

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a sociálního
zabezpečení

Diplomová práce

Základní zásady pracovního práva

Pavla Skuhravá

Plzeň 2013/2014

Anotace

Skuhrová, Pavla. Základní zásady pracovního práva. Diplomová práce Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta právnická. Plzeň: 2014

Diplomová práce seznamuje čtenáře s pojmem pracovního práva. Kam ho zařadit do právního systému. Dále sleduje, co jsou právní principy, jejich funkce a třídění. Další kapitoly se zabývají obecnými zásadami právními a obecnými zásadami právně-technickými. Další oddíl se věnuje zásadám soukromoprávním. V poslední části se dostáváme k jádru věci, ta poskytuje informace o základních zásadách pracovního práva. Jde o to, aby čtenář pochopil, co jsou principy a kam jednotlivé zásady zařadit a mohl posoudit uplatňování těchto jednotlivých principů.

Cílem je porovnání zásad zákoníku práce se zásadami nového občanského zákoníku. Do jaké míry NOZ ovlivnil právě zákoník práce od 1. ledna letošního roku.

Informace byly získávány především z odborné literatury o daném tématu, protože je čistě teoretické. Dále jsem čerpala z internetových portálů. A spoustu materiálu mně poskytla vedoucí práce.

Výsledkem mé práce je posouzení dopadu zásad NOZ na zákoník práce. Zda je nová právní úprava pro lidi jasnější a srozumitelnější, a tudíž jestli není zbytečná.

Anotation

Skuhřavá, Pavla. Basic thesis of labor law. Dissertation, University of West Bohemia in Pilsen. Faculty of Law: 2014

Goal of this dissertation is to explain the term labor law to readers. Where to put this term to law system. This dissertation also explains law principles, their functions and their categorization. Other chapters explains general principles of law. Next part of dissertation is devoted to private law. In last part of dissertation are explained basic principles of labor law. One of goals is to explain to readers law principles, their sorting and their exercitation.

The goal of dissertation is comparison of labor law principles with principlec of new civil code of law and the scale in which is labor law effected by new civil code of law.

General information source was scholarly literature, because the topic of dissertation is highly theoretical. Other sources was web pages and a lot of materials were given to me by supervisor of work.

The outcome of my dissertation is recognition of impact of new civil code of law to labor law and understandability of new civil code of law.

Čestné prohlášení

Prohlašuji,

že jsem diplomovou práci na téma *Základní zásady pracovního práva* zpracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a další podkladové materiály, které jsem použila, uvádím v seznamu použitých zdrojů a že svázaná a elektronická podoba práce je shodná.

Pavla Skuhravá

V Plzni dne 28. srpna 2014

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní JUDr. et PaedDr. Janě Lindové za odborné vedení a poskytnuté podklady.

Obsah

Úvod.....	9
2. Právní principy	10
2.1. Právní principy a jiná pravidla.....	11
2.2. Funkce právních principů.....	11
2.3. Třídění právních principů	13
3. Obecné principy právní.....	14
3.1. Princip spravedlnosti.....	14
3.2. Princip rovnosti	15
4. Obecné principy právně technické	16
4.1. Princip právního státu.....	16
4.2. Princip ignorantia iuris non excusat (neznalost zákona neomlouvá)	17
4.3. Princip in dubio pro reo	17
4.4. Princip lex specialis derogat generali.....	17
4.5. Dopad právních principů na pracovní právo.....	18
5. Obecné principy soukromého práva.....	19
5.1. Právo soukromé a veřejné	24
5.2. Zásada svobody.....	26
5.2.1. Zásada autonomie vůle.....	26
5.2.2. Zásada „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno“	27
5.2.3. Zásada dispozitivnosti soukromoprávních norem	28
5.3. Zásada rovnosti.....	29
5.3.1. Rovné zacházení a zákaz diskriminace.....	29
5.3.2. Ochrana slabší strany.....	29
5.4. Zásada ekvity.....	30
5.4.1. Dobré mravy	31
5.4.2. Zákaz zneužití práva.....	32
5.5. Zásada jistoty	33
5.5.1. Ochrana dobré víry	33
5.5.2. Ochrana práv třetích osob	35
5.5.3. Ochrana nabytých práv.....	35
5.5.4. Pacta sunt servanda.....	36
5.5.5. Zásada prevence	36
5.6. Dopady soukromoprávních zásad na pracovní právo.....	37

6. Základní zásady pracovního práva.....	40
6.1. Vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce.....	40
6.2. Kogentnost a dispozitivnost ustanovení zákoníku práce.....	41
6.3. Základní zásady pracovního práva v kontextu NOZ.....	43
6.4. Základní zásady pracovněprávních vztahů	46
6.4.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.....	47
6.4.2. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce	48
6.4.3. Spravedlivé odměňování zaměstnance	51
6.4.4. Řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.....	52
6.4.5. Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace	53
6.4.5. Další zásady.....	54
Závěr	56
Zdroje:.....	57

Seznam zkratk

NOZ	Nový občanský zákoník
OZ	Občanský zákoník
LZPS	Listina základních práv a svobod
ZP	Zákoník práce
ADZ	Antidiskriminační zákon

Úvod

V úvodu své diplomové práce bych se chtěla věnovat pojmu pracovního práva, kam jej zařadit v právním systému a dále ještě kdy a jak vzniklo.

Pracovní právo je samostatné právní odvětví, které se z historického hlediska oddělilo od občanského práva, avšak o této samostatnosti můžeme říci, že je vzhledem k propojenosti s ostatními právními odvětvími spíše relativní. Pracovní právo má v českém právním řádu zvláštní postavení. Řadíme ho mezi soukromé právo, ale je třeba uvést, že se zde objevují určité prvky veřejnoprávní. Cílem těchto veřejnoprávních zásahů je jeho ochranná funkce, kterou se hájí zaměstnanec, jako slabší smluvní strana. Jak již bylo řečeno, pracovní právo je považováno za odvětví soukromého práva, takže Občanský zákoník se používá jako subsidiární právní předpis.

Vznik pracovního zákonodárství bylo podmíněno a umocněno nejen rozvojem pracovních vztahů a potřebou jejich právní regulace, ale také postupným formováním moderního právního systému. Největší rozmach je spojován hlavně s obdobím kapitalismu. První projevy regulace pracovněprávních vztahů sahají až do římského práva, kde nalézáme jak smlouvu námezdní (*locatio conductio operarum*), tak i smlouvu o dílo (*locatio conductio operis*). Předpisy, které upravují námezdní práci a její výkon ve středověku, jsou cechovní řády, řády čelední a také uspořádání práva horního. První pracovněprávní dokument na našem území je *Ius regale montanorum*, nebo také horní zákoník Václava II. Významný spis, který upravoval podmínky pro těžbu stříbra v Kutné Hoře. V období kapitalismu bylo pro úpravu výkonu námezdní práce velmi důležitým činem, přijetí ABGB a dále také úprava námezdní smlouvy. Jelikož docházelo k rozvoji průmyslové výroby, vyvstala potřeba aspoň částečného státního usměrňování výkonu námezdní práce, proto se začíná objevovat ochranná legislativa.

2. Právní principy

Právní principy neboli právní zásady stojí v základech každého spravedlivého právního řádu. I když někteří autoři rozlišují mezi principy a zásadami, pro naše záměry není takovéto dělení zapotřebí.

Právní princip patří mezi pojmy obtížně definovatelné, ale jejich praktické užití většinou nepůsobí sebemenší problémy. Dle Ottova slovníku naučného je princip chápán jako „věta všeobecná, která slouží za východisko pro další vysvětlování a důkaz“. Je třeba říci, že na určitých principech musí být postaven každý složitější společenský systém, jinak by vznikl zmatek.

Dle Zdeňka Kühna je třeba právní princip chápat jako *pravidlo, které tvoří základ určitého právního institutu, zákona, právního odvětví nebo dokonce právního řádu jako celku*.¹ Uvádí se, že právní principy prozařují celým právním řádem, že jsou vůdčí myšlenkou. Právní principy lze rozlišovat na psané, které bývají výslovně formulovány v právních předpisech, a nepsané, které se vytvoří postupně dlouhodobým užíváním. Je třeba říci, že jsou považovány za prameny práva, což nepochybně podpořil i Ústavní soud svým judikátem, ve kterém uvádí, že právní principy a zvyklosti jsou pramenem práva.²

Dále je třeba právní principy chápat jako určitá pravidla, která jsou relativně společná právu různých zemí. Právní principy náleží mezi jakési záchytné body, které mají právníkům usnadňovat studium práva druhých zemí a vzájemné dorozumívání. Myslím si, že by každý znalec práva, ale i laik měl znát a cítit tyto stavební kameny práva. Protože právě ony určují směr, jakým se ubírá konkrétní právní úprava. Neznalost právních principů může vést k přehnanému ulpívání na formální stránce věci vytržené z kontextu a podstaty práva.

Bez znalosti principů se rozhodně neobejdeme, protože i přesto, že konkrétní normu se dozvíme z právního předpisu, ne každý je schopen rozeznat správný výklad normy od špatného. Při tom je třeba zdůraznit, že i ty nejvyšší principy jsou pouze prostředky, které slouží k dosažení spravedlnosti.

¹ Boguszak, J. a kol. Právní principy. Kolokvoriem. 1. vydání. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. 93s. ISBN 80-901064-5-5

² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97. In: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=30868&pos=19&cnt=22&typ=result>

2.1. Právní principy a jiná pravidla

V první řadě jsou právní principy a právní normy navzájem spojovány podobnou logickou strukturou. Oba dva uvedené soubory právních pravidel lze vyjádřit v tzv. kondicionální, což znamená podmínkové, formě.

Hlavní, ovšem nedostatečnou, diferencí mezi principy a normami je považována především vyšší obecnost jejich možného vyjádření. Další rozdíl bývá spatřován v charakteru kondicionální struktury. Právní norma vykazuje takovouto formu: předpoklad čili antecedent i následek neboli konsekvent jsou vyjádřeny uzavřeným způsobem. Jinak řečeno, jestliže se objeví podmínky určené hypotézou, nutností je uplatnění dispozice právní normy. Totéž ale neplatí u právního principu. Jeho antecedent je charakterizován otevřenou povahou, kdežto konsekvent je uzavřený. Tento rys antecedentu je dán hlavně vysokým stupněm obecnosti právního principu. Další rozdíl spočívá v tom, že právní normy mohou být zrušeny. Kdežto právní principy zrušit nelze, a dokonce je nelze ani vyvrátit jakýmkoli výkladem.

Rozdíl mezi právními principy a právními pravidly je spatřován v logičnosti věci. Oba tyto soubory standardů se spojují s konkrétním rozhodnutím o právní povinnosti za určitých faktických okolností, odlišují se však co do povahy návodu, který poskytují.

Právní principy jsou charakteristické tím, že se vyvažují. Vedou-li dva principy k rozdílným úsudkům, soudce je povinen posoudit poměrný význam každého z nich a prohlásit, který princip je v konkrétní situaci důležitější.

2.2. Funkce právních principů

I přestože právní principy plní řadu funkcí, obecně můžeme říci, že účelem nevýznamnějším je jejich role v zákonodárném procesu, čili při vytváření nových zákonů a jiných právních předpisů a v procesu aplikace práva, zvláště při dotváření tzv. mezer v zákoně nebo v právu aplikačním orgánem, při obsahovém uskutečňování neurčitých právních pojmů.

Právní principy podstatným způsobem vedou k vyplňování mezer v právu a v zákoně, ale jejich další významnou funkci vykazují i při obsahovém vyplňování

abstraktních pojmů užitých v právních předpisech, které vlastně netvoří neúplnost zákona v pravém slova smyslu. Nýbrž jde o určitou mezeru zákona, kterou zákon předvídá a kterou je možné metodologicky rozřešit na základě daného zákona. Při uplatňování právních principů by měl soudce rozhodně srovnávat s dalšími se nabízejícími principy, ale také s ostatními právními standardy včetně odpovídajících právních norem. Až pak na základě konkrétních skutečností daného případu rozhodne. „*Je přitom nutno brát v úvahu, že principy mají dimenzi své váhy nebo důležitosti danou nejen konkrétními okolnostmi, ale též hierarchií společenských hodnot s nimi spojených a ústavními základy právního řádu.*“³ Jelikož významnost principů nejde stanovit předem pro další budoucí situace, proto je na rozhodujícím orgánu, jak konkrétně rozhodne.

Při výkladu právního předpisu se soud někdy musí odklonit i od jasného textu, a na místo doslovné interpretace použít výklad shodný se smyslem zákona a také s aspektem na rozhodující právní principy. Toto se využívá hlavně v případech, které očividně vedou k nesmyslným a evidentně rozumem nepochopitelným situacím dle textu zákona. Protože je třeba říci, že nejen zákon ukládá výjimky ze zásad, ale i dle právního principu lze za jistých předpokladů potlačit doslovnou interpretaci textu zákona a tímto způsobem provést skutečný smysl právní normy.

