

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra pracovní práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA

Bc. Jana Vosková

Plzeň 2014

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra pracovní práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA

Jméno vedoucího práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová
Pracoviště vedoucího práce: Katedra pracovního práva
Vypracovala: Bc. Jana Vosková
Rok vypracování: 2014

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, 2014

Jméno a příjmení:

Poděkování:

Na tomto místě bych především chtěla poděkovat vedoucí mé diplomové práce JUDr. et PaedDr. Janě Lindové za vstřícný přístup a odborné vedení při psaní této práce.

Obsah

1	Úvod.....	7
2	Právní zásady jako podpůrné mechanismy k interpretaci a aplikaci práva	9
2.1	<i>Právní zásady a jejich vymezení</i>	9
2.2	<i>Význam právních zásad a jejich charakteristika</i>	9
2.3	<i>Výklad a aplikace pracovního práva</i>	11
2.3.1	<i>Interpretační funkce právních zásad</i>	13
2.3.2	<i>Aplikační funkce právních zásad</i>	13
2.4	<i>Interpretační metody</i>	13
2.5	<i>Základní charakter interpretačních metod</i>	17
2.6	<i>Podstata aplikace práva</i>	19
3	Rozlišení právních zásad a principů	20
3.1	<i>Vymezení principů v rámci přirozeného práva</i>	21
3.2	<i>Vymezení principů v rámci právního pozitivismu</i>	22
4	Soukromé právo a jeho základní zásady.....	25
4.1	<i>Zásada: Dovoleno je vše, co není výslovně zakázáno</i>	25
4.2	<i>Zásada: Dispozitivnost právní úpravy</i>	25
4.3	<i>Zásada: Smluvní svoboda</i>	26
4.4	<i>Zásada: Právní jistota</i>	26
4.5	<i>Zásada: Výkon práv v souladu s dobrými mravy</i>	27
4.6	<i>Zásada: Zákaz zneužívání práv</i>	27
4.7	<i>Zásada: Proporcionalita nebo-li přiměřenost</i>	28
4.8	<i>Zásada: Preference platnosti právního jednání</i>	28
5	Pracovní právo a jeho vztah k soukromému právu.....	30
5.1	<i>Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku</i>	33
5.2	<i>Ustanovení občanského zákoníku, která nelze použít v pracovněprávních vztazích</i>	34
5.3	<i>Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů</i>	36
5.4	<i>Právní jednání</i>	38
5.5	<i>Následky neplatnosti právního jednání</i>	39
5.6	<i>Zdánlivé právní jednání</i>	42
5.7	<i>Právní úprava vnitřních předpisů a ukládání povinností zaměstnancům</i>	43
5.8	<i>Okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo výpověď</i>	43
5.9	<i>Dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů</i>	44

5.10	Započtení	44
5.11	Adhezním způsobem uzavírané smlouvy.....	45
5.12	Předsmluvní odpovědnost	45
5.13	Subsidiární působnost zákoníku práce.....	47
5.14	Delegovaná působnost zákoníku práce.....	48
5.15	Rozpor: patří pracovní právo skutečně do soukromého?.....	48
6	Základní zásady pracovního práva	49
6.1	Základní zásady pracovního práva	49
6.2	Smluvní princip – co není zakázáno, je dovoleno	52
6.2.1	Zákonný zákaz.....	53
6.2.2	Statusové věci	54
6.2.3	Zákonný rozsah - minimální nebo maximální	54
6.2.4	Dobré mravy.....	54
6.2.5	Veřejný pořádek	54
6.2.6	Ustanovení, zpracovávající předpisy EU, nejsou-li ve prospěch zaměstnance	54
6.3	Specifické zásady pracovního práva.....	55
6.3.1	Právo na práci	55
6.3.2	Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace.....	55
6.3.3	Zásada svobody práce a zákaz nucené práce.....	56
6.3.4	Smluvní zásada	57
6.3.5	Zásada zákazu zneužití práva	57
6.3.6	Zásada úplatnosti práce	58
6.3.7	Zásada práva na bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky.....	58
6.3.8	Právo shromažďovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů	58
7	Funkce pracovního práva	59
7.1	Ochranná funkce	60
7.2	Organizační funkce	61
8	Závěr.....	63
9	Cizojazyčné resumé	65
10	Literatura a ostatní použité prameny.....	67

1 Úvod

Jako téma mé diplomové práce jsem si zvolila Základní zásady pracovního práva. Impulsem pro napsání této práce bylo především to, že pracovní právo se stalo součástí mého života od devatenácti let, kdy jsem si našla první zaměstnání a více se o pracovní právo začala zajímat. Také si myslím, že se jedná o stále aktuální téma. V práci se pokusím zaměřit na změny, které následovaly po přijetí nového občanského zákoníku a dotkly se i zákoníku práce.

Diplomová práce je systematicky členěna do šesti kapitol, z nichž některé mají své podkapitoly.

V první kapitole bude pojednáno o právních zásadách a jejich interpretaci a aplikaci v právu. Tato kapitola je členěna pro lepší přehlednost do několika podkapitol, kde se snažím o vymezení pojmu právních zásad, a to především z pohledu přirozeného a pozitivního práva. Dále o jejich charakteristiku a význam. Podstata práva k nám proniká právě díky právním zásadám, které slouží jako vodítko při interpretaci a aplikaci práva. Velký význam mají základní zásady pracovního práva především pro výklad vztahu občanského práva k právu pracovnímu. K obeznámení s interpretační a aplikační funkcí právních zásad dochází v podkapitolách 1.3.1 a 1.3.2. K přesvědčivé interpretaci práva a k racionální aplikaci právních norem přispívají klasické prvky výkladu práva, zejména pak výklad systematický, jazykový, historický a teleologický. V další podkapitole se zabývám základní charakteristikou interpretačních metod. Je zde řešen centrální příkaz a další příkazy, které jsou formulovány výkladovou metodou. Též se zde dovídáme, že příkazy musí být respektovány jednotlivými výklady a pokud dojde ke kolizi příkazů, tak jejich možná řešení. Konec této kapitoly je podkapitola věnována okrajově podstatě aplikace práva.

Na první kapitolu navazuje kapitola druhá, která pojednává, dle mého názoru, o aktuální otázce rozlišení právních zásad a principů. A to především z důvodů, že do dnešní doby v této otázce nedošlo ke sjednocení názorů jednotlivých autorů. V podkapitolách se dále zabývám principy a jejich vymezením z pohledu pozitivního a přirozeného práva.

V další kapitole soustředí pozornost k soukromému právu a jeho zásadám. Vzhledem k přijetí nového občanského zákoníku bude mou snahou zaměřit se na stávající judikaturu v oblasti těchto zásad a též snahu vyjádřit tyto zásady v rámci pracovního práva. Pro lepší přehlednost jednotlivé zásady řadím do podkapitol. Jedná se o zásady jako dovoleno je vše, co není výslovně zakázáno, zásada dispozitivnosti právní úpravy, zásada smluvní svobody, zásada právní jistoty, zásada výkonu práv v souladu s dobrými mravy, zásada zákazu zneužívání práv, proporcionality či preference platnosti právního jednání. Mou snahou v práci bude tyto zásady vyjádřit komplexně a zároveň k nim doplnit zásady, které tyto zásady tvoří a doplňují.

Ve čtvrté kapitole se budu zabývat vztahem pracovního práva k právu soukromému, ustanoveními občanského zákoníku, která v pracovněprávních vztazích nelze použít, v dalších podkapitolách se budu věnovat subjektům individuálních pracovněprávních vztahů především v důsledku přijetí nového občanského zákoníku a změnami, které nové úpravy zákoníku práce a občanského zákoníku přinesly. Dále právním jednáním, následky neplatnosti právního jednání či zdánlivým právním jednáním atd., a závěrečnou podkapitolu věnuji otázce: Je pracovní právo opravdu soukromé?

V další kapitole se budu věnovat základním zásadám pracovního práva, které jsou po novelizaci zákoníku práce upraveny v § 1. Gró celé této kapitoly spatřuji především ve smluvním principu, co není zakázáno, je dovoleno, který byl přijat v novém zákoníku práce. Poté se zaměřím na omezení od této zásady. A následně na specifické zásady pracovního práva, které budou rozčleněny do osmi zásad. Tyto zásady nalzáme v Listině základních práv a svobod a v zákoníku práce.

Závěrečná kapitola bude věnována funkcím pracovního práva. I když v současné době je pozornost, která je věnována funkcím na ústupu, tak mou snahou bude obhájení jejich místa v pracovním právu.

Při zpracování práce budu vycházet z dostupné literatury, která je představována v prvé řadě odbornou literaturou, zákoníky a zákoníky s komentáři, především zákoníku práce.

2 Právní zásady jako podpůrné mechanismy k interpretaci a aplikaci práva

Nedílnou součástí každého právního odvětví je zpravidla pojednání o právních zásadách, o jejich významu, pojmech či povaze.

2.1 Právní zásady a jejich vymezení

Právní zásady lze chápat z hlediska pozitivního a přirozeného práva. Zásady pozitivního práva jsou brány jako zásady, které se odvozují z platného souboru právních norem. Z hlediska přirozeného práva jsou pokládány jako hodnoty, které jsou obsaženy v Ústavě, Listině základních práv a svobod a v zákonech. Z tohoto rozdělení vyplývá, že za právo, které je uznáváno a je vytvořeno legislativním procesem a státem je prosazováno je pokládáno pozitivní právo. Kdežto právo, které není vytvořeno státem je pokládáno za právo přirozené. Přirozené právo je pokládáno za právo, které stát může poznávat, ale nemůže ho změnit, jelikož existuje nezávisle na vůli státu.¹

Právní řády všech zemí se utvářely v průběhu vývoje společnosti. Z čehož je patrné, že není možné, aby byly založeny pouze na právních normách, ale důležitou roli zde sehrály i právní obyčeje, zvyklosti, hodnoty a zásady. Vysvětlení pojmu zásada není vůbec jednoduché. Jelikož definice právních zásad je velice strohá a přestože jsou zásady pro celé lidské společenství velice důležité, tak literatura se jim věnuje pouze okrajově. Pojem právní zásada je v právním řádu či v jeho jednotlivých odvětví vymezena jako obecná norma či myšlenka, ale též se může objevit jako zvyklost, která je dlouhodobě užívaná a dodržovaná. Tudíž lze říci, že v zásadě může být obsaženo i určité pravidlo nebo požadavek, které by měly být dodržovány. Jedná se o soubor obecných hodnot a norem, které se neustále vyvíjí a proto jsou dobrým vodítkem při interpretaci a aplikaci práva.

2.2 Význam právních zásad a jejich charakteristika

V podobě právních zásad k nám prostupuje podstata práva jako takového. Při interpretaci a aplikaci práva nám zásady slouží jako základní vodítko. Význam

¹ HANDLAR, J. Pojem přirozených zásad právních v návrhu obecné části nového občanského zákoníku. Právník, 2006, č. 12. s. 10-11

právních zásad nalézáme již při přípravě a přijetí nových právních předpisů, při jejich regulaci a dodržování a též při následném donucování, když dojde k porušení práva.

Z výše uvedeného vyplývá, že právní zásady mohou být vyjádřeny různě:

- mohou být obsaženy v Ústavě, v Listině základních práv a svobod, v zákonech, a to převážně jako základní obecné hodnoty,
- dále mohou být obsaženy v odborné literatuře, kde tyto zásady nejsou formulovány normativně, ale v právním vědomí působí svou silou, judikatuře a to především v judikatuře Ústavního soudu a Nejvyššího soudu,
- v neposlední řadě mohou být přímo formulovány v podobě norem práva zákonodárcem a zakotveny v právním předpise. Tyto normy ale většinou nemají všechny potřebné náležitosti, a tak jsou často imperfektní a jsou používány pouze jako doplňkové pro jiné právní normy.

Právní zásady se dle obecné teorie práva dělí do následujících skupin:

- obecné právní zásady: tyto zásady jsou v právním systému postaveny nejvýše, jedná se například o svobodu, spravedlnost, rovnost, dále pak o právo na práci a svobodnou volbu povolání atd.;
- zásady soukromého a veřejného práva: základní zásadou soukromého práva je určitě autonomie vůle, dále sem patří zásada jistoty, zásada vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno atd.;
- zásady jednotlivých právních odvětví
- pododvětvové zásady.²

Vstupem České republiky do Evropské unie začaly hrát důležitou roli nejenom české právní zásady, ale i zásady Evropského společenství. V mezinárodním pojetí můžeme právní zásady rozdělit do následujících kategorií:

- obecné právní zásady neboli základní práva osob,
- zásady mezinárodního práva,
- zásady odvozené z komunitárního práva,

² HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 168. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 211. s. 30 – 32. ISBN 80-210-2001-6.

- zásady odvozené z právních řádů členských států.³

Dalším dělením právních zásad je jejich dělení na procesní a hmotněprávní. Procesní zásady se týkají především organizace, řízení a činnosti před soudy, kdežto hmotněprávní zásady se týkají povinností a vyjadřují hmotná práva.

Z hlediska vyjádření právních zásad můžeme rozdělit právní zásady na implicitní a explicitní. Implicitní zásady v právních předpisech zmíněny nejsou, ale existují díky obecnému povědomí ve společnosti. Explicitní zásady v právních předpisech přímo zmíněny jsou, ale jejich obsah být vyjádřen nemusí. Jedná se například o zásadu dobrých mravů.

Důležitý rozdíl je i mezi právní zásadou a právní normou a to i za předpokladu, že je právní zásada v normě přímo vyjádřena. Právní zásada je vyjádřením myšlenky či hodnoty, oproti tomu právní norma je vyjádřena jako obecné pravidlo chování, uznávané nebo stanovené v určité formě, a státní mocí vynutitelné.⁴

2.3 Výklad a aplikace pracovního práva

Základní zásady pracovního práva mají velký význam pro výklad vztahu občanského práva k právu pracovnímu. Galvas považuje za základní zásady velmi obecné právní myšlenky, které vyjadřují cíle, poslání a úkoly právního odvětví. V normách právního odvětví se tyto právní myšlenky musí projevovat, ale nejsou považovány za přímo právně závazné ani nebývají s právními normami totožné. Ve výjimečných případech může být přímo v právní normě vyjádřena základní zásada. Jedná se o kogentní normy, které mají vysoký stupeň obecnosti. Jiní autoři právní principy považují za pouhé obecné požadavky na novotvorbu.⁵

³ GREGOROVÁ, Zdeňka a PÍCHOVÁ Irena. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 167. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 269. s. 40. ISBN 80-210-2729-0.

⁴ HARVÁNEK, Jaromír a kolektiv. *Teorie práva*. 2. opr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 343. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 341. s. 157. ISBN 80-210-3509-9.

⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo: nárys filosofické hermeneutiky*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xxxv, s. 575. Právnické učebnice (C.H. Beck), sv. 18. s. 64. ISBN 978-80-7400-186-4.

Pokud vzniknou situace, které nejsou pracovněprávní normou regulovány přímo, pak je možné použít právní normu na základě principu subsidiarity, na základě analogie legis či analogie iuris.

