

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**



**Bakalářská práce**

**Zaměstnanec, jeho právní osobnost a svéprávnost**

Předkládá: Denisa Treichelová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zaměstnanec, jeho právní osobnost a svéprávnost“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne 31.3. 2017

.....

## Poděkování

Ráda bych zde poděkovala vedoucí mé bakalářské práce JUDr. et PaedDr. Janě Lindové, za její rady a čas, který mi věnovala při řešení dané problematiky. V neposlední řadě také děkuji mé rodině za podporu při celém studiu.

## Obsah

1	Úvod.....	6
2	Subjekty práva.....	8
2.1	Fyzická osoba .....	9
2.1.1	Římské právo.....	9
2.1.2	Dnešní právo .....	9
2.2	Právnícká osoba .....	10
2.2.1	Římské právo.....	10
2.3	Dnešní právo.....	11
2.4	Stát.....	13
2.5	Subjekty pracovního práva .....	13
3	Právní subjektivita.....	14
3.1	Právní osobnost.....	14
3.2	Svéprávnost .....	16
3.2.1	Plná svéprávnost nezletilých .....	17
3.2.2	Částečná svéprávnost nezletilých.....	18
3.2.3	Omezení svéprávnosti .....	19
3.3	Deliktní způsobilost.....	20
3.4	Procesní způsobilost .....	21
4	Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce.....	23
4.1	Vztah pracovního práva k dalším právním odvětvím.....	24
4.2	Současná právní úprava v ČR v kontextu mezinárodního vývoje.....	25
4.3	Pracovní právo v systému práva .....	27
4.4	Základní zásady pracovního práva .....	28
5	Osamostatnění a změny pracovního práva .....	30
5.1	Vývoj a osamostatnění pracovního práva.....	30
5.2	Rekodifikace soukromého práva a jeho důsledky .....	33

5.3	Zaměstnanec a závislá práce.....	34
5.4	Pracovněprávní subjektivita zaměstnance .....	36
5.4.1	Právní osobnost zaměstnance a svéprávnost zaměstnance.....	36
5.5	Vliv rekonstrukce na pracovněprávní subjektivitu zaměstnance .....	37
5.6	Změny pracovního práva a můj názor na ně.....	38
6	Závěr.....	40
	Cizojazyčné resumé.....	42
	Seznam použité literatury .....	43
	Odborná literatura: .....	43
	Internetové zdroje:.....	44
	Judikatura: .....	44
	Právní předpisy:.....	45

# 1 Úvod

V mé bakalářské práci se zabývám zaměstnancem, jeho právní osobností a svéprávností. Rozhodla jsem se právě pro toto téma z důvodu, že skoro každý člověk se v životě stává zaměstnancem. Spousta lidí se stává zaměstnancem již jako nezletilý, když si hledá a najde brigádu. Anebo až v pozdějším věku, kdy vstupuje do zaměstnání. Ale od jakého věku lze vůbec uzavřít pracovní poměr? Spousta zaměstnavatelů se snaží ušetřit peníze, a proto hledá většinou mladé, ale schopné lidi, kteří jsou ještě nezletilí. Proto je také potřeba zaměřit se v zákoníku práce právě na tuto skupinu zaměstnanců. V mezinárodních smlouvách bychom také našli úpravy, které se týkají této skupiny. Každý člověk by měl vědět jaká má práva jako zaměstnanec. Důležitý pro moji práci je rok 2014 kdy nabyl účinnost zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Dále jen ObčZ.

Svou bakalářskou práci jsem rozdělila do čtyř hlavních částí. První část se nazývá subjekty práva a vzala jsem to z pohledu teorie práva a občanského práva. Už v této části jsem se, ale dotkla pracovního práva. Druhou část jsem zaměřila na právní subjektivitu. První dvě části jsem pojala spíše obecně. Třetí částí jsem se začala zabývat pracovním právem a jeho vztahem k ostatním právním odvětvím, zejména k občanskému právu. A ve čtvrté nejobsáhlejší části jsem se zaměřila právě na výše zmíněné osamostatnění pracovní práva a na jeho změny.