Ve spojení s výše napsaným sdělil Ústavní soud, že se soudy nemusí absolutně řídit doslovnou formulací zákona, ale je naprosto jasné, že se od něj smí, ba dokonce musí odchýlit, vyžaduje-li to z relevantních důvodů účel zákona, systematický kontext nebo historie jeho původu. Samozřejmě je nutné, aby se soudy vyhnuly libovůli, jinak by nesplňovaly princip legality ani princip legitimního očekávání, a dále aby se jejich rozhodování zakládalo na racionální argumentaci. Hledáme-li smysl a účel zákona, nelze tak činit pouze ze slov a vět právního předpisu, jelikož ten musí zahrnovat i principy respektované demokratickými právními státy.

Je třeba si uvědomit, že soudce při svém uvažování právní principy upotřebuje hlavně při řešení tzv. hard cases (problémových kauz), a to tehdy nelze-li rozhodnout podle subsumce určitých zákonných ustanovení. O principech ani

³ Boguszak, J. a kol. Právní principy. Kolokvoriem. 1. vydání. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. 99s. ISBN 80-901064-5-5

jiných standardech se ve svém odůvodnění dále nezmiňuje, ty slouží pouze k jeho jasnější orientaci v případě, a tím tedy i k přesnějším rozhodnutí. Zdeněk Kühn si myslí, že s narůstající diferencovaností a komplexitou práva na jedné straně a skutečností, že právní předpis nemůže zakotvit vyčerpávající a úplnou úpravu jedinečného sociálního života obecným jazykem právních norem na straně druhé, je nutno klást větší důraz na právní standardy odlišné od právních norem.⁴

Nyní bych chtěla shrnout to nejdůležitější z funkcí právních principů. Jako první bych uvedla, že právní principy poskytují jakési vymezení hranic, které samozřejmě zákonodárce nesmí při tvorbě nových právních předpisů porušit. Z hlediska interpretace vypomáhají při usměrňování výkladu právních norem. V procesu aplikace práva hrají nejvýznamnější roli hlavně při vyplňování mezer v zákoně či právu. To se děje pomocí analogií iuris a legis.

2.3. Třídění právních principů

Kromě dělení principů na psané a nepsané je lze dále rozčlenit na právní principy považované za zdroj práva, na principy, které jsou typické pro právo veřejné či soukromé a dále na principy významné pouze pro zvláštní právní odvětví. Takže je lze rozdělit na:

- Obecné zásady právní
- Obecné zásady „právně technické“
- Obecné zásady soukromého a veřejného práva
- Zásady jednotlivých právních odvětví

⁴ Boguszak, J. a kol. Právní principy. Kolokvoriem. 1. vydání. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. 100s. ISBN 80-901064-5-5

3. Obecné principy právní

Jedná se o principy společné pro celý právní řád určitého státu, čili pro právo veřejné i soukromé. Jsou jakýmsi elementárními kameny, na kterých je stát postaven a dle nichž funguje. Zpravidla jsou nalézány v právních předpisech s nejvyšší právní silou, což v České republice představuje Listina základních práv a svobod, případně také Ústava. Z těchto zásad plynou práva, která zaručuje přímo Listina. Proto je třeba říci, že podle článku 1 Listiny jsou tato práva považována za nezadatelná, nezczitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.⁵ Mezi tyto principy se řadí především princip spravedlnosti, princip rovnosti, princip právní jistoty, ale i další principy.

3.1. Princip spravedlnosti

Chceme-li poukazovat na pojem spravedlnost ve vztahu k právu, je třeba říci, že spravedlnost lze chápat jako smysl a definitivní záměr jakéhokoli práva. Do každého pramenu práva, každého právního řádu a jakéhokoli jiného zacházení s právem, ať už je to jeho tvorba, výklad nebo aplikace, by měla být infiltrována spravedlnost. Důvěru v právo nelze bez spravedlnosti zabezpečit, a proto bez víry v právo nemůže v žádném případě právo fungovat tak, jak má. Jelikož legitimita práva se zakládá na vnitřním přesvědčení a na důvěře v jeho spravedlnost.

Všichni dobře víme, co si pod pojmem spravedlnost vybavit, ale nakonec to každý vnímá úplně jinak. Skutečná forma spravedlnosti pravděpodobně záleží na době, místě a také na osobě soudce. Ovšem není pravdou, že by individuální osobní úsudky vytvářely náhodné a nepředvídané výsledky. Rovnost by měla být jakou si základní myšlenkou všech projevů spravedlnosti. Máme na mysli rovnost jako metodu spravedlivého zacházení. Protože je třeba uvést, že ze samotné rovnosti ještě nevyplývá spravedlnost.

Formální spravedlnost (procedurální)

Rozumí se jí spravedlnost na principu legality. V praxi to znamená dodržení zákonem stanoveného postupu, čili může se např. jednat o projev práva na

⁵ Čl. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

spravedlivý proces. Chtěla bych sdělit, že vůbec nemusí dojít ke spravedlivému rozhodnutí soudu, ani při dodržení pravidel spravedlivého procesu.

Materiální spravedlnost

Je jakýmsi dopadem provádění procedurální spravedlnosti. Jestliže by materiální spravedlnost nebyla, tak by i formální spravedlnost byla naprosto bezvýznamná. Účelem procedurální spravedlnosti je, aby byl potrestán faktický škůdce a nikoli ten, o kterém se domníváme, že by to mohl spáchat, tedy jde o spravedlnost materiální.

Rozhodně je třeba nezaměňovat spravedlnost se zákonností. Nebylo by vůbec špatné, kdyby oba pojmy splývaly v jedno, ale tak tomu prostě není.

3.2. Princip rovnosti

Tato zásada plyne rovnou z principu spravedlnosti. Princip rovnosti je považován za elementární vrchol demokratického právního státu. Dokonce i v ústavním pořádku České republiky je postulát rovnosti formulován jak v preambuli Ústavy, tak i v čl. 1 Listiny základních práv a svobod. Ta každému garantuje svobodu i rovnost v důstojnosti i v právech.⁶

Právní rovnost je vyjádřena především jako rovnost ve vztahu občana a státu. Nejde totiž, aby státní moc při aplikaci práva dělala rozdíly mezi občany dle jejich společenského nebo ekonomického statusu, pohlaví, věku ani jiného diskriminačního hlediska.

Právní rovnost se skládá ze dvou odlišných složek, a to z rovnosti před zákonem a z rovnosti v právech. Rovnost před zákonem znamená aplikování platných právních norem stejným způsobem. Pro tuto zásadu je typické, že za stejných relevantních podmínek nastanou ve všech posuzovaných situacích stejné právní následky. Podstatou je zamezení arbitrárnosti ve vztahu k právním subjektům, což znamená poskytnutí stejné ochrany právům všech subjektů. Jedná se o naplnění formální spravedlnosti. Rovnost v právech charakterizuje fakt, že právní normy nesmějí obsahovat žádné diskriminující ustanovení. Takže

⁶ Čl. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

stanovuje stejná konkrétní práva a povinnosti. Tento princip určuje jakési mantinely, v nichž právní norma funguje. Zásada obsahové rovnosti předpokládá, že přístup k právům a povinnostem nelze stanovovat libovolně.

Nejčastější projevy principu rovnosti můžeme objevit v soudním řízení. Máme na mysli zejména právo „domáhat se stanoveným způsobem svého práva u nestranného a nezávislého soudu nebo u jiného orgánu.“⁷ Dále to může být právo na tlumočníka, zákonného soudce nebo na veřejné projednání věci, bez zbytečných průtahů a v jeho přítomnosti.⁸ Vždyť přímo v Listině základních práv a svobod je jasně uvedeno, že „všichni účastníci jsou si v řízení rovni.“⁹

4. Obecné principy právně technické

S tímto nezvyklým pojmem jsem se setkala úplně náhodou v jednom článku. Autor chtěl spíše nastínit, že jsou to zásady, které se vztahují spíše k zajištění fungování práva.¹⁰

4.1. Princip právního státu

Tato zásada bývá také označována jako princip legality výkonu veřejné moci. Zákonost se vztahuje, jak na individuální právní akty, tak i na zákonné i podzákonné právní předpisy. Nejlepší uspořádání z pohledu občana charakterizuje demokratický právní stát, tzn. takový, v němž jsou zákony vydávány v demokratickém procesu, a je uznávána suverenita lidu. Takže bych shrnula, že určitými znaky právního státu jsou legalita, právní jistota (garance nabytých práv) a přiměřenost práva (zákaz porušování lidských práv a svobod). Aby stát mohl žádat po svých občanech plnění svých zákonů, musí je v první řadě uznávat on sám. Pro uskutečnění podstaty spravedlnosti je jako předpoklad považován právní stát.

⁷ Čl. 36 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

⁸ Čl. 37-38 Listiny

⁹ Čl. 37 odst. 3

¹⁰ <http://www.honzaplsek.cz/law/007.html#1>

4.2. Princip ignorantia iuris non excusat (neznalost zákona neomlouvá)

V právním pořádku České Republiky se s tímto principem setkáváme hlavně v trestním a přestupkovém právu. Tato známá věta říká, že nevědomost o trestném činu či o jeho následcích nelze označit za polehčující okolnost, která by nasvědčovala nevinu. Neboť každý by měl zodpovídat za své činy.

4.3. Princip in dubio pro reo

Právní zásada, která znamená v pochybnostech ve prospěch obviněného. Tento princip určuje povinnost soudu rozhodovat ve prospěch obžalovaného, jestliže existují neodstranitelné pochybnosti o jeho vině. Vyplývá z ní presumpce nevinu nebo presumpce poctivosti (ochrana dobré víry). Dostane-li se soud při rozhodování do situace důkazní nouze, musí předpokládat, že si strana počínala v souladu s právem.

4.4. Princip lex specialis derogat generali

Tato zásada patří mezi kolizní pravidla představující stanovení priority a pořadí právních norem. Pokud lze na jednu stejnou záležitost použít několik právních norem, které jsou recipročně v rozporu, jedná se o konflikt právních norem. I když je fakt, že by ke konfrontaci právních norem nemělo docházet. Právní řád by měl být konstruován jako vnitřně bezrozporný, ale v praxi se objevují situace, kdy lze na jeden a tentýž právní vztah použít hned několik navzájem si protirečících právních norem. Právě na takové případy se použijí tato hierarchická kritéria. Přestože jsou tyto zásady označovány za derogační, ve skutečnosti se ovšem nejedná o zrušení zákona, jen se nepoužije určitá právní norma na existující situaci. Tento princip přímo říká, že norma speciální má přednost před obecnou úpravou, ta se bude uplatňovat jen v případech, které neupravuje zvláštní zákon. Jako příklad lze uvést vztah zákoníku práce, který je normou speciální, a občanského zákoníku, který představuje lex generalis.

4.5. Dopad právních principů na pracovní právo

S pojmem spravedlnost se setkáváme i v pracovním právu. A to v § 1a odst. 1 c), který přímo uvádí, že mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří také spravedlivé odměňování zaměstnance.¹¹

Dokonce i v pracovním právu se můžeme setkat s principem rovnosti. Zejména to lze spatřit v rovnosti subjektů např. dva uchazeči o práci nebo třeba zaměstnanci na stejném pracovním místě. I když je pravda, že pracovní právo je postaveno spíše na principu nadřízenosti a podřízenosti. Neboť zaměstnavatel dává zaměstnanci pokyny a ten je povinen se jimi řídit. Ovšem je důležité, aby tohoto vztahu nebylo zneužíváno, proto je zaměstnanci jako slabší straně poskytována určitá záštita. Ale zaměstnanec se se zaměstnavatelem může dostat také do situace, kdy se nachází v rovném postavení, a to zejména při změně pracovní smlouvy.

Je pravdou, že pro pracovní právo nemá tato zásada zase až takové dopady. V Zákoníku práce je přímo uvedeno, že zaměstnanci jsou povinni dodržovat právní předpisy a ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni.¹² Důležité je právě rozlišovat mezi všeobecnými právními předpisy, což představují především zákony, a vnitřními předpisy, které upravují nejčastěji záležitosti odměňování či bezpečnosti práce. Zaměstnanci jsou povinni se se zákony seznamovat sami a samozřejmě se chovat v jejich shodě. Zaměstnavatel musí obeznámit zaměstnance s interními předpisy např. prostřednictvím školení nebo vyvěšením směrnice na místě určeném, pak jsou pro ně teprve závazné a musí se jimi řídit.

