a často s minimální členskou základnou. Nelze proto na organizace použít obecnou úpravu ustanovení § 120 občanského zákoníku a je nezbytné zajistit alespoň minimální bezpečí a soukromí těchto osob.

Výše uvedené řešení plně respektuje ochranu osobních údajů. Nemožnost zpracování a zveřejnění údajů o členech statutárních orgánů odborových organizací bez souhlasu těchto subjektů vychází zejména z ustanovení § 4 písm. b) a § 9 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který je výsledkem transpozice směrnice 95/46/ES a reflektuje rovněž mezinárodní úpravu obsaženou v Úmluvě Rady Evropy CETS č. 108, kterou Česká republika podepsala dne 8. září 2000, a ta po ratifikačním procesu vstoupila v platnost dne 1. listopadu 2001.

Vhodné a opodstatněné by bylo rovněž vypuštění pojmů „pobočné odborové organizace“ a „pobočné organizace zaměstnavatelů“ ve všech právních předpisech soukromého práva včetně navrhovaného zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a prováděcí vyhlášky. Důvodem je skutečnost, že tyto pojmy narušují autonomii odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v jejich vnitřních záležitostech.

Specifický veřejně prospěšný charakter odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a jejich činnosti, která spočívá v obhajobě hospodářských a sociálních zájmů jejich členů, brání podle nadřazených mezinárodních norem, zejména podle Úmluvy MOP č. 87 tomu, aby s nimi stát zacházel, popř. je omezoval tak jako jakoukoliv jinou právníckou osobou, zejména obchodní společností, a aby vůči nim uplatňoval mechanicky stejná pravidla, např. nor-

my zaručující ochranu třetích osob v soukromoprávních vztazích, či upravující přiznání statusu veřejné prospěšnosti či jeho zápis do veřejného rejstříku.

Specifický charakter sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání realizovaného odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů se podílí významně na utváření a fungování demokratických principů správy a vyžaduje také zvláštní veřejnou ochranu pro subjekty sociálního dialogu, kterou moderní občanská společnost existující ve většině členských zemí Evropské unie považuje za samozřejmou. Meze této ochrany vymezuje ve své aplikační praxi vedle Výboru pro svobodu sdružování MOP, o kterém hovoří důvodová zpráva k předloženému návrhu zákona, také Výbor expertů Mezinárodní organizace práce, který posuzuje tzv. národní případy porušování ratifikovaných úmluv této mezinárodní organizace velmi široce, tak, aby eliminoval účelové zásahy jednotlivých zemí proti právům garantovaným Úmluvou MOP č. 87.

3. Právní skutečnosti

3.1 Počítání času, promlčení a prekluze

Čas, resp. jeho plynutí patří mezi právní události. Jde o na vůli nezávislé právní skutečnosti, které mohou způsobit vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Čas může být právně významný buď jako pevně stanovený okamžik, anebo jako vyjádření určitého časového úseku. Občanský zákoník rozlišuje takové časové úseky na doby nebo lhůty.

Občanský zákoník stanoví základní pravidla týkající se významu času v § 601 až § 604. Úpravu počítání běhu lhůt a dob pak soustřeďuje v § 605 až § 608.

Počátek lhůty nebo doby určené podle dnů nastává podle § 605 odst. 1 občanského zákoníku dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek. Jde tedy podle všeho o den, který přijde po dni, v němž předmětná skutečnost nastala.

Konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se číslem nebo pojmenováním shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je podle § 607 občanského zákoníku posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Popsané pravidlo se týká pouze lhůt a nikoli dob. Občanský zákoník totiž na tomto místě nehovoří, tak jako jinde, o lhůtách a dobách, nýbrž toliko o lhůtách. Doba tedy vždy skončí svým posledním dnem určeným na základě § 605 odst. 2 občanského zákoníku bez ohledu na to, zda tento den připadne na sobotu, neděli nebo svátek.

3.1.1 Zvláštní pravidla počítání dob v pracovněprávních vztazích

V zákoníku práce zůstal i po přijetí doprovodné novely zachován § 51 odst. 2, podle něhož výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Jde o speciální pravidlo

dlo, na jehož základě se při počítání běhu výpovědní doby uplatní zcela zvláštní režim.

Zvláštní pozornosti si v pracovněprávních vztazích zaslouhuje zejména ustanovení § 333 zákoníku práce, které určuje, že *doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.*

Toto pravidlo lze vnímat jako důsledek určité tradice, v jejímž vleku pracovněprávní doktrína jednak trvala na odlišování lhůt a dob a jednak upozorňovala na nevhodnost aplikace občanskoprávní úpravy, která v době účinnosti starého občanského zákoníku znala jen počítání běhu lhůt na pracovněprávní „doby“. Takový stav spočívající v absenci speciální pracovněprávní úpravy a nutnosti subsidiární aplikace § 122 starého občanského zákoníku byl totiž dán před tím, než se v zákoníku práce objevilo ustanovení § 333 ve stávající podobě. Došlo k tomu s účinností k 1. lednu 2012 prostřednictvím novely zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Toto doplnění bylo přijato veskrze kladně jako odstranění problému, jenž byl spojen s aplikací § 122 starého občanského zákoníku. Z textu § 333 zákoníku práce bylo v této souvislosti dovozováno pravidlo, podle něhož mají být doby v pracovněprávních vztazích počítány *přirozeným* způsobem. Takový způsob počítání času má směřovat k tomu, že doba určená kupříkladu podle měsíců neskončí v den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se počíná, nýbrž v den, který tomuto dni předchází (měsíční doba počínající 1. ledna trvá do 31. ledna a počíná-li 6. ledna, trvá do 5. února).

Navzdory provedené rekodifikaci soukromého práva a určitým rozdílům, které vykazuje úprava počítání času v novém občanském zákoníku oproti dřívější úpravě, se i v současné době dovozuje, že mají být pracovněprávní doby počítány odlišně od těch občanskoprávních, a to ve smyslu výše popsaného pravidla.

Podle našeho názoru si toto všeobecně přijímané výkladové stanovisko zaslouhuje kritický pohled. Předně musí být položena otázka, zda za stavu, kdy občanský zákoník výslovně upravuje počítání běhu lhůt

i dob, existuje důvod pro formulaci speciálního pravidla pro počítání pracovních dob, které se odlišuje od pravidla obecného, aplikovatelného pro doby občanskoprávní. Z povahy zákoníku práce jako speciálního soukromoprávního předpisu vyplývá možnost odchýlit se od řešení obsaženého v občanském zákoníku a nahradit jej řešením jiným. Takový postup by se ovšem vždy měl opírat o vážný věcný důvod spočívající zpravidla v určitém specifiku pracovního vztahu. V čem spočívá takové specifikum v případě počítání běhu dob?

Potřebu speciálního pravidla bylo možné považovat za důvodnou v době, kdy starý občanský zákoník stanovoval jednotné pravidlo pro počítání všech časových úseků a docházelo k tomu, že bylo jak na lhůty, tak i na doby aplikováno pravidlo obsažené v § 122 odst. 3 starého občanského zákoníku, jehož obdobu představuje § 607 občanského zákoníku. Nebylo skutečně vhodné, aby i pro doby platilo, že pokud jejich poslední den připadne na sobotu, neděli či svátek, je posledním dnem až první následující pracovní den.

Podporujeme proto záměr rozlišovat v tomto aspekty lhůty od dob a v případě dob skutečnost, zda jejich konec připadá na den pracovní, nebo nepracovní, nezohledňovat. Konstatujeme ovšem, že takový přístup v současné době zakládá § 607 občanského zákoníku. Pravidlo, které v § 333 zákoníku práce zdůrazňuje, že doba končí vždy uplynutím posledního dne doby, tak pouze zbytečně zdvojuje řešení, které lze odvodit již z úpravy v občanském zákoníku.

Všeobecně rozšířený výše citovaný výklad ustanovení § 333 zákoníku práce ovšem kromě neprodlužování doby v případě, že její poslední den připadá na sobotu, neděli nebo svátek, postuluje ještě další speciální pravidlo. Jde o odchylku od § 605 odst. 2 občanského zákoníku, podle něhož konec doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadla skutečnost, od níž doba běží. V pracovních vztazích je ovšem na základě § 333 zákoníku práce dovozováno, že doby končí oproti standardnímu občanskoprávnímu řešení o den dříve.

Podle našeho názoru ale takové pravidlo není možné z textu § 333 zákoníku práce rekonstruovat. Proto by se i pro počítání dob v pracovních vztazích mělo uplatit obecné pravidlo zakotvené v § 605

odst. 2 občanského zákoníku. Za ideální řešení považujeme to, aby byla popsána zvláštní pracovněprávní úprava obsažená v § 333 zákoníku práce opuštěna ve prospěch uplatnění standardní občanskoprávní úpravy.

3.1.2 Promlčení a prekluze, prodloužení prekluzivní lhůty

Lhůty, ve kterých je nutné stihnout uplatnit určité právo, se rozlišují na lhůty promlčecí a prekluzivní neboli propadné. Rozdíl mezi nimi spočívá v tom, že pokud není právo vykonáno v prekluzivní lhůtě, pak zanikne. Soud musí k zániku práva přihlédnout i bez návrhu.

V pracovněprávních vztazích jsou propadnými lhůtami lhůty ty, které vypočítává § 330 zákoníku práce. V důsledku neuplatnění práva do konce promlčecí lhůty nedochází k zániku, nýbrž k významnému oslabení práva. Po uplynutí promlčecí lhůty už totiž dlužníka, který promlčení namítl, není možné přinutit ke splnění jeho dluhu. Pokud ovšem dlužník po uplynutí promlčecí lhůty plnil, nemůže požadovat vrácení toho, co plnil, protože promlčený dluh nezanikl. K promlčení soud přihlédne jen tehdy, pokud dlužník promlčení namítne. Práva uplatnit námitku promlčení se není možné vzdát.

Podle § 629 odst. 1 občanského zákoníku trvá promlčecí lhůta tři roky. Strany si ovšem mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí dobu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let.

Aplikace popsaných obecných východisek promlčení a prekluze nečiní podle všeho v pracovněprávních vztazích potíže. Oprávněnou pozornost ovšem v souvislosti s použitím v pracovněprávních vztazích probudilo ustanovení § 652 občanského zákoníku, které určuje, že pokud běh promlčecí lhůty pokračuje po odpadnutí některé z překážek uvedených v § 646 až § 651 občanského zákoníku, neskončí promlčecí lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet. S ohledem na pravidlo vyjádřené v ustanovení § 654 občanského zákoníku musí být toto pravidlo obdobně aplikováno i na prekluzivní lhůty. Mezi překážky, které způsobují zastavení běhu promlčecí lhůty a po jejichž odpadnutí běh promlčecí doby pokračuje, patří i uzavření dohody o mi-

mosoudním jednání věřitele a dlužníka o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá.

Pravidlo, podle něhož má po odpadnutí překážky běžet promlčecí, resp. prekluzivní lhůta po dobu nejméně šesti měsíců, představuje samo o sobě pozoruhodnou novinku, neboť starý občanský zákoník s takovým obnovením běhu promlčecí lhůty nepočítal. Při úvahách o uplatnění této úpravy v pracovněprávních vztazích působí velmi rozporuplně zejména nutnost uplatňovat pravidlo obsažené v § 652 občanského zákoníku i pro prekluzivní lhůty. Zákoník práce totiž upravuje i poměrně krátké prekluzivní lhůty, u nichž obnovení běhu v délce šesti měsíců působí značně rušivě. Jde jednak o patnáctidenní lhůtu pro uplatnění práva na náhradu škody, kterou zaměstnanec utrpěl na odložených věcech, a jednak o dvouměsíční lhůtu pro uplatnění návrhu na určení neplatnosti právního jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru, a také pro uplatnění návrhu na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání nebo opakování pracovního poměru na dobu určitou.