Aplikovat normu, která je součástí občanského zákoníku lze na základě subsidiarity pouze v případě, že jsou splněny následující podmínky:

- berou se ohledy ke specifikům pracovního práva – tudíž ustanovení občanského zákoníku se musí aplikovat přiměřeně;
- v pracovním právu lze aplikovat pouze ta ustanovení občanského práva, která se základními zásadami pracovního práva nejsou v rozporu;
- nejde o komplexní úpravu, skutková podstata není upravena v jiných předpisech pracovního práva a ani se nejedná o případ, kdy skutková podstata není upravena cíleně zákonodárcem;
- nejde o pouhou dílčí úpravu, při aplikaci zákonodárce očekává, že přistoupí další ustanovení předpisů pracovního práva, nebo mezery v tomto ustanovení budou doplněny analogickým použitím jiného ustanovení předpisu pracovního práva;
- *„případ (skutkovou podstatu) je možno řešit s použitím ustanovení občanského zákoníku, a takové řešení je nutné pro naplnění smyslu pracovněprávního vztahu, pro řádné fungování tohoto vztahu. Aplikací občanského zákoníku nelze odůvodnit pouze poukazem na kvalitnější úpravu v občanském zákoníku. Jedná se tedy o mezeru v právu ve smyslu platného práva (de lege lata), nikoliv z hlediska efektivity či účelnosti (de lege ferenda);“⁶*

Pokud nelze žádným z výše zmíněných způsobů vyřešit skutkovou situaci, tak je zde možnost zvážení analogie iuris, kdy normy z jiného právního odvětví aplikujeme na daný případ.⁷

⁶ tamtéž, s. 65

⁷ tamtéž, s. 66

2.3.1 Interpretální funkce právních zásad

Interpretační funkce je základní funkcí právních zásad, zejména v případech, kdy zásady dopňují výklad norem. Díky nim je právo stabilnější a mezery, které občas v právu vzniknou, mohou být na jejich základě doplněny. V nálezů Ústavního soudu ze dne 4. 2. 1997, sp. Zn. Pl. ÚS 21/96 publikovaný pod č. 63/1997 Sb. judikoval, že soud při své interpretaci není zcela vázán doslovným zněním zákonného ustanovení, ale v případě, kdy to účel zákona z vážných důvodů vyžaduje, se může a musí od takového ustanovení odchýlit. Rozhodnutí musí být založeno na racionální argumentaci a rozhodně se nesmí stát libovůlí soudce.⁸

2.3.2 Aplikační funkce právních zásad

Aplikační funkce právních zásad je další funkcí, která je důležitá především při řešení složitých právních případů. Zásady jsou v těchto případech většinou aplikovány použitím analogie iuris. V právních zásadách většinou není stanoven zákaz nebo příkaz, ale je v nich stanovena určitá základní hodnota. Kdežto v právních normách příkaz a zákaz stanoven je a normy se aplikují na daný případ pomocí subsumpcie. U právních zásad se při aplikaci na daný případ může použít více právních zásad, aniž by se vzájemně dostaly do konfliktu. U právních norem tato možnost není ponechána, buď se musí použít jedna, nebo druhá právní norma. Z toho vyplývá, že aplikace právních zásad a právních norem je odlišná.

2.4 Interpretální metody

Lze říci, že klasické prvky výkladu práva, a to především výkladu systematického, jazykového, historického a teleologického, účinně přispívají k přesvědčivé interpretaci práva a i k racionální aplikaci právních norem na jednotlivě posuzované případy.

Interpretaci práva lze dále považovat jako nedělitelnou součást aplikace práva. „*Úkolem výkladu je konkretizace zákona v daném případě, tedy úkol aplikace. Výkon produktivního doplnění práva, k němuž tak dochází, je zajisté vyhrazen soudci, který však podléhá zákonu stejně jako každý jiný člen právního společenství.*

⁸ nález Ústavního soudu ze dne 4. 2. 1997, sp. Zn. Pl. ÚS 21/96 publikovaný pod č. 63/1997 Sb.

*V ideji právního řádu spočívá, že soudcův ortel nepramení z nepředvídatelné libovůle, nýbrž ze spravedlivého zvážení celku. Takové spravedlivé úvahy je schopen každý, kdo se pohroužil do plné konkréce stavu věcí. Právě proto v právním státě existuje právní jistota.*⁹

Souhlasím s Janem Wintrem a jeho přesvědčením, že interpretovat právo má smysl pouze v konfrontaci s konkrétně řešeným případem. V právu od interpretace práva nelze opominout hermeneutický kruh, tedy vzájemnou interakci mezi hledáním odpovědi na otázku „co je po právu?“ a poznatky o skutkovém stavu.

Lukáš Hlouch je ten, kdo velice výstižně líčí základní ideje hermeneutiky. Pomocí tzv. hermeneutického kruhu postupujeme v procesu interpretace práva v trojím ohledu:

1. mezi textem zákona, pramenů práva a předporozuměním interpreta, které vychází z očekávání účelu řešení případu,
2. mezi systémem práva a aplikovanou právní normou, v kontextu celého právního systému pak tato právní norma musí být vykládána,
3. mezi skutkovým stavem a normou.

V konfrontaci s konkrétním skutkovým stavem se právě vyjeví význam právní normy a interpret se z pohledu právní normy, která je vyjádřena v normativním právním aktu, neustále snaží o porozumění jednotlivých částí skutkového stavu.

Tyto tři procesy probíhají zároveň a kruhově. Vzájemně na sebe působí *„(a) naše porozumění řešenému případu a pokusy o vyhledání ustanovení zákona, která na něj dopadají, tak (b) náš výklad toho ustanovení a chápání celku práva, kontextu ústavního, principů daného právního odvětví i právního institutu atd., jakož i (c) námi prováděná konkretizace dané právní normy až na posuzovaný případ a vnímání podstatných znaků skutkového stavu případu skrze požadavky*

⁹ GADAMER, Hans-Georg. *Pravda a metoda I: nárys filosofické hermeneutiky*. Vyd. 1. Praha: Triáda, 2010, s. 415. Paprsek (Triáda), sv. 18. s. 288. ISBN 978-808-7256-046.

*interpretované právní normy.*¹⁰ Životní zkušenosti, chápání práva, hodnotová orientace a předporozumění interpreta vstupuje do všech těchto procesů práva.

Systém interpretace práva, jeho zásad a pravidel, by měl též obsahovat pravidla přednosti. Jedná se o taková pravidla, která řeší situace, kdy se interpretační závěry, kterých bylo dosaženo aplikací odlišných výkladových metod, dostanou do kolize. Bohužel dodnes existuje neshoda právnické obce na těchto pravidlech přednosti, což vyvolává vážné problémy. Především jde o střet dvou základních přístupů, a to kolize výkladu teleologického a výkladu jazykově-systematického, kdy jeden preferuje ten a druhý onen.

Clara non sunt interpretanda, neboli to co je jasné, není třeba interpretovat zastává i Aleš Gerloch. Interpretační metody dělí na standardní a nadstandardní. Mezi standardní interpretační metody řadí: jazykovou, systematickou a logickou. A mezi nestandardní interpretační metody řadí: historickou, komparativní a teleologickou.

Dále Aleš Gerloch zaujímá k argumentaci nadstandardními metodami interpretace stanovisko, že: „*Z hlediska legality je důležité, že argumentační závěry takto zjištěné nemohou obstát, jsou-li ve zjevném rozporu s textem (literou) zákona, resp. mezinárodní smlouvy, a s interpretačními výsledky dosaženými standardními metodami.*“¹¹ Spolu s Janem Tryznou dále doplňuje, že prakticky v systému kontinentálního práva nemůže nastat případ, který by nebyl řešitelný na základě textu právního předpisu. Na základě subjektivního přesvědčení toho, kdo o daném případě rozhoduje, že daný případ řešitelný není na základě zákona, je jediným důvodem, proč tomu tak není.

Cessante ratione legis cessat lex ipsa, neboli odpadne-li účel zákona, tak zároveň odpadá zákon sám, z čehož vychází tzv. Melzerova Metodologie nalézání práva. Melzer tvrdí, že pokud nelze přiřadit žádný rozumný smysl k interpretovanému ustanovení, pak je zde nalezen rozpor příslušného ustanovení s ideou práva a je jen libovůlí zákonodárce, se kterým je dle toho třeba naložit.

¹⁰ WINTR, Jan. *Metody a zásady interpretace práva*. Praha: Auditorium, 2013, s. 229. s. 11. ISBN 978-80-87284-36-0.

¹¹ tamtéž, s. 14

Napětí, které je mezi těmito dvěma zásadami (clara non sunt interpretanda a cessante ratione legis cessat lex ipsa), lze nalézt celými tisíciletými dějinami právního myšlení v Evropě.¹²

Interpretací práva, v kontinentálním právu, se rozumí interpretace normativních právních aktů. Tyto akty jsou převažujícím pramenem kontinentálního práva. Primárním objektem interpretace, o jejichž výklad tu především jde, jsou normativní právní smlouvy a normativní právní akty. Kdežto sekundárními objekty interpretace jsou hodnoty, názory doktríny, principy, účel zákona, právní tradice, historické okolnosti přijetí zákona, důvodové zprávy k návrhům zákona, sociologické, ekonomické poznatky či morální přesvědčení společnosti, ke kterým může být přihlédnuto.

Rozlišení objektů interpretace nalezneme v čl. 95 odst. 1 Ústavy, kde je uvedeno, že při rozhodování je soudce vázán zákonem a mezinárodní smlouvou, která se stala součástí právního řádu.

Normativní text je tedy primárním objektem interpretace práva. Soubor základních interpretačních metod je úzký a interpret má tudíž omezené možnosti uchopovat normativní obsah právního předpisu.

Německý ústavní soudce Winfried Hassemer řekl, že: *„Za jádro právnícké metodiky v kodifikovaném systému vděčíme Friedrichu Carlu von Savignymu. On popsals čtyři cesty, platné dodnes, jak můžeme porozumět zákonům, ale také, jak takové porozumění odůvodnit či kritizovat. To nejen dává těmto cestám stabilitu, ale činí je nutně rozumnými; vysvětlují se takřka samy sebou, když vyzývají soudce: Rozhoduj dle znění zákona, dbej na systematickou souvislost, v níž zákon stojí, následuj cíl regulace, který měl zákonodárce před očima, a řid' se smyslem, který má zákon dnes.“*¹³

Carl von Savigny rozlišuje čtyři prvky výkladu:

1. gramatický – předmět vidí ve slově, které zprostředkovává zákonodárce přechodem svého myšlení do myšlení našeho;

¹² tamtéž, s. 14

¹³ tamtéž, s. 18

2. logický – zde se člení myšlenky na logický poměr, kde jednotlivé její části stojí proti sobě;
3. historický – předmět spatřuje v určených právních pravidlech, které jsou dané pro právní vztah v době přijetí zákona;
4. systematický – jedná se o vnitřní souvislost, kterou jsou spojeny všechny pravidla a právní instituty ve velké jednotě.

Má-li se výklad podařit, tak je nutné, aby tyto prvky působily společně a ne aby se mezi nimi volilo dle libosti či vkusu.¹⁴

Na formování výkladových metod se podílí nejenom soudní judikatura či doktrína, ale významnou roli má i zákonodárce. S interpretačním ustanovením se můžeme setkat v novém občanském zákoníku a to v § 2 odst. 1,2 a 3. Nalezneme zde pokyn k jazykovému výkladu, který je spatřován především ve významu vzájemné souvislosti slov a jejich významu. Dále pokyn k výkladu systematickému – ve shodě s ústavním pořádkem, zásadami, na nichž spočívá zákon a Listinou základních práv a svobod. A v neposlední řadě pokyn k výkladu historickému a teleologickému.

2.5 Základní charakter interpretačních metod

Jsou-li v právním řádu interpretační metody a zásady kodifikovány, pak jsou závazné. Z vázanosti soudců zákonem ovšem vyplývá normativní charakter, a to i bez výslovného zákonného zakotvení interpretačních metod.

Pro každou výkladovou metodu lze formulovat její centrální příkaz, což dokazuje nový občanský zákoník ve svém ustanovení § 2. V jazykovém výkladu zní centrální příkaz následovně: „*Přikládej zákonnému ustanovení jen ten význam, jaký plyne z vlastního smyslu slov v jejich vzájemné souvislosti.*“¹⁵ Příkaz musí být respektován výkladem systematickým. Každé ustanovení zákona vykládá ve shodě se zásadami, na nichž stojí zákon a ve shodě s ústavním pořádkem. V historickém výkladu zní příkaz následovně: „*Zákonnému ustanovení přikládej význam, jaký plyne z jasného úmyslu zákonodárce.*“¹⁶ A pro teleologický výklad

¹⁴ tamtéž, s. 19

¹⁵ tamtéž, s. 27

¹⁶ tamtéž, s. 27

je možné použít následující příkaz: Každé ustanovení zákona vykládej s trvalým zřetelem k hodnotám, které se tím chrání.

V konkrétních případech se ale mohou tyto příkazy dostat do vzájemné kolize. Je to typické především pro vzájemný vztah právních principů a jejich aplikaci poměřováním. Proto je vhodné chápat každou interpretační metodu jako uspořádaný systém konkrétnějších a abstraktnějších normativních principů a zásad. Charakteristické pro aplikaci právních principů je jejich poměřování. Právní možnosti splnění jednoho principu sice omezuje kolidující princip, ale i na dále tento princip zůstává součástí právního řádu. Řešení kolize právních principů se tedy liší od řešení kolize právních pravidel, například za pomoci pravidla *lex specialit derogat legi generali*. Shledáme-li, že speciální norma je vůči obecné normě ve vztahu speciality, pak bude mít speciální norma přednost před normou obecnou. Na rozdíl od kolize dvou principů, například práva na zachování osobní cti a dobrého jména, uvedeného v čl. 10 Listiny základních práv a svobod a svobody projevu, čl. 17 Listiny základních práv a svobod, může v jednom případě převážit právo na zachování osobní cti a dobrého jména, ale v jiném případě zase právo svobody projevu, jako tomu bylo v nálezů Ústavního soudu I. ÚS 367/03, *Rejžek vs. Vondráčková*.

Z tohoto vyplývá, že principy je zapotřebí poměřovat, aby zde nevznikla situace, kdy jeden princip převáží nad druhým. Proto je zde uplatňovaná zásada proporcionality, kdy platí: *„Čím vyšší je stupeň nesplnění nebo narušení jednoho principu, tím větší musí být důležitost jiného, v kolizi stojícího principu.“*¹⁷ Kolizní zákon je poté výsledkem takového poměřování. Tento zákon se již nepoměřuje, ale subsumuje se.

Další charakteristickou vlastností právních principů je schopnost vytvoření systému z konkrétnějších a abstraktnějších principů. U zásad interpretace práva se nejedná o pravidla chování, ale jde o tzv. metaprávní pravidla. Při interpretaci a aplikaci má být zacházeno právě s oněmi pravidly chování. Jan Wintr se však ve své knize domnívá, že vztah mezi konkrétnějšími a abstraktnějšími zásadami a principy zde funguje analogicky. Z čehož plyne, že i zde bude platit, že konkrétní princip

¹⁷ tamtéž, s. 29

je konkretizací abstraktnějšího principu. Ideu principu abstraktnějšího musí nést i konkrétnější princip.¹⁸

Jednotlivé interpretační zásady lze tedy podřadit pod principy a metody.