¹¹ § 1a zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2014. 9 s. ISBN 978-80-7263-848-2

¹² § 301 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In Schmied, Z., Trylč, L. Zákoník práce. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2014. 9 s. ISBN 978-80-7263-848-2

5. Obecné principy soukromého práva

Proč se vlastně v této kapitole zabýváme principy soukromého práva? Odpověď je naprosto jednoduchá. Pracovní právo je zařazováno pod právo soukromé, i když se v něm objevují i prvky práva veřejného. Je to hlavně z důvodu základních zásad. Ovšem soukromoprávní zásady jsou dosti omezeny, a to především z hlediska ochrany slabší strany, kterou je právě zaměstnanec.

Co je ovšem velmi důležité pro soukromé právo? Že došlo k jeho rozsáhlé rekonstrukci, čili dne 1. 1. 2014 vešel v účinnost Nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.), který sjednocuje veškeré soukromé právo do jednoho kodexu. Na tomto zákoníku se začalo pracovat již v roce 2000. Jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů dne 22. 3. 2012 korunovalo dvanáctiletou spolupráci autorského týmu. Je pravdou, že mnozí nevěřili, že k vyhlášení tohoto kodexu vůbec dojde. Ale pokud by se zákoník odložil, lidé by ztratili důvěru v právo.

Klíčovou ideou NOZ je integrace dosavadní roztříštěné úpravy, což představuje odstranění dvojího provádění některých ustanovení a s tím spojených výkladových nejasností. Jedná se o sloučení občanského, obchodního a rodinného práva. Nově existuje jeden kodex jako společné východisko civilní právní úpravy s tím, že specifika v oblasti obchodních vztahů jsou řešena postupně v rámci NOZ u jednotlivých právních institutů.

Samostatně je oddělena právní úprava obchodních korporací v zákoně č. 90/2012 Sb., který v sobě soustřeďuje obchodní společnosti a družstva a upravuje jejich technické podrobnosti. Ovšem je třeba si uvědomit, že v NOZ se objevuje úprava právnických osob v obecné rovině, a tudíž se tato ustanovení podpůrně použijí až na určité výjimky i na obchodní korporace.

Ještě je třeba se pozastavit nad tím, že i nadále přetrvává samostatnost úpravy pracovněprávních vztahů v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Převahu totiž získal úsudek, že se jedná o velmi specifické vztahy, a proto se ho nezdařilo začlenit do NOZ. Kromě toho ještě zůstává separátní uspořádání mezinárodního práva soukromého v zákoně č. 91/2012 Sb., který bude speciálně řešit úpravu civilních vztahů s mezinárodním elementem.

Z nové podoby občanského zákoníku vyplývá návrat ke standardům evropské kontinentální právní kultury a tuzemských právních tradic odmítnutých po převratu 1948. Tento kodex mění zastaralé principy základní myšlenky z dob komunismu. Je třeba zdůraznit, že kodex civilního práva je základním pilířem vyspělých demokratických právních řádů. Autoři vycházeli z vládního návrhu občanského zákoníku z roku 1937. Inspiraci ale také hledali za hranicemi, a to v aktuálním zákonodárství Německa, Švýcarska, Rakouska, Itálie a Nizozemí. Jeden paragraf v NOZ má obsahovat nanejvýš dva odstavce a jeden odstavec nejvýše dvě věty, zkouší se vyhýbat cizím slovům a snaží se o terminologickou jednotnost. Z čehož vyplývá snaha o zjednodušení použitého jazyka a výrazů.

Zákoník přináší celou řadu obsahových změn v jednotlivých částech civilního práva, a také změny koncepčního charakteru. Takto pojaté změny tvoří nové pojetí a filozofii soukromého práva. Nejde pouze o novinky teoretické, nýbrž je třeba takovéto změny, jejich argumenty a východiska znát a hlavně bychom jim měli porozumět z důvodu správné interpretace celého zákoníku i soukromého práva.

Občanský zákoník z roku 1964 výslovně neupravoval základní zásady, ty se zrušily v roce 1991. Tento zákoník byl založen na obecné zákonitosti, že z občanskoprávních vztahů vznikají nikoli jen vzájemná práva a povinnosti mezi účastníky, ale plynou z nich pro ně i práva a povinnosti ke společnosti. Kdežto NOZ poskytuje výslovné zakotvení zásad. Klade se větší důraz na svobodu jednotlivce při utváření vlastního právního postavení. Zřetelně uznává svobodnou vůli člověka. Klíčový smysl civilního práva představuje ochrana důstojnosti a svobody člověka. Každý má právo usilovat o vlastní štěstí a štěstí jeho blízkých, ale nesmí při tom bez příčiny způsobit újmu.

Mezi zásady vztahující se k člověku lze zařadit: ochranu osoby a osobnosti, ochranu rodiny, ochranu slabší strany, ochranu vůle, ochranu vlastnictví, ochranu poctivosti a dobré víry, zásadu každému, co jeho jest a také zákaz zneužití práva. Jako další zásady NOZ uvádí svépomoc a zásadu rovnosti v rozhodování. „NOZ důvěřuje člověku a vychází z předpokladu, že člověk je v zásadě poctivý a slušný a

*jedná tak i s ostatními lidmi.*¹³ Z toho důvodu existuje jakási vyvratitelná domněnka. „Má se za to“, že každý, kdo jednal jistým způsobem, tak učinil poctivě a v dobré víře. Využívá se to např. při posuzování držby, nabytí vlastnictví od nevlastníka...

S těmito zásadami úzce souvisí nová interpretační pravidla. Dle nového občanského zákoníku doslovný text zákona bývá druhořadý, a to právě ve prospěch principů výkladu. V zákoně se přímo píše, že „každé ustanovení soukromého práva lze vykládat jenom ve shodě s Listinou základních práv a svobod a ústavním pořádkem vůbec, se zásadami, na nichž spočívá tento zákon, jakož i s trvalým zřetelem k hodnotám, které se tím chrání.“¹⁴

Mimo těchto interpretačních pravidel NOZ dovoluje širěji dotvářet právo soudem. Soudci se ve své rozhodovací praxi mají řídit principy výkladu a uplatněním soukromoprávních pravidel. Tudíž je třeba říci, že status soudců rozhodujících dle Nového občanského zákoníku se naprosto zásadním způsobem změnil. NOZ uvádí ve svých základních zásadách postavení soudce jako spolutvůrce práva a ukládá mu povinnost rozhodovat dle základních principů dobrých mravů a spravedlnosti. Na rozdíl od stávajícího občanského zákoníku, který je spíše nabádal k pozitivistickému a formalistickému postupu. Uplatněním této zásady by se mělo zabránit rozhodnutím, které jsou jinak v dokonalé shodě s doslovnou formulací legitimního ustanovení, ale veřejností mnohdy vnímané jako evidentně nespravedlivé. Což by mělo odradit od mínění, že právo brání lumpy, neboť v Novém občanském zákoníku je přímo uvedeno, že soukromé právo pramení z obecně uznaných zásad spravedlnosti a práva. Proto jsou základní zásady soukromého práva definované NOZ skutečně důležité.

Hojnější používání obecných pojmů a generálních klauzulí umožňujících soudu posoudit případ a rozhodnout např. dle „slušného uvážení“ (§ 1028 NOZ), „zásad slušnosti a dobrých mravů“ (§ 691 NOZ), „spravedlivého uspořádání práv a povinností“ (§ 577 NOZ), apod., jasně podporuje soudcovské dotváření práva.

¹³ Korbela, F. Nová koncepce soukromého práva (1). In <http://zpravy.e15.cz/pravo-a-byznys/nova-koncepce-soukromeho-prava-1-997885>

¹⁴ § 2 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 20 s. ISBN 978-80-7263-855-0

Tedy domáhá-li se někdo právní ochrany, může předpokládat, že o jeho právním případě se rozhodne analogicky jako u jiných případů již rozhodnutých a zároveň se shodujících v podstatných rysech. Jestliže soud vynese odlišný rozsudek, musí tuto anomálii patřičně a průkazně zdůvodnit.

Pozitivním fenoménem NOZ je zajisté možnost většího rozsahu smluvní svobody. Právě proto je velmi klíčová otázka, která ustanovení Nového občanského zákoníku jsou kogentní čili nařizující nebo donucující a jakým způsobem lze tento fakt rozpoznat. Rozdíl mezi kogentními a dispozitivními normami se nachází v NOZ hned v § 1 odst. 2 generální klauzulí, která přímo říká, že „nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona.“¹⁵ Tímto jednáním ovšem nesmí dojít k porušení:

- výslovného zákonného zákazu, tedy principu „co není zakázáno, je dovoleno“
- dobrých mravů, jejichž pojetí je v soukromém právu pro právní praxi stabilizováno
- veřejného pořádku, což představují např. právní pravidla vytyčující, jak vzniká manželství
- práv týkajících se statusu osob, což vychází přímo z LZPS, včetně práva na ochranu osobnosti.

Tudíž je celkem patrné, že NOZ volí konkrétnější definici než Občanský zákoník (v § 2 odst. 3), kde se uvádí, že vzájemná práva a povinnosti lze upravit dohodou odchylně od dikce zákona, ale pouze nezakazuje-li to výslovně zákon a nevyplývá-li z povahy ustanovení zákona, že se nelze odchylně. Tato myšlenka ovšem někdy přispívá k nesmyslným úsudkům. O tom se lze přesvědčit např. u dovozování zákonné sazby úroků z prodlení v občanskoprávních vztazích. Nejvyšší soud ČR judikoval rozhodnutím 26/2006, že si nelze ujednat dohodou výši úroku z prodlení, poněvadž OZ v § 517 uvádí, že tato výše se stanovuje nařízením vlády. Tento judikát se setkal s opodstatněným zpochybněním ze strany teorie i praxe. Přitom účastníky nic neomezuje v dohodnutí si jiného peněžního

¹⁵ § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 20 s. ISBN 978-80-7263-855-0

nástroje, a tím tedy substituovat úrok z prodlení. V takovýchto situacích jsou krajní mezí smluvní svobody věcné restrikce udělená zákazem lichvy, dobrými mravy, zákazem zneužití práva, atp.

Z výše citovaného je zjevné, že elementárním principem Nového občanského zákoníku je dispozitivní charakter regulace, kdežto kogentní úprava se vyskytuje jen výjimečně. Čili NOZ obecně nadřazuje svobodu (princip autonomie vůle) nad zákon.

Ovšem je třeba zdůraznit, že rozpoznat rozdíl mezi kogentními a dispozitivními normami v NOZ, nemusí být až tak banální. Hlavním důvodem proč tomu tak je, jsou totiž obecně definované hodnoty, které chrání kogentní norma, jako např. veřejný pořádek, dobré mravy, dalším je pak demonstrativní enumerace zakázaných jednání v § 1 odst. 2 (i když se může zdát, že se jedná o taxativní výčet), a poslední příčinu můžeme spatřovat v tom, že ani výslovný příkaz či zákaz jistého jednání v textu NOZ ne vždy musí znamenat kogentní povahu příslušné právní normy.

Nařizující charakter je třeba odvozovat dle hodnot, které norma chrání a také dle toho, jestli se jedná o intervenci do základní lidské svobody. Rozsah výčtu v § 1 odst. 2 Nového občanského zákoníku je nezbytné rozšířit o ustanovení, která v konkrétní situaci ochraňují slabší stranu, např. ochrana nezletilého, ochrana nájemce bytu, ochrana spotřebitele nebo ochrana zaměstnance, ale i ochrana laika ve styku s profesionálem. Jestliže by je totiž silnější strana mohla ve smlouvě vyloučit, ztratily by na svém významu. Tudíž je odchylka dovolená pouze ve prospěch slabší strany.

O kogentních normách se budeme bavit též u předpisů určených na ochranu třetích osob, tedy osob neúčastnících se na právním jednání. Za součást veřejného pořádku je považována ochrana třetích osob, a tudíž i ochrana právní jistoty u práv platících vůči všem, čili u absolutních majetkových práv.

K problematice kogentnosti norem dle NOZ patří také forma sankcí za jejich nepřipustné odchýlení se. V Novém občanském zákoníku se totiž nahrazuje doposud existující úprava, která vycházela ze základní myšlenky absolutní neplatnosti právních úkonů. OZ z roku 1964 postihoval každé porušení

kogentních ustanovení absolutní neplatností, a to i jen při nedodržení stanovené verze jednání (písemné smlouvy). Zákon musel stanovit, kdy se jedná o relativní neplatnost, takže šlo spíše o výjimku.

Přesně naopak tomu je v NOZ. Ten totiž preferuje princip relativní neplatnosti (§ 580 NOZ), kterou lze aktivovat jen na základě žádosti strany, k jejíž zástitě se porušená kogentní norma stanovila. Relativní neplatnost nepůsobí automaticky ani retroaktivně, ale naopak má vliv až v momentu dovolání se jí, a ještě ke všemu se tato eventualita promlčuje. To samozřejmě vede k vyšší míře právní jistoty.