Podle našeho názoru by pravidla obnovení běhu lhůty měla být ve vztahu k pracovněprávním prekluzivním lhůtám upravena. Máme za to, že by do zákoníku práce (ideálně zřejmě do jeho ustanovení § 330) mělo být doplněno jednoduché pravidlo, které by určilo, že v případě obnovení běhu prekluzivní lhůty po odpadnutí překážky, pro kterou lhůta neběží, neskončí lhůta dříve než za dobu odpovídající její původní délce, anebo třeba za dobu odpovídající polovině její původní délky.

3.2 Právní jednání a následky jejich vad

Jednou z významných terminologických a současně i věcných změn, kterou přinesl nový občanský zákoník, představuje nahrazení dosavadního pojmu právní úkon novým pojmem právní jednání.

Starý občanský zákoník definoval právní úkon jako projev vůle, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem vůle spojují. Nový občanský zákoník výslovnou definici právního jednání neobsahuje. V ustanovení § 545 pouze určuje, že právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů,

zvyklostí a zavedené praxe stran. Za právní jednání tak musí být považovány veškeré projevy vůle osob, které způsobují určité právní následky.

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

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

3.2.1 Zdánlivost právního jednání při odchýlení se od zákona

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

Občanský zákoník tak úpravě pracovněprávních vztahů v souvislosti se zrušením zvláštních pravidel odchylování se od zákona vnutil

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

Příklad uvedeného přístupu představuje třeba změna provedená v § 305 odst. 1 zákoníku práce, kterou z věcného hlediska došlo jen k přeformulování pravidla, podle něhož může zaměstnavatel stanovit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a k navrácení zákazu ukládat vnitřním předpisem zaměstnancům povinnosti, jenž byl na tomto místě obsažen i dříve, ale zbytečně a nedůvodně došlo k jeho odstranění novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012. K tomu považoval zákonodárce za nutné ještě připojit novou poslední větu, jež určuje, že se k případnému odchýlení od stanoveného zákazu nepřihlíží.

Výslovný zákaz stanovený v § 305 odst. 1 zákoníku práce slovy „zakazuje se“ tím bude jaksi zdvojen ještě „nepřihlížením“ k odchýlnému jednání. Tento zdánlivě neškodný krok se může ukázat jako velmi nebezpečný, neboť se může stát příčinou otázek, zda při úpravě pracovněprávních vztahů existuje rozdíl mezi vyjádřením zákazu doplněného „nepřihlížením“ a zákazem, u něhož nepřihlížení k jinému právnímu jednání doplněno není. Když tedy zákoník práce například v § 53 odst. 1 ukládá zaměstnavateli zákaz rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr v ochranných dobách uvedených v písm. a) až e), aniž by ovšem

stanovil, že se k odchýlení zaměstnavatele od tohoto zákazu nepřihlíží, má to snad při porovnání s § 305 odst. 1 zákoníku práce ve znění po doprovodné novele znamenat, že jde o kvalitativně jinak silný zákaz? Když totiž zákonodárce na dvou místech v témže předpisu vyjádřil zákaz jiným způsobem, závěr o odlišných důsledcích by se mohl nabízet.

Úvahy o tom, že na místech, kde zákoník práce určité jednání pouze přikazuje nebo zakazuje, aniž by stanovil, že se k odchylce nepřihlíží, představují nižší stupeň zákazu oproti pravidlům, v nichž byla výslovně vyjádřena nicotnost odchýlného ujednání tím, že se k němu nepřihlíží, by mohly vyústit ve značné oslabení účinnosti pracovněprávních norem při ochraně veřejných zájmů. Za použití rozumného výkladového přístupu k něčemu takovému snad docházet nebude. Samotnou možnost výskytu naznačených výkladových přístupů považujeme ovšem za rizikovou.

Zákonodárce by podle našeho názoru měl přistoupit k přehodnocení uvedeného přístupu a dovětky o nepřihlížení k odchýlnému ujednání v zákoníku práce zrušit.

3.2.2 Nicotnost rozvázání pracovního poměru při nedodržení písemné formy

Důsledek nepřihlížení k jednání spojuje zákoník práce po doprovodné novele také s nedodržením předepsané písemné formy v případě jednostranných právních jednání směřujících ke skončení základního pracovněprávního vztahu. Ustanovení § 34 odst. 4, § 50 odst. 1, § 60, § 66 odst. 2 a § 77 odst. 4 zákoníku práce byla doprovodnou novelou upravena tak, aby se k jinak než písemně provedenému rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, stejně jako k jinak než písemně dané výpovědi závazku založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, nebo odstoupení od pracovní smlouvy nepřihlíželo. Totéž platí i pro okamžité zrušení pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Jinak než písemně provedená výpověď, případně okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době nejsou tedy stíženy důvodem neplatnosti, ale jde o nicotná právní jednání, která formálně vůbec neexistují.

Mezi zaměstnavateli i zaměstnanci existuje naštěstí široké povědomí o nutnosti provést rozvázání pracovního poměru písemně. Navzdory tomu se ovšem případy nedodržení písemné formy v minulosti objevily (viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010) a zcela jistě i dále objevovat budou. Nikoli ojediněle lze například v praxi narazit na pokus o rozvázání pracovního poměru ústně učiněným zrušením ve zkušební době (zaměstnanec po několika dnech od vzniku pracovního poměru jen telefonicky oznámí zaměstnavateli, že pracovní poměr ve zkušební době zrušuje a již nepřijde). Zaměstnavatelé na tyto případy často reagují tak, že se s takovým jednáním zaměstnance smíří a považují pracovní poměr za rozvázaný zrušením ve zkušební době.

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

K tomu ještě musí být doplněno, že následek nicotnosti právního jednání nastane i v případě, kdy smluvní strana sice vyhotovila projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru písemně, ale nepodařilo se jí tuto listinu prokazatelně doručit druhé straně do vlastních rukou. Vzhledem ke komplikovanosti pravidel doručování obsažených v § 334 až § 337 zákoníku práce (zejména pokud jde o doručování ze strany zaměstnavatele; viz k tomu kapitolu 3.3) nastávají tyto případy poměrně často.

Provede-li některá ze smluvních stran pracovněprávního vztahu rozvázání pracovního poměru výpovědí, případně okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (dále již jen „výpověď“) jen ústně, nebo neprokáže doručení do vlastních rukou, není možné, aby se dru-

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

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

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

Uvedený způsob obrany práva porušeného výpovědí, která nebyla učiněna písemně, je samozřejmě možný a snad i poměrně účinný. Zaměstnavatelé a zaměstnanci si nicméně musí dát pozor na to, že pokud jim byla dána výpověď, při jejímž provedení se druhá strana dopustila

porušení zákona, musí umět posoudit, jaký následek s tímto porušením právo spojuje.

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

V každém případě ovšem delší doba pro uplatnění práv souvisejících s nicotným rozvázáním pracovního poměru přináší určitá rizika. Trvání pracovního poměru způsobuje totiž pro obě smluvní strany významné důsledky. Zaměstnanec je vázán povinností vykonávat práci, zaměstnavatel zase povinností práci přidělovat, anebo poskytnout náhradu mzdy, pokud práci nepřidělil a jednalo se o překážku v práci na jeho straně. K tomu ještě přistupují některé souvislosti vycházející z veřejnoprávních předpisů. Jde zejména o povinnost odvádět pojistné na veřejné zdravotní pojištění, která může trvat i v době, kdy v pracovním poměru nedochází k výkonu práce.

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

Výše jsme ještě naznačili důležitou otázku, zda by pracovní poměr, jehož strana provedla zdánlivě právní jednání směřující k jeho

rozvázání, mohl být po určité době navzdory nicotnosti původního jednostranného rozvázání považován za skončený. Podle našeho názoru by za určitých okolností bylo možné zaujmout závěr, podle kterého smluvní strany konkludentně uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru zákoník práce sice také předepisuje povinnost dodržet písemnou formu, ale její nedostatek nezpůsobuje nicotnost, nýbrž standardní relativní neplatnost. Ústně, či konkludentně uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru tak bude považována za platnou, ledaže některá ze smluvních stran uplatní postup stanovený v § 71 zákoníku práce a obdobně jako v případě vadné výpovědi navrhne soudu, aby rozhodl o její neplatnosti.

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

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

Za řešení považujeme a současně také navrhuje úplné opuštění koncepce nicotnosti právního jednání, které směřuje k rozvázání základního pracovněprávního vztahu. Veškeré vady těchto právních jednání by měly být posuzovány podle úpravy obsažené v § 69 až § 72 zákoníku práce.

3.2.3 Škoda v důsledku neplatnosti právního jednání

Za potencionálně problematické považujeme dále důsledky zrušení § 21 zákoníku práce ve znění do 31. prosince 2013, ke kterému došlo v důsledku doprovodné novely. Podle pravidla obsaženého v citovaném

ustanovení se měla odpovědnost za škodu, která v pracovněprávním vztahu vznikla v důsledku neplatnosti právního úkonu, řídit zákoníkem práce. Uvedené ustanovení bylo do zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012 doplněnou velkou novelou, a to za účelem vyjasnění toho, jakým zákonem se má v těchto případech řídit odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavatelem i zaměstnancem.

Úprava skutkových podstat jednotlivých typů odpovědnosti v pracovněprávních vztazích totiž ve většině případů obsahuje podmínku, že ke vzniku škody došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V souvislosti s neplatným právním jednáním ovšem nemusí ke vzniku škody vždy dojít při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním. Právě pro tyto případy považoval zákonodárce za nutné vyjasnit, že se odpovědnost také řídí zákoníkem práce. Důvodem zrušení § 21 zákoníku práce měla být jeho nadbytečnost. Zákonodárce tím vlastně dal najevo, že k této změně přistoupil bez přímé příčinné souvislosti s rekodifikací soukromého práva.

Předmětné ustanovení zákoníku práce ovšem podle našeho názoru nebylo správné označit za nadbytečné, neboť bez něj nebude možné ve všech případech jednoznačně dospět k závěru, že se náhrada škody vzniklá v důsledku neplatného právního jednání řídí zákoníkem práce. Nelze proto vyloučit, že pokud dojde v pracovněprávním vztahu ke vzniku škody v důsledku neplatného právního jednání, ale vznik škody nastane přímo při výkonu práce nebo v souvislosti s ním, nebudou naplněny podmínky pro uplatnění zvláštní pracovněprávní odpovědnosti a věc tak bude posouzena podle občanskoprávní úpravy. Důvodová zpráva k doprovodné novele sice uvádí, že případná odpovědnost za škodu, jež vznikla v důsledku neplatného právního jednání v pracovněprávním vztahu, bude muset být posouzena podle zákoníku práce i bez výslovné úpravy. Tím spíše ovšem považujeme zrušení § 21 zákoníku práce za nesprávné, neboť nelze vyloučit, že budou v jednotlivých případech navzdory nezávaznému textu důvodové zprávy zaujímány jiné názory.

Navrhujeme proto, aby bylo do zákoníku práce vráceno pravidlo, podle kterého se povinnost k náhradě škody, která v pracovněprávním vztahu vznikla v důsledku neplatnosti právního jednání, řídí zákoníkem práce.