2.6 Podstata aplikace práva

„Aplikací práva se bude rozumět použití obecných právních standardů na určitý konkrétní případ, tj. na právně relevantní děj či objektivně nastavší právně relevantní skutečnost, jejichž výsledkem je vyvození právních důsledků této skutečnosti či děje, a to ve formě autoritativního rozhodnutí, které pro subjekty příslušného právního vztahu představuje závaznou úpravu jejich vzájemných práv a povinností.“¹⁹ Podstata aplikace práva tedy spočívá v subsumci neboli podřazení právně relevantních skutečností pod právní pravidla, která dopadají na zkoumaný případ a v podobě autoritativního rozhodnutí vyvozené příslušné závěry. Aplikaci práva lze chápat jako vzájemné provázání proseců interpretačních, poznávacích, hodnotících a rozhodovacích, které se vzájemně doplňují a ovlivňují. Rozhodujícím faktorem u aplikace práva je vydání rozhodnutí.²⁰

¹⁸ tamtéž, s. 29

¹⁹ TRYZNA, Jan. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2010, 332 p. s. 31. ISBN 978-80-87284-01-8.

²⁰ tamtéž, s. 31 - 32

3 Rozlišení právních zásad a principů

Otázka rozlišení právních zásad a principů je stále aktuální. Především z důvodu, že v právní vědě se spolu s pojmem zásada používá i pojem princip. Z toho vyplývá otázka, zda tyto dva pojmy lze používat jako synonyma? Odpověď na tuto otázku je již o něco krkolomější, jelikož někteří autoři ve svých dílech tyto pojmy jako synonyma používají, ale někteří autoři tyto pojmy odlišují. K vyjádření zásad, které jsou vlastní celému systému práva nebo mají obecnější ráz, používají pojem princip, kdežto k vyjádření zásad, které mají ráz specifitější používají pojem zásada.²¹

Pokud se zaměříme na vysvětlení daných pojmů ve slovnících, tak zjistíme, že v minulých dobách tyto pojmy byly striktně rozlišovány. Pojem princip sloužil jako východisko pro další dokazování či vysvětlování. V principu musí být dán dokázaný nebo samozřejmý důvod, aby mohlo být postupováno správně.²² Například Akademický slovník cizích slov definuje princip jako myšlenku, která je základní, vůdčí, dále jako pravidlo či zákon pro jednání a poznání a to, z čeho se vychází při interpretaci.²³ Kdežto zásada je chápána jako pravidlo chování, jehož závaznost uznáváme pro sebe. Jedná se o mravní pravidlo.²⁴ Například Immanuel Kant považuje za principy pouze spravedlnost, rovnost a svobodu. K tomuto tvrzení se přiklání i JUDr. Jaromír Harvánek ve své tezi. Nalezneme zde nejenom velké množství zásad, ale i existenci tří základních principů: svobody, rovnosti a spravedlnosti.²⁵

Nejčastěji a nejobecněji se právní princip definuje jako základ, původ, počátek, východisko, základní myšlenka či základní obecný zákon, který posléze

²¹ Jako synonyma tyto termíny používá i prof. J. Hurdík v HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva: nárys filosofické hermeneutiky*. 1. vyd. Brno: C.H. Beck, 1998, s. 168. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 18. s. 11. ISBN 80-210-2001-6.

²² Ottův slovník naučný. Díl 20. Fotoprint původního vydání. Praha: Paseka / Argo, 2000, s. 696. Paseka ISBN 80-7185-288-0. Argo ISBN 80-7203-267-4.

²³ Kolektiv autorů pod vedením Jiřího KRAUSE., *Nový akademický slovník cizích slov A – Ž*. 1. vyd. Praha: Academia, 2006, s. 879. s. 651. ISBN 80-200-1415-2.

²⁴ Ottův slovník naučný. Díl 27. Fotoprint původního vydání. Praha: Paseka / Argo, 2002, s. 458. Paseka ISBN 80-7185-513-8. Argo ISBN 80-7203-446-4

²⁵ DOSTÁLOVÁ, J., HARVÁNEK, J. Právní principy, zásady a pravidla. In BOGUSZAK, J. a kol. *Právní principy, kolokvium*. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. s. 105 – 108. ISBN 80-901064-5-5.

slouží jako východisko k odvození dalších poznatků.²⁶ Kdežto zásada je definovaná spíše jako obecné právní pravidlo či obecná myšlenka.

Aby bylo možné formulovat obsah právních principů a určit jejich místo v právu je nutné, abychom v právním řádu rozlišovali, k jakému směru se hlásí autor právního myšlení. Zda ke směru pozitivistickému nebo naopak ke směru přirozeného práva.

3.1 Vymezení principů v rámci přirozeného práva

V rámci přirozeného práva lze vycházet z Rolanda Dworkina, který definuje termín princip *“druhově na označení celého souboru těchto standardů jiných než pravidel.”*²⁷ Dále princip pojímá jako standard, který má být dodržen. Ne z důvodu zajištění či dosažení určité ekonomické, sociální či politické situace, která je žádoucí, ale především z důvodu, že je vyžaduje spravedlnost (justice), morálka (morality) a slušnost (fairness) – nikdo nesmí mít z protiprávního jednání prospěch.²⁸

Dworkin dále rozlišuje mezi právními principy a právními pravidly. Rozdíl spatřuje v logice věci. Aplikaci pravidel je třeba provádět metodou všechno, nebo nic. Pravidlo na základě tohoto buď platí nebo neplatí.²⁹ Právní důsledky, které nastanou automaticky, právní principy nestanovují. Princip nevyvolá ani konkrétní rozhodnutí, pouze stanoví důvod, který ukazuje určitým směrem. Každý princip má svoji důležitost neboli závažnost (weight). Soudce v případě konfliktu musí přihlédnout k důležitosti každého z nich. Pravidla se touto dimenzí nepyšní. O pravidlech lze říci, že jsou funkcionálně důležitá či nedůležitá. Jedno pravidlo, které má větší váhu však nemůže nahradit jiné pravidlo. Pokud nastane případ, že si dvě pravidla odporují, pak jedno z nich nemůže platit. Tudíž se konflikt řeší odkazem na pravidlo, které tuto kolizi řeší.

²⁶ *Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích 6 p/r.* 1. vyd. DIDEROT, 1999. s. 252. ISBN 80-902-5558-2.

²⁷ DWORKIN, Ronald. *Když se práva berou vážně.* 1. vyd. Praha: Oikoymenh, 2001, s. 455. Oikúmené. s. 43. ISBN 80-729-8022-X.

²⁸ tamtéž, s. 44

²⁹ tamtéž, s. 46

Někdy se v praxi stává, že se obtížně rozlišuje mezi pravidlem a principem. Některé ustanovení funguje logicky jako pravidlo, ale reálně je principem. Tudíž může nastat případ, kdy aplikace pravidel je závislá na principech. V argumentaci u soudu a při zdůvodňování jeho rozhodnutí hrajou principy jednu z nejdůležitějších rolí.³⁰

3.2 Vymezení principů v rámci právního pozitivismu

Existenci principů si uvědomují i pozitivisté. Mezi představitele pozitivismu patří H. L. A. Hart, který pravidla dělí na dva druhy a to na primární a sekundární. Primární pravidla (primary rules) jsou ta, která dávají členům společnosti práva a povinnosti. Sekundární pravidla jsou ta, která stanoví, kdo tvoří, modifikuje, uznává nebo ruší primární pravidla. Hart dále provedl obecnou analýzu pravidel. Odlišnost pravidel od příkazu vidí v tom, že pravidlo je normativní, tedy stanovuje chování, které je standardní, není závazné jen proto, že určitá osoba si jeho závaznost vynucuje fyzickou silou a dále musí mít autoritu.

Hartovu teorii lze shrnout následovně: pravidlo může zavazovat: protože je platné; protože je akceptováno.³¹

Dalším pozitivistou, který připouští existenci principů je německý právní teoretik Robert Alexy. Dworkinův přístup však Alexy kritizuje. Dworkinovo pojetí principů dle Alexyho neobstojí, a to především proto, že u pravidel není možné v jejich hypotéze postihnout všechny výjimky, a to především pokud budeme brát ohled na určení okruhu principů, které výjimku z pravidla mohou způsobit. Logický rozdíl tedy lze mezi principem a pravidlem stanovit v případě kolize. O princip se jedná v případě, že řešení je dáno poměrováním obou v kolizi stojících norem. O pravidlo se jedná v tom případě, kdy aplikace je dána jednoznačně. Pokud u dvou principů dojde ke kolizi, pak je nutné rozhodnout tak, aby byly v maximálně možné míře aplikovány oba principy.³²

³⁰ tamtéž, s. 49 - 50

³¹ tamtéž, 41 s.

³² HOLLÄNDER, Pavel. *Filosofie práva*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 303. s. 145 a násl. ISBN 80-868-9896-2.

Jako dalšího patriota pozitivistického přístupu lze uvést Otu Weinbergera. Ota Weinberger principy řadí do množiny právních pravidel. Pokud mají být principy vyjádřeny explicitně, pak mohou a mají být, především jejich zobecněním, odůvodněny ze souborů platných právních norem. V systému práva je zapotřebí spatřovat určitý celek, který je uspořádán smysluplně, především dle obecného záměru a svého účelu. Součástí tohoto celku jsou i abstraktní pravidla, která jsou označována jako obecné právní principy nebo jako právní zásady. Vedoucí zásady pozitivní právní regulace představují principy, tedy prvky tvorby a odůvodnění právních rozhodnutí. Při interpretaci a aplikaci práva, především u tzv. problematických případů (hard cases) zdůrazňuje Weinberger jejich význam. Weinberger tvrdí, že je zapotřebí provedení přesné kategorizace právních principů a to především proto, že teorie těchto principů není doposud rozvinuta. Základní charakteristiku principů vymezuje Weinberger jako abstraktní pravidla, která vedou k řešení právních vztahů a posouzení těchto vztahů je závislé na uvážení soudce. Klade důraz na to, aby se prokázalo, že jsou platným právem. Aby mohly existovat jako platné právo, musí být obsaženy v platných právních předpisech nebo mohou být odvozeny abstrahováním ze souboru předpisů, či se stanou platným právem jako *rationes descidendi* precedent nebo jsou vytvořeny na základě právotvorné kompetence soudu.³³

Principy, dle mého uvážení lze tedy vyjádřit jako neměnné, neovlivnitelné a nezrušitelné hodnoty, které má člověk k dispozici. Vznikly již na počátku formování společnosti, tudíž fungují od počátku a jejich existenci netřeba dokazovat. V dnešní době jsou brány spíše jako samozřejmost. Kdežto zásady jsou brány jako výtvar člověka. Zásady se mohou měnit nebo dotvářet v souvislosti s vývojem společnosti. Jsou též jako principy všeobecně známé a uznávané a není je zapotřebí dokazovat, jelikož jsou utvářeny nejenom právními tradicemi, ale především judikaturou. Logicky nám z tohoto pojetí vyplývá, že nejde o dva totožné pojmy, ale že principy by měly být nadřazeny zásadám. Výjimkou v tomto prostředí

³³ WEINBERGER, Ota. *Norma a instituce: (úvod do teorie práva)*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 217. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 153. s. 80 – 81. ISBN 80-210-1123-8.

by mohly tvořit nejobecnější zásady, tedy práva, která jsou například obsažena v Listině základních práv a svobod, a tyto zásady by se mohly stát i principy.

Bohužel ani mezi současnými autory nenalezneme shodu v tom, zda se jedná o synonyma a tyto pojmy by se tudíž měly ztotožňovat nebo zda se jedná o rozdílné pojmy a měly by se rozlišovat. Např. za synonyma jsou považována těmito autory: Josefem Prusákem nebo Milanem Galvasem. A za odlišné pojmy jsou považovány autory: Janem Pinzem, Janou Dostálovou či Jaromírem Harvánkem. Tito autoři v principech vidí obecné hodnoty, kdežto zásady vidí jako odvozeniny od principů, které jsou těmto principům ve stavu podřazeném.

4 Soukromé právo a jeho základní zásady

Jádro, které tvoří soukromoprávní úpravy občanského zákoníku tedy představují tyto zásady, které současně tvoří hodnotový základ práv.

Zásady občanského práva nalezneme již v přirozených lidských právech. Cílem těchto zásad je především podpora svobody člověka na jedné straně a na druhé straně formulace omezení této svobody, která jsou nevyhnutelná.

4.1 Zásada: *Dovoleno je vše, co není výslovně zakázáno*

Dovoleno je vše, co není výslovně zakázáno, je v občanském právu považováno za hlavní zásadu. Smysl této zásady je nutné chápat jako minimalizace zásahů státu do právního postavení subjektu a především maximalizace svobody subjektu občanského práva. Zásadu autonomie vůle neboli zásadu smluvní volnosti nalezneme u závazkových vztahů.

Strany smluv se na základě této zásady mohou dohodnout na dalších náležitostech smlouvy, odlišných od těch, které stanoví zákon. Například, že prodanou věc zapůjčí předtím, než na kupujícího přejde vlastnictví. I zde jsou určitá omezení vůle smluvních stran, která se však vztahují pouze na kogentní ustanovení a k příslušným smluvním typům.³⁴

4.2 Zásada: *Dispozitivnost právní úpravy*

Tato zásada je dle nového občanského zákoníku velmi významná. Zásada hlásá, že v občanském zákoníku se mohou smluvní strany; jednatel osoby, od právní úpravy odchýlit a na základě svého uvážení si sjednat něco jiného. Při úpravě vzájemných práv a povinností je stranám ponechán prostor na svobodná rozhodnutí v souladu se zásadou autonomie vůle. Omezení této svobody je možné jen pokud tak zákon výslovně stanoví. Zákon kromě výslovných zákazů upravuje i tzv. zákazy nepřímé. Pro tyto případy je zákonem stanoveno, že se nepřihlíží k odchýlnému jednání stran, popřípadě zákon takovéto odchýlné jednání postihuje následkem neplatnosti. Pokud by jednatel strany porušily veřejný pořádek či dobré

³⁴ JANKŮ, Martin. *Nové občanské právo v kostce: (stručný úvod)*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xx, s. 311. s. 8. ISBN 978-80-7400-516-9.

mravy nebo pravidla, která se týkají ochrany osobnosti a postavení osob, tak zákon stanoví, že odchýlení od norem zákona není možné. Úprava, která je stanovena v zákoně se použije, pokud si smluvní strany nedohodli zvláštní úpravu. Odchylnou úpravu též není možné sjednat, pokud se jedná o ustanovení, která v tom daném případě chrání slabší stranu. Výjimkou od takovýchto ustanovení jsou odchýlení, která jsou uskutečněná ve prospěch slabších stran.³⁵

4.3 Zásada: Smluvní svoboda

Tato zásada je někdy také označovaná jako zásada autonomie vůle. V právním jednání znamená svobodu při rozhodování jednotlivce, zda něco činit či nikoliv. Při realizaci občanského práva se uskutečňuje v celé řadě ohledů:

- svoboda volby obsahu právního jednání – stanovení smluvních podmínek
- svoboda výběru adresáta právního jednání
- svoboda volby formy právního jednání – zda bude stačit smouva ústní nebo smlouva písemná³⁶

Přikláním se k názoru Milana Gavlyse a kolektivu, že zásada autonomie vůle je vůdčím principem soukromoprávního vztahu.³⁷

V občanském právu jeho základní principy jsou chápány jako zásady, které představují pro dané právní odvětví interpretační a aplikační pomůcky. Můžeme tedy říci, že se jedná o návody k výkladu jednotlivých ustanovení občanského práva. Stějně dobře ale mohou posloužit i pro ustanovení, která slouží v praxi k regulaci soukromoprávních vztahů.

Zásada proporcionality neboli zásada přiměřenosti nezbytně omezuje zásadu autonomie vůle.

4.4 Zásada: Právní jistota

Tato zásada je též významnou zásadou občanského práva a je projevovaná v několika souvislostech, především v:

³⁵ tamtéž, s. 8 - 9

³⁶ tamtéž, s. 9

³⁷ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. s. 20. ISBN 978-80-210-5852-1.