V první části mé práce se zabývám subjekty práva, kterými jsou fyzická a právnická osoba a stát. Popsala jsem fyzické a právnické osoby dnes a v historii, abych zjistila, jestli je mezi výkladem subjektů práva rozdíl, jestli byly chápány stejně jako například v římském právu, na které jsem se zaměřila. Část této kapitoly jsem věnovala subjektům pracovního práva. Fyzická osoba může být v pracovněprávním vztahu jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec.

Ve druhé části mé práce jsem se zaměřila na právní subjektivitu a její části, a to zejména fyzické osoby. Díky rekonstrukci soukromého práva došlo ke změnám, a to zejména ve změnách názvů základních pojmů.

Ve třetí části jsem vymezila právo jako samostatné právní odvětví, které má ale blízký vztah k dalším právním odvětvím zejména k právu občanskému, ale také k dalším, ke kterým jsem se postupně dostala. Část jsem vymezila na to, abych pracovní právo zařadila do systému práva.

Ve čtvrté, hlavní a také poslední části bakalářské práce se budu zabývat osamocněním pracovního práva, které mělo dlouhý průběh, a proto mu nechám podstatnou část této kapitoly. První zmínky můžeme najít už v římském právu, pak se dostanu přes středověk, kde bylo nevolnictví, přes 20. století až do současnosti. Další část případně důležitému tématu, kterým je zaměstnanec a jeho právní osobnost, než se ovšem k němu dostanu, vysvětlila jsem samotný pojem zaměstnance a závislé práce. Dostanu se také k tomu, jestli rekonstrukce soukromého práva měla nějaký vliv na pracovněprávní subjektivitu zaměstnance. Poslední část jsem si nechala na změny pracovního práva a můj názor na ně.

Cíl mé práce je udělat si alespoň částečný obraz o pracovněprávní subjektivitě zaměstnance v pracovním právu a získat přehled o změnách, které proběhly v důsledku rekonstrukce soukromého práva. K těmto změnám pracovního práva se pokusím přidat svůj vlastní názor. Součástí této práce je i vývoj pracovního práva a také vývoj vztahu mezi pracovním a občanským právem.

## 2 Subjekty práva

Na začátku mé práce je nezbytné zmínit se o jednom z nejdůležitějších prvků právního vztahu, kterým je subjekt práva. Mezi další prvky patří předmět neboli objekt a obsah právního vztahu. Objekt i obsah mají dvojí podobu. Vysvětlení těchto prvků záleží na tom, jestli je to bráno z pohledu abstraktního vztahu nebo konkrétního, reálného vztahu.

Objekt soukromoprávního vztahu je vlastně něco, na co je působení a cíl vztahu zaměřeno, proto je to vnější prvek. Obsahem bývá buď v prvním případě v abstraktním vztahu soubor subjektivních práv a povinností. A v druhém případě konkrétního vztahu reálné chování účastníků. Subjektem práva, který tvoří právní vztah, jsou v našem právu známé fyzické osoby, právnické osoby a stát. Dále bych měla poukázat na rozdíl mezi pojmy subjekt a osoba. Subjekt neboli účastník právních vztahů je nositel práv a povinností, které vyplývají z těchto vztahů. Za subjekt právního vztahu je možno chápat každého účastníka určitého společenského vztahu regulovaného právní normou.<sup>1</sup>

Pojem osoba byl používán v řeckém i římském prostředí, nemělo to ovšem právní význam. Bylo to používáno v divadle. Označovalo to masku a roli, kterou člověk představoval. Pojem osoba neboli persona používali filozofové ve svých dílech jako například Aristoteles nebo Platón.<sup>2</sup>

Osoba v dnešním právu slouží k označení vlastností, kterými jsou osoby opatřeny, aby mohli být účastníky soukromoprávních vztahů, a aby mohli nést jejich následky. Je to vyjádření základního právního statusu osoby, který může být buď pasivní, nebo aktivní.

Pasivní status se rozděluje na dvě základní složky, kterými jsou právní osobnost a soubor základních práv a svobod. Soubor základních práv a svobod, který je zakotven v Ústavě České republiky, má každá osoba, můžeme najít rozlišnosti mezi právními a fyzickými osobami, kterými se budu zabývat konkrétněji při charakteristice těchto osob. Aktivní status se také dělí na dvě základní složky, kterými jsou svéprávnost a způsobilost k protiprávnímu jednání neboli deliktní způsobilost, které proberu v další části mé práce.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. str. 203. ISBN 807-17-9028-1

<sup>2</sup> HRUDÍK J., Katolický J.: *K pojetí právnických osob*, MU, Brno, 1992, s. 9.