3.3 Doručování

Úprava doručování obsažená v § 334 až § 337 zákoníku práce představuje pro zaměstnavatele velkou administrativní zátěž.

Právní úprava, která pro doručování v pracovněprávních vztazích byla zavedena od 1. 1. 2007, se sice v následujícím období výslovně neměnila, ale přijetím nového občanského zákoníku se změnila jiná ustanovení zákoníku práce, která mají v praxi nemilý dopad. Na praxi má dopad i judikatura.

Podle platné právní úpravy zaměstnavatel musí zaměstnanci dokument doručit:

- na pracovišti,
- když se to nepodaří, tak v místě bydliště nebo kde se obvykle zdržuje,
- když neuspěje ani tam, může poslat poštou.

Dokud se tento způsob doručování týkal jen doručení výpovědí, u kterých jsou písemnost formy a náležitě doručení nutné, bylo to pochopitelné, i když ne vždy proveditelné.

Problémy nastaly, když u zrušení ve zkušební době byla zavedena povinná písemná forma. Aby byla dodržena písemná forma, musí proběhnout perfektní doručení.

A to je problém. V praxi obzvláště ve zkušební době mají zaměstnanci zvyk zavolat nebo ani to ne a ze dne na den do zaměstnání nepřijít. Určitě nejde o ukončení písemnou formou, jak stanoví zákoník práce. Je na personalistovi, aby danou situaci vyřešil.

Od ledna 2014 se ještě úprava zpřísnila tím, že pokud není právní jednání učiněno písemně, tedy je sice napsáno, ale není doručeno, jde o zdánlivé jednání. Tedy jednání, které jako by vůbec nebylo. Nelze se tedy dovolávat neplatnosti pro nedostatek písemné formy žalobou jako dříve, ale je nutno uplatnit žalobu na plnění, popř. určovací.

V praxi, jak zaznělo na diskuzních fórech konaných v rámci projektu „Nový občanský zákoník“, je rovněž problém s doručováním v místě bydliště či v místě, kde se zaměstnanec zdržuje. Firmy volí různá řešení: objíždí vesnice na kole, autem, velké si najímají advokátní kanceláře jako doručovací firmu.

A jako by to nebylo dostatečně komplikované a náročné, podle poslední judikatury musí být vyčerpány všechny možnosti jak doručit, než lze doručit poštou. Tzn., že pokud není doložen neúspěšný pokus o doručení, nenastane v případě nepřevzetí zásilky fikce doručení poštou.

A když už personalista všechny tyto překážky úspěšně zvládne, tak pošle dokument zaměstnanci poštou. A hle, opět nastane problém. Standardní úložná lhůta dle pošty je 15 kalendářních dnů. Zákoník práce má dnů 10, ale pracovních. Fikce doručení nastane propadnutím úložné lhůty pouze v případě správného poučení. A to je problém. Dle pošty si lze zakoupit obálku se zeleným pruhem, kde je zkrácená úložná lhůta 10 dnů. Tato obálka však neřeší problém správného poučení.

Pro zaměstnavatele je to pouze další zbytečná administrativní a finanční zátěž. A navíc fikce doručení nenastane, pokud nebude provedeno správné poučení a písemný zápis o něm dle § 336 odst. 4 zákoníku práce. Problém doručení není tedy jen problémem lhůty. Je nutno mít speciální obálku s poučením, kterou si velcí zaměstnavatelé na své náklady nechávají tisknout. Toto není řešení pro malé zaměstnavatele.

Příklad

Zaměstnanec ve zkušební době nepřijde do zaměstnání. Protože nedoručil oznámení o ukončení pracovního poměru ve zkušební době, musí zaměstnavatel napsat ukončení sám a pokusit se ho doručit. Na pracovišti to nelze. Poučený zaměstnavatel sedne na kolo, motocykl, auto či se pěšky vydá doručit dokument osobně na adresu bydliště, kterou má v osobním spise. Tam se zaměstnanec nezdržuje. Protože jde o pilného personalistu, zkusí ještě objet místní restaurace a pohostinství. Když neuspěje ani tam, což si nechá potvrdit od místních štamgastů, rozhodne se doručit písemnost poštou. Na místní poště mu prodají obálku se zeleným pruhem, on ji odešle a čeká a doufá. Pokud se obálka nevrátí, vypočte si den doručení + úložnou lhůtu, datum prohlásí za datum ukončení a konečně může zaměstnance odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění.

Návrh řešení

Problém lze vyřešit jen změnou právní úpravy. Asi není zájem právní úpravu doručování se zákoníku práce vypustit a odkázat na obecnou právní úpravu doručování dle občanského zákoníku. Je však otázka, zda je dostatečným řešením při nejbližší novele zákoníku práce sladit lhůty pro fikci doručení na 15 kalendářních dnů, tzn. v zákoníku práce zvýšit lhůtu z 10 pracovních dnů pro fikci doručení zásilky podle § 336 zákoníku práce na 15 kalendářních dnů. Ale už to by situaci zjednodušilo.

Touto cestou jde Expertní komise MPO pro snižování administrativní zátěže, která navrhla:

„Při nejbližší novele zákoníku práce postačí sladit lhůty na 15 kalendářních dnů, tzn. v zákoníku práce zvýšit lhůtu z 10 pracovních dnů pro fikci doručení zásilky podle § 336 zákoníku práce na 15 kalendářních dnů.“

Tento problém byl konzultován s pracovníky MPSV, kteří tuto změnu považují za nikoli nepodstatnou, a proto případnou úpravu lhůt budou zvažovat v další věcné novele zákoníku práce. V Plánu legislativních prací vlády na rok 2015 není novela zákoníku práce obsažena. Proloužení lhůty pro fikci doručení zásilky z 10 pracovních dní na 15 kalendářních dní lze odůvodnit sjednocováním délek obdobných lhůt napříč právním řádem České republiky. Např. lhůty:

- pro podání odvolání v občanském soudním řízení,
- pro podání odporu proti platebnímu rozkazu,
- pro odvolání proti správnímu rozhodnutí ve smyslu správního řádu,
- pro podání námitek proti rozhodnutí zadavatele o výběru nejvýhodnější nabídky podle zákona o veřejných zakázkách,
- pro návrh dlužníka na vyhlášení moratoria dle insolvenčního zákona,
- pro odvolání podle zákona o zvláštních řízeních soudních,
- pro podání námitek proti obsahu obnovného katastrálního operátu ve smyslu katastrálního zákona,
- pro návrh na přezkoumání rozhodnutí o vyloučení člena spolku rozhodčí komisí ve smyslu občanského zákoníku,

- pro nahlášení vzniku škody na vnesených věcech zaměstnan-
ce ve smyslu zákoníku práce,
- a mnohé další případy.

S ohledem na judikaturu je dále třeba vyřešit i problém nutných předchozích pokusů osobního doručení, než se přistoupí k doručení poštou. Zde by bylo řešením upřesnit stávající úpravu tak, že nejdříve se doručuje osobně na pracovišti a následně, pokud je to reálně možné, buď osobně v místě bydliště, nebo poštou s fikcí doručení při nepřevzetí zásilky.

Pro přehlednost uvádíme citovanou právní úpravu obsaženou v zákoníku práce:

§ 334

Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem

(1) Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

(3) Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

(4) Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby

z uzavřené poštovní smlouvy⁹⁴⁾ vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.

(5) Podmínky doručení písemnosti advokátovi se řídí § 48 občanského soudního řádu.

§ 335

Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

(1) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.

(2) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.⁹⁵⁾

(3) Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.⁹⁵⁾

(4) Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.⁹⁵⁾

⁹⁴⁾ Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých dalších zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁵⁾ Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

§ 336

Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

(1) Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance,⁹⁶⁾

(2) Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným zápisem o doručení.

(3) Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

(4) Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem,

⁹⁶⁾ Například zákon č. 21/2006 Sb., o ověřování shody opisu nebo kopie s listinou a o ověřování pravosti podpisu a o změně některých zákonů (zákon o ověřování).

kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam.

§ 337

Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

(1) Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.

(2) Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance.⁹⁵⁾

(3) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.

(4) Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou.⁹⁵⁾

(5) Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou.⁹⁵⁾

⁹⁵⁾ Zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

4. Závazky

4.1 Závazky a svébytnost vůle

Občanský zákoník přinesl mnohé změny, jednou ze zásadních je také sjednocení úpravy jednotlivých smluvních typů do jediného právního předpisu. Došlo tak především k odstranění dosavadní poněkud zvláštní a v mnohém směru duplicitní dvojí úpravy závazkového práva obchodního a neobchodního. Tato duplicita se týkala nejenom úpravy jednotlivých smluvních typů (např. kupní smlouva, smlouva o dílo a další), ale také ustanovení obecného závazkového práva (zdvojená úprava prodlení, odpovědnosti, promlčení atd.), což v běžné praxi často přinášelo problémy ohledně působnosti a výkladu těchto právních institutů v konkrétním případě, mající zásadní dopad do existence či vymahatelnosti práva. Do soustavy jednotlivých smluvních typů byly zařazeny i ty, které dříve stály mimo občanský i obchodní zákoník – např. pojistná smlouva.

Vzhledem k tomu že pracovní právo si uchovalo svoje zvláštní postavení, základní smluvní typy pracovního práva (pracovní smlouva, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i další dohody mající svůj základ v pracovním poměru, např. o odpovědnosti za škodu) zůstaly vyhrazeny zcela zákoníku práce. To však neznamená, že by občanský zákoník v oblasti závazků do pracovního práva nezasáhl, právě naopak. Pracovní právo je historicky a logicky součástí práva soukromého. Na tom nic nemění skutečnost, že v určitých otázkách do něj (ostatně jako do řady občanskoprávních vztahů) zasahuje právo veřejné (jedná se především o oblast zaměstnanosti).

Často se obě úpravy pouze doplňují, ale v mnoha případech ze vztahu občanský zákoník (jako základní pramen soukromého práva) a pracovněprávní kodex (předpis speciální, někdy až velmi speciální) vznikají a budou vznikat i v budoucnu výkladové problémy některých základních občanskoprávních ustanovení: jak a zda vůbec se uplatní v pracovněprávních vztazích, především těch individuálních (zaměstnanec – zaměstnavatel). Svůj původ mají tyto problémy hlavně

v rozdílném pojetí obou právních předpisů. Občanský zákoník stojí zcela na autonomii vůle a rovnosti stran. Zákoník práce autonomii vůle také tak zcela nepopírá, avšak smluvní volnost (dohoda odlišná od zákona) je omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako podřízené a ze zákona slabší strany právního vztahu. Často je stanovena povinnost chovat se určitým způsobem a není umožněno odchylné ujednání, a to ani při souhlasu zaměstnance, který by v konkrétním případě mohl chápat toto odchylné ujednání ve svůj prospěch.

„Pracovní právo vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance (např. při uzavírání pracovního poměru) může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat práci a udržet si ji. Snahou pracovněprávní normy je vyrovnávat tuto nerovnost právní ochranou nebo zvýhodněním zaměstnance. Cílem by přitom mělo být dosažení rovnováhy, což však vůbec není jednoduché.“¹⁴⁾ Ano, jednoduché to není.

Občanský zákoník však samozřejmě ví také, že v životě – a zejména při uzavírání závazků – si velmi často smluvní strany de facto rovný nejsou. Ochrana slabší smluvní strany není proto cizí ani občanskému zákoníku. Přestože zákoník práce, jak už bylo řečeno, má svoji vlastní úpravu v této oblasti, vycházející ze specifik závislé práce, lze podpůrně v případě potřeby využít i ustanovení občanského zákoníku, která mají ochránit slabší smluvní stranu v případě jakéhokoli (nejen pracovněprávního) závazku.