- zásadě ochrany práv třetích osob – tato zásada je uplatňovaná obzvláště v závazkových vztazích; její význam spočívá v tom, že smlouva v zásadě zavazuje pouze účastníky a nemůže nepříznivě ovlivnit postavení třetích osob nebo toto postavení zhoršit;
- zákazu retroactivity neboli zpětného působení občanskoprávních norem – v občanském zákoníku tento zákaz není výslovně upraven, ale vyplývá z několika jeho ustanovení;
- zásadě legitimního vývoje neboli vývoje, který bude probíhat v budoucnosti a který bude směřovat k určitému řešení; v občanském zákoníku tuto zásadu nalezneme u tzv. soudcovské tvorby práva, což v podstatě znamená že právo se dotváří odchýlně od již dříve soudy rozhodnutých případů;
- ochraně dobré víry účastníků – pokud osoby nevěděly o určitých v právu důležitých souvislostech svého jednání nebo o těchto souvislostech nebyly povinny vědět, pak jim je poskytnuta ochrana; pojem dobré víry je v občanském zákoníku na některých místech nahrazena pojmem poctivost.³⁸

4.5 Zásada: Výkon práv v souladu s dobrými mravy

V oblasti celého soukromého práva, tedy i práva občanského patří respektování dobrých mravů k tradičním zásadám. Jedná se sice o pojem, který není normativně definován, ale jejich uznání je především otázkou výkladu soudu a aplikační praxe. Při rozhodování občanskoprávních sporů je významné uplatňování této zásady. Dobré mravy jsou chápány v občanském zákoníku jako původ následku právního jednání, ale i jako psychologická kategorie.

4.6 Zásada: Zákaz zneužívání práv

Tato zásada znamená, že jsou stanoveny určité faktické a formální hranice k realizaci subjektivních práv občanů. Pokud je právo zneužito, pak se jedná o protiprávní chování, které překračuje hranice zneužívajícího výkonu, ale formálně nepřekračuje hranici subjektivních práv, která jsou dovolená. Možnou hranici uplatnění této zásady nalezneme v občanském zákoníku v § 8, který říká, že právní

³⁸ JANKŮ, Martin. *Nové občanské právo v kostce: (stručný úvod)*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xx, s. 311. s. 9 – 10. ISBN 978-80-7400-516-9.

ochrany nepožívá zjevné zneužití práva. Při výkonu práva je tedy sankcionován jenom závažný zásah do sféry jiné osoby. Ve zvláštní části občanského zákoníku se setkáváme s institutem zneužití práva. Jedná se o úpravu tzv. lichvy. Jedna smluvní strana zneužije nezkušenosti, rozrušení, tísně či lehkomyšlnosti druhé smluvní strany a dá sobě poskytnout nebo slíbit plnění, jehož majetková hodnota je k protiplnění v hrubém nepoměru druhé smluvní strany. Příkladem lichvy je, když prodávající vlastní starožitný nábytek, za který si stanoví nepřiměřeně nízkou cenu, a to především z důvodu své nezkušenosti a kupující o vzniklém nepoměru ceny přinejmenším musel vědět nebo věděl. Prodávající se může dovolávat zrušení smlouvy nebo dorovnání ceny, po zjištění skutečné hodnoty starožitného nábytku.³⁹

4.7 Zásada: Proporcionalita nebo-li přiměřenost

“Její podstatou je přímé vyvažování bezprostředně srovnatelných kategorií, jež se uplatňuje v případě střetu práv téže hodnotové úrovně (např. ekonomických hodnot).”⁴⁰ Tzv. test proporcionality je projevem zásady přiměřenosti jako případy střetu základních práv a jejich posuzování. Občanský zákoník v jiných souvislostech hovoří o přiměřené slevě nebo přiměřené lhůtě.

“Význam zásady proporcionality je možno demonstrovat na právní úpravě omezení práva vlastníka nakládat s věcí, pokud je tato zatížena zástavním právem, z něhož plyne oprávnění zástavního věřitele v případě nezbytnosti prodat tuto věc a uspokojit (na úkor práv vlastníka) svá práva (pohledávku za zástavním dlužníkem) z výtěžku získaného prodejem zastavené věci.”⁴¹

4.8 Zásada: Preference platnosti právního jednání

Jedná se o novou zásadu uvedenou v občanském zákoníku. V zákoníku je tato zásada formulována jako právní jednání, na které je třeba nahlížet spíše jako na platné než jako jednání neplatné. Dle prvotního úmyslu smluvních stran je nutné vykládat právní jednání na základě této zásady tak, aby jeho platnost byla zachována. Občanský zákoník v této souvislosti upouští od formalistického posuzování platnosti smluv a větší důraz klade především na úmysl a vůli jednajících

³⁹ tamtéž, s. 10 - 11

⁴⁰ tamtéž, s. 11

⁴¹ tamtéž, s. 11

stran. Může se stát, že jednání trpí nějakou vadou, ale pokud tato vada nepřesahuje zájmy jednajících stran, pak by tato vada neměla vyvolat neplatnost celé smlouvy.⁴²

Občanský zákoník kromě výše vypsanych zásad obsahuje ve svém § 3 odst. 2 prohlášení: *“Soukromé právo spočívá zejména na zásadách*

- a) každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí,*
- b) rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany,*
- c) nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však take nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých,*
- d) daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny,*
- e) vlastnické právo je chráněno zákonem a jen zákon může stanovit, jak vlastnické právo vzniká a zaniká, a*
- f) nikomu nelze odepřít, co mu po právu náleží.”⁴³*

⁴² tamtéž, s. 11

⁴³ § 3 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

5 Pracovní právo a jeho vztah k soukromému právu

Právní norma bývá považována za základní skladební jednotku práva a právního řádu. Takto vnitřně provázané právní normy utváří právní instituty. Vyšší stavební jednotku systému právního řádu pak tvoří právní odvětví. A celistvý okruh vzniklých společenských právních vztahů reguluje právní normy určitého právního odvětví. Každé právní odvětví má poté své právní principy a zásady.

Pracovní právo je samostatné právní odvětví, které ale není izolováno od ostatních právních odvětví. Historicky se pracovní právo oddělilo od práva občanského, tudíž je logické, že k tomuto právu má nejužší a nejsilnější vazbu. Nejprve vztahy, které vznikaly při výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele byly považovány jako občanskoprávní závazkové vztahy. Úprava takto vytvořených vztahů byla včleněna do civilních kodexů. V souvislosti s postupující průmyslovou revolucí a s ní související zvýšená potřeba produkce v továrnách, která byla zabezpečována především prostřednictvím výkonu práce zaměstnanců pro zaměstnavatele, došlo v souvislosti s rostoucím významem námezdních pracovních vztahů k osamostatnění pracovního práva.

K zásadnímu zlomu v rámci vývoje českého pracovního práva došlo odtržením a izolováním pracovního práva od občanského práva přijetím kodexu, zákona č. 65/1965 Sb. *“Tento zákoník práce byl totiž zkonstruován tak, aby obsáhl veškeré základní aspekty právní úpravy pracovněprávních vztahů zcela nezávisle na tehdy již účinném občanském zákoníku z roku 1964 (včetně úpravy právních úkonů, počítání času, způsobilosti k právům a povinnostem a k právním úkonům atd.).”*⁴⁴ Tyto kroky byly podniknuty převážně z ideologických a politických důvodů. Dle těchto důvodů byla stanovena teze, že pracovní právo se od občanského práva na základě svého předmětu a zásad zcela odlišuje, stejně tak, jako od ostatních odvětví.

Po převratu na konci roku 1989 se objevily snahy o znovuoobnovení předešlého vztahu pracovního práva do systému občanského práva. Jelikož zákoník práce duplicitně upravoval vůči občanskému zákoníku i některé obecné

⁴⁴ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. s. 36. ISBN 978-80-210-5852-1.

soukromoprávní instituty. Tyto úvahy se objevovaly v souvislosti s rostoucí debatou o rekodifikaci a přepracování soukromého práva jako takového. Na základě těchto úvah vznikl návrh koncepce nového občanského zákoníku. Do systému občanskoprávního závazkového práva měla být zařazena pracovní smlouva jako jeden smluvní typ ve vztahu k pracovnímu právu. Představa této koncepce nového občanského zákoníku byla v tom, že občanský zákoník bude upravovat individuální pracovní právo pouze v části soukromoprávní, kdežto veřejnoprávní pravidla spolu s úpravou kolektivních pracovněprávních vztahů budou upravovat zvláštní předpisy. Tato koncepce však nebyla naplněna.

Občanský zákoník, který byl publikován v roce 2001, přišel s novým věcným záměrem, že vedle nového občanského zákoníku bude zákoník práce zachován jako samostatný, ale současně bude propojen i s občanským zákoníkem. Základní koncepce byla taková, že se občanský zákoník bude aplikovat v pracovněprávních vztazích subsidiárně jako *lex generalis*. Řešením této situace mělo být to, že pracovní právo bude ukotveno v systému soukromého práva a že znovu získá svou pozici zvláštní soukromoprávní disciplíny. Ani tato koncepce však nebyla realizovaná.

1. ledna 2007 došlo k odizolování pracovního práva a práva občanského, stalo se tak rekodifikací pracovního práva a přijetím nového zákoníku práce. Bylo upuštěno od duplicitní úpravy soukromoprávních obecných pravidel v zákoníku práce a byla obnovena vazba mezi pracovním právem a právem občanským. Občanský zákoník se stal aplikovatelný v pracovněprávních vztazích metodou delegace, ačkoli se uvažovalo nad tím, že bude zvolena aplikovatelnost podpůrně. § 4 zákoníku práce zakotvoval výchozí bod metody delegace. Bylo zde předepsáno, že v pracovněprávních vztazích se občanský zákoník použije tehdy, jestliže zákoník práce na jeho použití výslovně odkáže. Podstata delegace tkví v tom, že pravidla jednoho předpisu mají být aplikována ve vztazích primárně upravovaných jiným předpisem jen tehdy, jestliže tak výslovně stanoví derogační norma. V zákoníku práce pak tyto derogační normy navazovaly na § 4 zákoníku práce a určovaly, kdy se použijí ustanovení občanského zákoníku. Ze strany odborné veřejnosti byl pro aplikaci občanskoprávních pravidel v pracovněprávních vztazích zvolený princip delegace značně kritizován. Jednalo se o neobvyklou metodu narozdíl

od metody subsidiarity. Kritické ohlasy a výše zmíněné nejasnosti zapříčinily to že byl vypracován a podán návrh na zrušení některých ustanovení zákoníku práce a to z důvodu rozporu s ústavním pořádkem České republiky.⁴⁵ Ustanovení o aplikovatelnosti pracovněprávních vztazích metodou delegace bylo zrušeno nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. s účinností ke dni 14. dubna 2008. Podle názoru Ústavního soudu bylo propojení občanského zákoníku a zákoníku práce prostřednictvím odkazů v rozporu s principy právního státu. V odůvodnění Nálezu Ústavního soudu je formulován reciproční vztah obou předpisů jako princip subsidiarity, nebo-li podpůrnosti působnosti.

Ustanovení občanského zákoníku se tedy použijí na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v určitém rozsahu a za určitých předpokladů se užije zákoník práce. Pokud tedy zákoník práce nestanoví jinak, užije se na pracovněprávní vztahy ustanovení občanského zákoníku.⁴⁶

Pro vývoj vzájemného vztahu pracovního práva a práva občanského měl nález Ústavního soudu zásadní význam. Po nabytí účinnosti zde byla nejasná situace, jelikož zákoník práce postrádal obecnou normu, dle níž by se stanovilo, jakým způsobem aplikovat občanský zákoník do pracovněprávních vztazích. V zákoníku práce i nadále zůstala ustanovení, která odkazovala na některé normy z občanského zákoníku. Tento stav musel být zákonodárcem napraven. Náprava byla poměrně zdoluhavá, ale nakonec došlo k přijetí novely zákoníku práce účinné od 1. ledna 2012. Prostřednictvím této novely bylo nově vloženo do zákoníku práce ustanovení § 4.⁴⁷ Na základě tohoto ustanovení platí, že zákoník práce je vůči občanskému zákoníku zvláštním předpisem, kdežto občanský zákoník je předpisem soukromoprávním. V praxi platí zásada, že nejdříve se hledá dané stanovisko

⁴⁵ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. s. 36 – 38. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁴⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 145. s. 13. ISBN 978-80-7478-440-8.

⁴⁷ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. s. 38. ISBN 978-80-210-5852-1.

v zákoníku práce a až poté, co dané řešení v zákoníku práce není nalezeno nebo uvažované řešení není zakázáno, poté se bude aplikovat občanský zákoník.⁴⁸

5.1 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku

Za soukromé právo se dle nového občanského zákoníku pokládá souhrn ustanovení právního řádu, upravující vzájemná práva a povinnosti. Pracovní právo tedy mezi tato odvětví bezpochyby patří. V pracovněprávních vztazích narozdíl od občanskoprávních vztahů, se však více užívá přímé regulace, především kogentních norem. Smluvním stranám zůstává menší prostor pro utváření určité podoby práv a povinností. Nejpodstatnějším důvodem je ochranná funkce pracovního práva, která má ochraňovat slabší stranu v pracovněprávním vztahu.

Nový občanský zákoník výslovně v § 2401 uznává tuto osobitou povahu pracovního práva a základní pracovněprávní vztahy, tedy pracovní poměr a dále vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jako jsou dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce, nezahrnuje do svého obsahu. Na základě tohoto ustanovení *“pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon (tj. zákoník práce). Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek”*.⁴⁹ Na základě zákoníku práce se i nadále bude řídit vznik, změna či skončení pracovního poměru, dále vztahy založené dohodami a práva a povinnosti smluvních stran.

Vztah mezi těmito dvěma zákoníky, tj. zákoníku práce a občanského zákoníku, je založen na zásadě podpůrné působnosti nebo-li subsidiaritě. Pokud v zákoníku práce není vlastní a přímo použitelná právní úprava, tak se použije občanský zákoník, jestliže není použití občanskoprávních ustanovení výslovně vyloučeno. Aby byla zaručena vyšší míra ochrany zaměstnance, tak ustanovení,

⁴⁸ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 1247. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). s. 37 – 38. ISBN 978-80-7263-850-5.

⁴⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014, s. 72. Metodické aktuality Svazu účetních. s. 5. ISBN 978-80-87367-49-0.

kteřá jsou obsažena v občanském zákoníku musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Občanskoprávní ustanovení se v pracovněprávních vztazích použijí např. u zastoupení, u právního jednání a způsobilosti k právům a povinnostem, u promlčení atd., a to kvůli absenci vlastní právní úpravy v zákoníku práce.

Na pracovněprávní vztahy se tedy použije občanský zákoník tehdy:

- pokud to zákoník práce výslovně nevylučuje
- pokud v zákoníku práce není speciální úprava
- pokud to není v rozporu se zásadami pracovního práva.⁵⁰

5.2 Ustanovení občanského zákoníku, která nelze použít v pracovněprávních vztazích

Na základě § 4a zákoníku práce jsou vyloučeny, popřípadě omezeny některé instituty občanského práva a to vzhledem ke specifickému charakteru základních pracovněprávních vztahů. V těchto vztazích dochází k uplatňování individuální autonomie vůle, ochrana slabší strany je oslabena nebo dochází k začlenění třetích osob do takto utvořeného vztahu. Některé instituty občanského práva, u nichž právě dochází k výše zmíněnému nalezneme v § 144a a § 346d zákoníku práce.