<sup>3</sup> HURDÍK, Jan. *Občanské právo hmotné: obecná část, absolutní majetková práva*, 2013, str. 105-107. ISBN 978-80-7380-377-3



## 2.1 Fyzická osoba

### 2.1.1 Římské právo

V římském právu bylo stanoveno, že právním subjektem může být pouze člověk svobodný. Osoba způsobilá být nositelem povinností a práv, osoba mající právní subjektivitu (způsobilost k právům). Otok nemohl být fyzickou osobou, nebyl to člověk svobodný. Byl to pouze objekt práv.<sup>4</sup> Dnes je fyzickou osobou každý člověk. Fyzickou osobou se stalo narozené dítě, ale i dítě nenarozené, které se narodilo zdravé (*nasciturus*). Výjimkou byly narozené děti otroků, byly to také otroci, takže to nebyl člověk svobodný. Pojem *nasciturus*, nenarozené dítě, pochází právě z římského práva.

Způsobilost k právům ztrácel člověk podobně jako dnes, buď smrtí, nebo prohlášení člověka za mrtvého, i když to římské právo používalo výjimečně. Využívalo se v případech, kdy nebylo možné zjistit pořadí smrti, například když celá rodina uhořela v domě. Nešla tak zjistit dědická posloupnost a určovalo se pořadí úmrtí fiktivně. Způsobilost k právům ztrácel svobodný člověk i v případě, že se stal otrokem.<sup>5</sup>

### 2.1.2 Dnešní právo

Fyzická osoba je podle platného občanského zákoníku jakákoli lidská bytost, bez rozdílu na rase, původu, národnost, pohlaví, věk a další. Je subjektem práva od narození do smrti. Fyzické osoby mají dva základní statusy, aktivní a pasivní, aby se mohly stát účastníky, pasivními a aktivními, v občanskoprávních vztazích.<sup>6</sup>

V této části práce se budu zabývat složkou pasivního statusu, a to souborem základních práv a svobod. Jako zdroj souboru základních práv a svobod je zaprvé Listina základních práv a svobod a za druhé Nový občanský zákoník. Nový občanský zákoník se věnuje fyzickým osobám v paragrafu 23 až 117. Oproti starému občanskému zákoníku tam jsou nějaké změny, ke kterým se dostanu postupně.

V Listině základních práv a svobod je hned ve druhé hlavě napsáno, že každý je způsobilý mít práva a každý má právo na život, který je chráněn i před narozením. V tom pokračuje již uvedený nový občanský zákoník, ve kterém je uvedeno, že na počaté dítě se

---

<sup>4</sup> Dělení římského práva. In: *Sokrates* [online]. [cit. 2017-01-17]. Dostupné z: [http://www.sokrates.cz/vos/wp-content/uploads/2014/05/E-learning-Rimske\\_pravo2](http://www.sokrates.cz/vos/wp-content/uploads/2014/05/E-learning-Rimske_pravo2)

<sup>5</sup> Subjekty práva: Římské právo. In: *Masarykova univerzita* [online]. [cit. 2017-01-17]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/250560/pravf\\_r/3.\\_Subjekty.pdf](https://is.muni.cz/th/250560/pravf_r/3._Subjekty.pdf)

<sup>6</sup> HURDÍK, Jan. *Občanské právo hmotné: obecná část, absolutní majetková práva*, 2013, str. 109. ISBN 978-80-7380-377-3

hledí jako na dítě narozené a nově je dodatek, pokud to vyhovuje jeho zájmům. Jde hlavně o dědické právo, aby se dítě nenarodilo s dluhy.

Právní osobnost ztrácí člověk smrtí nebo prohlášením za mrtvého. V novém občanském zákoníku je mnohem více rozšířeno pozbyvání právní osobnosti. Člověk má právo na změnu pohlaví, nový občanský zákoník říká jak a kdy ke změně dochází. Jakmile člověk změnil pohlaví zaniká manželství i registrované partnerství.