V § 588 NOZ je uvedena absolutní neplatnost. Ta se použije jen, pokud půjde o nedodržení kogentních norem, které se musí bezpodmínečně zachovávat. Což bude např. zjevné porušení dobrých mravů či zákona narušujícího veřejný pořádek.

Shrneme-li si to, tak je jistě uvolnění smluvní volnosti v Novém občanském zákoníku dobrým přínosem. A to hlavně díky specifikaci kogentních ustanovení, protože dřívější právní úprava dovozování kogentnosti vedla ke značné soudní svévolnosti. Ani to, že NOZ vychází z relativní neplatnosti a absolutní neplatnost používá jen ve výjimečných případech, nemůžeme považovat za špatné řešení. Ale je pravdou, že někdy se může jednat o hranici poměrně nejasnou, např. budeme-li hledat rozdíly mezi běžným a zjevným odporováním si dobrým mravům.

5.1. Právo soukromé a veřejné

V NOZ v § 1 - § 8 se setkáváme s pojmy soukromého a veřejného práva. Pro správné pochopení toho, co znamená soukromé a veřejné právo, je třeba vyjít z právního řádu. Právní řád je uspořádaný soubor všech právních norem, které platí na území státu, a které daný stát sám vytvořil nebo alespoň za své právní normy uznal.

Dualismus mezi veřejným a soukromým právem lze diferencovat pomocí teorií, které byly vytvořeny právní vědou. Tyto metody jsou užitečné, ale ani jedna sama o sobě neumí poskytnout odpověď na každý konkrétní položený dotaz. Jde o teorii zájmovou, mocenskou a organickou. Tyto teorie se vzájemně

doplňují a navazují na sebe. Ovšem také se můžeme setkat s nejasným rozlišením práva soukromého a práva veřejného, objeví-li se soukromoprávní prvky ve veřejném právu a opačně, čili např. kogentní normy v pracovněprávních vztazích nebo smluvní metody ve správním právu. Nastanou-li kompetenční spory mezi soudy v občanském soudním řízení a soudy ve správním soudnictví o soukromoprávní či veřejnoprávní charakter předmětu řízení, rozhoduje zvláštní senát ustanovený zákonem č. 131/2002 Sb. V tomto senátu projednávají záležitosti jak soudci Nejvyššího soudu, tak i n soudci Nejvyššího správního soudu.

Zájmovou teorii formuloval už římský právník Ulpian, takže někdy bývá označována jako ulpiánova teorie. U této teorie záleží na tom, zda jde o veřejné zájmy (zájmy celé společnosti) nebo o zájmy soukromé, tedy jednotlivce. Dle toho se použije buď veřejnoprávní, nebo soukromoprávní normy.

Teorie mocenská neboli subordinační vyjadřuje, zda jsou účastníci právního poměru k sobě navzájem ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti (právo veřejné) nebo v rovném postavení (právo soukromé). Nicméně zde může nastat určitý problém, protože v dnešní době už je možné se i ve veřejné správě setkat s veřejnoprávními vztahy založenými na rovnosti účastníků, např. veřejnoprávní smlouvy.

Teorie subjektů neboli organická rozeznává soukromé a veřejné právo dle postavení státu. Tato teorie spočívá na tom, v jakém určitém právním vztahu se právní subjekt nachází z důvodů svého členství v některé veřejné korporaci, (např. profesní komora, stát, obec), pak jde o právo veřejné. Pokud se subjekt v takové korporaci nenachází, tak spadá pod právo soukromé.

Metoda právní regulace je elementárním rozlišovacím hlediskem práva veřejného a soukromého. Pochopitelně se někdy může vyskytnout sporná otázka o tom, jestli se jedná o právo veřejné nebo soukromé, neboť exaktní hranice neexistuje. Rovnost subjektů je považována za metodu právní regulace soukromého práva, kdežto nadřízenost a podřízenost mezi účastníky právních vztahů pro právo veřejné. V zásadě jde o kompetenci státu autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech subjektů, což lze jen v právu veřejném.

Pokud bychom se chtěli podívat na to, jaká metoda je u nás upřednostňována, tak z nálezů Ústavního soudu ČR (např. Nález č. 147/1998 Sb.) řešících prolínání veřejného a soukromého práva pochopíme, že tíhnou spíše k teorii subordinační.

5.2. Zásada svobody

Mezi zásadu svobody můžeme zařadit zásadu autonomie vůle, vše je dovoleno, co není zákonem zakázáno a dispozitivnost soukromoprávních norem. O těchto zásadách si dále povíme něco bližšího.

5.2.1. Zásada autonomie vůle

Tato zásada se považuje za rozhodující pro soukromé právo. Současně s metodou rovnosti bývá rovněž nazývána jako metoda ekvivalence tedy rovnocennosti. Po filosofické stránce se tato zásada vytvořila v první řadě na obecném pochopení a zachování lidské osobnosti jako souhrn unikátních a neopakovatelných hodnot.

Vůli budeme pro naše účely chápat z psychologického hlediska. Vůle je důležitým předpokladem pro vznik každého právního úkonu. Nositelem této vůle bude vždy svobodně jednajícím člověk, který je schopen svou vůlí vytvořit a dosáhnout jí právně relevantním způsobem. Zásada autonomie vůle se projevuje obsáhlou potenciálností fyzických a právnických osob vytvářet soukromoprávní vztahy dle svého volnostního jednání (vůle), ale také možností jejich změny, zrušení a realizace.

„Autonomie vůle osoby se projevuje jako způsobilost ke svobodnému rozhodování v dimenzích realizace svého právního postavení. V souvislosti s touto zásadou v soukromém právu obvykle hovoříme o čtyřech projevech, a to jsou:

- *svoboda učinit právní úkon či nikoli*
- *svoboda výběru adresáta právního úkonu*
- *svoboda obsahu právního úkonu*
- *svoboda volby formy právního úkonu.*“¹⁶

¹⁶ Hurdík, J., Fiala, J., Hrušáková, M. Úvod do soukromého práva. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002. 81 s. ISBN 80-210-2976-5

Je třeba říci, že ani zásada autonomie vůle se neuplatňuje ve všech odvětvích soukromého práva ve stejném rozsahu.

Chceme-li shrnout jakou funkci má autonomie vůle účastníků v soukromém právu, tak je třeba si uvědomit, že odlišujícím kritériem je míra uplatnění autonomie vůle účastníků soukromoprávních vztahů, která se stala znakem vnitřní diference soukromého práva mezi jeho jednotlivými odvětvími.

5.2.2. Zásada „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno“

Zásada vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno, byla stvořena jako konsekvence myšlenky osobní svobody jednotlivce vůči státní moci. Úzce souvisí se zásadou autonomie vůle, ale nejsou naprosto stejné. Je třeba říci, že tato zásada sama o sobě žádnou svobodu soukromoprávním subjektům nezaručuje, ale se svobodou počítá a vychází z ní.

Tato zásada se řadí k ústavním zásadám soukromého práva, neboť ji garantuje čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy. Zásada vše je dovoleno, co není zakázáno, patří mezi zákonodárné a interpretační nástroje, které mají stanovit hranice dovoleného a nedovoleného chování. Na rozdíl od zásady autonomie vůle, která vyjadřuje širokou možnost svobodného jednání soukromoprávních subjektů v souladu s jejich vlastní vůlí.

Zásada vše je dovoleno, co není zakázáno, poskytuje příležitost počínat si všemi možnými způsoby, neodporuje-li takovýto počínání zákonnému zákazu. Není třeba, aby byl zákaz pouze výslovný, nýbrž ho lze vyčíst i z implicitního příkazu nebo dovolení určitého chování. Nutností je, aby takovýto zákaz vyplýval ze zákona a ne z podzákonného právního předpisu.

Tato zásada má za úkol minimalizovat zásahy státní nebo veřejné moci do okruhu soukromoprávního postavení osob. Zásada vše je dovoleno, co není zakázáno, neznačí neúčast státního donucení v soukromoprávních vztazích, ale pouze absenci přímého donucení. V soukromém právu se jedná o účinek zprostředkované státní moci tedy respektující svobodu subjektů. *„V právu soukromém je zásah státní moci možno vyvolat zásadně k ochraně před*

*porušenými nebo ohroženými právy a právem chráněnými zájmy a zásadně pouze na základě iniciativy účastníka tohoto vztahu.*¹⁷

5.2.3. Zásada dispozitivnosti soukromoprávních norem

Zásada dispozitivnosti soukromoprávních norem úzce souvisí se zásadou vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno. Aby se mohlo jednat o autonomii vůle soukromoprávních subjektů, musí dominantní postavení zaujímat dispozitivní právní normy. Tyto normy bychom mohli definovat jako všeobecný právní předpis, od kterého se lze odchýlit. Tato zásada je zakotvena v § 1 odst. 2 NOZ, dle kterého je možné, aby si účastníci upravili smlouvou vzájemné vztahy odchýlně od zákona, pokud to ovšem sám zákon výslovně nezakazuje. Zákon nepovoluje konvence porušující dobré mravy, veřejný pořádek a právo týkající se třetích osob spolu s právem na ochranu osobnosti.

Dle V. Knappa spočívá rozdíl mezi kogentní a dispozitivní normou v diferenci práva heteronomního, tedy tvořeného především státem, a autonomního utvořené samotnými lidmi. Je třeba říci, že dispozitivní norma je normou heteronomní, ale předpokládá právo autonomní a je vůči němu podpůrné, takže respektuje lidskou vůli. Kdežto kogentní norma autonomní právo eliminuje, a tudíž nerespektuje lidskou vůli.¹⁸

Jelikož je svoboda jednání v soukromém právu umožněna zásadou autonomie vůle, která zaručuje soukromoprávním subjektům širokou příležitost svobodného jednání dle jejich individuální vůle, je možné tyto požadavky vykonat pouze tím, že právo umožní v široké míře autonomní normotvorbu. Toto lze zaručit pouze normami dispozitivními. Ale neznamená to, že by se v soukromém právu měly objevovat výhradně normy dispozitivní. Soukromé právo chce dosahovat maxima rovné svobody soukromoprávních subjektů, protože jinak by u subjektů s počáteční výrazně nerovnovážnou pozicí (např. pronajímatel – nájemce, zaměstnavatel – zaměstnanec nebo profesionál – spotřebitel) docházelo k prosazení vůle jen u silnějšího. Právě proto soukromé právo usiluje o

¹⁷ Hurdík, J., Fiala, J., Hrušáková, M. Úvod do soukromého práva. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002. 84 s. ISBN 80-210-2976-5

¹⁸ Knapp, V. O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronomním a autonomním). Právník, 1995, č. 1, 4-9 s.

kompensaci nerovných výchozích postavení, a to mj. regulací prostřednictvím kogentních nebo jednostranně kogentních norem.

5.3. Zásada rovnosti

Podstatou práva je mj. spojitost elementu individuálního, tedy svobody a prvku sociálního, čili rovnosti, v normativním systému. Rozdílnost mezi skupinami lidí nesmí zákonodárce rozhodovat dle své libovůle a diferenciační znaky nesmějí zasahovat do některých ze základních práv a svobod.

5.3.1. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zákaz diskriminace je jedním z typických projevů zásady rovnosti. Rovné zacházení nebo rovné příležitosti jsou považovány za kontradiktorní pojmy k diskriminaci, protože rovnost je pojem značně obsáhlejší.

Velmi důležité pro vývoj českého právního řádu je především výslovná úprava principu diskriminace, takže už se nespokojíme s obecně vyjádřeným principem rovnosti. Klíčovým důvodem tohoto postoje je uspokojení předpokladů vyplývajících z práva Evropských společenství. Rozhodně je třeba akcentovat, že Evropský soudní dvůr zásadu rovného zacházení chápe jako obecnou zásadu právní.

Legislativním vyjádřením této evropské úpravy je antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. Tento zákon v § 1 odst. 1 blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech mj. práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání (písm. a)), pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování (písm. c)), přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování (písm. j)). Při interpretaci a aplikaci antidiskriminačního zákona je třeba mít stále na paměti elementární ideu, že s podobným se má nakládat obdobně a s různým rozdílně, ledaže by k jinému jednání byly dány jakési zákonné argumenty.

5.3.2. Ochrana slabší strany

Ochrana slabší smluvní strany v soukromém právu se realizuje v jistých ohledech upřednostňováním kogentních právních norem. Nemůžeme tuto ochranu pokládat za nerespektování podstaty rovnosti, na které je právě soukromé právo

postaveno. Můžeme říci, že se spíše jedná o jakési rozšíření z rovnosti formální na rovnost konkrétní.