V § 144a zákoníku práce je zakázáno postoupit právo na plat, mzdu či odměnu z dohody nebo jejich náhradu nebo použití práva na tato plnění k zajištění dluhu. Toto se netýká dohody o srážkách ze mzdy. Z toho vyplývá, že zaměstnanec nemůže na mzdu založit ručení či zástavní právo.

§ 346d zákoníku práce říká, že ze základního pracovněprávního vztahu není možné zajistit dluh zástavním právem, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli do budoucna. Též nelze zřídit zástavní právo k věci, ke které vznikne vlastnické právo zaměstnanci až v budoucnu.

⁵⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 145. s. 13. ISBN 978-80-7478-440-8.

V pracovněprávních vztazích i nadále nelze použít zadržovací právo. Jak je uvedeno v § 346d odst. 2 zákoníku práce k zajištění dluhu, který vznikl ze základního pracovněprávního vztahu nesmí zaměstnanec ani zaměstnavatel zadržet věc druhé smluvní strany. Příkladem této situace může být to, že zaměstnanec svému zaměstnavateli odmítne vydat služební auto, do doby než mu bude vyplacena dlužná mzda.

K uzavření smlouvy se třetí osobou nelze zavázat jak zaměstnavatele, tak zaměstnance, pokud jejím obsahem mají být práva a povinnosti zaměstnavatele nebo zaměstnance. Příkladem této situace může být např. když by zaměstnavatel svému zaměstnanci přikázal vykonat sjednanou práci na základě smlouvy pro jiný subjekt, který by mu následně vyplatil mzdu.

Dalším institutem, který nelze použít v pracovněprávních vztazích je postoupení pohledávky a převzetí dluhu. Tato ustanovení nalezneme v občanském zákoníku v § 1879 až § 1900. Na jinou osobu nelze postoupit pohledávku z pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci. Dále nelze postoupit dohodu o práci konané mimo pracovní poměr či pracovní smlouvu. Jiná osoba nesmí převzít dluh, který má zaměstnavatel vůči zaměstnanci či naopak.

V pracovněprávních vztazích též není možné, aby se zaměstnanci zavázali společně a nerozdílně k plnění povinností. Obvykle vzniklou škodu nehradí zaměstnanci solidárně, ale každému z nich je vyčíslena výše částky k úhradě.

Pokud tak stanoví zákoník práce, pak lze v pracovněprávních vztazích sjednat smluvní pokutu. Zákoník práce však tento institut umožňuje pouze ve spojitosti s konkurenční doložkou.⁵¹

Lze tedy shrnout, že na pracovněprávní vztahy nelze použít následující instituty občanského práva:

- zadržovací právo,
- postoupení pohledávky,

⁵¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014, s. 72
Metodické aktuality Svazu účetních. s. 7 – 8. ISBN 978-80-87367-49-0.

- zástavní právo do budoucna,
- uzavření smlouvy ve prospěch třetích osob,
- převzetí dluhu,
- smluvní pokutu s výjimkou konkurenční doložky,
- závazek k plnění společně a nerozdílně.⁵²

5.3 *Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů*

Pojem způsobilost k právům a povinnostem byla novým občanským zákoníkem nahrazena pojmem právní osobnost. Ustanovení § 15 říká, že právní osobností se rozumí způsobilost mít práva a povinnosti v mezích právního řádu. Dále byl nahrazen pojem způsobilost k právním úkonům pojmem svéprávnost. Svéprávnost vyjadřuje způsobilost vlastním právním jednáním nabývat pro sebe práv a zavazovat se k povinnostem. Občanský zákoník v § 23 stanovil, že právní osobnost má člověk od narození až do smrti, ale občanský zákoník dále v § 30 odst. 1 říká, že až zletilostí, kterou člověk nabývá dovršením osmnáctého roku věku, se člověk stává plně svéprávným.

Pokud se člověk svéprávnosti či právní osobnosti vzdá, tak se k takovému jednání nepřihlíží. Je bráno jako nicotné jednání, jelikož nikdo se nemůže právní osobnosti ani svéprávnosti vzdát, a to ani zčásti. Svéprávnost může být omezena pouze soudem.

Na základě přijetí nového občanského zákoníku a zákona č. 303/2013 Sb. byl změněn i původní obsah ustanovení zákoníku práce, který vymezoval způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním konům zaměstnavatele a zaměstnance. Nyní v pracovněprávních vztazích svéprávnost a právní osobnost smluvních stran upravuje přímo nový občanský zákoník, a to na základě § 9 z něhož vyplývá, že osobní stav osob upravuje občanský zákoník.

U nezletilých, tedy před dosažením 18 let lze nabýt svéprávnosti jejím priznáním nebo uzavřením manželství. § 33 občanského zákoníku stanoví, že pokud zákonný zástupce nezletilého, který plně svéprávnosti ještě nenabyl, udělí souhlas

⁵² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 145 s. s. 13. ISBN 978-80-7478-440-8.

k výdělečné činnosti nebo k samostatnému provozování obchodního závodu, pak se nezletilý stává způsobilým k jednání, která jsou s takovou činností spojena. Pro platnost souhlasu je vyžadováno přivolení soudu. Takovýto jedinec poté může uzavírat pracovní smlouvy se zaměstnanci.

Výkon závislé práce nezletilými, kteří neukončili povinnou školní docházku nebo nezletilými mladšími patnácti let zakazuje ustanovení § 34 občanského zákoníku. Tyto osoby mohou vykonávat pouze reklamní, sportovní, uměleckou nebo kulturní činnost a to za podmínky, které stanoví jiný právní předpis. V zákoníku práce byl tento zákaz uváděn v ustanovení § 346a, kterým byl ale zrušen zákon č. 303/2013 Sb.

Dále dle § 35 občanského zákoníku se nezletilý, který dovršil věku patnácti let a má ukončenou povinnou školní docházku, může zavázat k výkonu závislé práce dle jiného právního předpisu, tedy dle zákoníku práce.⁵³

Podle § 2 zákoníku práce je závislou prací práce, *“která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnance ji pro zaměstnavatele vykonává osobně”*.⁵⁴ Takto odvedená práce musí být vykonávána za plat, mzdu nebo odměnu za práci, na odpovědnost a náklady zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, eventuálně na jiném dohodnutém místě. V základním pracovněprávním vztahu může být vykonávána závislá práce výlučně v pracovním poměru a dále ve vztazích, které jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pokud budeme porovnávat novou právní úpravu zákoníku práce s předchozí, tak v § 6 zákoníku práce nalezneme nenápadnou, avšak k uplatnění nové právní úpravy v praxi významnou změnu. Původně zákoník práce požadoval splnění jediné podmínky, pro způsobilost k právním úkonům fyzické osoby, a to dosažení 15 let věku. Nová právní úprava ke splnění podmínky o dosažení věku 15 let dále vyžaduje i ukončení povinné školní docházky. Z toho vyplývá, že žák, kterému je již 15 let, ale nedokončil povinnou školní docházku, si nemůže sjednat během školních

⁵³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014, s. 72
Metodické aktuality Svazu účetních. s. 8 – 10. ISBN 978-80-87367-49-0.

⁵⁴ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

prázdnin brigádu či konat práci v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Takováto osoba se nemůže zavázat k výkonu závislé práce.

Stanovení práva zákonného zástupce zrušit pracovněprávní vztah nezletilého je největší a nejvíce kritizovanou změnou. Občanský zákoník v § 35 uvádí, že pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce, které zakládají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, může rozvázat zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, pokud to je nutné v zájmu vývoje, vzdělání nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Do textu zákoníku práce na základě tohoto ustanovení byl vložen zákonem č. 303/2013 Sb. § 56a, kterým se upravuje právo zákonného zástupce nezletilého rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením za výše uvedených podmínek. Zákonný zástupce má povinnost doručit nezletilému stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu, které je požadováno k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého. Pracovněprávní vztah, který je založený dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti nezletilého může zákonný zástupce okamžitým zrušením ukončit za stejných podmínek.

Odborná veřejnost, včetně mé osoby, výše uvedenou změnu kritizuje a to především z důvodu, že patnáctiletá fyzická osoba se sama může zavázat k výkonu závislé práce a jiná osoba i proti její vůli má právo v pracovněprávních vztazích za ni jednat a rozvázat platně uzavřený pracovněprávní vztah. Toto je v rozporu s principy soukromého práva, jelikož třetí osoba značně razantním způsobem zasahuje do smluvního vztahu, který byl uzavřen dvěma jinými subjekty, a tento vzniklý vztah proti jejich vůli zruší. Třetí strana takto zrušeného vztahu může být dotčena na svých právech a pak zde vyvstává otázka, zda by měl zaměstnavatel uplatňovat svá práva, která mu z takto ukončeného pracovněprávního vztahu vznikla, vůči zaměstnanci nebo jeho zákonnému zástupci?

5.4 Právní jednání

Dříve v občanském zákoníku i v oblasti pracovního práva bylo právní jednání vyjádřeno pojmem právní úkon. Nyní se za dvoustranné právní jednání označuje např. dohoda o pracovní činnosti, pracovní smlouva, dohoda o srážkách ze mzdy atd.

Jednostranné právní jednání oproti tomu je výpověď z pracovního poměru, odstoupení od smlouvy, okamžité zrušení pracovního poměru či zrušení ve zkušební době.

Právní jednání netřeba vykládat podle jeho označení, ale je nutné ho vykládat podle jeho obsahu. Příkladem může být doručení písemnosti označené jako výpověď nebo výpověď dohodou zaměstnancem zaměstnavateli. Zaměstnanec v ní žádá o ukončení pracovního poměru k poslednímu dni příštího měsíce. Toto jednání je zapotřebí interpretovat jako návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměru nikoliv však jako výpověď. Zákoník práce před neplatností, kterou je nutné prokazovat, dává přednost platnosti právního jednání. § 18 zákoníku práce představuje pro zaměstnance významnou ochranu jeho postavení, jelikož na jeho základě, pokud je možné si právní jednání vyložit různými způsoby, se použije ten výklad, který je nejpříznivější pro zaměstnance.⁵⁵

Občanský zákoník přinesl určité změny i v úpravě jednání zaměstnavatele jako právnické osoby. V § 20 občanský zákoník říká, že: *“Právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou.”*⁵⁶

5.5 Následky neplatnosti právního jednání

Určité náležitosti, které se týkaly obsahu a formy právního jednání vždy zákoník práce vyžadoval. S jejich vadami pak také spojoval určité následky. Jelikož není možné, aby zákoník práce upravoval tento institut odlišně, tak se i v této oblasti uplatňuje úprava, která je obsažena v novém občanském zákoníku a která se týká nicotnosti a neplatnosti právního jednání.

Klíčovými důvody neplatnosti jsou:

- rozpor se zákonem, pokud to účel a smysl zákona vyžadují,
- rozpor s dobrými mravy,

⁵⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014, s. 72
Metodické aktuality Svazu účetních. s. 10 – 12. ISBN 978-80-87367-49-0.

⁵⁶ § 20 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

- duševní porucha, na základě které nebyla osoba schopná právně jednat,
- nesvéprávnost osoby, která právně jednala,
- nedodržení formy právního jednání, která je stanovena zákonem nebo sjednaná stranami,
- přinucení k právnímu jednání pod hrozbou duševního či tělesného násilí, které vzhledem k pravděpodobnosti a významu hrozícího nebezpečí i osobním vlastnostem toho, komu bylo vyhrožováno, vyvolalo důvodnou obavu,
- omyl v rozhodující okolnosti, do kterého byl uveden druhou stranou.⁵⁷

V pracovněprávních vztazích má zvláštní význam uvedený důvod rozpor se zákonem pokud to účel a smysl zákona vyžadují. Vzhledem k tomu, že v § 1a zákoníku práce jsou uvedené základní zásady pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce, tak bude-li se právní jednání některé z těchto zásad přičít, bude neplatné.

U neplatných právních jednání vychází nový občanský zákoník z tzv. relativní neplatnosti, § 586 odst. 1,2.

“(1) Je-li neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba.

(2) Nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání, považuje se právní jednání za platné.”⁵⁸

V zákoníku práce je relativní neplatnost uvedena v § 72, který říká, že neplatnost rozvázání pracovního poměru může uplatnit u soudu jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit takovýmto rozvázáním. Neplatnosti se nelze domáhat po marném uplynutí této lhůty, jelikož právo již zaniklo a pracovní poměr skončil na základě vadného právního jednání.

Neplatnosti se není třeba dovolávat u absolutně neplatných právních jednání, jelikož zde neplatnost nastává automaticky ze zákona.

⁵⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014, s. 72
Metodické aktuality Svazu účetních, s. 13. ISBN 978-80-87367-49-0.

⁵⁸ § 586 odst. 1,2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Před novelou byla v zákoníku práce v § 19 ustanovení s příklady absolutně neplatných právních jednání. Nyní byl zachován pouze jediný případ. Jedná se o případ, kdy soud přihlédně k neplatnosti právního jednání i bez návrhu, k němuž nebyl udělen od příslušného orgánu předepsaný souhlas, v případech, kdy to stanoví výslovně zákoník práce nebo zvláštní zákon. Jako příklad lze uvést změnu či vydávání pracovního řádu, k němuž se vyžaduje od odborové organizace předchozí souhlas.⁵⁹

Pokud má být právní jednání na základě zákona pouze projednáno s příslušným orgánem, tak poté není dán prostor pro prohlášení neplatnosti takového jednání z důvodu, že by k tomuto jednání nedošlo. Z ustanovení § 19 zákoníku práce se dále dozvíme, že zaměstnanci nemůže být neplatnost právního jednání na újmu, pokud si však neplatnost takového jednání nezpůsobí výlučně sám.

V § 20 zákoníku práce došlo též k částečné úpravě neplatnosti právního jednání a to z důvodu nedodržení sjednané nebo stanovené formy. Zákoník práce i v tomto případě se musí držet ustanovení, které vychází z občanského zákoníku. Jedná se o § 582, který stanoví, že: *„Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Zahrnuje-li projev vůle současně více právních jednání, nepůsobí nedostatek formy vyžadované pro některé z nich sám o sobě neplatnost ostatních.“*⁶⁰ Z této formulace vyplývá, že v pracovněprávních vztazích bude možné odstranit i dodatečně nedostatek formy a to tzv. *ex tunc*, nebo-li již od počátku. Tudíž v § 20 zákoníku práce došlo pouze ke změnám v terminologii, nikoliv však v obsahu. *„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.“*⁶¹

⁵⁹ § 306 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014, s. 72
Metodické aktuality Svazu účetních. s. 15. ISBN 978-80-87367-49-0.

⁶¹ tamtéž, s. 15

5.6 Zdánlivé právní jednání

§ 551 - § 554 občanského zákoníku uvádí některé nové důsledky vad právního jednání. Na základě těchto ustanovení se o právní jednání nejedná, pokud u jednající osoby chybí vůle a ani nebyla vážná vůle zjevně projevena.