Ustanovení o smluvním právu jsou, v souladu se zásadou vyjádřenou v § 1 odst. 2 občanského zákoníku, zásadně dispozitivní. Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob včetně práva na ochranu osobnosti.

V případě že smluvní strany mají potřebu, mohou si upravit vzájemná práva a povinnosti odlišně tak, jak jim budou vyhovovat, a to buď zcela, nebo zčásti. Samozřejmě musí jít o vzájemná práva a povinnosti

¹⁴⁾ ELIÁŠ, Karel et al. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 3. vydání. Praha: Nakladatelství ANAG, 2014. 1064 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

ze vztahu; nemohou si odlišně upravit např. neplatnost právního jednání nebo jiné právní instituty soukromého práva.

I v rámci zásadní dispoziční volnosti, která je východiskem závazkového práva, však nachází uplatnění řada ustanovení, která mají za cíl chránit postavení slabší smluvní strany. „Předpokladem prosazení zásady autonomie vůle je ... rovnost účastníků soukromoprávních vztahů, a to rovnost nikoliv formální, ale skutečná. Tam, kde výchozí pozice soukromoprávních subjektů reálně rovná není, snaží se o její vyrovnání soukromé právo tím, že silnější straně ukládá více subjektivních povinností, než straně druhé, případně tím, že limituje možnost smluvních odchylek v neprospěch slabší smluvní strany.“¹⁵⁾

SVŮJ ZÁKLAD MÁ ÚPRAVA SLABŠÍ OSOBY V DALŠÍ ZE ZÁKLADNÍCH ZÁSAD A PRINCIPŮ, NA KTERÝCH JE OBČANSKÝ ZÁKONÍK POSTAVEN, A TO ZÁSADĚ VYJÁDŘENÉ V § 3 ODS. 2 PÍSM. C): *nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých.*

Kdo je slabší smluvní stranou v konkrétním případě odvozuje zákon z okolností smluvního vztahu. Zákoník práce, jak už bylo řečeno, vnímá jako slabší smluvní stranu zaměstnance. Obecným vodítkem je pak zejména možnost ovlivnit obsah závazku (při vyjednávání o smlouvě – ať už z důvodu věku, nebo třeba slabšího hospodářského postavení), nebo fakt, zda osoba jedná jako odborník (§ 433 občanského zákoníku).

Občanský zákoník tak považuje za slabší stranu především osobu, která vůči podnikateli v hospodářském styku vystupuje mimo souvislost s vlastním podnikáním. K tomu užívá vyvratitelnou právní domněnku – podnikatel může v konkrétním případě prokázat, že ač jedná se zákazníkem, nejde o slabší stranu. Naopak i osoba, které nesvědčí uvedená domněnka, může přinést důkaz o tom, že je v pozici slabší smluvní strany (např. drobný podnikatel, který vystupuje vůči obchodnímu řetězci zcela v souvislosti s vlastním podnikáním).

¹⁵⁾ HURDÍK, Jan a LAVICKÝ, Petr. Systém zásad soukromého práva. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 198 s. ISBN 978-80-210-5063-1.

4.2 Adhezní smlouvy

Mezi případy, kdy je smluvní strana s velkou měrou pravděpodobnosti v nevýhodné či přímo v nerovné situaci, tedy z hlediska zákona slabší, patří smlouvy uzavírané adhezním způsobem. Pojďme se tedy u nich pozastavit.

Nejedná se o samostatný smluvní typ, ale o smlouvy uzavírané určitým způsobem. Jde o jakoukoli smlouvu, kdy její základní podmínky jsou určeny jednou ze smluvních stran (nebo dle jejích pokynů), aniž druhá strana (občanský zákoník hovoří výslovně o *slabší straně*) měla faktickou možnost obsah těchto základních podmínek ovlivnit (§ 1798 odst. 1 občanského zákoníku). Typickým případem, který občanský zákoník zmiňuje, je formulář užívaný jednou ze stran v obchodním styku (domněnka *má se za to, že smlouva byla uzavřena adhezním způsobem* - viz § 1789 odst. 2 občanského zákoníku).

Jinými slovy, smlouva uzavřená adhezním způsobem vznikne tak, že jedna strana předloží druhé hotový text smlouvy a druhá strana má možnost návrh buď přijmout, anebo odmítnout. Toto samozřejmě není samo o sobě nijak právně závadné. V praxi, a to i té pracovněprávní, je to racionální a účelný postup. Těžko můžeme požadovat po uchazeči o zaměstnání, aby si vypracoval a předložil návrh smlouvy. „Samotné uzavírání smluv adhezním způsobem ještě nic nevypovídá o tom, zda takové smlouvy obsahují zneužívající klauzule či nikoli. ... Adhezní smlouva může být naprosto vyvážená a může plně odpovídat právu podobně, jako smlouva individuálně projednaná a koncipovaná může obsahovat prvky nerovnováhy a může odporovat principu dobré víry, může zneužívat větší sílu jedné strany apod.“¹⁶⁾

Častá je však situace, že silnější strana tímto způsobem vnutí slabší straně smluvní podmínky výhodné pro sebe a zcela zásadně nevýhodné pro druhou stranu. V drtivé většině případů není možná jakákoliv diskuze o provedení změn ve smlouvě, a už vůbec ne třeba v obchodních podmínkách, které nezbytně doprovázejí zejména smlouvy

¹⁶⁾ PELIKÁNOVÁ, Irena a PELIKÁN, Robert. Komentář k § 1798. In Švestka, J; Dvořák, J; Fiala, J. a kol. Občanský zákoník. Komentář. Svazek V. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014. s. 159-161. ISBN 978-80-7478-638-9.

spotřebitelské. Naopak bývá pravidlem, že s poukazem na „obchodní podmínky“ je jakákoliv změna vyloučena.

Vzhledem k tomu je u adhezních smluv časté, že „je autonomie vůle slabšího kontrahenta prakticky vyloučena, resp. omezuje se pouze na rozhodnutí, zda smlouvu uzavřít, či nikoliv (příčemž ani zde nelze o svobodné volbě mnohdy příliš uvažovat, což se týká především smluv, jimiž si fyzická osoba zajišťuje základní životní potřeby a podmínky lidsky důstojného života)“.¹⁵⁾ A dodejme, že v omezeném konkurenčním prostředí i smluv, kterými si fyzická osoba zajišťuje i další běžné potřeby (telekomunikační služby například; pro spotřebitelské smlouvy však platí navíc zvláštní úprava zneužívajících klauzulí včetně jejich příkladného výčtu – § 1813, § 1814 zákona).

V zájmu ochrany slabší strany občanský zákoník stanoví, že *doložka ve smlouvě uzavřené adhezním způsobem, která odkazuje na podmínky uvedené mimo vlastní text smlouvy, je jinak platná, byla-li slabší strana s doložkou a jejím významem seznámena nebo prokáže-li se, že význam doložky musela znát* (§ 1799). A dále *obsahuje-li smlouva uzavřená adhezním způsobem doložku, která je pro slabší stranu zvláště nevýhodná, aniž je pro to rozumný důvod, zejména odchyluje-li se smlouva závažně a bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek ujednávaných v obdobných případech, je doložka neplatná* (§ 1800 odst. 2). Kromě těchto dvou ustanovení také platí, že pokud adhezní smlouva obsahuje doložku (aniž by musela být nevýhodná ve smyslu předchozí věty), *kterou lze přecíst jen se zvláštními obtížemi*, anebo je *pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelná*, je tato doložka platná, pokud nezpůsobuje slabší straně újmu anebo pokud druhá strana prokáže, že slabší straně byl význam doložky dostatečně vysvětlen.

Obecně se setkáváme s názorem, že v pracovním právu dochází k adheznímu způsobu uzavírání smluv často.¹⁷⁾ Skutečností je, že uzaví-

¹⁷⁾ K tomu viz BEZOUŠKA, Petr. V souvislosti s § 346d ZP. In ELIÁŠ, Karel et al., op. cit., s 686. Dále k tomu STRÁNSKÝ, Jaroslav. Vznik, změny a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2014 na téma Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 25. ISBN 978-80-210-7785-0.

rání smluv pomocí formuláře nebo jednotně používaného textu je v případě vzniku pracovního poměru běžné – u pracovních smluv a ještě častěji u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nicméně skutečnost, že jsou v pracovním právu často využívány „typizované“ pracovní smlouvy, neznamená, že automaticky jde o adhezní smlouvu. Na faktu typizované smlouvy není nic divného, pracovní poměr je „typizovaný“ a z hlediska složitosti uzavření poměrně nekomplikovaný právní vztah, jako celá řada dalších běžných právních vztahů, a stejně jako nemůžeme chtít po zaměstnanci, aby předkládal vlastní návrh pracovní smlouvy či dohody o provedení práce, nemůžeme chtít po zaměstnavateli, aby pro každý pracovní nebo obdobný poměr vypracoval „netypizovaný“ návrh. Pro posouzení charakteru uzavření smlouvy z hlediska toho, zda jde o způsob adhezní, a tedy zda se jedná o adhezní smlouvu s důsledky dle § 1799 až § 1801 občanského zákoníku, bude důležitá okolnost, zda zaměstnanec měl reálnou, *skutečnou* příležitost ovlivnit obsah smluvních podmínek. Není to o tom, zda obsah skutečně ovlivnil, podstatné je, zda měl tu možnost.

I když zaměstnavatel předloží zaměstnanci hotový typizovaný text nebo předtištěný formulář dohody, zaměstnanec má příležitost se k němu ve většině případů vyjádřit, popř. navrhnout změny týkající se konkrétních pracovních podmínek, a ovlivnit tak obsah vztahu. Většinou nemá možnost vyjádřit se k místu výkonu práce, pracovní době a dalším věcem, které jsou pro zaměstnavatele určující a zaměstnavatel tyto „podmínky“ nabízí jako jednoznačné (a ani nemá možnost nabídnout jiné). Tyto podmínky jsou jistě z hlediska smlouvy (a tedy rovněž dle dikce § 1798 zákona) *základní*, možná nejzákladnější, avšak by bylo jen stěží možné spravedlivě dovést, že by se mělo jednat v tomto případě o smlouvu uzavřenou adhezním způsobem.¹⁸⁾

¹⁸⁾ „Základními podmínkami tak nelze rozumět ani podstatné náležitosti smlouvy, ani jakési základní obrysy smluvního vztahu: ty bývají určeny jednou ze stran i při individuálním vyjednávání. Ve skutečnosti tu jde naopak o detailní pravidla, kterými se bude smluvní vztah řídit.“ PELIKÁNOVÁ, Irena a PELIKÁN, Robert. op. cit., s. 161. Srov. také ustanovení občanského zákoníku o zákazu nepřiměřených nebo nerovných podmínek ve spotřebitelských smlouvách § 1813: To neplatí pro ujednání o předmětu plnění nebo ceně, pokud jsou spotřebiteli poskytnuty jasným a srozumitelným způsobem.

Faktem však je, že k adheznímu způsobu uzavírání smluv v pracovním právu dochází a nemusí se jednat jen o smlouvu či dohodu, kterou se pracovněprávní vztah zakládá – může jít o jeho změny, o dodatky, dohodu o hmotné odpovědnosti atd. Není tedy pochyb o tom, že v těchto případech je možné hledat oporu v ustanovení zákona o obtížně čitelných, nesrozumitelných či nevýhodných doložkách. S ohledem na velkou míru ochrany zaměstnance dané zákoníkem práce však nelze očekávat, že jejich uplatnění v praxi bude časté; zaměstnancem se sice osoba stává až po uzavření smlouvy, avšak již při její přípravě musí zaměstnavatel dbát, aby neobsahovala ustanovení kolidující se zákoníkem práce.