Obecně lze pojem slabší smluvní strany definovat obtížně. Půjde o takovou fyzickou osobu, která má nevýhodné postavení ve smluvním vztahu nebo nedostatek odbornosti, či je na ni vytvářeno hospodářské napětí. Úprava ochrany slabší smluvní strany spočívá v konkrétních ustanoveních, která modifikuje dílčí smluvní typy nebo případy.

Zásadu ochrany slabší strany přímo zakotvuje NOZ v § 3 odst. 2 písm. c), kde se uvádí, že „*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.*“¹⁹ Toto ustanovení dále ještě provádí § 1796 NOZ.

Nejrozsáhleji se ochrana slabší smluvní strany vztahuje na zaměstnance v pracovněprávním poměru. Tato ochrana se také uplatňuje u spotřebitelů, a to jak veřejnoprávní, tak i soukromoprávní. Dále lze za slabší smluvní stranu považovat v jistých případech i drobné podnikatele. A dokonce i nájemce bytu může požívat ochrany slabší smluvní strany. Tento výčet slabších smluvních stran rozhodně není konečný, neboť vývojová tendence spěje k jejich rozšiřování. Toto především souvisí s odstraňováním či vyvažováním nevýhod spojených s formální rovností.

5.4. Zásada ekvity

Tato zásada je považována za jednu z nejstarších pravidel uplatňovaných už ve starověkém Římě. Jedná se o zásadu aplikovanou především jako korektiv tvrdosti právních pravidel. Potom má za úkol interpretaci právních norem nebo vyplňování mezer prostřednictvím analogie.

V českém soukromém právu se nesetkáváme s pojmem ekvity, čili spravedlnost tak často. Využívání mimoprávních normativních systémů, tedy vnitřně strukturovaných souborů pravidel chování, v soukromém právu umožňují

¹⁹ § 3 odst. 2 písm. c) zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 20 s. ISBN 978-80-7263-855-0

především termíny jako dobré mravy, pravidla poctivého obchodního styku nebo zcela speciální právní konstrukcí zákazu zneužití subjektivního práva. Následující text se bude věnovat dobrým mravům a zákazu zneužití práva.

5.4.1. Dobré mravy

Dobré mravy, neboli boni mores, mají zdroj již v římském klasickém právu a v českém právu se objevil působením vlivu německého a rakouského občanského práva zejména na přelomu 19. a 20. století. Pojem dobrých mravů v českém občanském právu reprezentují jednu z hlavních zásad soukromého práva představující základní společenské hodnoty.

Dobré mravy jsou z aspektu svého obsahu považovány za tzv. neurčitý pojem. Řadíme je pod pojem právní, který ovšem nemá přímý normativní obsah. Právními pravidly se dobré mravy stávají až jejich aplikací a naplněním konkrétních hodnotových stanovisek. „*Slouží k nalézání spravedlivého řešení tam, kde by formální aplikace právních norem vedla k neudržitelným výsledkům.*“²⁰ Poslání této zásady je odvozeno od zařazení dobrých mravů do rámce textu právních předpisů. Takže můžeme říci, že tato zásada má normativní funkci. Pojem ekvita bývá často označována jako rovnost, rovnoprávnost, vyváženost, slušnost, spravedlnost, mírnost, kdežto dobré mravy jsou považovány za formálně propracovanější a všestrannější nositele postulátu rovnosti přístupu k jednotlivým účastníkům soukromoprávních vztahů.

Dle judikatury Ústavního soudu ČR lze pojem dobrých mravů považovat za „*souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a času, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu.*“²¹

Legislativní vyjádření dobrých mravů v českém právu je zakotveno přímo v občanském zákoníku. NOZ v § 1 odst. 2 přímo uvádí, že jsou zakázána taková

²⁰ Hurdík, J., Lavický P. Systém zásad soukromého práva. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 122 s. ISBN 978-80-210-5063-1

²¹ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

ujednání, která porušují dobré mravy... Dále také v § 2 odst. 3 NOZ, který říká: „*Výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské cítění.*“ Jako další příklad můžeme uvést, § 7 NOZ: „*Má se za to, že ten, kdo jednal určitým způsobem, jednal poctivě a v dobré víře.*“ Toto ustanovení zakotvuje presumpci dobré víry do uspořádání základních zásad, a tím částečně prohlašuje dobrou víru za zásadu.

5.4.2. Zákaz zneužití práva

V současnosti je za hodnotový základ zákazu zneužití považován zákaz škodit jinému výkonem svého subjektivního práva. Jedná se ve skutečnosti o naplnění nejjobecnější zásady neminem laedere (nikomu neškodit). Zneužití práva lze charakterizovat jako zdánlivě dovolené chování, které ovšem dospívá k výsledku nedovolenému. Za zvláštní případ zneužití práva můžeme považovat chování šikanózní, opírající se o výkon svého práva s úmyslem přivodit jinému nepřiměřenou škodu. Jako příklad lze uvést zákaz zneužití vlastnictví.

Legislativní vyjádření této zásady můžeme objevit jak na úrovni ústavní, tak i úrovni zákonné. V čl. 11 odst. 3 se uvádí, že „*Vlastnictví zavazuje. Nesmí být zneužito na újmu práv druhých anebo v rozporu se zákonem chráněnými obecnými zájmy. Jeho výkon nesmí poškozovat lidské zdraví, přírodu a životní prostředí nad míru stanovenou zákonem.*“²² NOZ stanoví, že „*zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany.*“²³

Je třeba sdělit, že čl. 11 odst. 3 se týká pouze zneužití práva vlastnického, kdežto v § 8 NOZ se jedná zřejmě o obecnou zásadu, platnou pro všechny typy subjektivních práv.

Na zásadu dobrých mravů a zákazu zneužití práva se občas zapomíná, a to i přesto, že jejich uplatněním mnohdy dosáhneme zmírnění tvrdosti některých ustanovení zákona, a tím dospět ke spravedlnosti i v domněle bezvýchodné situaci.

²² Čl. 11 odst. 3 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

²³ § 8 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 20 s. ISBN 978-80-7263-855-0

5.5. Zásada jistoty

Zásada právní jistoty se řadí mezi nejdůležitější principy právního státu a musí se s ní počítat v každém okamžiku tvorby práva jeho interpretace a aplikace.

V oblasti tvorby práva se tato zásada realizuje pomocí stability práva (důležité pro ustálení představ toho, co jako právo ve společnosti platí), jednotností právního řádu (stejně pojmy v různých právních předpisech mají stejnou či podobnou obsahovou náplň), zákonností tvorby práva, jasností, přesností a srozumitelností právních norem, resp. jejich určitostí (nejasnost či nesrozumitelnost způsobí nepředvídatelnost zákona), přístupností právních předpisů (možnost seznámení se se závazným zákonem) a zákazem retroaktivity.

V oblasti aplikace práva se tato zásada projevuje především prostřednictvím stability výkladu práva (změna ustálené správní praxe či soudního rozhodování lze jen ze závažných a důvodů), předvídatelnosti soudního rozhodnutí (klíčový projev principu právní jistoty, soudní judikatura nesmí být překvapivá pro účastníky, musí logicky vyplýnout z průběhu řízení), stability pravomocných rozhodnutí soudu (pravomocná rozhodnutí by měla znázorňovat trvalé řešení právních sporů), oprávněné důvěry v právo (požadavek stability výkladu právních předpisů), promlčení a prekluze (jde o jistotu, jestli mezi konkrétními soukromoprávními subjekty existují určitá subjektivní práva a subjektivní povinnosti).

Mezi konkrétní projevy tohoto principu se řadí např. ochrana dobré víry, ochrana práv třetích osob, ochrana nabytých práv. Na závěr bych chtěla říci, že smysl právní jistoty lze spatřovat zvláště v zajištění předvídatelnosti práva, a to objektivního i subjektivního.

5.5.1. Ochrana dobré víry

Ochrana dobré víry neboli bona fides vychází z obecné presumpce poctivosti přístupu účastníků k soukromoprávním vztahům. Čili má se za to, že účastník jedná poctivě, dokud se neprokáže opak.

Tato zásada se vyskytuje ve dvou rovinách, a to v mravním pojetí jako objektivní dobrá víra a dobrá víra v subjektivním smyslu jako psychický stav konkrétně jednající osoby.

Subjektivní dobrá víra je považována za psychickou kategorii. Jde o vnitřní stav právně jednající osoby, která většinou nerozezná nezaviněně nesprávnost právně relevantního postupu při nabývání určitého práva. Soudní judikatura vymezuje dobrou víru jako jakýsi korektiv obecně platný pro občanské právo.²⁴ S legislativním vyjádřením dobré víry se setkáváme v mnohých ustanoveních NOZ, např. § 826, § 1279 odst. 2, § 1585, § 1725, atd.

Tím že Nový občanský zákoník začlenil presumpci dobré víry přímo do hlavy první, částečně proklamuje subjektivní dobrou víru jako zásadu. § 7 NOZ říká, že „*Má se za to, že ten, kdo jednal určitým způsobem, jednal poctivě a v dobré víře.*“²⁵

Z objektivního hlediska považujeme dobrou víru za mravní kategorii. Je charakterizována jako etická hodnota provádějící společnost a právo. Jde o obecnou zásadu právní. Jako její opak bývá často označována zásada autonomie vůle. Důvod je prostý, protože pokud mají účastníci právního vztahu absolutní volnost, tak často dochází při uzavírání závazků k nečestnosti, nečestnosti, a tím i k porušení objektivní dobré víry.

Objektivní dobrou víru lze vystihnout demonstrativně určitými principy:

- Každý je povinen držet dané slovo, zahrnuje i princip pacta sunt servanda (smlouvy mají být dodržovány)
- Smluvní strany by měly být ušetřeny absurdních následků uzavření dohody, souvisí se zásadou dobrých mravů (lichvářské úroky, extrémní smluvní pokuty)
- Úmyslné porušení smlouvy je v rozporu se zásadou dobré víry (odpovědnost za škodu při porušení smluvní povinnosti)

²⁴ Plenární náleží Ústavního soudu ČR ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 78/06. In: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=56603&pos=1&cnt=1&typ=result>

²⁵ § 7 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 20 s. ISBN 978-80-7263-855-0

V občanskoprávní úpravě je objektivní dobrá víra součástí dobrých mravů. Obě tyto zásady mají bezpochyby společnou morální podstatu a budou se občas prolínat.

V NOZ narazíme na objektivní dobrou víru poměrně často. A to např. v § 2 odst. 1 a 3, § 3, § 5 – 8, § 208 odst. 1, § 964 odst. 1, § 1662 odst. 1 a 2, atd. Její jazykové vyjádření, které uvádí NOZ je např. poctivost, přiměřenost, čestnost, vyváženost, aj.

Dobrá víra nepochybně koná v českém soukromém právu významnou úlohu ve spoustě případů. Upozornění na jejich existenci v době, kdy v právní stav a přibližování se spravedlnosti adresáti norem nemají důvěru, je pozitivním stanoviskem zakotvení podmínky slušnosti, spravedlnosti aj. do právního systému.

5.5.2. Ochrana práv třetích osob

Jedná se o jeden z konkrétně respektovaných projevů rovnosti osob. Nikdo nemůže vnutit jiné osobě jednostranně svou vůli prostředky soukromého práva. Prostřednictvím soukromoprávních úkonů osob není možné zhoršení statusu těch osob, které se na takovýchto úkonech aktivně nepodílely. Za třetí osoby lze považovat takové osoby, které v určitém momentě nejsou považovány za účastníky konkrétního soukromoprávního vztahu a ani se neúčastní na jeho tvorbě svou aktivitou. Projev ochrany práv třetích osob je zrcadlovým opakem pravidla *pacta sunt servanda*.

5.5.3. Ochrana nabytých práv

Z této zásady vyplývá požadavek, aby nová právní úprava dodržovala existenci právních vztahů vzniklých před její účinností a poskytla jim také právní ochranu. Takže nová právní úprava by se rozhodně neměla dotknout práv nabytých za účinnosti dřívější právní úpravy. Zásada ochrany nabytých práv má úzkou souvislost se zásadou zákazu retroaktivity, ale neznamenají totéž. I když je pravdou, že obě tyto zásady jsou vyjádřením právní jistoty.

Sféra zásady právní jistoty v sobě ukrývá i další dílčí zásady, které se týkají pouze určité systémové části soukromého práva. Jde např. o nedotknutelnost

vlastnictví jako jakýsi předpoklad stability majetkových vztahů ve společnosti, nebo o závaznost smluvních vztahů formulovaná principem pacta sunt servanda.