§ 554 občanského zákoníku stanovuje, že k právnímu jednání, které je zdánlivé se nepřihlíží, z čehož plyne, že takovéto právní jednání bude právně bezvýznamné, nicotné. K těmto právním jednáním se nepřihlíží ani dle zákoníku práce. V zákoníku práce je stanoveno několik případů zdánlivého jednání:

- § 4a odst. 4 – zákoník práce, vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva poskytuje zaměstnanci určitá práva, kterých se tento zaměstnanec vzdá,
- § 23 odst. 1. – ujednání v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům zkracují jejich práva nebo ukládají povinnosti dané zákoníkem práce,
- § 27 odst. 1 – ujednání upravující práva zaměstnanců z pracovněprávních vztahů v menším rozsahu než kolektivní smlouva, kterou strany smlouvy neuzavřely písemně a nebyla ani podepsána na téže listině,
- § 28 odst. 3 – od kolektivní smlouvy sjednat možnost odstoupení
- § 34 odst. 4 – u odstoupení od pracovní smlouvy nedodržení písemné formy,
- § 50 odst. 1 – u výpovědi z pracovního poměru nedodržení písemné formy,
- § 60 – u okamžitého zrušení pracovního poměru nedodržení písemné formy,
- § 66 odst. 2 – u zrušení pracovního poměru ve zkušební době nedodržení písemné formy.
- § 77 odst. 4 – u výpovědi dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti nedodržení písemné formy,
- § 144a odst. 3 – postoupení práva na plat, mzdu, odměnu z dohody či náhradu a jejich použití k zajištění dluhu; pokud jsou dohodnuty srážky ze mzdy, tak toto ujednání neplatí,

- § 305 odst. 1 – zkrácení práv či ukládání povinností zaměstnancům daná zákoníkem práce vnitřním předpisem.⁶²

S ústním rozvázáním pracovního poměru jednostranným právním jednáním je spojeno určité riziko, a to především takové, že u soudu nelze zdánlivé právní jednání žalovat a ani nelze na toto jednání podat žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru.

5.7 Právní úprava vnitřních předpisů a ukládání povinností zaměstnancům

V zákoníku práce v § 23 odst. 1 je stanoveno, že se nepřihlíží k ujednáním v kolektivní smlouvě, která by zaměstnancům zkracovala jejich práva nebo ukládala povinnosti. A dále je v § 305 odst. 1 uvedeno, že je zakázáno, aby zaměstnanci byla ukládána povinnost či aby byl zaměstnanec krácen na svých právech, které mu poskytuje tento zákon, vnitřním předpisem. Pokud se i přes tento fakt zaměstnavatel odchýlí od tohoto předpisu, tak se k takovému jednání nepřihlíží.

Kolegium expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů vyslovilo svůj názor na danou problematiku především v důsledku uvedení právní úpravy do praxe. Dle tohoto stanoviska se: „*zákaz ukládání povinností zaměstnancům nebo krácení jejich práv týká výlučně vnitřních předpisů, na jejichž základě vznikají zaměstnancům práva z pracovněprávních vztahů (tj. nároky).*“⁶³

Obecné povinnosti zaměstnanců, především jejich konkretizace má být uvedena v pracovním řádu.

5.8 Okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo výpověď

Na základě ustanovení § 77 odst. 4 zákoníku práce je vyžadováno, aby okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo výpověď byly učiněny písemně, jinak k nim nebude přihlíženo. Toto ustanovení se vztahuje i na § 75 o dohodě o provedení práce, ačkoliv zde takováto možnost ukončení dohody není uvedena. Způsob, kterým smluvní strany ukončí smluvní vztah

⁶² tamtéž, s. 15 – 16

⁶³ tamtéž, s. 17

si mohou ujednat. Pokud však nedojde k výslovnému ujednání, tak takto vzniklý vztah nelze jednostranně vypovědět.⁶⁴

5.9 Dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů

Jedná se o jeden z tradičních institutů pracovněprávních způsobů, jak lze zajistit dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli. Na základě tohoto institutu zaměstnavatel může uspokojit svoji pohledávku tím, že zaměstnanci sráží ze mzdy určitou část. „Podle předchozí úpravy (§ 327 ZP) nesměly srážky ze mzdy činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí (dle § 278 občanského soudního řádu).“⁶⁵

§ 327 zákoníku práce byl zrušen zákonem č. 303/2013 Sb. a to z důvodu, že nový občanský zákoník dohodu o srážkách ze mzdy a jiných příjmů upravuje v § 2045 - § 2047. V zákoníku práce byl ponechán § 148 odst 2, který říká, že: „Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu;“⁶⁶

5.10 Započtení

Podstata započtení spočívá v tom, že dojde ke zrušení dvou vzájemných pohledávek stejného druhu a to v rozsahu, v jakém se vzájemně kryjí. Započtení je možné uplatňovat i v pracovněprávních vztazích, jelikož mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je zároveň vztah i dlužníka a věřitele. Pokud zaměstnavatel nezaplatí zaměstnanci za vykonanou práci mzdu, odměnu z dohody, pak se stává dlužníkem. Zaměstnanec se stane dlužníkem v případě, že zaměstnavateli způsobí škodu a vzniklou škodu, za kterou odpovídá neuhradí.

Na základě ustanovení § 144a odst. 4 zákoníku práce lze započtení ze strany zaměstnavatele „započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu“.⁶⁷

⁶⁴ tamtéž, s. 17 – 18

⁶⁵ tamtéž, s. 18

⁶⁶ § 148 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014, s. 72
Metodické aktuality Svazu účetních. s. 19. ISBN 978-80-87367-49-0.

5.11 Adhezním způsobem uzavírané smlouvy

Za adhezním způsobem uzavírané smlouvy lze považovat každou smlouvu, kdy jedna ze smluvních stran určila základní podmínky nebo pokyny a druhá slabší smluvní strana neměla příležitost obsah těchto základních podmínek nějakým způsobem ovlivnit.

V § 1799 občanského zákoníku je uvedeno, „že doložka ve smlouvě uzavřené adhezním způsobem, která odkazuje na podmínky uvedené mimo vlastní text smlouvy, je platná, byla-li slabší strana s doložkou a jejím významem seznámena nebo prokáže-li se, že význam doložky musela znát.“⁶⁸ Toto ustanovení je platné i v pracovněprávních vztazích, za předpokladu, že budou dodrženy všechny podmínky v tomto ustanovení stanovené.

Dále v § 1800 občanského zákoníku, který lze uplatit v pracovněprávních vztazích, je stanoveno, že pokud smlouva, která je uzavřena adhezním způsobem obsahuje doložku, která je nesrozumitelná pro osobu průměrného rozumu, nelze přečíst nebo jen se zvláštními obtížemi, pak je takováto doložka platná, pokud slabší straně nezpůsobí újmu, nebo je prokázáno, že slabší straně byla doložka a její význam dostatečně vysvětlen.

Neplatnost doložky je stanovena v § 1800 odst. 2. Jedná se o případ, kdy slabší strana namítá, že doložka je pro ni zjevně nevýhodná. Smlouva se závažně a bez zvláštního důvodu odchyľuje od obvyklých ujednání v obdobných případech a to aniž by pro to byl rozumný důvod. Příkladem této situace v pracovněprávních vztazích může být to, že zaměstnavatel vyžaduje po zaměstnanci neustálou dostupnost např. na telefonu, a to i mimo pracovní dobu, o dovolených, svátcích atd.⁶⁹

5.12 Předmluvní odpovědnost

Předmluvní odpovědnost je upravena v občanském zákoníku, a to v § 1728 a násl. Je dosti pravděpodobné, že tuto odpovědnost budeme hojně využívat i v pracovněprávních vztazích.

⁶⁸ tamtéž, s. 20

⁶⁹ tamtéž, s. 20 – 21

Vznik předsmuvní odpovědnosti je v občanském zákoníku rozlišena na několik situací. Např. § 1728 odst. 1 občanského zákoníku: „Každý může vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že ji neuzavře, ledaže jednání o smlouvě zahájí nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít.“⁷⁰ V pracovněprávních vztazích by mohlo mít o situaci, kdy se zaměstnavatel snaží pracovní poměr uzavřít s osobou, která neví, že daná pozice není zřízená a její zřízení není ani v plánu do budoucnosti. Cílem takového jednání může být snaha překazit konkurenci nábor zaměstnance, kterého potřebují. Neúspěšný uchazeč by v takovém případě mohl požadovat náhradu škody za nepoctivé jednání ze strany budoucího zaměstnavatele.

Dalším příkladem může být § 1728 odst. 2 občanského zákoníku. Tímto paragrafem je stranám uložena povinnost „sdělit si vzájemně všechny skutkové, ale i právní okolnosti, o nichž vědí nebo vědět musí tak, aby se obě strany mohly přesvědčit o možnosti uzavřít smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.“⁷¹

Porušení informační povinnosti by se mohlo z pohledu pracovního práva zakládat například na tom, že v rámci vyjednávání o pracovní smlouvě jsou uchazeči o zaměstnání vyobrazeny benefity, které mu zaměstnavatel poskytne, i když tyto benefity nejsou výslovně uvedeny v návrhu pracovní smlouvy, a uchazeč, odmítne na základě těchto benefitů jiné nabídky zaměstnání, a tyto benefity posléze nedostane. Přitom se lze domnívat, že kdyby uchazeč uvedenou nepravdivou informaci neobdržel, tak by pracovní poměr v dosavadním zaměstnání neukončil nebo by přijal jinou nabídku na práci.

Dle § 1729 odst. 1 občanského zákoníku se říká, že: „odpovídá za škodu strana, která bez spravedlivého důvodu ukončí jednání o smlouvě v situaci, kdy se již uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné.“⁷²

Uvedené ukončení jednání o smlouvě by z pohledu pracovního práva mohlo být demonstrováno například na případě, kdy při výběrovém řízení u možného zaměstnavatele na nabízenou pozici uchazeč o zaměstnání toto výběrové řízení

⁷⁰ tamtéž, s. 21

⁷¹ tamtéž, s. 22

⁷² tamtéž, s. 22

úspěšně absolvuje, v pracovní smlouvě jsou dohodnuty základní náležitosti spolu s dalšími pracovními podmínkami s tím, že uzavření pracovní smlouvy se uskuteční až za další týden. Společnost, která pracovní místo nabízí, však za tu dobu nalezne jiného vhodného kandidáta, tudíž pracovní smlouvu odmítne s dosavadním uchazečem podepsat.

Ze strany zaměstnavatele k ukončení jednání o pracovní smlouvě by se dalo počítat za spravedlivé uvedení důvodu například to, pokud by měl uchazeč být přijat pro projekt, který se posléze zrušil.

Dle tohoto ustanovení by mohla přicházet v úvahu odpovědnost na straně uchazeče o zaměstnání v případě, kdy by uchazeč na poslední chvíli odmítl podepsat pracovní smlouvu, která již byla dohodnuta z důvodu, že mu byla nabídnuta lepší nabídka.⁷³

5.13 Subsidiární působnost zákoníku práce

Podpůrná nebo-li subsidiární působnost zákoníku práce znamená, že pokud zvláštní právní předpis neobsahuje odlišnou úpravu, tak se vzniklý právní vztah řídí zákoníkem práce. Nejčastěji bývá vyjádřena následujícími slovy: *“pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak”* nebo *“nestanoví-li zvláštní předpis jinak”*.⁷⁴ Zvláštní právní předpis se použije na základě pravidla *lex specialis derogate legis generalis*. Zákoník práce se použije v případě, že zvláštní právní úprava chybí. Příkladem podpůrné působnosti zákoníku práce jsou pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy. Pokud není stanoveno zvláštním předpisem jinak, tak se tyto vztahy řídí zákoníkem práce. I na základě jiných právních předpisů může vyplývat subsidiarita zákoníku práce, jedná se např. o:

- zaměstnance v Probační a mediační službě; z. č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě, ve znění pozdějších předpisů,
- úředníky územních samosprávných celků; z. č. 312/2002 Sb., o řednicích územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů,

⁷³ tamtéž, s. 22 – 23

⁷⁴ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 55. ISBN 978-80-210-5852-1.

- advokáty vykonávající advokacii v pracovním poměru; z. c. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, atd.⁷⁵

5.14 Delegovaná působnost zákoníku práce

Delegovaná působnost znamená, že se právní vztah řídí zákoníkem práce, pokud jiný právní předpis odkazuje na zákoník práce. Vyjadřuje se slovy jako „*pokud to stanoví zvláštní právní předpis*“.⁷⁶ V jiném právním předpise je tedy obsažena právní úprava právního vztahu, na který se zákoník práce aplikuje pouze v omezené míře a druhotně. Příkladem delegované působnosti zákoníku práce je § 5 odst. 1, který říká, že „*Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy*“.⁷⁷ Jedná se vlastně o jiný právní vztah, než je pracovní poměr. Tato funkce nebývá vykonávána ani ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti ani nenaplnuje znaky závislé práce. Jedná se o výkon funkce vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Jako další příklad lze uvést státní zástupce a justiční čekatele.⁷⁸

5.15 Rozpor: patří pracovní právo skutečně do soukromého?

Ačkoliv je všeobecně známo, že pracovní právo se řadí do práva soukromého, vyvstává zde otázka, zda tomu tak opravdu je? I přesto, že souhlasím s názorem, že pracovní právo je soukromého charakteru, nadále v zákoníku práce přetrvává § 41 odst. 1, 2 Převedení na jinou práci, nad kterým se musím pozastavit. Je zde stanoveno, že zaměstnatel má možnost nebo dokonce může v určitých případech převést zaměstnance na jinou práci nebo mu zadat jinou práci než doposud vykonával a než má stanoveno v pracovní smlouvě, bez zaměstnanovo souhlasu, pod hrozbou ukončení pracovního poměru, pokud toto zaměstnanec odmítne. Tudíž z tohoto ustanovení vyplývá, že se nejedná o soukromoprávní úpravu.

⁷⁵ tamtéž, s. 56

⁷⁶ tamtéž, s. 57

⁷⁷ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 1247. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). s. 40. ISBN 978-80-7263-850-5.

⁷⁸ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 57 ISBN 978-80-210-5852-1.

6 Základní zásady pracovního práva

V zásadách pracovního práva došlo ke sblížení pracovního práva s právem soukromým, a to především s občanským právem. Toto mělo za následek flexibilnější pracovní právo, větší smluvní volnost v pracovním právu a omezení dualistické úpravy. Pro pracovní právo bylo velice důležité vymezení základních zásad z důvodu jeho začlenění do celku jiných odvětví a dále také pro jeho postavení jako samostatného právního odvětví.

Dvě skupiny základních zásad jsou uvedeny v teorii práva, jedná se o základní zásady jako první skupina. Zásady z první skupiny jsou získávány vědeckým poznáním a vznikají zobecněním takto získaných poznatků. Tyto zásady jsou součástí vědeckých prací, kde jsou formulovány. Je na nich založena stavba právního odvětví či právního řádu. Do druhé skupiny poté spadají základní obecné myšlenky, které jsou získány vědeckým poznáním. Tyto myšlenky jsou obsaženy v právních předpisech a jsou vtěleny do právních norem. Důležitost těchto zásad je spatřována především při aplikaci práva, jelikož na jejich základě jsou vykládaná a aplikovaná konkrétní ustanovení právního předpisu.⁷⁹

6.1 Základní zásady pracovního práva

Definici základních zásad pracovního práva nalezneme přímo v zákoníku práce a to v § 1 a. Pracovní právo je vybudováno na těchto základních zásadách, které jsou obecnými hodnotami a idejemi. Základní zásady jsou stěžejní především pro interpretaci a aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Dále jsou důležité pro regulaci chování subjektů ve vztazích pracovněprávního charakteru. Zákoník práce kromě obecně aplikovaných zásad soukromého práva jako jsou zásady *pacta sunt servanda* (smlouvy se mají dodržovat), autonomie vůle, ochrana dobrých mravů, *neminem leadere* (nikoho nepoškozovat), smluvní volnost, *ignorantia legis non excusat* (neznalost zákona neomlouvá), *bona fides* (ochrana dobré víry); určuje své speciální zásady.⁸⁰

⁷⁹ tamtéž, s. 18

⁸⁰ HŮRKA, Petr, a kolektiv. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 145. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 12. ISBN 978-80-7478-440-8.