Z hlediska ochrany adhezních smluv tak může mít zaměstnavatel problémy zejména s požadavkem srozumitelnosti, tedy obecnou pochopitelností textu a schopností zaměstnance zjistit, jaké má pro něj konkrétní ustanovení důsledky. Rovněž tak by se měl při přípravě textu zaměřit na jeho dobrou čitelnost a formu. Z toho ovšem na druhou stranu může celkem jednoznačně vyplynout pouze doporučení, aby používal typizovaný text smlouvy, čímž se zvyšuje riziko, že smlouva bude posouzena jako adhezní, ať už měl či neměl uchažeč o zaměstnání nebo zaměstnanec skutečnou možnost její obsah ovlivnit.

4.3 Neúměrné zkrácení

Poněkud větší polemiku z hlediska uplatnění v pracovněprávních vztazích může vyvolat další institut, který nový občanský zákoník přinesl v rámci ochrany slabší smluvní strany, a to je neúměrné zkrácení. Dle § 1793 občanského zákoníku platí, že je-li plnění jedné ze stran závazku *v hrubém nepoměru k tomu, co poskytla druhá strana, může zkrácená strana požadovat zrušení smlouvy a navrácení všeho do původního stavu, ledaže jí druhá strana doplní, oč byla zkrácena, se zřetelem k ceně obvyklé v době a místě uzavření smlouvy*; to neplatí, pokud se nepoměr vzájemných plnění zakládá na skutečnosti, o které druhá strana (tedy strana poskytující neúměrně malé plnění) nevěděla, ani vědět nemusela.¹⁹⁾

¹⁹⁾ Právo na zrušení smlouvy také nevzniká například tehdy, pokud důvod nepoměru vzájemných plnění vyplývá ze zvláštního vztahu mezi stranami, anebo když zkrácená strana souhlasila s neúměrnou cenou, ač jí byla nebo musela být skutečná cena plnění známa (§ 1794 občanského zákoníku).

Při úvahách o využití v pracovním právu se samozřejmě okamžitě nabízí mzda nebo jiná odměna za práci. Dle mého názoru však v tomto případě lze použít institut neúměrného zkrácení jen stěží, neboť pracovní právní předpisy v této oblasti poskytují ochranu komplexní a ze své podstaty vylučují použití tohoto institutu. Pakliže zaměstnanec obdrží odměnu za práci ve výši nejméně zaručené mzdy, tedy mzdy určené veřejnoprávním předpisem pro daný druh práce, nedovedu si představit, že by bylo možné s úspěchem se dovolat neúměrného zkrácení, resp. práv daných citovaným ustanovením občanského zákoníku.

Navíc by zaměstnanec ani nemohl požadovat zrušení smlouvy s odvoláním na § 1793 občanského zákoníku, neboť zvláštní úprava skončení pracovního poměru, daná zákoníkem práce, je kogentní a nelze ji rozšiřovat. Pokud toto přijmeme jako fakt, nemůžeme uvažovat o využití práva poskytnutého uvedeným ustanovením § 1793 občanského zákoníku. Zkrácená strana navíc nemá právo přímo požadovat doplnění toho, o čem byla zkrácena, tato volba záleží na druhé straně. Zákon pouze poskytuje možnost doplnit plnění a zachovat tak platnost smlouvy.

Pro úplnost lze dodat, že neúměrné zkrácení se částečně kryje s lichvou (v obou případech jde o hrubý nepoměr vzájemného plnění), avšak u lichvy se navíc předpokládá subjektivní prvek – záměr těžít z okolností uvedených v zákoně: tísně, nezkušenosti, rozumové slabosti, rozrušení nebo lehkomyšlnosti druhé strany (§ 1796 občanského zákoníku).

4.4 Smlouva o smlouvě budoucí

Jedním z tradičních institutů obecného občanského práva, který je občas využíván v pracovní právní praxi, je smlouva o smlouvě budoucí – nově upravená v § 1785 občanského zákoníku. Typicky se jedna ze stran (popř. obě) zavazuje, že v budoucnu uzavře pracovní smlouvu. Vzhledem k tomu že jde o jednání mezi osobami, které v této chvíli ještě nejsou ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, použije se občansko-právní úprava bez výhrad.

Smlouvu o smlouvě budoucí lze použít nejčastěji v situaci, kdy osoba zaměstnaná u jednoho zaměstnavatele získá příslib lepšího zaměstná-

ní u druhého zaměstnavatele a chce si zajistit, že tento příslib bude naplněn, až rozváže stávající pracovní poměr, což lze v tomto případě pouze doporučit. Stejně tak je ovšem myslitelné, že zaměstnavatel si bude chtít zajistit nástup nového zaměstnance. Za normálních okolností jsou si obě smluvní strany zásadně rovné a obě musí naplnit podmínky smlouvy (pakliže by se zároveň nejednalo např. o smlouvu adhezní uzavřenou s problematickou doložkou).

Zavázané straně tak vzniká povinnost uzavřít smlouvu bez zbytečného odkladu po tom, co ji k tomu oprávněná strana vyzve. Lhůtu pro výzvu je možné si sjednat jakkoli (při nedostatku dohody o lhůtě je to do 1 roku); samozřejmě často bývá předmětem dohody také určení doby, kdy nejdříve lze výzvu učinit (po odpadnutí určité překážky, typicky po skončení předchozího pracovního poměru).

Nesplní-li zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu, může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud (nebo osoba určená ve smlouvě); samozřejmě s tím, že obsah budoucí smlouvy musí strany ujednat už ve smlouvě o smlouvě budoucí alespoň obecným způsobem k tomu, aby byl závazek platně sjednán. Smluvní strany si mohou dohodnout pro případ porušení závazku smluvní pokutu; pokud si v tomto směru nedohodnou nic, mohou se domáhat náhrady škody způsobené porušením povinnosti dle obecných ustanovení občanského zákoníku.

Je však nutno mít na paměti, že mohou nastat změny okolností, z nichž strany při uzavření smlouvy o smlouvě budoucí vycházely, a pokud k tomu dojde *do té míry, že na zavázané straně nelze rozumně požadovat, aby smlouvu uzavřela, povinnost uzavřít budoucí smlouvu zaniká*. Navíc právo na náhradu škody vznikne jen v případě, že zavázaná strana neoznámí oprávněné straně změnu okolností bez zbytečného odkladu, a bude se jednat pouze o škodu vzniklou v souvislosti s neoznámením zániku závazku, nikoli škodu vzniklou z neuzavření smlouvy. To je tedy z hlediska oprávněného citelná nevýhoda smlouvy o smlouvě budoucí.

V této souvislosti by byla zajímavá otázka, jak by se z hlediska intenzity změny výchozích okolností posuzovalo např. rozhodnutí o organizačních změnách u (budoucího) zaměstnavatele, na základě kterých by nebylo možné uchazeče o zaměstnání ze smlouvy o smlouvě budoucí přijmout – nebylo by kam. Jako ve všech případech, i tady by záleželo

samozřejmě na okolnostech případu, nicméně závažná změna okolností zde jistě je. Lze se pokusit ve smlouvě o smlouvě budoucí pracovní pamatovat na případ organizačních změn (zrušení místa), neboť k tomu může celkem lehce dojít, a speciálně pro tento případ stanovit smluvní pokutu. Jak by se s tím vypořádal případný soud, si netroufám ovšem odhadnout. Dle mého názoru možnost, že v mezidobí dojde k organizační změně, je okolnost, se kterou musí budoucí zaměstnavatel počítat, a pokud se s tímto vědomím zavázal k uzavření pracovní smlouvy v budoucnu, měl by nést následky nedodržení tohoto závazku minimálně ve formě zmíněné smluvní pokuty.

4.5 Předmluvní jednání

V souvislosti se vznikem závazků se nelze nezastavit u předmluvní odpovědnosti, a je to ostatně i v kontextu s předchozím výkladem. Nová úprava občanského zákoníku přináší do našeho práva výslovnou úpravu odpovědnosti za náhlé přerušování předmluvních jednání, jakož i odpovědnosti za jiné poctivé jednání o smlouvě (§ 1728 – § 1730 občanského zákoníku).

Součástí zásady smluvní volnosti je to, že jednání o smlouvě lze vést svobodně, a dokud není smlouva uzavřena, nejsou strany vázány a nemají ani povinnost smlouvu uzavřít. I v průběhu pouhého jednání o smlouvě jsou však smluvní strany povinny jednat v dobré víře a poctivě a nesmějí zneužívat svá práva, v tomto případě především smluvní volnost a autonomii vůle.

A z uvedeného se v úpravě tzv. předmluvní odpovědnosti vychází. Občanský zákoník rozlišuje několik případů, které mohou předmluvní odpovědnost založit:

- a) zahájení vyjednávání anebo pokračování v něm bez úmyslu uzavřít smlouvu,
- b) bezdůvodné ukončení vyjednávání o smlouvě v okamžiku, kdy se již její uzavření jeví jako vysoce pravděpodobné,
- c) porušení informační povinnosti o relevantních skutkových a právních okolnostech týkajících se sjednávání smlouvy,
- d) porušení důvěrnosti poskytnutých předmluvních informací.

V prvním případě jde o to, že osoba předstírá zájem uzavřít smlouvu, ačkoli takový zájem od počátku nemá, anebo v průběhu doby tento zájem ztratí. Byť se to na první pohled nemusí zdát, setkat se s takovým jednáním nemusíme výjimečně. Tato situace může nastat třeba pokračováním v jednání, o kterém jedna ze stran ví, že jsou odsouzena k nezdaru, čímž druhé straně znemožní nebo značně ztíží možnost hledat jiného smluvního partnera. To může být způsobeno klidně jen laxností této strany, anebo přímo motivovaně pro získání konkurenční výhody se záměrem zmást nebo zdržet druhou smluvní stranu, ať už s jakýmkoli konečným cílem (získání zakázky od třetí osoby, znemožnění zadat zakázku jinému, získání jinak nedostupných informací, jejichž využití ani nemusí být třetím osobám zřejmé; v pracovněprávních vztazích např. znemožnění uzavření pracovní smlouvy z jakéhokoli, třeba iracionálního důvodu). Toto je nepoctivé jednání a odpovědnost se uplatní i v případech, kdy nedošlo k obohacení na straně takto jednající osoby.

Ve druhém případě se jedná o situaci, kdy strany dospějí při jednání o smlouvě tak „daleko“, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné a jedna ze stran – přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy – jednání o ní ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod. Nepoctivým jednáním zde není to, že by strana smlouvu neuzavřela a ukončila jednání. Je jí skutečnost, že „taková strana připustila, aby se uzavření smlouvy jevílo jako vysoce pravděpodobné, ačkoli potřebnou míru jistoty o jejím uzavření dosud neměla. Tomuto přesvědčení druhé smluvní strany mohla první strana zabránit např. včasnou informací o překážkách bránících na její straně uzavření smlouvy“.²⁰⁾ Jak je vidět, může to být úzce provázáno s informační povinností stanovenou pro předjednání, o které se zmiňuji v dalším textu. Nelze ovšem vyloučit, že „spravedlivý důvod“ pro ukončení jednání, které již dle přesvědčení i vůle obou stran vysoce pravděpodobně směřuje k uzavření závazku, se objeví zcela náhle.