5.5.4. Pacta sunt servanda

Ze zásady pacta sunt servanda, formulované teprve ve středověku, vyplývá, že dohody se mají dodržovat. Je považována za základní zásadu soukromoprávní, a to hlavně pro závazkové právo. Tato zásada má za úkol zaručit právní jistotu ve sféře plnění závazků ze smluv. Ovšem je třeba říci, že zásada platí pouze mezi smluvními stranami. Hranici této zásady představují ochrana práv třetích osob, obecněji zásada právní jistoty. Tuto zásadu je možné omezit ještě také výhradou rebus sic stantibus, neboli za daného stavu věci, což značí dodržení smlouvy pouze za předpokladu, že se nezměnily podmínky jejího uzavření. Toto je vyjádřeno přímo v § 1765 NOZ. Nově je také možné, aby soud na základě žaloby v odůvodněných případech závazek ze smlouvy změnil či ho zrušil, což uvádí § 1766 NOZ. Ale je třeba říci, že se bude jednat o zásah do právní jistoty, ovšem v zájmu obnovení rovnováhy práv a povinností.

K uznání této zásady došlo výslovně v mezinárodním právu, a to Vídeňskou úmluvou o smluvním právu. Do české soukromoprávní úpravy se dostala až novelizací Občanského zákoníku, který v § 3 odst. 2 písm. d) přímo uvádí, že „daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny“.²⁶ Dále je tato zásada ještě vyjádřena v § 1759 NOZ.

5.5.5. Zásada prevence

Prevenici považujeme za soubor činností, práv a povinností směřujících k předcházení vzniku škod nebo jiného ohrožení či přerušení zájmů chráněných právními předpisy.

V první řadě musí být uložena primární povinnost a teprve po jejím nesplnění nebo jejím porušení nastává povinnost sekundární, čili odpovědnostní. Protože nechceme, aby k takovému porušování primárních povinností docházelo, jsou důležitá právě ta prevenční opatření. Jedná se o projev sociální výchovné funkce práva. Bude-li mezi lidmi v dostatečné míře šířeno, že určité chování povede

²⁶ § 3 odst. 2 písm. d) zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 20 s. ISBN 978-80-7263-855-0

k trestu, mnoho z nich pochopí, že je daný čin nesprávný a skutečně jej nevykonají.

Za nejobecnější příkaz prevence je považována zásada *neminem laedere*, tedy nikomu neškodit. Nový občanský zákoník přímo zakotvil zásadu prevence do svých ustanovení, a to do § 2900 - § 2908. § 2900 vyjadřuje generální prevenci: „*Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného.*“²⁷ Toto ustanovení je zaměřeno na odvrácení fyzických a právnických osob od jednání, z kterého by mohla vzniknout škoda.

„*Prevenční působení ve vztahu k vzniku škod je posilováno dalšími instituty, kterými jsou např.:*

- *okolnosti vylučující odpovědnost, které se uplatňují u osob plnících povinnost k předcházení vzniku škod (§ 2905 NOZ obsahuje nutnou obranu a § 2906 NOZ krajní nouzi)*
- *možnost osoby plnící prevenční povinnost domáhat se náhrady škody, která jí přitom vznikla (§ 2908 NOZ).*“²⁸

5.6. Dopady soukromoprávních zásad na pracovní právo

Zásadu autonomie vůle lze použít i na pracovněprávní vztah. Je jasné, že se každý může rozhodnout, jestli určitý právní vztah uzavře nebo ne. Protože uzavření jakékoli smlouvy i pracovní, je vždy na vůli každého účastníka, nikdo na něho nesmí naléhat.

Záleží na každém, s kým si sjedná pracovní smlouvu, ať už ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance. Co se ovšem jeví jako důležité? Aby každý účastník pracovněprávního vztahu měl způsobilost být zaměstnancem. Čili aby měl nejen práva a povinnosti, ale rovněž činil samostatně pracovněprávní úkony – tedy právně jednal. Tato způsobilost vzniká u zaměstnance dnem, kdy fyzická

²⁷ § 2900 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 20 s. ISBN 978-80-7263-855-0

²⁸ Hurdík, J., Fiala, J., Hrušáková, M. Úvod do soukromého práva. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2002. 101 s. ISBN 80-210-2976-5

osoba dosáhne 15 let věku a zároveň ukončí povinnou školní docházku, pokud není v zákoníku práce stanoveno něco jiného.²⁹

„Zaměstnavatelem se pro účely zákoníku práce rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Způsobilost fyzické osoby jakožto zaměstnavatele právně jednat v pracovněprávních vztazích je podmíněna plnou svéprávností – tedy dosažením zletilosti, avšak i nezletilý může svéprávnosti nabýt přiznáním svéprávnosti soudem nebo uzavřením manželství, takže v těchto případech se zaměstnavatelem může stát i fyzická osoba nezletilá, leč svéprávná.“³⁰

Co se týká obsahu právního jednání, tak jeho účastníci si mohou dojednat vše, co ovšem není v rozporu se zákonem.

Pro volbu formy právního jednání je jistě podstatný § 20 zákoníku práce, který uvádí: *„Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“³¹* Toto ustanovení se změnilo novou dikcí zákona k 1. 1. 2014 z důvodu vstoupení v platnost NOZ. Z ustanovení je zřejmé, že je možné dodatečně odstranit vadu formy právního úkonu.

Chceme-li se zaměřit například na pracovní právo, tak jedna jeho část, tzv. veřejné pracovní právo, uznala vlivné zasahování státní moci, skýtající bezprostřední nebo uspokojivou zprostředkovanou mocenskou záštitu zaměstnancům. Nicméně i u tzv. soukromého pracovního práva došlo k důležité konceptní intervenci do rozsahu autonomie účastníků pracovněprávních vztahů. Tyto vztahy mají za úkol především vyrovnávat přizvávanou ekonomickou převahu zaměstnavatelů nad zaměstnanci.

Dokonce i zákoník práce ctí zásadu „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno“. Tento princip se objevuje v § 4a. Možnost odchýlit se od ustanovení §

²⁹ § 35 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 26 s. ISBN 978-80-7263-855-0

³⁰ Trylč, L., Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 13 s. ISBN 978-80-7263-848-2

³¹ Trylč, L., Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 15 s. ISBN 978-80-7263-848-2

363 zákoníku práce, který představuje taxativní výčet, je uveden v § 4a odst. 3. Jde o seznam ustanovení, ve kterých je promítnut přenos evropského komunitárního práva pomocí směrnic Evropské unie. Od těchto předpisů se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Některé zákazy či příkazy jsou přímo uvedeny v textu zákona, např. § 34b odst. 2, § 144a odst. 1 a 2 nebo § 246 odst. 1 až 3.

V pracovněprávních vztazích lze dobré mravy spatřovat i při výkonu práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci ve prospěch zaměstnavatele a opak by byl bezpochyby proti dobrým mravům, neboť by mu vznikala škoda. Tato zásada je dále spojována také s odpovědností za škodu. Lze uvést např. § 261 odst. 3 zákoníku práce: „*Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům.*“³²

Zásadu pacta sunt servada lze považovat za dosti významnou pro pracovní právo. Neboť strany jsou povinny dodržovat veškerá ustanovení pracovní smlouvy. Dojde-li k porušení pracovní smlouvy nebo jakéhokoli jiného právního předpisu, vyplývá z toho pro účastníky povinnost snést následky svého chování.

Zásada prevence se projevuje i v pracovním právu. Předcházení škodám upravuje zákoník práce v §§ 248 a 249. § 248 uvádí přímé prevenční opatření pro zaměstnavatele: „*Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.*“³³ § 249 představuje přímé prevenční opatření pro zaměstnance: „*Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.*“³⁴

³² Trylč, L., Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 111 s. ISBN 978-80-7263-848-2

³³ Trylč, L., Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 108 s. ISBN 978-80-7263-848-2

³⁴ Trylč, L., Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 108 s. ISBN 978-80-7263-848-2

6. Základní zásady pracovního práva

6.1. Vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce

Vzájemný vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce zůstává i nadále vyjadřován zásadou subsidiarity, a to především v ustanovení § 4 zákoníku práce. Ten uvádí, že „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“³⁵ Tento princip lze spatřovat i v ustanovení NOZ, a to v § 9 odst. 2, který říká, že „*Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.*“³⁶

Zásadu subsidiarity lze formulovat takto: ustanovení občanského práva ve smyslu jeho obecné části se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou speciální úpravu. Zjednodušeně řečeno, jestliže daná problematika není upravena zákoníkem práce, můžeme podpůrně aplikovat občanské právo. Takže subsidiárně lze použít jednotlivá ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, pouze neupravuje-li danou oblast zákoník práce rozdílně. „*Současně bylo legislativně stanoveno, že subsidiární aplikace občanského práva je možná pouze v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“³⁷

Při řešení pracovněprávních vztahů je možné nejčastěji použít taková ustanovení NOZ, která jsou obsažena hlavně ve sféře úvodních ustanovení, obecných ustanovení, závazkového práva, z ostatních ustanovení např. část šestá hlava třetí – řešící bezdůvodné obohacení.

Vzájemný poměr zákoníku práce a NOZ lze i nadále vystihovat především těmito skutečnostmi:

³⁵ Trylč, L., Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 9 s. ISBN 978-80-7263-848-2

³⁶ § 9 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 22 s. ISBN 978-80-7263-855-0

³⁷ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 45 s. ISBN 978-80-7179-251-2

- *vztahem obecného a zvláštního zákona, kdy občanský zákoník má postavení lex generalis a zákoník práce lex specialis*
- *věcným předmětovým vymezením zákoníku práce, odlišujícím ho od zákoníku občanského, tj. vztahy závislé práce tvořící předmět pracovního práva.*³⁸

Vztahy závislé práce jsou charakterizovány jako pracovněprávní, a proto je možné je provádět výlučně ve shodě s normami pracovního práva a na jejich základě. Vlastní úpravu závislé práce uznává i NOZ, jenž v § 2401 odst. 1 uvádí, že *„Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.“*³⁹

6.2. Kogentnost a dispozitivnost ustanovení zákoníku práce

Na základě aplikace změn NOZ došlo novelou zákoníku práce ke zrušení ustanovení § 4b bez náhrady a také novela přinesla úpravu ustanovení § 4a. I tak můžeme říci, že i nadále je § 4a spolu s § 363 zákoníku práce základním interpretačním ustanovením vyjadřujícím princip autonomie vůle a možnost účastníků pracovněprávních vztahů se vždy, kdy tomu výslovně ustanovení zákona neodporuje nebo to neeliminuje povaha konkrétního ustanovení, od úpravy odchýlit. Úprava soukromého práva by měla mít zásadně dispozitivní charakter. Jelikož zaměstnanci požívají záštitu jako slabší smluvní strana, pro úpravu je třeba celé řady kogentních norem.

V zákoníku práce můžeme objevit dva typy právních norem:

- kogentní (nařizující, imperativní) povahy – tyto normy nařizují, popřípadě zakazují určité chování a nelze se od nich odchýlit. Jejich ukazatelem jsou normy obsahující dikci např. „nesmí“, „výlučně“, „není možné“, „je povinen“, „je zakázáno“, „pouze“, atd.

³⁸ Pavlátová, J. Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. Třešť, 2013. 3 s.

³⁹ § 2401 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 22 s. ISBN 978-80-7263-855-0

- dispozitivní (povolující) povahy – tyto normy upravují určité chování jen, pokud subjekty neprojeví jinou vůli. Indikátorem dispozitivní normy může být např. formulace „může“, ovšem ne ve spojení se slovy jen nebo pouze, protože to by se opět jednalo o normu kogentní. Odchylná úprava lze sjednat především smlouvou, ať už individuální či kolektivní, nebo také vnitřním předpisem. Co se týče odchylné úpravy, tak § 4a odst. 1 určil hranici: *„Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“*⁴⁰
- relativně kogentní povahy – v pracovním právu jsou poměrně časté, je možné se od nich odchýlit, ale pouze v jednom směru, jedná se o normy obsahující maxima povinností nebo minima práv pro zaměstnance – z čehož vyplývá ochranná funkce pracovního práva. Můžeme sem zařadit § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce, který uvádí maximální délku pracovní doby, či § 90 – 92, který upravuje minimální nárok zaměstnance na odpočinek.

Nejde-li zjistit, zda se jedná o normu dispozitivní či kogentní, ani ze znění právní normy, ani z její povahy, je potřeba tuto skutečnost zkusit zjistit z interpretace a věnovat pozornost všem souvisejícím ustanovením zkoumané normy. Jinak se má za to, že norma má spíše dispozitivní charakter ve shodě se zásadou „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno“.

Dále se ještě v zákoníku práce objevuje taxativní výčet kogentních norem, který se projevuje implementací evropských směrnic do našeho právního řádu. *„Tyto směrnice mají zásadně ochranný charakter a stanovují minimální úroveň ochrany zaměstnanců v zemích EU“*⁴¹ V § 363 jsou uvedena ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, a ustanovení, od kterých není možné se odchýlit. Ovšem dle § 4a odst. 3 vyvstává možnost odchýlení se pouze ve prospěch zaměstnance.