Jedná se především o zásadu práva na ochranu postavení zaměstnance, vytvoření bezpečných a uspokojivých podmínek pro výkon práce, zákaz nucené práce a svoboda práce, smluvní zásada, zákaz zneužití práva, právo na práci, zásada shromažďovací k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů,⁸¹ zásada rovnoprávnosti žen v pracovněprávních vztazích, tato zásada vyplývá ze Smlouvy o založení EU, právo na podporu v nezaměstnanosti, zásada rovného zacházení a diskriminace z důvodů barvy pleti, rasy, pohlaví, víry a náboženství, sexuální orientace, národnosti, majetku, zdravotního stavu atd. Tato podpora je zdůrazněna především v antidiskriminačním zákoně.⁸² Tuto zásadu nalezneme v §16 odst. 1 zákoníku práce.

Na rozdíl od dřívější úpravy zákoníku práce, kdy v § 13 byly základní zásady pracovněprávních vztahů jmenovitě jako některá oprávnění zaměstnance a především povinnosti zaměstnavatele, tak v § 1 a je základní idea nová. Klíčové hodnoty, o které se pracovněprávní vztahy opírají a ze kterých vychází, vyjadřují základní zásady. Základní pravidla, která jsou vyjmenovaná v zákoníku práce, působí jako celek při uskutečňování pracovněprávních vztahů. Jednotlivá ustanovení mají normativní povahu a jsou významným interpretačním pravidlem. Uskutečnilo se tak novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 303/2013 Sb. Jejím cílem bylo posílení právní jistoty, především co se jedná od odchýlení se od zákonné úpravy, tedy o platnosti a neplatnosti právních jednání. Zákoník práce říká, že účel a smysl tohoto zákona vyjadřují následující základní zásady pracovněprávních vztahů:

- 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,*

⁸¹ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 19. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁸² ESCHINGEROVÁ, Hana. *Základy pracovního práva I*. Vyd. 1. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě, Ústav lázeňství, gastronomie a turismu, 2013, s. 9 – 10. ISBN 978-80-7248-866-7.

e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*⁸³

Hodnoty, které chrání veřejný pořádek jsou uvedené pod písmeny a), b) a e). Zákoník práce ani občanský zákoník pojem veřejný pořádek nedefinují. Veřejným pořádkem dle právní teorie jsou pravidla, na kterých jsou položeny právní základy společenského řádu a na kterých se musí trvat. Lze tedy říci, že tento pojem má pro právní vztahy vážný a zásadní význam. Právní jednání, které narušuje veřejný pořádek nebo odporuje zákonu je pokládáno jako absolutně neplatné.⁸⁴

V pracovněprávních vztazích pak jednotlivě vyjmenované základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřují normativní pravidla.

Vymezení zákoníku práce vůči občanskému zákoníku představuje zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Subjekty jsou si v pracovněprávním vztahu rovny, ale postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích je obzvláště chráněno a to z důvodu ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli. Spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení a zákaz diskriminace, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky jsou v pracovněprávních vztazích srozumitelnými pravidly, na základě kterých se chovají smluvní strany. Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele stojí na základech loajality zaměstnance při výkonu práce, kterou odvádí pro zaměstnavatele.

V pracovněprávních vztazích je úprava základních zásad formulována kogentně.

Na základě novely zákoníku práce provedené zákonem č. 303/2013 Sb., byl nově vložen odstavec 2, který stanoví, že veřejný pořádek chrání tyto základní zásady pracovněprávních vztahů.

V tomto ustanovení zákoníku práce nalezneme propojení s občanským zákoníkem a to v § 588 NOZ „*soud přihlédně i bez návrhu k neplatnosti právního*

⁸³ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 1247. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). s. 32. ISBN 978-80-7263-850-5.

⁸⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014.* Praha: Svaz účetních, 2014, s. 72. Metodické aktuality Svazu účetních. s. 6. ISBN 978-80-87367-49-0.

*jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům nebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Takové jednání je tedy absolutně neplatné.*⁸⁵

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR přijala pozměňovací návrh, kterým z odstavce 2 zákoníku práce odstranila ze základních zásad zásadu spravedlivého odměňování a zásadu řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Stalo se tak proto, aby došlo k užšímu propojení zákoníku práce a nového občanského zákoníku a dále, že bylo nutné posílit normativní charakter základních zásad pracovního práva.

Další propojení zákoníku práce s občanským zákoníkem nalezneme přímo v § 1a zákoníku práce a § 580 NOZ. *„Z dikce ustanovení jednoznačně vyplývá, že výčet základních zásad není vyčerpávající – ve slově „základní“ i ve slově „zejména“ je vyjádřeno, že základní zásady uvedené v zákoníku práce nejsou všechny zásady, které se v pracovněprávních vztazích uplatňují.*⁸⁶

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění zákona č. 303/2012 Sb. na rozdíl od právní úpravy, která byla provedena velkou novelou zákona č. 365/2011 Sb., a která obsahovala v pracovněprávních vztazích vlastní úpravu neplatnosti právních úkonů, tak po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku od 1. ledna 2014 zákoník práce tuto vlastní úpravu právních jednání neobsahuje, ale upravuje pouze odchylky od občanského práva.⁸⁷

6.2 Smluvní princip – co není zakázáno, je dovoleno

Tento princip můžeme pokládat jako hlavní změnu, která byla provedena přijetím nového zákoníku práce.

V Listině základních práv a svobod vedle obecné a základní úpravy jako je zejména právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, zákaz nucené práce, právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky žen, mladistvých a osob zdravotně postižených,

⁸⁵ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 1247. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). s. 33. ISBN 978-80-7263-850-5.

⁸⁶ tamtéž, s. 33

⁸⁷ tamtéž, s. 34

platí pro pracovní právo obecné zásady soukromoprávní, jako je zásada: co není zakázáno, je dovoleno.⁸⁸

Tato zásada je specifická především pro soukromé právo. V pracovním právu zesiluje smluvní volnost a flexibilitu při zaměstnávání.

Od zákona je možné se odchýlit ve smluvních typech, které jsou uvedeny v zákoně, tj. pracovní smlouva, dohoda o rozvázání pracovního poměru, dohoda o pracovní činnosti či kolektivní smlouva. Dále pak u interních předpisů zaměstnavatele nebo u nepojmenovaných smluv. (§1 odst. 2 NOZ a §4a ZP) = to co není zákonem omezeno, tam se můžeme odchýlit.

Omezení od zásady co není zakázáno, je dovoleno nalezneme v:

- zákonném zákazu
- rozporu s minimem či maximem zákonného rozsahu
- skutkové věci
- porušení veřejného pořádku, resp. zásad pracovního práva
- porušení dobrých mravů
- harmonizační ustanovení EU (§363 ZP)⁸⁹

6.2.1 **Zákonný zákaz**

Normy, spadající pod tuto zásadu jsou normami kategorickými, respektive normami zakazujícími. Subjektům svým obsahem výslovně zakazují určité jednání. Ve většině případů jsou uvozeny slovním spojením „je zakázáno, nesmí se, není dovoleno“⁹⁰ Př. §53 ZP v ochranné době zakazuje dát zaměstnanci výpověď. Na těchto zásadách pracovního práva se musí trvat a nesmí se nechat prostor pro odchýlení se od těchto důležitých zásad.

⁸⁸ tamtéž, s. 33

⁸⁹ HŮRKA, Petr., a kolektiv. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 145. 10 – 11. ISBN 978-80-7478-440-8.

⁹⁰ tamtéž, s. 11

6.2.2 Statusové věci

Patří sem ustanovení, která upravují ochranu osobnosti (§ 23 NOZ), svéprávnost a právní osobnost zaměstnance a zaměstnavatele.

6.2.3 Zákonný rozsah - minimální nebo maximální

Dle § 4a ZP je stanoveno že: „*odchylná úprava práv nebo povinností nesmí být nižší nebo vyšší než je povinnost, kterou stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“⁹¹ Tyto normy dovolují jen jediný, a to navrhovaný způsob řešení. Normy v sobě mají zakomponována slova jako „výlučně“, „pouze“, „nejvýše“ a tak podobně.⁹²

6.2.4 Dobré mravy

Jedná se o zásadu, která spadá do soukromého práva. Tato zásada je proměnlivá v čase. Stojí na pravidlech, které společnost vytvořila, a které také uznává. Jedná se především o způsob jímž zaměstnavatel vykonává řízení zaměstnance či o vztah zaměstnance a zaměstnavatele.

6.2.5 Veřejný pořádek

Jedná se o řídicí a hodnotové principy, které nalezneme v právním řádu. Díky těmto principům funguje demokratická společnost. V pracovním právu se jedná především o minimální standard pracovních podmínek, zákaz diskriminace, rovného zacházení se zaměstnanci, ochranu života a zdraví, právo na práci, ochranu slabší strany.

6.2.6 Ustanovení, zpracovávající předpisy EU, nejsou-li ve prospěch zaměstnance

V §363 zákoníku práce nalezneme taxativní výčet ustanovení, která mají harmonizační povahu. Pouze ve prospěch zaměstnance se povoluje odchýlení se od zákona.

⁹¹ tamtéž, s. 11

⁹² tamtéž, s. 11

6.3 Specifické zásady pracovního práva

Specifické zásady pracovního práva lze rozdělit do 8 zásad:

6.3.1 Právo na práci

Nejdůležitější specifická zásada pracovního práva je zakotvena v Listině základních práv a svobod v čl. 26. Jedná se o právo na práci. Je to právo každého, aby si získal potřebné prostředky k uspokojení svých životních potřeb a dále s právem na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu či k provozování hospodářské činnosti nebo podnikání. Lze říci, že Listina základních práv a svobod právo na práci chápe nejen jako vykonávání závislé práce, ale spíše širším způsobem. Listina základních práv a svobod chápe právo na práci jako právo každého jedince využít svých tvůrčích schopností buď ve formě nezávislé nebo závislé práce.

Práva na práci se lze dožadovat jen v mezích zákona a proto je nezbytné, aby byly vytvořeny příslušné nástroje pro realizaci práva (čl. 41). Právo na získání závislé práce, respektive právo na zaměstnání máme díky právní úpravě, která vytváří záruky a nástroje realizace práva na práci. Aktivně i pasivně pomáhat k uskutečnění práva na zaměstnání je závazkem státu. Zákonodárce proto přijal zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.⁹³

6.3.2 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Je další neméně důležitou zásadou pracovního práva. Tato zásada je vyjádřena v § 16 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se o povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o:

- odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty,
- pracovní podmínky,
- funkční nebo jiný postup v zaměstnání,
- odbornou přípravu.

⁹³ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 26. ISBN 978-80-210-5852-1.

V ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů je tato zásada vyjádřena „jako povinnost účastníků právních vztahů zaměstnanosti (státu, zaměstnavatelů a právnických a fyzických osob vykonávajících činnosti podle citovaného zákona) zajistit všem osobám, které uplatňují právo na zaměstnání, rovné zacházení v přístupu k zaměstnání“.⁹⁴

V pracovněprávních vztazích a při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.

V Listině základních práv a svobod článek 3 odstavec 1 říká : „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“⁹⁵

6.3.3 Zásada svobody práce a zákaz nucené práce

Zásada svobody práce není v zákoníku práce výslovně vyjádřena. Tyto zásady jsou vyjádřeny v Listině základních práv a svobod v ustanovení čl. 9 odst. 1. „Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.“⁹⁶ Lze tedy říci, že nekoná práci dobrovolně, ale koná jí pod pohrůžkou jakéhokoliv trestu, pak se jedná o nucenou práci. Co nejpřesněji je tento pojem charakterizován v úmluvách Mezinárodní organizace práce č. 29 z roku 1930, o zákazu nucené práce, a dále v úmluvě č. 105 z roku 1957, o odstranění nucené práce. Česká republika je těmito úmluvami vázána.

Listina základních práv a svobod však připouští určité výjimky, kdy výkon práce ač nedobrovolný není za nucenou práci považován. Na základě čl. 9 odst. 2 Listiny základních práv a svobod se jedná o:

- vojenskou službu nebo jiné služby stanovené zákonem namísto povinné vojenské služby,

⁹⁴ tamtéž, s. 27

⁹⁵ článek 3 odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod

⁹⁶ článek 9 odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod

- práci ukládanou podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám, které vykonávají jiný trest nahrazující trest odnětí svobody,
- jednání, která jsou uložena zákonem pro ochranu zdraví, života nebo práv druhých,
- službu vyžadovanou na základě zákona v případě nehod, živelných pohrom či jiného nebezpečí, které ohrožuje zdraví, životy nebo značné majetkové hodnoty.⁹⁷

6.3.4 *Smluvní zásada*

Jedná se o zásadu, která je speciálním vyjádřením zásady nucené práce a zásady autonomie vůle. Její konkrétní vyjádření bylo z § 13 odst. 1 zákoníku práce zrušeno. Tato zásada je především na začátku pracovního poměru, respektive při jeho vzniku. Udělený souhlas zaměstnance je nutný i při jednostranném způsobu vzniku, jako je např. jmenování. Tato zásada působí i při ukončení pracovního poměru, kdy je daná přednost dohodě smluvních stran.

6.3.5 *Zásada zákazu zneužití práva*

Tato zásada, kterou jsme mohly nalézt v § 14 odst. 1. zákoníku práce, byla zrušena. Vyplývalo z ní, že „*Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy*“.⁹⁸

Přikláním se k názoru Milana Galvase a kolektivu, že tuto zásadu lze dovodit i nyní z nově formulované zásady pracovněprávních vztahů. Tedy z § 1a písm. a), která poskytuje zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Uvedenou zásadu lze doplnit o § 346b odst. 4 zákoníku práce, která poukazuje na to, že zaměstnavatel má zákaz znevýhodňovat a postihovat zaměstnance a to jakýmkoliv způsobem

⁹⁷ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 28. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁹⁸ tamtéž, s. 28

za předpokladu, že se zákonným způsobem domáhá svých práv, která mu vyplývají z pracovněprávních vztahů.⁹⁹

6.3.6 Zásada úplatnosti práce

Tato zásada je nejobecněji vyjádřena v Listině základních práv a svobod v čl. 28. Je zde uvedeno, že zaměstnanci mají za vykonanou práci právo na spravedlivou odměnu. Též je tato zásada nově vyjádřena i v zákoníku práce a to v § 1a písm. c), jako zásada spravedlivého odměňování zaměstnance. Šířeji o této zásadě pojednává v zákoníku práce část šestá nazvaná Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu.

6.3.7 Zásada práva na bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky

I tuto zásadu nalezneme v § 1a písm. b), jako zásada na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Dále je tato zásada uskutečňována institutem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

6.3.8 Právo shromažďovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů

Toto právo nalezneme v Listině základních práv a svobod v čl. 27.

⁹⁹ *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014.* 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 1247. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). s. 484. ISBN 978-80-7263-850-5.

7 Funkce pracovního práva

Slovo funkce samo o sobě řadíme do mnohoznačných slov. Nejčastěji o funkcích práva v právním jazyce hovoříme jako o společenských následcích, které v procesu aplikace právních norem vyvolává právo. V tomto smyslu o funkcích práva hovoříme jako o následcích, které jsou jak v souladu se společensko-hospodářským cílem, tedy s tím, co zákonodárce zamýšlel, tak i následcích, které zákonodárce nezamýšlel a společnost je neschválila.¹⁰⁰ Dále lze chápat funkce na základě teorie práva jako cíl, na který se právo zaměřuje a který bedlivě sleduje. Funkce práva jsou obecné a zvláštní. Jelikož se zabýváme pracovním právem, tak svou pozornost budu soustředit na zvláštní funkce pracovního práva.