Strana, která jedná takto nepoctivě, nahradí druhé straně škodu, avšak tato náhrada je omezena rozsahem, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. Nutno si uvědomit, že ačkoli

²⁰⁾ PELIKÁNOVÁ, Irena a PELIKÁN, Robert. Komentář k § 1729. op. cit., s. 25.

tento pojem v dané souvislosti (pro omezení výše náhrady) zákon používá, nejedná se o přiznání náhrady ztráty z neuzavřené smlouvy. Bude se jednat o škodu způsobenou třeba náklady vynaloženými na smluvní jednání, nebo na přípravu plnění v době, kdy se uzavření smlouvy již jevílo jako nanejvýš pravděpodobné, podle okolností ztráta zisku, např. pokud se jednalo o smlouvu nájemní (ale totéž si lze si představit také u smluv pracovněprávních), ztráta zisku ze související smlouvy, jejíž uzavření bylo tímto jednáním znemožněno. Jak vyplývá z uvedeného, je to poměrně složitá otázka a bude zajímavé sledovat řešení konkrétních případů, které v praxi jistě nastanou.

Zavedení informační povinnosti sdělovat si při jednání o smlouvě všechny skutečnosti a okolnosti, aby se *každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít* (§ 1728 odst. 2 občanského zákoníku), souvisí s principem dobré víry a poctivosti jednání, a tedy s případy předsmuvní odpovědnosti uvedené v bodech 1 a 2 této kapitoly. V případě jejího nesplnění je možné uplatnit obecnou úpravu odpovědnosti za škodu anebo spojit s takovým jednáním jiné právní následky (omyl, § 583 občanského zákoníku).

Zejména jde o to, aby žádná ze stran, která jedná o smlouvě, nebyla zmatena ať už přímo klamavými údaji, nebo i jen nedostatkem vědomostí o určitých skutečnostech, čímž by byla zkreslena její představa o výsledku smlouvy a ovlivněn její zájem na uzavření smlouvy. Jak vyplývá z citovaného ustanovení, zájem na uzavření smlouvy musí být každé straně zřejmý. Rozumí se vlastní zájem, nikoli zájem strany druhé, ten jednající straně být zřejmý nemusí, a už vůbec ne veškeré důvody vedoucí druhou stranu k jednání, avšak oprávněně může předpokládat, že druhá osoba skutečný zájem má; k tomu jí však také musí poskytnout potřebné informace (*skutkové a právní okolnosti*), a má právo na to samé.

Zákon zároveň ukládá povinnost, získá-li jedna ze stran při jednání o smlouvě *důvěrný údaj* nebo sdělení, dbát, aby *nebyly zneužity*, nebo aby *nedošlo k jejich prozrazení*. Netýká se to informací nedůvěrných, ale dle mé zkušenosti mají strany tendenci pokládat za „důvěrné“ všechno, co je předmětem jednání. Také mají tendenci předpokládat

určitou míru vzájemné diskrétnosti, nicméně je v zájmu ochrany a důkazů při případném sporu, aby strana, která informace poskytuje, jasně (a také prokazatelně) deklarovala, které informace považuje za důvěrné. Je nepochybné, že soud se takového vymezení nemusí držet, půjde-li o informace zjevně běžně dostupné, ale může to poskytnout určité východisko, zvláště v případech ne zcela jasné povahy informací.

Pokud povinnost dodržení důvěrnosti předsmulvních informací strana poruší, aniž by k jejich prozrazení došlo ze zákonného důvodu, má povinnost vydat druhé straně to, oč se obohatila. Pro náhradu škody, pokud by tím byla způsobena, by byla využita obecná úprava jako v ostatních uvedených případech (s výjimkou druhého). Bez ohledu na to zda smlouva byla či nebyla nakonec uzavřena.

Dlužno doplnit, že ačkoli doposud nebyla předsmulvním odpovědnost upravena zákonem (ani občanským, ani obchodním zákoníkem), judikatura ji přesto dovodila,²¹⁾ a to z obecného ustanovení tehdejšího občan-

²¹⁾ Nejvyšší soud ČR se k aplikaci předsmulvním odpovědnosti vyjádřil takto: „Obchodní zákoník sice určuje podmínky, za nichž vzniká odpovědnost za neplatnost právního úkonu (§ 268 obch. zák.) a za porušení povinnosti ochrany informací (§ 271 obch. zák.), nicméně dopad této právní úpravy je omezen jen na situace v odkazovaných ustanoveních předvídané. Totéž platí o úpravě odpovědnosti za neplatnost právního úkonu obsažené v ustanovení § 42 obč. zák. Odpovědnost za škodu způsobenou ukončením kontraktačního procesu, jako jeden z možných případů předsmulvním odpovědnosti, pak v žádném z výše uvedených právních předpisů, jejichž aplikace v daném případě přichází v úvahu, výslovně zakotvena není“. Není však „žádný důvod, pro který by se zákonná povinnost vyplývající z ustanovení § 415 obč. zák. neměla vztahovat i na chování potencionálních smluvních partnerů při jednání o uzavření smlouvy“. A konečně soud „respektuje shora zmíněnou zásadu smluvní volnosti, přitom pokládá za první předpoklad odpovědnosti skutečnost, že konkrétní osoby zahájily jednání o uzavření určité smlouvy, přičemž tato jednání dospěla do stadia, kdy jedna ze stran kontraktačního procesu byla v důsledku chování druhé potencionální smluvní strany v dobré víře, že předpokládaná smlouva bude uzavřena. Dalším nezbytným předpokladem je, že k ukončení jednání o uzavření smlouvy druhá strana přistoupila, aniž k tomu měla legitimní důvod. Jde-li o majetkovou újmu spočívající ve vynaložení nákladů v souvislosti s jednáním o uzavření smlouvy

ského zákoníku o odpovědnosti za škodu (každý je povinen počínat si tak, aby k nim nedocházelo).²²⁾

Co se týče uvedení možných příkladů z oblasti pracovněprávní v souladu s účelem této publikace, nejčastějším asi bude jednání o základním vztahu – o uzavření pracovní smlouvy. Lze si představit poškozené na straně obou účastníků, jak na straně zaměstnavatelů, tak zaměstnanců.

Je především nutné – s ohledem na zásadu, že každý může v právním styku důvodně očekávat, že *každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí*²³⁾ – správně posoudit situaci *vysoké pravděpodobnosti* a s tím souvisejícího *důvodného očekávání* uzavření smlouvy. Výběr zaměstnance může mít několik fází, od uveřejnění inzerátu přes odpověď na něj, pohovor či výběrové řízení s uchazeči, které také může mít více kroků,

a přípravou návrhu smlouvy, Nejvyšší soud ve shodě se soudem odvolacím akcentuje, že potencionálním smluvním partnerům (zájemcům o uzavření smlouvy) zpravidla vznikají náklady, jejichž povaha a výše závisí na typu předpokládané smlouvy, s jejichž vynaložením musí počítat bez ohledu na to, zda zamýšlená smlouva bude nakonec uzavřena či nikoli. Vynaložení těchto ‚obvyklých‘ provozních nákladů přitom za odškodnitelnou majetkovou újmu ve smyslu ustanovení § 420 obč. zák. považovat nelze. Oproti tomu v případě vynaložení nákladů, které nelze považovat za - pro uzavření smlouvy konkrétního typu - běžné (obvyklé), a jejichž potřeba vyvstala v důsledku specifických požadavků druhé strany, nelze vyloučit možnost jejich posouzení jako škody podle výše odkazovaného ustanovení. V případě, že předpoklad existence protiprávního úkonu (porušení prevenční povinnosti) a vzniku škody (viz argumentace shora) bude naplněn, mezi takovým jednáním a vznikem škody (v podobě vynaložených nákladů) bude příčinná souvislost a ‚škůdce‘ neprokáže, že škodu nezavinil, bude dána i odpovědnost za škodu ve smyslu § 420 obč. zák.“.

Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2006, sp. zn. 29 Odo 1166/2004, uveřejněný pod číslem 82/2007 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, dostupný na nsoud.cz.

²²⁾ § 415 starého občanského zákoníku.

²³⁾ § 4 odst. 1 občanského zákoníku.

a ani jedna z těchto fází jistě nezavdává druhé straně důvod očekávat s vysokou pravděpodobností uzavření smlouvy. Pokud ano, spíše to bude u zaměstnavatele, který by mohl důvodně očekávat, že jestliže uchazeč postupně absolvuje několik stále náročnějších kroků směřujících k získání pozice, má o tuto pozici a tedy o uzavření smlouvy vysoce pravděpodobný zájem. Stejnou úvahu na opačné straně nelze rozumně předpokládat. Avšak dostanou-li se strany do fáze, kdy se zaměstnavatel již jen s jedním vybraným uchazečem dohaduje na všech náležitostech pracovní smlouvy s tím, že po jejich zapracování bude smlouva uzavřena, bude pravděpodobně možné posoudit jednání jednoho z účastníků, který od uzavření smlouvy v tomto okamžiku ustoupí, jako nepoctivé.

Poškozeným může být jak zaměstnavatel, neboť již mohl odmítnout uchazeče další v pořadí, kteří již nemusí mít o uzavření smlouvy z jakéhokoli důvodu zájem. Škoda může spočívat v nákladech vynaložených na další výběrové řízení, zpracování smlouvy (pro konkrétního uchazeče z důvodu jeho speciálních požadavků), případně i v ušlém zisku, kterého zaměstnavatel nedosáhl, protože nebyl schopen dostatečně rychle zajistit náhradu za klíčového zaměstnance, který od jednání o smlouvě na poslední chvíli ustoupil, a z tohoto důvodu nemohl realizovat již nasmulovanou zakázku. Opačně může být poškozeným i uchazeč, který odmítl jinou nabídku, anebo rozvázal stávající pracovní poměr, protože již zcela oprávněně očekával, že smlouva bude uzavřena. To, že zaměstnavatel v této době našel zdánlivě vhodnějšího kandidáta, by stěžím bylo spravedlivým důvodem, stejně jako to, že by uchazeč získal výhodnější nabídku. Jistě, ani jeden nemůže být k uzavření smlouvy donucen, ale musí nést následky svého jednání. Jak naložit s náhradou škody vzniklé v tomto případě na straně zaměstnance, bude jistě dosti komplikované. Jednak určit, jaká je její výše, a také určit, jaká je ztráta ze smlouvy v podobných případech, která tvoří horní hranici náhrady. Od toho je tady praxe, aby se s tím vypořádala. Lze předpokládat, že ve většině případů výši náhrady bude muset určit soud s odvoláním na § 2955 OZ, tedy dle spravedlivého uvážení.

4.6 Závazky a jejich zajištění

S problematikou zajištění závazků v pracovněprávních vztazích bychom mohli být hned hotovi. Ačkoli občanskoprávní úprava zná způsobů zajištění závazků celou hromadu, jejich použití v pracovněprávních vztazích je takřka vyloučeno, a to výslovně.²⁴⁾ Vychází se přitom z toho, že užití zajištění závazku, postihujícího příjem závislé osoby nebo jeho náhradu (dále jen „mzda“), není v souladu s ochrannou funkcí pracovního práva, i když by se jednalo o závazek určitý a nesporný. Můžeme namítnout, že příjem fyzické, samostatně výdělečně činné osoby je stejně tak jako mzda zaměstnance příjmem zajišťujícím obživu jí samotné i její rodině, avšak tyto osoby mají oproti zaměstnancům zase jiné, a to i finanční výhody.

Zajištění dluhu mzdou, resp. právem na mzdu (až už je mzda vyplácena, zaměstnanec ji může samozřejmě použít, na co chce) je možné jen formou **dohody o srážkách ze mzdy**. Její možnost připouští zákoník práce v § 146 písm. b) a podrobněji upravuje občanský zákoník jako jeden ze způsobů zajištění dluhu v občanskoprávních vztazích (§ 2045 až § 2047).