Nový občanský zákoník rozšiřuje ochranu člověka, která je uvedena v listině základních práv a svobod v článku 6, o konkrétní ochrany, jako je například ochrana osobnosti člověka, ochrana soukromí, ochrana jména a příjmení, nově je zde i ochrana rodu. Pseudonym, který vejde ve známost, má stejnou ochranu jako jméno. I podoba člověka spadá pod ochranu, nesmí být rozšiřována ani zachycena bez souhlasu toho dotyčného člověka.<sup>7</sup>

## 2.2 Právnícká osoba

### 2.2.1 Římské právo

I římské právo znalo a používalo pojem právnícké osoby. Právnícké osoby jsou osoby fiktivní, umělé útvary. Existovaly jen v právu. V římském právu byly označovány jako *personae vice fungitur*. Mají vlastní právní existenci. Rozdělovaly se na sdružení osob (*universitates personarum*) neboli korporace a sdružení majetku (*universitates rerum*) neboli nadace.

Korporace je starší typ právnícké osoby, její podstata spočívá v uskutečnění cíle, který je právně uznaným. Majetek členů korporace není majetek korporace a majetek korporace není majetkem členů korporace. V korporaci se můžou členové libovolně střídát a měnit, nezaniká tím korporace. Těmito dvěma znaky se liší od společnosti neboli *societas*.

Jelikož je korporace fiktivní osoba, nemá způsobilost k právnímu jednání. Zastupují jí členi korporace, které určí statut korporace. Korporace také neměla deliktní zodpovědnost. Nemohla se deliktů dopouštět a neodpovídala za delikty svých členů. Avšak způsobilost k právům měly stejnou jako osoby fyzické, byla tam také výjimka, a to v právu dědickém.

Korporace se dělily na veřejné a soukromé. Veřejné korporace byl v první řadě římský stát, dále pak také vesnice a města. Soukromými korporacemi byly spolky (*kollegia*), byly to například spolky kněžské, politické, řemeslnické a další. Ke vzniku spolku nebylo

---

<sup>7</sup> BEZOUŠKA, Petr a Lucie PIECHOWICZOVÁ. *Nový občanský zákoník: nejdůležitější změny*. 2013, str. 29-40. ISBN 978-80-7263-819-2

potřeba úřednické rozhodnutí. Spolky se rušily buď ztrátou všech členů, nebo zrušením zákrokem státní moci.

Nadace jako právní celky vznikaly mnohem později než korporace, až okolo 4. století našeho letopočtu. Byly to například nemocnice, chudobince. Byly pod církevním dozorem. Byly zakládány sepsáním listiny, kde byly upraveny způsoby užívání nadace, účel nadace a formy správy nadace. Nadace měla právní subjektivitu, kterou dostala až po schválení biskupem.<sup>8</sup>

### 2.3 Dnešní právo

Základní postavení právnických osob jako subjektů práva je upraveno novým občanským zákoníkem a obchodním zákoníkem. Právnické osoby jsou umělé, právem vytvořené organizační útvary. Mají právní osobnost od svého vzniku do svého zániku. Právnické osoby nemají svéprávnost, musí být u právního jednání zastoupena. V novém občanském zákoníku je i statutární orgán zástupcem právnické osoby.<sup>9</sup>

I když se právnickým osobám věnují už v římském právu, jak jsem uvedla, proces vzniku právnických osob je složitější a trvá delší dobu. Právnické osoby jako takové bychom však našli až koncem 18. století a začátkem století 19. v té době se začaly objevovat novodobě kodexy římského práva.

Právnická osoba je buď vytvořena zákonem, nebo je na základě zákona zřízena registracím příslušným orgánem veřejné moci. Právnickou osobou může být cokoliv, co zákon za právnickou osobu označí.

Zakladatelské právní jednání určí název, sídlo právnické osoby, předmět činnosti, statutární orgán, první členy statutárního orgánu. Identifikačním znakem je název, sídlo, identifikační číslo, jestliže jí bylo přiděleno.