Aby bylo dosaženo cílů, které jsou sledovány v tomto odvětví, musí být působeno na chování a vůli subjektů. Aby právo mohlo být nástrojem efektivního řízení, tak se musí přizpůsobit a reagovat na požadavky hospodářského mechanismu společnosti.

V literatuře pracovněprávního odvětví bylo doposud uváděno, že pracovní právo plní tři základní funkce, a to funkci organizační, ochrannou a výchovnou. První funkce slouží především k ochraně zaměstnavatelovo zájmů, druhá funkce slouží k ochraně zaměstnancovo zájmů a třetí funkce má sloužit k tomu, aby byla dodržena v pracovněprávních vztazích odpovídající právní kultura.¹⁰¹

V současnosti pozornost, která byla funkcím pracovního práva věnována ustupuje. Jsou toho příkladem poslední vydané učebnice, kde zmínka o funkcích pracovního práva je opravdu minimální. Někteří autoři se zmiňují pouze o funkci ochranné a organizační, funkce výchovná je již zcela opomenuta. Je tomu tak např. u Milana Galvase.¹⁰²

¹⁰⁰ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 265. s. 18 – 19. ISBN 80-210-2665-0.

¹⁰¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 429. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 170. s. 17. ISBN 80-210-1587-X.

¹⁰² GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 31. ISBN 978-80-210-5852-1.

Jelikož žijeme ve světě, který se neustále vyvíjí, tak se předpokládá, že je nutné vyvinout úsilí i na změnu funkcí pracovního práva. Z tohoto důvodu je zřejmé, že se nelze zarputile držet doposud tradovaných pojetí funkcí pracovního práva, jelikož by to mohlo vyvolat potíže jak po ekonomické stránce, tak sociální. Tudíž je zapotřebí, aby funkce pracovního práva byly ve svém obsahu měněny, aby reflektovaly se současnou dobou.

Funkce lze tedy na základě teorie pracovního práva rozdělit na:

1. ochrannou,
2. organizační.

7.1 Ochranná funkce

Jedná se o nejstarší funkci pracovního práva. Na přelomu 19. a 20. století začalo vznikat pracovní právo jako soubor právních norem, které nositeli pracovní síly poskytly ochranu. Jejich úkolem bylo zabránit zneužívání takovéto pracovní síly. I v dnešní době se pracovní právo může pyšnit touto funkcí. Lze o ní hovořit jako o právu ochranném, kde se jedná především o:

- ochranu stability pracovního zapojení. Pracovní poměr lze ukončit způsoby, které stanoví zákon, a které jsou upraveny tak, aby nedocházelo k bezpráví;
- závislou práci vykonávat bez rizik, která by ohrožovala zdraví a život zaměstnanců, anebo alespoň těmto rizikům předcházet a minimalizovat je. Jedná se o takzvané minimální standardy pracovních podmínek. Tyto standardy chrání pracovní sílu, jelikož stanovují meze pro její využívání, ale též vytvářejí prostor pro nalezení efektivního využití této pracovní síly. Jedná se například o úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, úpravu pracovní doby a doby odpočinku a tak dále;
- ochrana sociální sféry zaměstnanců. Jedná se o zajištění a uspokojení potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků výkonem závislé práce. Takový účel plní například úprava možných srážek ze mzdy, instituty minimální mzdy, zaručené mzdy či úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou způsobí zaměstnavateli.¹⁰³

¹⁰³ tamtéž, s. 31

7.2 Organizační funkce

Jedná se o další funkci, která je pro pracovní právo typická, avšak méně precizovaná. Tato funkce bývá někdy označovaná jako organizátorská či řídicí.

Organizátorská funkce do vztahu zaměstnanec versus zaměstnavatel přináší harmonii. Zaměstnavateli je poskytnuta možnost řídit a organizovat práci zaměstnance. Je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, tudíž o ní lze říci, že je příznačným rysem pro závislou práci.

Běžně se v literatuře uvádí, že organizátorská funkce se vztahuje především k ochraně zaměstnavatelů, ale pokud by to tak opravdu bylo, tak by tato funkce mohla být převedena k ochranné funkci a to v souladu se zásadou rovnosti před právem, z čehož vyplývá, že účastníky vztahu právo chrání stejně. Proto se tato funkce jeví jako protipól, který byl vytvořen k funkci ochranné, která ochraňuje především zájmy zaměstnanců.

Na základě organizační funkce se uskutečňuje pracovní proces.¹⁰⁴

Účelem pracovního práva je zaměstnavateli poskytnout pomoc a vytvořit nástroje řízení pracovního procesu, nástroje určení míry odměny za vykonanou práci a určení samotné míry práce.

Pracovní proces se tedy uskutečňuje díky pracovnímu právu, které pro tento proces vytváří rámec a podmínky.

Dále pracovní právo ukládá pravidla, na nichž má trh práce fungovat. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele se uskutečňuje za pomoci pracovního práva, které vytváří nástroje a vymezuje hranice těchto pravomocí.¹⁰⁵

Tato funkce se projevuje zejména v ustanoveních, která zaměstnance vedou k pečlivé a řádné práci. Například, že zaměstnavatel stanovuje nástup na dovolenou, začátek a konec pracovní doby, vydávání vnitřních předpisů.

Dříve zmiňovaná výchovná funkce byla stanovena tím, že pracovní právo působilo na lidské jednání. Jedná se spíše o popisnou funkci práva, která znázorňuje

¹⁰⁴ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 265. s. 21. ISBN 80-210-2665-0.

¹⁰⁵ GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. s. 32. ISBN 978-80-210-5852-1.

obecné postoje lidí. Právo se snaží lidi vychovávat tak, aby se řídili pravidly a dodržovali právní normy.¹⁰⁶

¹⁰⁶ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 265. s. 22. ISBN 80-210-2665-0.

8 Závěr

V úvodu diplomové práce jsem se zmínila o tom, že bych se chtěla zaměřit na změny, které následovaly po přijetí nového občanského zákoníku a dotkly se zákoníku práce. Myslím si, že vzhledem k povaze této práce se mi toto docela zdařile povedlo. Jelikož jsem čtenáře seznámila především se současným stavem právních zásad pracovního práva. Dále jsem se snažila o rozlišení právních zásad a principů, které není zase až tak jednoznačné, jak by se na první pohled mohlo zdát. Jedni jsou zastánci toho, aby se tyto dva pojmy oddělily, jelikož jsou rozdílné ve významu, kdežto druzí zastávají názor, že se jedná o synonyma. Můj názor je takový, že pro většinu studujících nebo se jen touto problematikou zabývajících lidí, by bylo lepší tyto dva pojmy rozdělit a přesně definovat, co který znamená a kdy ho lze použít, než aby tu existovaly dva protichůdné názory. Nejjednodušším způsobem jak toto učinit by nejspíš bylo, aby principy zůstaly nadřazené zásadám. Jediná výjimka by mohla být udělena pro nejobecnější zásady, které jsou například obsaženy v Listině základních práv a svobod, kdyby se tyto zásady staly i principy.

Ve vztahu pracovního práva k právu soukromému zde vyvstala otázka, zda pracovní právo je opravdu soukromé? Při prostudování zákoníku práce jsem narazila na paragraf, který toto vyvrací, a to § 41 odst. 1, 2 Převedení na jinou práci. Vzhledem k tomu, že jsem měla to štěstí pracovat v jedné z největších advokátních kanceláří v ČR, tak jsem měla možnost se zeptat mých bývalých zahraničních kolegů, zda se i tento § 41 odst. 1, 2 zákoníku práce vyskytuje v jejich úpravách pracovního práva. Jejich odpověď zněla ne. Tudíž to vypadá na to, že jsme jediní, kteří v zákoníku práce toto mají takto upravené a nebo se tato změna nedaří upravit či se na tuto změnu pouze zapomnělo? I přesto si myslím, že vzhledem k dalším provedeným úpravám popsaných v mé diplomové práci, pracovní právo patří do práva soukromého.

Mým dalším stanoveným cílem bylo obhájení funkcí pracovního práva, jelikož v současné době jím není věnována taková pozornost a jsou spíše na ústupu. Funkce pracovního práva změnily svůj obsah, a to především proto, že i tento institut pracovního práva musí reagovat na dobu, ve které se nachází a musí působit

i do budoucnosti. I přesto si myslím, že své místo v pracovním právu mají a i nadále mít budou, a to především pokud se jedná o funkci ochrannou a organizační.

Doufám, že tato práce bude sloužit jako jeden ze zdrojů k vymezení výše uvedených pojmů a dále bude vodítkem k pochopení změn, které se uskutečnily na základě přijetí nového občanského zákoníku, který ovlivnil zákoník práce.

9 Cizojazyčné resumé

As the topic of my diploma thesis I have chosen The fundamental principles of labor law, and in particular on the grounds that the labor law has become part of my life since the age of 19 when I found a first job and more about labor law began to be interested in. Also, I think that this is still a current topic. At diploma thises I try to focus on the changes that followed the accepted of the new Civil Code and the Labour Code, are also affected.

The diploma thesis is systematically divided into six chapters, some of which have their own subchapters.

The first chapter deals with the legal principles and their interpretation and application of the law. This chapter is for convenience divided into several subchapters, where I'm on the definition of the concept of legal principles, primarily from the perspective of natural and positive law. Furthermore, their characteristics and significance. The nature of rights to us seeps through the legal principles that serve as a guide in the interpretation and application of the law. To the interpretation and application familiarisation with the functions of the legal principles in section 1.3.1 and 1.3.2.

Furthermore I tried on the resolution of the legal principles and principles that do not turn up as clear cut as it may seem at first glance. Some are proponents of these two concepts separate because they are different in meaning while others are of the opinion that these are synonyms. My opinion is that for most of learners or just dealing with this issue of people it would be better to split these two concepts and define exactly what that means and when it can be used than that there were two opposing views here. The easiest way to do this would probably be to principles remained the parent policy. The only exception could be granted for the most general principles such as those contained in the Declaration of Fundamental Rights and Freedoms, if these principles have become the principles. In subchapters I will also deal with the principles and defining them in terms of positive and natural law.

In the next chapter I will focus my attention to the private law and its principles. Due to the assumption of the new Civil Code will be my effort to focus on

the existing case-law in the area of these principles and whether or not I'll be trying to express those principles in the context of labour law. For better clarity I'll sort the principles into subchapters. This is the principle of all that is not prohibited is permitted, the principle of supportin legislation, the principle principle of contractual freedom, the principle of legal certainty, the principle of the exercise of rights in accordance with the accepted principles of morality, the principle of the prohibition of abuse of rights, proportionality or the preferences of the validity of the legal acts.

In the fourth chapter I will deal with the relationship of labour law to private law. The provisions of the Civil Code in labor relations and can not be used in the next section I will devote individual subjects of labor relations mainly due to the adoption of the new Civil Code and the ganges that the new legislative of the Labour Code and the Civil Code have brought. Furhermore I will dedicate the subject of legal negotiations, the consequences of invalidity or infringement of apparent legal proceedings etc., and the final subchapter I will dedicate question: Is labour law really private?

In the next chapter I will devote the basic principles of labor law which after the amendment of the Labour Code set forth in § 1. The core of this whole charter I see particularly in the contractual principle of all that is not prohibited is permitted was accepted in the new Labour Code.

The final chapter will be devoted to the functions of labour law. Since at the present it does not receive the attention and functions are rather on the wane. The function of labour law have changed their content. The Institute of labour law must respond to the time in which it is located and must operate well into the future. Even though I think their place in the labour law have and will continue to have especially if it is a function of trade and business.

10 Literatura a ostatní použité prameny

Literatura

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo: nárys filosofické hermeneutiky*. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 575. Právnické učebnice (C.H. Beck), sv. 18. ISBN 978-80-7400-186-4.

DOSTÁLOVÁ, J., HARVÁNEK, J. Právní principy, zásady a pravidla. In BOGUSZAK, J. a kol. Právní principy, kolokvium. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. ISBN 80-901064-5-5.

DWORKIN, Ronald. *Když se práva berou vážně*. 1. vyd. Praha: Oikoymenth, 2001, s. 455. Oikúmené. ISBN 80-729-8022-X.

ESCHINGEROVÁ, Hana. *Základy pracovního práva I*. Vyd. 1. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě, Ústav lázeňství, gastronomie a turismu, 2013. ISBN 978-80-7248-866-7.

GADAMER, Hans-Georg. *Pravda a metoda I: nárys filosofické hermeneutiky*. Vyd. 1. Praha: Triáda, 2010, s. 415. Paprsek (Triáda), sv. 18. ISBN 978-808-7256-046.

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 265. ISBN 80-210-2665-0.

GALVAS, Milan, a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 429. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 170. ISBN 80-210-1587-X.

GREGOROVÁ, Zdeňka a PÍCHOVÁ Irena. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 167. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 269. ISBN 80-210-2729-0.

HARVÁNEK, Jaromír a kolektiv. *Teorie práva*. 2. opr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 343. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3509-9.

HOLLÄNDER, Pavel. *Filosofie práva*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 303.
ISBN 80-868-9896-2.

HURDÍK, Jan. *Zásady soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 168. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 211.
ISBN 80-210-2001-6.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 145.
ISBN 978-80-7478-440-8.

JANKŮ, Martin. *Nové občanské právo v kostce: (stručný úvod)*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xx, s. 311.
ISBN 978-80-7400-516-9.

Kolektiv autorů pod vedením Jiřího KRAUSE., *Nový akademický slovník cizích slov A – Ž*. 1. vyd. Praha: Academia, 2006, s. 879.
ISBN 80-200-1415-2.

Ottův slovník naučný. Díl 20. Fotoprint původního vydání. Praha: Paseka / Argo, 2000, s. 696.
Paseka ISBN 80-7185-288-0. Argo ISBN 80-7203-267-4.

Ottův slovník naučný. Díl 27. Fotoprint původního vydání. Praha: Paseka / Argo, 2002, s. 458. Paseka
ISBN 80-7185-513-8. Argo ISBN 80-7203-446-4

TRYZNA, Jan. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2010.
ISBN 978-80-87284-01-8.

Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích 6 p/r. 1. vyd. DIDEROT, 1999. s. 252.
ISBN 80-902-5558-2.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014*. Praha: Svaz účetních, 2014, s. 72
Metodické aktuality Svazu účetních.
ISBN 978-80-87367-49-0.

WINTR, Jan. *Metody a zásady interpretace práva: nárys filosofické hermeneutiky*. Praha: Triáda, 2010, s. 229. Studie (Auditorium), sv. 18.
ISBN 978-80-87284-36-0.

WEINBERGER, Ota. *Norma a instituce: (úvod do teorie práva)*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 217. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 153. ISBN 80-210-1123-8.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 1247. Práce, mzdy, pojištění (ANAG).
ISBN 978-80-7263-850-5.

Periodika

HANDLAR, J. Pojem přirozených zásad právních v návrhu obecné části nového občanského zákoníku. *Právník*, 2006, č. 12.

Právní předpisy

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 15. 3. 2005, I. ÚS 367/03, Rejžek vs. Vondráčková.

Nález Ústavního soudu ze dne 4.2.1997, sp. zn. Pl. ÚS 21/96 publikovaný pod č. 63/1997 Sb.