Do výše nepřesahující polovinu mzdy tak zaměstnanec může dohodou o srážkách ze mzdy zajistit svůj dluh vůči zaměstnavateli anebo třetí osobě. V případě že jde o třetí osobu, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele (tedy toho, kdo bude fakticky provádět srážky ze mzdy a realizovat splátky dluhu zaměstnance). Zda je taková dohoda platná bez předchozího souhlasu? Pokud ji zaměstnavatel, přestože neudělil souhlas předem, akceptuje a začne provádět srážky, vyjádří tím svůj souhlas dodatečně, a dle mého názoru lze takovou dohodu považovat za platnou. Pokud by zaměstnavatel dohodu odmítl, zůstává zcela jednoznačně neplatná.

Na rozdíl od úpravy předchozího občanského zákoníku²⁵⁾ jsou nyní řešeny i náklady na placení srážek ze mzdy a jejich poukazování věřiteli, a to tak, že v případě jediné dohody je nese plátce mzdy; pokud však má

²⁴⁾ Viz ustanovení § 144a a § 346d zákoníku práce.

²⁵⁾ § 551 starého občanského zákoníku.

zaměstnavatel plnit současně několik dohod o srážkách ze mzdy, což je v praxi bohužel celkem obvyklé, náklady s placením srážek u druhé a další dohody nese dlužník (zaměstnanec). Vzhledem k dispozitivnosti ustanovení se lze v obou případech dohodnout jinak. Zaměstnavatel může např. podmínit svůj souhlas s prováděním srážek ze mzdy i z jediné dohody tak, že náklady ponese zaměstnanec, anebo může i nad druhou dohodou mávnout rukou a nést náklady sám s tím, že administrativa spojená s účtováním zaměstnancových nákladů mu nestojí za to.

Jak už jsem naznačil, ze své praxe mohu říci, že problematika srážek ze mzdy na základě dohod uzavřených zaměstnancem se třetí osobou se v každodenní praxi zaměstnavatelů vyskytuje poměrně často a často jim také přináší dosti značnou finanční zátěž. Možnost zajistit pohledávku srážkou ze mzdy je zaměstnanci hojně využívána. Až do změny starého občanského zákoníku v roce 2007 bylo možné dohodou o srážkách ze mzdy zajistit jakoukoli pohledávku, a ačkoli tato dohoda zavazovala zaměstnavatele k provádění srážek, nebylo vůbec potřeba jeho souhlasu k uzavření takové dohody. Náklady zaměstnavatelů spojené s prováděním srážek nebyly řešeny, předpokládalo se jaksi samo sebou, že půjdou k jejich tíži. Proto zaměstnavatelé celkem uvítali, že po změně v ustanovení tehdejšího § 551 bylo možné uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy pouze k uspokojení pohledávky výživného dle zákona o rodině. Zaměstnavatel tak nemusel akceptovat dohodu, kterou uzavřel zaměstnanec se třetí osobou, typicky k zajištění závazku ze spotřebitelského úvěru. To vlastně plnilo dvě funkce: jednak mu nevznikly náklady a jednak tím často i znemožnil spotřebitelský úvěr uzavřít, a zabránil tak zaměstnancům stále více se zadlužovat; s trochou nadsázky, kterou si snad můžeme dovolit, lze prohlásit, že ochranná funkce pracovního práva tak došla svého naplnění.

V současné době zaměstnavatele nic nenuťí udělit souhlas ani s dohodou o srážkách ze mzdy k placení výživného. V podstatě účel plateb nebo to, kam mají směřovat splátky, jej vůbec nemusí zajímat a může vycházet třeba jen ze svých technických a personálních možností. Strategie poskytovatelů spotřebitelských úvěrů se však také změnila, mnohdy ani nevyžadují nutně potvrzení zaměstnavatele o příjmu; případné ztráty jsou natolik mizivé, že si je mohou v klidu dovolit.

Uvedená ustanovení se vztahují, kromě mzdy, platu, odměny z obou typů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a jejich náhrady, také na další příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou nebo platem. V souladu s tím „plátcem“ nutně nemusí být jen zaměstnavatel. Jsou to zejména důchody, nemocenské, dávky státní sociální podpory, peněžitá pomoc v mateřství, plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním, podpora v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci, odstupné, příp. obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání, odměny za pracovní nebo služební pohotovost, odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků.

Co se týče **smluvní pokuty**, jinak celkem oblíbeného způsobu zajištění závazků, v pracovněprávních vztazích je to možné pouze v jediném případě, a to jako součást tzv. konkurenční doložky, uzavřené za podmínek § 310 zákoníku práce. Její výše je omezena přiměřeností povaze a významu podmínek konkurenční doložky.

Setkáváme se někdy s tím, že zaměstnavatel se pokouší zajistit svůj závazek **směnkou**. Jedná se většinou o zajištění odpovědnosti k ochranně hodnot, které byly zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, a zaměstnavatel předloží zaměstnanci uzavírajícímu příslušnou dohodu o odpovědnosti také tzv. blankosměnku, často využívaný zajišťovací nástroj v závazkových vztazích (zejména v případě úvěrů a půjček k zajištění platebních povinností dlužníka).

Přestože o směnkách zákoník práce výslovně nic neříká, jedná se o způsob zajištění závazku. Již víme, že v možnosti zajištění závazku má ustanovení zákoníku práce kogentní, výše uvedenou povahu. Jiný způsob zajištění tak nepřichází v úvahu. K problematice se takto již v roce 2008 vyslovil Nejvyšší soud.²⁶⁾ Praktickým problémem trochu je, jak konstatuje i soud, že „nemožnost zajistit práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů směnkou nečiní směnku (vystavenou za tímto účelem) neplatnou, zakládá však námitku výstavce směnky podle ustanovení čl. I § 17 směnečného zákona“.

²⁶⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. září 2008, sp. zn. 29 Cdo 933/2008, uveřejněný pod číslem 92/2009 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, dostupné na nsoud.cz.

Směnečná dohoda (dohoda předcházející podpisu směnky), ve které je dohodnuto zajištění splnění pracovněprávního nároku směnkou, je pro rozpor se zákonem neplatná (§ 580 občanského zákoníku).²⁷⁾ Zmíněným problémem je to, že soud prvního stupně tyto okolnosti nezkoumá a vydá směnečný platební rozkaz. Výstavce směnky, zde zaměstnanec, tedy musí uplatnit tuto skutečnost ve formě námitek proti němu, příp. v následujícím řízení.

4.7 Změna a zánik závazků

K podstatě autonomie vůle patří to, že osoby mohou smluvně svá práva a povinnosti nejen založit, ale mohou je také změnit či zrušit. Mohou změnit či zrušit také závazek, který nevznikl smluvně, ale z jiných právních důvodů (např. z deliktu). Typickým příkladem změny závazku v pracovněprávním vztahu je dodatek k pracovní smlouvě, kterým se mění původně sjednané pracovní podmínky, často druh práce.

Zákon nyní ani nepožaduje pro změnu závazku zvláštní formu, stanoví pouze, že *vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě; vyžaduje-li tuto formu jen ujednání stran, lze obsah právního jednání změnit i v jiné formě, pokud to ujednání stran nevyklučuje* (§ 564 občanského zákoníku).

Mezi změny v obsahu závazků patří kupř. narovnání (§ 1903 občanského zákoníku), kdy dosavadní závazek se nahrazuje závazkem novým tak, že strany si upraví práva a povinnosti mezi nimi dosud sporné. Dohodu o **narovnání** mohou uzavřít i zaměstnanec a zaměstnavatel: ohledně náhrady škody, neplatnosti výpovědi atd.

V občanskoprávních vztazích běžně dochází ke změnám v osobě věřitele nebo dlužníka. Toto v rámci pracovněprávních vztahů v podstatě nepřichází v úvahu. Zákoník práce stanoví výslovný **zákaz postoupení** práva na mzdu (a obdobná plnění) a dalších pohledávek ze základního pracovněprávního vztahu, které by měla jedna strana vůči druhé, stejně

²⁷⁾ Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. ledna 2012, sp. zn. 29 Cdo 3720/2010, dostupné na nsoud.cz.

jako **převzetí dluhu** jinou osobou. Nelze postoupit pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr.²⁴⁾

Výlučným v zákoně stanoveným případem, kdy může dojít ke **změně v osobě**, je převod zaměstnavatele dle § 338 zákoníku práce, při kterém dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tehdy práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí ze zákona v plném rozsahu na přijímajícího zaměstnavatele.

Je otázka, zda takové přísné vymezení je na místě a zda by v určitých případech nebylo připuštěno postoupení pohledávky nebo převzetí dluhu vhodné, a to v zájmu obou stran. Kupř. při **postoupení pohledávky spočívající v právu na mzdu** vůči zaměstnavateli, který je v insolvenci. Je to jeden z případů, kdy se ochranná funkce pracovního práva, či spíše její konkrétní inkorporace v dílčím ustanovení zákona obrací proti oběma stranám a stává se kontraproduktivní.

Ačkoli to není výslovně stanoveno, výkladem lze dospět k tomu, že lze postoupit pohledávku, která nepochází přímo ze základního pracovněprávního vztahu, byť s ním souvisí – např. pohledávky z práva na náhradu škody.²⁸⁾

Jedním ze způsobů zániku závazku je jeho **započtení**. Dluží-li si strany vzájemně plnění stejného druhu (nejčastěji peněžní částku), může každá z nich vůči druhé učinit jednostranně prohlášení, kterým svou pohledávku započte proti pohledávce druhé strany. V důsledku započtení dochází k zániku pohledávek v rozsahu, ve kterém se vzájemně kryjí. Je to celkem jednoduché a praktické, občanský zákoník určuje několik pravidel k možnosti započtení. Zákoník práce stanoví v § 144a odst. 4, že započtení proti pohledávce na mzdu a podobná plnění smějí být provedeny za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu. Především jde o to, že započíst lze do výše tzv. „nezabavitelné částky“. K tomu ob-

²⁸⁾ K tomu viz BEZOUŠKA, Petr. V souvislosti s § 346d ZP. In ELIÁŠ, Karel et al., op. cit., s 689.

Dále STRÁNSKÝ, Jaroslav. Vznik, změny a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2014, op. cit., s. 29-31.

čanský zákoník zakazuje započíst částku vyšší, než je polovina těchto příjmů (§ 1988 odst. 2).

V pracovněprávních vztazích lze víceméně aplikovat i **ostatní způsoby zániku závazků** jinak než splněním, které vypočítává nebo nabízí občanský zákoník – ať už jde o dohodu stran o zániku závazku, promínutí dluhu, odstoupení od smlouvy, v některých případech lze uvažovat i o následné nemožnosti plnění. Vždy je však nutné je aplikovat při dodržení základních zásad těchto vztahů, popř. výslovných speciálních ustanoveních zákoníku práce.

4.7.1 Započtení

Ohledně důsledků aplikace institutu započtení nebylo v rámci jednání sociálních partnerů dosaženo shody. Následně prezentované stanovisko tak představuje pouze pohled odborových organizací (ČMKOS a ASO) a nemůže být považováno za společný výstup dvoustranného sociálního dialogu.

Zástupci zaměstnanců považují občanskoprávní institut započtení, upravený v § 1982 až § 1991 občanského zákoníku, z hlediska aplikace v pracovněprávních vztazích za vysoce problematický.