⁴⁰ Trylč, L., Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 9 s. ISBN 978-80-7263-848-2

⁴¹ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 84 s. ISBN 978-80-7179-251-2

6.3. Základní zásady pracovního práva v kontextu NOZ

Nalezení základních zásad právního odvětví má značný teoretický i praktický význam. Význam zásad je mnohem širší a důležitý pro aplikační praxi. Neboť jednotné pojetí udávají podrobným ustanovením pracovní legislativy, a tím zprostředkovává přesnou interpretaci jednotlivých ustanovení prostřednictvím základních zásad. Základní zásady by však měly sloužit jako návod i pro zákonodárský proces.

Vyjádření základních pracovněprávních zásad se přímo nachází v dikci zákoníku práce, a to v § 1a ZP, který říká:

„Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“⁴²*

Tyto zásady se používají jako závazné interpretační zásady ve sféře zákoníku práce. Dále jsou ovšem základním hlediskem pro posuzování použití občanskoprávních ustanovení i na pracovněprávní vztahy. Ani jedno ustanovení NOZ, které se týká závazkových vztahů, není možné aplikovat na pracovněprávní vztahy. Jedině by takovéto ustanovení muselo být plně v souladu s citovanými základními zásadami pracovního práva.

V této souvislosti se paní docentka Pavlátová domnívá, že nejsou vyloučeny některé otázky:

- *„zda dopad mají pouze základní zásady, uvedené ve zmíněném ustanovení § 1a ZP, či zda okruh základních zásad může být chápán*

⁴² Trylč, L, Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 9 s. ISBN 978-80-7263-848-2

šířeji.“⁴³ Vzhledem k tomu, že text zákona obsahuje jen deklaratorní vyjmenování základních zásad, je naprosto jasné, že zákon sám předpokládá rozšíření oblasti základních zásad, což bude záležet na doktrinálním rozboru a soudní judikatuře zpřesňující definování. Jako příklad J. Pavlátová prezentovala „svobodné rozhodnutí zaměstnance o převzetí závazku k výkonu závislé práce, tedy zákaz nucené práce pro oblast pracovněprávních vztahů v plném rozsahu“. Vzhledem k tomu, že je zásada zákaz nucené práce zakotvena v LZPS, a to přímo v čl. 9, který v odstavci prvním říká: „*Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.*“⁴⁴, nerozumím, z jakého důvodu byla tato klauzule ze zákoníku práce vypuštěna. Ovšem její obsahové vyjádření je prováděno v právní úpravě pracovní smlouvy, takže si myslím, že zákaz nucené práce lze odvodit z dikce zákoníku práce.

- „*zda argument nesouladu ustanovení NOZ se zásadami pracovního práva, lze položit obecně tak, že by vyloučení použitelnosti určitého ustanovení muselo vždy zahrnovat všechny možné případy.*“⁴⁵

Zásadní změnou § 1a zákoníku práce, která proběhla v kontextu s přijetím NOZ, je přidání druhého odstavce. Ten definuje pojem veřejný pořádek: „*Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.*“⁴⁶ Tímto odpovídá na § 1 odst. 2 NOZ, který uvádí, že jsou zakázána ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti, čímž omezuje princip autonomie smluvních stran. Takže lze říci, že tyto zásady mají dokonce i sankční charakter.

Zásady uvedené v § 1a písm. a), b) a e) jsou ty hodnoty ochraňující veřejný pořádek, což je mimořádně důležité pro posuzování následků neplatnosti právních jednání dle § 588 NOZ, který zní: „*Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti*

⁴³ Pavlátová, J. Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. Třešť, 2013. 5 s.

⁴⁴ Čl. 9 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

⁴⁵ Pavlátová, J. Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. Třešť, 2013. 6 s.

⁴⁶ Trylč, L, Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 9 s. ISBN 978-80-7263-848-2

právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek.“⁴⁷ Z tohoto vyplývá, že jednání očividně rozporná s výše uvedenými zásadami pracovního práva, jsou absolutně neplatná.

Mezi zásady, které nejsou uvedeny jako chránící veřejný pořádek, náleží:

- Spravedlivé odměňování zaměstnance
- Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Za zmínku stojí úvaha, proč zrovna tyto zásady nespádají pod vymezení pojmu veřejný pořádek a dále také jakým způsobem se budou řešit konsekvence porušení principů, které nejsou přímo v § 1a obsaženy.

V důsledku podpůrného účinku NOZ k právní úpravě pracovněprávních vztahů je důležité zdůraznit výslovný zákaz použití některých občanskoprávních ustanovení. I když zákoník práce přímo odkazuje všeobecně na občanský zákoník, je možné použít pouze ta ustanovení NOZ, týkající se závazkových vztahů (obecnou část a část upravující relativní majetková práva). Ze čtvrté části nelze použít ustanovení o jednotlivých smluvních typech a z obecné části NOZ eliminuje aplikovatelnost ustanovení o závazcích uzavíraných se spotřebitelem (§ 2401 NOZ).

V pracovněprávních vztazích není dovoleno:

- smluvní pokutu lze sjednat pouze, stanoví-li to zákoník práce (§ 346d odst. 7 ZP), což je možné pouze u konkurenční doložky
- za porušení povinnosti nesmí zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat peněžité postihy (§ 346b odst. 1 ZP)
- zaměstnanec nesmí zaměstnavatele zbavit závazku poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody či odstupné (§ 346c ZP)
- *„pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči*

⁴⁷ § 588 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. In Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 22 s. ISBN 978-80-7263-855-0

*zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.*⁴⁸

(§ 346d odst. 4 ZP) Díkci zákona je zakázáno postoupit právo na mzdu, plat odměnu z dohody nebo jejich náhradu.

- zástavní právo nelze použít pro zajištění dluhu ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu (§ 346d odst. 1 ZP)
- není možné, aby se zaměstnanci zavázali k plnění povinnosti společně a nerozdílně (§ 346d odst. 6 ZP)

Tato ustanovení zákoníku práce, které jsem výše uvedla, jsou jen příklady zakázaných ustanovení občanského práva.

V případě, že by se tyto restriktce nerespektovaly, nebude k takovýmto jednáním ani přihlíženo. V souvislosti s NOZ by šlo o tzv. zdánlivé jednání, a s tím není možné spojovat vznik práva nebo povinnosti.

Co se týče vztahu zásad soukromého práva a zásad práva pracovního, mají se vůči sobě obecné vůči zvláštním. Takže lze říci, že specifické základní zásady pracovněprávních vztahů jmenovaný v § 1a, je nutné v každém případě interpretovat ve shodě se základními zásadami soukromého práva, mezi které lze zařadit např. zásada autonomie vůle, zásada vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno, zásada jistoty, princip ochrany dobré víry, zásada prevence aj. Na ně zásady pracovního práva přímo navazují, popřípadě je dále rozvíjejí.

6.4. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Novelou zákoníku práce realizovanou zákonem č. 365/2011 Sb. se začlenil § 1a, který přímo formuluje základní zásady pracovněprávních vztahů. Myslím si, že hlavní důvodem jeho zařazení do díkce zákona spočívá v úsilí zakotvit základní pracovněprávní principy jako právní pramen, který má za úkol zajištění větší ochrany zaměstnanci (slabší smluvní strana pracovněprávních vztahů) a přiblížení se právní úpravě Evropské unie.

⁴⁸ § 346d odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. In Trylč, L., Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 136 s. ISBN 978-80-7263-848-2

Zásady definované § 1a existovaly i před touto novelizací zákoníku práce, ovšem nikde nebyly výslovně uvedeny, spíše jich bylo možné z právních předpisů vydedukovat. Některé jsou dokonce upravovány v mezinárodních dokumentech nebo ve směrnících Evropské unie.

Uvedla bych, že některé vyjádřené základní principy pracovního práva měly svůj původ v dřívějších zásadách. Jde např. o zásadu spravedlivé odměňování zaměstnance (detailněji rozvíjí zásadu úplatnosti práce), nebo o zásadu práva na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce (podstatu lze objevit v zásadě bezpečné a hygienické práce).

6.4.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Tímto principem se projevuje ochranná funkce pracovního práva. Nejprve se stát ochrannou legislativou snaží řídit práci těhotných žen a matek, práci dětí, dále se začíná modifikovat bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Jelikož status zaměstnavatele lze považovat za skutečně vlivnější, snadněji nařizuje podmínky. Kdežto zaměstnanec je na zaměstnavateli závislý, protože k uspokojování svých potřeb dostává peníze. Právě proto je třeba chránit zaměstnance před absolutní smluvní svobodou, neboť by mohla být využita nevýhodně v jeho neprospěch, a k vytváření nedůstojných pracovních podmínek ohrožujících zdraví nebo dokonce i život zaměstnance.

Právě kvůli ochraně zaměstnance jako slabší smluvní strany obsahuje zákoník práce celou řadu kogentních a relativně kogentních ustanovení, čili takových, od kterých se nelze odchýlit nebo maximálně jen ve prospěch zaměstnance. Což upravuje § 4a zákoníku práce a v návaznosti na to § 363 zákoníku práce.

Tuto obecnou zásadu dále rozvádí § 346b, který v odst. 1 konstatuje: *„Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá.“*⁴⁹ V ostatních odstavcích tohoto paragrafu nesmí zaměstnavatel požadovat peněžní

⁴⁹ Trylč, L, Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 136 s. ISBN 978-80-7263-848-2

záruku, dále nesmí přenášet na zaměstnance riziko z výkonu závislé práce a nesmí zaměstnance znevýhodňovat za domáhání se svých práv.

Tuto speciální úpravu uvádí zákoník práce např. v ustanoveních upravujících otázku výpovědi z pracovního poměru. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu, ba dokonce i bez udání důvodu, kdežto zaměstnavatel má jasně stanovené limity pro podání výpovědi, taxativně vymezené v § 52 zákoníku práce.

6.4.2. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce

Zásada práva na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce souvisí se základním lidským právem na život a zdraví. Život a zdraví je to nejpodstatnější, co každý jedinec vlastní. Porušením těchto práv může dojít ke smrti, k trvalé invaliditě nebo k nemoci.

Tuto zásadu přímo upravuje čl. 28 Listina základních práv a svobod, který konstatuje: „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*“⁵⁰ Akorát nerozumím, proč tato zásada není zákonem jasněji konkretizována. Dále by se na tuto problematiku dal použít čl. 31 LZPS, který říká: „Každý má právo na ochranu zdraví.“⁵¹

Tato problematika je promítána do mnoha předpisů na mezinárodní úrovni. Pracovní podmínky bývají předmětem mnoha úmluv Mezinárodní organizace práce, jimiž je Česká republika vázána. Čl. 31 Listiny základních práv Evropské unie uvádí: „*Každý má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.*“⁵² Komunitární předpisy modifikují obecný rámec a zavazují smluvní státy k akceptování nařízení, které zajistí splnění povinností, stanovených v těchto dokumentech.

Zákoník práce přímo zakotvuje ustanovení, která se zabývají péčí o zaměstnance, a to v části desáté, ale není to komplexní úprava. Některé instituty upravuje zákoník práce samostatně, jako třeba bezpečnost a ochrana zdraví při

⁵⁰ Čl. 28 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

⁵¹ Čl. 31 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

⁵² Čl. 31 odst. 1 Listiny základních práv EU

práci (část pátá). Úpravu péče o zaměstnance nalezneme v § 224 - § 247 zákoníku práce. Péče o zaměstnance představuje soubor práv a povinností, které směřují k vytváření nejpříznivějších podmínek pro výkon práce. Do této oblasti zařazujeme opatření s přijímáním nových zaměstnanců, s personální evidencí, s úrovní mezilidských vztahů na pracovišti, s bezpečností a ochranou zdraví při práci, se stravováním zajišťovaným ve všech směnách. Tato právní úprava dále zahrnuje odborný rozvoj zaměstnanců, odborná praxe absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace a v neposlední řadě hodně významná ustanovení o zvláštních pracovněprávních podmínkách některých zaměstnanců.

Je potřeba, aby byly vytvářeny nejen podmínky nezbytné (např. bezpečnost práce), ale i k provedení opatření, která by zaměstnanci zpříjemnila trávení pracovní i mimopracovní doby. Mezi pracovní podmínky lze zařadit např. zřizování a zlepšování úrovně vybavenosti pracovišť a pracovního prostředí k dosažení pracovní pohody zaměstnanců. Zaměstnavatel má povinnost zaručit bezpečnou úschovu svršků a osobních věcí odložených v práci, např. oblečení, obuv, snubní prsten, hodinky, kabelky, mobilní telefon, atd., aby nedocházelo ke vzniku škod na majetku zaměstnance.

Dalším důležitým úkolem zaměstnavatele je odborný rozvoj zaměstnanců. V § 227 zákoníku práce definuje, co si lze pod odborným rozvojem představit. Hlavně sem patří:

- zaškolení a zaučení – povinnost zaměstnavatele zabezpečit získávání kvalifikace zaškolením či zaučením takovému zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace nebo přechází na nový druh práce
- odborná praxe absolventů – povinnost zaměstnavatelů zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, VOŠ, a VŠ vstupujících do pracovněprávního poměru. Hlavním cílem je získávání praktických dovedností a zkušeností pro výkon práce
- prohlubování kvalifikace – znamená průběžné doplňování, udržování a obnovování
- zvyšování kvalifikace – jde o změnu hodnoty způsobilosti, zvýšení kvalifikace je také její získání nebo rozšíření

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců jsou dokonce zakotveny na ústavní úrovni, a to ve čl. 29 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který říká: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“⁵³ Zákoník práce také chrání ve výrazné míře určité kategorie zaměstnanců. Zvýšená ochrana se především vztahuje na zaměstnance se zdravotním postižením, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečující o děti či jiné fyzické osoby a mladiství zaměstnanci. Ochrana se projevuje ve vytváření vhodných pracovních možností, v úpravě pracovní doby, v zákazu práce přes čas a vysílání na pracovní cesty.

Nejdůležitější je pochopit, že stanovení pracovní doby, doby odpočinku a práva na dovolenou závisí právě se zdravím a bezpečností při práci. Je naprosto jasné, že odpočinek je opravdu důležitý, protože únava snižuje hlavně výkon a pozornost zaměstnance, čímž vzniká větší pravděpodobnost úrazů. Je třeba říci, že zásada na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky je v zájmu nejen ze strany zaměstnance, ale dokonce i zaměstnavatele. Protože stane-li se některému ze zaměstnanců úraz, tak je to pro zaměstnavatele ztráta pracovní síly a ten dále musí poskytovat po dobu dvou týdnů náhradu mzdy.

Co se týče bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, tak samozřejmě patří k základním pracovním podmínkám. Jelikož se jedná o velmi důležitou problematiku, tak ji upravují i směrnice Evropské unie. Ty následně členské státy implementují do svých vnitrostátních právních řádů, především do zákoníků práce. Náš zákoník práce tuto problematiku řeší v části páté.

Je třeba říci, že skutečně významnou roli zde hraje preventivní povinnost, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. § 102 odst. 1 uvádí, že „zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.“⁵⁴ „Zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i

⁵³ Čl. 29 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

⁵⁴ Trylč, L, Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 136 s. ISBN 978-80-7263-848-2

bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání případně opomenutí při práci.“⁵⁵

6.4.3. Spravedlivé odměňování zaměstnance

Tato zásada souvisí s úplatností práce, která stanovuje, že za řádně vykonanou práci náleží peněžní nebo naturální odměna. Právo na spravedlivou odměnu zakotvuje již LZPS, která v čl. 28 říká, že „*zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*“⁵⁶ Odměna za práci zaměstnanců je pojmovým znakem pracovního poměru. Je naprosto samozřejmé, že bezplatný pracovní poměr neexistuje. V podstatě jde o jeden vzájemně podmíněný právní vztah zaměstnavatele vůči druhému plnění, jímž je pracovní výkon zaměstnance.

Spravedlivou odměnou rozumíme stejnou odměnu za totožně vykonanou práci. U odměňování se rozhodně nesmí objevovat diskriminace. Práci stejné hodnoty definuje zákoník práce jako „*práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“⁵⁷ Namáhavost, složitost a odpovědnost práce je posuzována podle vzdělání a praktických dovedností a znalostí potřebných pro výkon této práce.

Pod tuto zásadu lze subsumovat ustanovení § 346c, který řeší zákaz zproštění povinnosti poskytovat mzdu. Tento paragraf řeší situaci, kdy zaměstnanci právo na určité plnění již vzniklo. Zaměstnanec se nemůže vzdát svého práva na mzdu, a tudíž zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnutí mzdy nebo platu. Jak již bylo řečeno, toto omezení smluvní vůle zaměstnance navazuje na základní zásadu uvedenou v § 1a písm. c a je rovněž rozvedením základní zásady zvláštní zákonné ochrany poskytované zaměstnanci.

⁵⁵ Trylč, L., Schmied, Z. *Zákoník práce 2014. Stručný komentář*. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 136 s. ISBN 978-80-7263-848-2

⁵⁶ Čl. 28 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

⁵⁷ § 110 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. In Trylč, L., Schmied, Z. *Zákoník práce 2014. Stručný komentář*. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 136 s. ISBN 978-80-7263-848-2

6.4.4. Řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

K této zásadě je třeba říci, že stejně jako nemůže existovat bezúplatný pracovní poměr, tak ani nemůže existovat pracovněprávní vztah, jehož předmětem by nebyl výkon práce ze strany zaměstnance. Zaměstnanec má povinnost konat práci vždy osobně.

Tuto zásadu blíže rozvádí § 301 a 302, které upravují základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků. Mezi základní povinnosti zaměstnance patří povinnost řádně pracovat, povinnost využívat pracovní dobu, povinnost dodržovat předpisy vztahující se k vykonávané práci, povinnost řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem, chránit jeho majetek nejednat v rozporu s jeho zájmy. Jedná se o taxativní výčet povinností zaměstnanců, které vyplývají z pracovněprávního vztahu.

Zaměstnanec je povinen pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností a plnit kvalitně a včas pracovní úkoly. Zaměstnanec je povinen plnit pracovní povinnosti zásadně v rámci pracovní doby, a naopak zaměstnavatel není oprávněn v době odpočinku po něm požadovat práci. Dále jsou zaměstnanci povinni v rámci pracovněprávních vztahů dodržovat právní předpisy, které se vztahují k práci jimi vykonávané, a to samozřejmě včetně zákoníku práce. Zaměstnanci mají dále povinnost dodržovat i ostatní právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, což mohou být předpisy BOZP, vnitřní předpisy. Zaměstnanci jsou dále ještě povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

Tato zásada zahrnuje i požadavek na určitou míru loajality zaměstnance k zaměstnavateli, neboť ten mu poskytuje práci.

Jako porušování řádného výkonu práce lze považovat např. vyřizování soukromých záležitostí na pracovišti, používání kancelářských potřeb k soukromým účelům.

Zákoník práce ukládá povinnost zaměstnavateli zajistit zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly.

6.4.5. Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace

V podstatě jde o jednu z nezávadnějších zásad vůbec. Tato zásada se prolíná skoro ve všech ostatních zásadách, např. v zásadě spravedlivé odměny.

Tato zásada je ústavně garantovaná, a to v čl. 1 LZPS, neboť jakákoli výsada v oblasti lidských práv, stejně tak jako diskriminace jednotlivce či skupiny jsou v rozporu jak s přirozenými principy lidství, tak i s LZPS. Je samozřejmé, že tato zásada se vztahuje na všechny lidi, na každého jedince, ať už občana ČR, nebo jiného státu. Tuto zásadu pro pracovněprávní vztahy upravuje přímo zákoník práce. Jinak se tato problematika dále nachází v antidiskriminačním zákoně.

Tuto problematiku upravuje spousta mezinárodních dokumentů, např. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Úmluva upravuje zrovnoprávnění žen a mužů v přístupu ke vzdělání, povolání, či péči o zdraví, ve všech sociálních, kulturních, občanských, rodinných a politických záležitostech. Dále v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech je diskriminace zakázána, a to v ustanoveních týkajících se jednotlivých občanských a politických právech. Touto zásadou se samozřejmě zabývá i Mezinárodní organizace práce, která v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci uvádí docela jasnou formulaci pojmu diskriminace. Diskriminací se rozumí rozlišování, vylučování, nebo dávání přednosti s důvodů diskriminační povahy, jako např. rasa, barva pleti, pohlaví nebo náboženství. Samozřejmostí je, že pojem diskriminace řeší i předpisy Evropské unie.

„Ustanovení § 16 a § 17 upravují v návaznosti na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v obecné rovině aplikací v obecné rovině aplikací tohoto zákona na pracovněprávní vztahy.“⁵⁸

Mezi diskriminační důvody patří rasa, pohlaví, věk, náboženství, politické smýšlení, jazyk nebo dokonce i sociální postavení, zdravotní postižení. Jestliže se se zaměstnanci jedná odlišně z jiných důvodů, např. z důvodu kvalifikace, praxe, doby zaměstnání nebo z funkčního postavení, není to považováno za nerovné

⁵⁸ Trylč, L, Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 15 s. ISBN 978-80-7263-848-2

zacházení ve smyslu § 16 a § 17 zákoníku práce. Co se týče praxe, tak je skutečně nezbytně nutné rozlišování mezi nerovným zacházením s diskriminačními znaky a zacházením, které tyto znaky nevlastní. Protože rozlišování dle kvalifikace, praxe či výkonnosti je v souladu s právními předpisy.

Pokud se podíváme na ADZ blíže, tak z hlediska pracovněprávní praxe vymezuje právo na rovné zacházení. Tímto se rozumí právo člověka nebýt diskriminován z důvodů uvedených v ADZ. Tento zákon vymezuje oblasti, ve kterých musíme zachovávat právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání
- přístupu k povolání, podnikání a jiné výtěžné činnosti
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti včetně odměňování
- členství a činnosti v odborových organizacích
- sociálního zabezpečení
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování

Diskriminace se dělí dle antidiskriminačního zákona na přímou a nepřímou. Diskriminace přímá znamená, že s jednou osobou se jedná příznivěji než s druhou, a to ve stejné situaci. Jako příklad lze uvést skryté odmítání zaměstnat ženu, ženu matku, absolventa či osobu starší 50 let.

Diskriminace nepřímá značí takové jednání, kdy je osoba znevýhodněna oproti ostatním z titulu některé z diskriminačních důvodů na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe. Příkladem mohou být personální inzerce, kde znevýhodňujeme např. staršího uchazeče o práci nebo také přehnané požadavky na uchazeče

6.4.5. Další zásady

Jelikož je výčet základních zásad pracovněprávních vztahů zakotvených v § 1a pouze demonstrativní, proto je možné uvést i další zásady nad rámec zákoníku práce. Myslím si, že by ve výčtu speciálních pracovněprávních zásad, neměla

chybět minimálně jedna významná zásada, a to vztahující se na kolektivní pracovní vztahy.

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo seznámit čtenáře s nejobecnějšími principy až po specifické zásady pracovněprávních vztahů. Za nejdůležitější přínos v této diplomové práci považuji skutečnost, že dne 1. ledna 2014 vstoupil v účinnost nový občanský zákoník. Takže jsem se snažila porovnat změny, které díky této události nastaly a hlavně jaký mají dopad na pracovní právo. Konkrétně jsem se snažila porovnat zásady zákoníku práce se zásadami nového občanského zákoníku. Tento cíl se mi podařilo naplnit a pro mě samotnou měla práce velký význam. Myslím si, že toto dílo je pro širokou veřejnost přínosem, pro mě určitě, protože se v budoucnu chystám také zapojit do pracovněprávního poměru.

Ve všech částech jsem na základě informací, které jsem získávala především studiem literatury o daném tématu a z internetových stránek, seznámila čtenáře s důležitými pojmy týkajícími se principů – definice právních principů, funkce právních principů, obecných zásad právních, obecných zásad právně-technických, soukromoprávních zásad a nakonec zásad pracovního práva.

Zdroje:

Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 84 s. ISBN 978-80-7179-251-2

Boguszak, J. a kol. Právní principy. Kolokvium. 1. vydání. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. ISBN 80-901064-5-5

Hurdík, J., Fiala, J., Hrušáková, M. Úvod do soukromého práva. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, ISBN 80-210-2976-5

Hurdík, J., Lavický P. Systém zásad soukromého práva. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 122 s. ISBN 978-80-210-5063-1

Pavlátová, J. Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. Třešť, 2013.

Knapp, V. O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronomním a autonomním). Právník, 1995, č. 1

Občanský zákoník. Úplná znění. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 20 s. ISBN 978-80-7263-855-0

Trylč, L., Schmied, Z. Zákoník práce 2014. Stručný komentář. 10. vydání. Olomouc: Anag, 2014. ISBN 978-80-7263-848-2

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II. ÚS 249/97

Plenární nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 78/06. In: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=56603&pos=1&cnt=1&typ=result>

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97. In: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=30868&pos=19&cnt=22&typ=result>

Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In <http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

Listiny základních práv EU

Korbel, F. Nová koncepce soukromého práva (1). In <http://zpravy.e15.cz/pravo-a-byznys/nova-koncepce-soukromeho-prava-1-997885>

<http://www.honzaplsek.cz/law/007.html#1>