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

V uvedeném postavení se mohou v pracovněprávním vztahu ocitnout i zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnanec může mít napří-

klad vůči zaměstnavateli dluh vzniklý v souvislosti s jeho povinností nahradit škodu. Zaměstnavatel se zaměstnancovým dlužníkem stává vždy tehdy, vznikne-li zaměstnanci právo na poskytnutí mzdy, platu nebo odměny za odpracovanou práci, případně právo na jiné plnění poskytované za práci nebo v souvislosti s výkonem práce, jako například právo na náhradu mzdy, platu nebo odměny. Občanský zákoník v § 1988 odst. 2 zmiňuje pouze mzdu, plat, odměnu z dohody, náhradu mzdy a náhradu platu. Náhrada odměny z dohody byla zákonodárcem opomenuta. Toto zjevné pochybení bylo převzato i do § 144a odst. 4 zákoníku práce. V zájmu zjednodušení budeme dále užívat pouze pojmu mzda.

K možnosti zániku závazku v pracovněprávních vztazích v důsledku jednostranného započtení zaměstnavatele proti pohledávce, kterou má za zaměstnancem, se už za právního stavu účinného před doprovodnou novelou zákoníku práce vyjádřil Nejvyšší soud. Z jeho rozhodnutí (Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4173/2011) vyplynulo, že k jednostrannému započtení za okolností, kdy mají zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemné pohledávky, skutečně může dojít.

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

Zákoník práce nabízí nástroj, jehož prostřednictvím lze uvedeného cíle dosáhnout. Konkrétně jde o institut srážek ze mzdy, který lze navíc uplatnit nejen v případě samotné mzdy, nýbrž i ve vztahu k dalším pe-

něžitým plněním, jež se pro tyto účely za mzdu považují a které vyjmenuvává § 145 odst. 2 zákoníku práce.

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

Brání-li zákon tomu, aby v jiných než výslovně vyjmenovaných případech došlo k jednostrannému zabavení části mzdy srážkou, nemůže být přípustné dospět ke stejnému výsledku za použití jiného institutu. Opačný výklad vede k tomu, že se úprava omezení jednostranného provedení srážek ze mzdy stává v důsledku možnosti jejího obejití prostřednictvím občanskoprávního institutu započtení jen prázdou a fakticky nefunkční normou. Totéž platí i pro pravidlo obsažené ve druhé větě § 147 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož je možné provést srážku ze mzdy k náhradě škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy a nikoli tedy jednostranně. Zaměstnavatel, jemuž zaměstnanec dluží určitou částku z titulu povinnosti k náhradě škody, nemůže za účelem uspokojení svého dluhu provést jednostrannou srážku, ale může úplně stejného důsledku dosáhnout jednostranným započtením. Tím dochází k obejití kogentního pravidla vyjádřeného ve druhé větě § 147 odst. 3 zákoníku práce a tedy k vyloučení jeho účinků navzdory tomu, že odráží veřejný zájem na ochraně zaměstnancovy mzdy.

Zástupci zaměstnanců proto zastávají názor, že možnost započtení proti mzdě narušuje zásady pracovněprávních vztahů v čele se zásadou ochrany mzdy, a měla by proto být opuštěna prostřednictvím zakotvení výslovného zákazu započtení proti mzdě v občanském zákoníku. Případná zaměstnavatelova potřeba zabavit část zaměstnancovy mzdy

ve svůj prospěch má být řešena pouze prostřednictvím zvláštní a současně i standardní a tradiční úpravy srážek ze mzdy.

Započtení by nicméně nemuselo být v pracovněprávních vztazích vyloučeno zcela. Tato možnost zániku závazku by mohla zůstat zachována pro použití ze strany zaměstnance. Zaměstnavateli by mohlo zůstat právo započíst kupříkladu proti zaměstnancově pohledávce vzniklé v souvislosti s jeho právem na náhradu cestovních výdajů.

5. Náhrada škody

Po nabytí účinnosti občanského zákoníku si zákoník práce navzdory tomu, že občanský zákoník věnuje problematice náhrady škody značnou pozornost, zachoval téměř úplnou autonomii.

Nový občanský zákoník se zabývá náhradou škody téměř v osmi desítkách ustanovení, zejména v ustanoveních § 2894 až § 2971. V pracovněprávních vztazích je pro oblast náhrady škody však nadále rozhodující právní úprava obsažená v § 248 až § 275 zákoníku práce. Obecně platný vzájemný vztah občanského zákoníku a zákoníku práce, založený na principu subsidiárního použití občanského zákoníku, se konkrétně v problematice náhrady škody fakticky neuplatní, a to z důvodu, že právní úprava náhrady škody v zákoníku práce je natolik detailní a navíc soudy judikována, že subsidiární (podpůrné) používání občanského zákoníku nebude v aplikační praxi de facto nutné.

Zcela jiným způsobem upravil občanský zákoník problematiku náhrad při ublížení na zdraví (odškodnění). Dosavadní přístup založený na bodovém hodnocení, jehož podrobnosti jsou upraveny vyhláškou (viz dále), byl nahrazen individuálním posuzováním vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy zvláště v každém jednotlivém případě. V konkrétním případě zůstává tedy na posouzení toho, kdo náhradu za vytrpěnou bolest a ztížení společenského uplatnění poskytuje, případně soudu (pokud se výše odškodnění stala spornou), aby určil, v jaké výši má být odškodnění poskytnuto, aniž by existovala jakákoli závazná pravidla pro určování výše tohoto odškodnění (viz ustanovení § 2958 a § 2959 občanského zákoníku).

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, (tzv. odškodňovací tabulky, dále též „vyhláška o odškodnění“) byla k 1. lednu 2014 občanským zákoníkem (body 237 a 238 závěrečných ustanovení § 3080 občanského zákoníku) bez náhrady zrušena s tím, že pro oblast pracovněprávních vztahů bude nadále využívána, a to vzhledem ke zvláštnímu pravidlu upravenému v ustanovení § 394 odst. 2 zákoníku práce. Zde je stanove-

no, že se podle uvedené vyhlášky postupuje až do doby nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění. Hodnota jednoho bodu je 120 Kč.

Snaha dočasně upravit tuto oblast např. Metodikou Nejvyššího soudu ČR k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle ustanovení § 2958 občanského zákoníku), mj. vycházející z klasifikace stanovené Světovou zdravotnickou organizací (WHO), nevyzněla jako zcela ideální, nebyla shledána jako konformní způsob řešení a ministerstvo zdravotnictví ji označilo za příliš komplikovanou. Navíc uvedená metodika předpokládala řešit jen odškodňování úrazů a nikoliv odškodňování nemocí z povolání.

Vzhledem k tomu že výše uvedený stav není zcela standardní a určitým způsobem může vytvářet prostředí právní nejistoty, vydalo MPSV a ministerstvo zdravotnictví dne 28. ledna 2014 společné stanovisko, resp. sdělilo následující právní názor: *„Nadále se postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb., a to s ohledem na § 394 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.“*

V souvislosti s výše uvedeným se některé pojišťovny²⁹⁾ a jiné instituce dohodly, že budou uznávat bodové ohodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění podle již zrušené vyhlášky o odškodnění, protože to považují v současné době za přiměřené odškodnění odpovídající zásadám slušnosti.³⁰⁾ Pokud poškozený, kterému bude poskytnuta náhrada podle zrušené vyhlášky o odškodnění, nebude spokojen a bude žádat odškodnění vyšší, může podat žalobu u soudu a o jeho nároku bude rozhodnuto již nikoliv podle zrušené vyhlášky, ale podle rozhodnutí soudu.

²⁹⁾ Blíže viz vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁾ Podle § 2958 občanského zákoníku při ublížení na zdraví odčiní škůdce újmu poškozeného peněžitou náhradou, vyvažující plně vytrpěné bolesti a další nemajetkové újmy; vznikla-li poškozením zdraví překážka lepší budoucnosti poškozeného, nahradí mu škůdce i ztížení společenského uplatnění. Nelze-li výši náhrady takto určit, stanoví se podle zásad slušnosti.

Podle Ústavy České republiky platí, že co není zákonem zakázáno, je dovoleno. Zákon nezakazuje lékaři, aby, požádá-li jej o to pacient, provedl ohodnocení jeho bolestného a ztížení společenského uplatnění podle zrušeného právního předpisu (vyhláška o odškodnění), ani nezakazuje, aby jiné subjekty vycházely z tohoto zrušeného právního předpisu jako z návodu při stanovení spravedlivé náhrady škody na zdraví podle nového právního předpisu, který způsob určení této odměny nijak konkrétně nespecifikuje.

Poškozenému (pacientovi) se tedy nabízí možnost postupovat dvěma způsoby, buď požádá lékaře o provedení ohodnocení podle zrušené vyhlášky o odškodnění, nebo lékař ve své lékařské zprávě charakterizuje co nejkonkrétněji, v čem byl postižen, jakou bolest utrpěl, v čem bude do budoucna omezen při výkonu obvyklých funkcí a způsobu života, zda trvale či dočasně, případně na jaké období.

Z výše uvedeného vyplývá, že problematika odškodňování se po zrušení vyhlášky o odškodnění tzv. rozdvouje na odškodňování pracovních úrazů,³¹⁾ které se bude nadále řídit uvedenou vyhláškou, tj. kolik bodů, tolik peněz, a na ostatní úrazy, kdy každý úraz bude posuzován individuálně, tj. soudy stanoví výši odškodnění podle konkrétních okolností daného případu.

V současném období ministerstvo zdravotnictví zaslalo do legislativního procesu (připomínkové řízení) návrh nařízení vlády,³²⁾ které by mělo řešit oblast odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění včetně nemocí z povolání s tím, že počty bodů u jednotlivých poškození budou vyšší a hodnota bodu poroste ze 120 Kč na 250 Kč.

³¹⁾ Blíže viz nařízení vlády č. 170/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu.

³²⁾ O stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, způsobu určení výše náhrady v jednotlivých případech a postupech při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti (nařízení vlády o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání).

Nová právní úprava předmětné problematiky formou nařízení vlády nabude účinnosti s určitým odstupem po účinnosti novely zákoníku práce,³³⁾ na základě které je vydávána a která vstoupila v účinnost k 1. říjnu 2015. Cílem tohoto nařízení vlády, které bude na základě zmocnění v ustanovení § 271c zákoníku práce jeho prováděcím předpisem, je stanovit za účelem odškodnění výši náhrady za bolest, pokud došlo k poškození zdraví zaměstnance v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a pokud poškození zdraví zanechá dlouhodobé nebo trvalé následky, rovněž za ztížení společenského uplatnění. Uvedený nový právní předpis by měl zajistit plynulý přechod systému odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání podle vyhlášky č. 440/2001 Sb. na systém modernizovaný, který ale i nadále bude respektovat individuální hodnocení důsledků poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Nárok na odškodnění bude podmíněn hodnocením specifických skutečností souvisejících se škodou na zdraví, a proto je potřebné stanovit specifická kritéria, která by zajišťovala jednotný postup ve srovnatelných případech, tj. stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění a určování výše náhrady v jednotlivých případech.

³³⁾ Zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušuje nebo mění některé další zákony; ve kterém došlo zejména k novelizaci druhů náhrad škody zaměstnanci v ustanoveních § 271a – § 271u zákoníku práce.

Hodnocení důsledků nového občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy

JUDr. Jitka Hlaváčková, Mgr. Luděk Mazuch,
JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D., JUDr. Petr Večeř

Vydala ČMKOS v nakladatelství Soudy, s. r. o., v roce 2015