Název právnické osoby musí být vždy uveden, musí se odlišovat od ostatních osob, musí obsahovat označení její právní formy a nesmí být klamavý. Název může obsahovat jméno člověka nebo prvek názvu jiné právnické osoby. Sídlo právnické osoby musí být uvedeno při ustanovení. Sídlem se potom rozumí adresa, odkud organizuje a spravuje činnost právnické osoby. Sídlo může být i v bytě, pokud to nenarušuje klid a pořádek v domě. Sídlo je

---

<sup>8</sup> *Římské právo*. Dot. 2. dopl. a přeprac. vyd. (C.H. Beck dot. 1. vyd.). 1997, str. 80-82

<sup>9</sup> BEZOUŠKA, Petr a Lucie PIECHOWICZOVÁ. *Nový občanský zákoník: nejdůležitější změny*. Olomouc: ANAG, 2013, str. 42. ISBN 978-80-7263-819-2

pouze formální místo, kde právnická osoba komunikuje s veřejností, ale svou činnost může vykonávat i jinde. Právnická osoba může své sídlo přemístit do zahraničí nebo naopak ze zahraničí do České republiky, pokud to připouští právní řád daného státu.

Právnická osoba vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku. Neuvede-li se na jaký čas se právnická osoba zřizuje, je zřízena na dobu neurčitou.

Právnická osoba se ruší právním jednáním, uplynutím doby, rozhodnutím orgánu veřejné moci nebo dosažením účelu, pro který byla zřízena. Když se ruší právnická osoba je potřeba její likvidace, výjimkou je, když celé její jmění dostane její nástupce, nebo jinak stanoví zákon. Bez likvidace se ruší právnická osoba, když dochází k její přeměně. Právnická osoba zaniká dnem výmazu z veřejného rejstříku nebo dokončením likvidace.

Přeměna právnické osoby může být trojím způsobem. První způsob je fúze (splynutí nebo sloučením nejméně dvou právnických osob. Druhý způsob je rozdělení a třetí je změna právní formy, to je možné jen pokud to dovolí zákon.

Orgány právnické osoby jsou orgán statutární, který je nejvýznamnějším orgánem, zastupuje právnickou osobu navenek, orgán vnitřního řízení právnické osoby (jsou jimi odborní ředitelé a jejich útvary u velkých obchodních společností), nejvyšší orgán a kontrolní orgán.

Právnické osoby se dělí na soukromoprávní a veřejnoprávní. Soukromoprávními právnickými osobami jsou korporace, jde o sdružení osob a jsou to například obchodní společnosti nebo družstva. Dále to jsou fundace (nadace a fondy) a ústav. Veřejnoprávními právnickými osobami jsou korporace, které působí v oblasti veřejného práva, jsou to například územní samosprávné celky.

Korporace je vytvářena společenstvím osob. Právnická osoba, která má jen jednoho člena je také korporace. Člen určití korporace se musí chovat čestně, musí dodržovat její vnitřní řád, korporace nesmí zvyhodňovat ani neznevýhodňovat své členy. Spolek jako právnická osoba je dobrovolný a samosprávný svazek nejméně tří osob za účelem naplnění společného zájmu.

Fundace zahrnují všechny právnické osoby, které vznikají vytvoření majetek vyčleněním k určitému účelu. Dělá jen to, k čemu byla zřízena. Fundace tvoří nadace a nadační fondy.

Ústav je právnická osoba, která nevzniká členstvím. Vzniká za účelem provozování činnosti společensky nebo hospodářsky užitečné. K tomu využívá majetkovou a osobní složku.<sup>10</sup>

## **2.4 Stát**

Stát je subjektem veřejného práva. Je to subjekt právotvorný. Vstupuje i do soukromoprávních vztahů, mohou tam vstupovat i cizí státy. Orgány státu realizují veřejnoprávní vztahy.

## **2.5 Subjekty pracovního práva**

Subjekty pracovního práva mohou být buď fyzické, nebo právnické osoby. Fyzické osoby mohou mít různé role v pracovněprávních vztazích. Fyzická osoba může být subjektem pracovněprávních vztahů jako zaměstnanec. To je pro mou práci důležitá role fyzické osoby. Dále může být fyzická osoba zaměstnavatel a také uchazeč o zaměstnání. Všechny tyto role mají své práva a povinnosti.

Právnická osoba jako subjekt pracovněprávních vztahů může vystupovat, buď jako zaměstnavatel, nebo jako odborová organizace anebo také jako stát. Všechny tyto subjekty mají soubor určitých vlastností, které jsou označovány jako právní osobnost (právní subjektivita). Právní osobností zaměstnance se budu zabývat další kapitole této práce.

---

<sup>10</sup> HURDÍK, Jan. *Občanské právo hmotné: obecná část, absolutní majetková práva*. str. 122-146. ISBN 978-80-7380-377-3

### 3 Právní subjektivita

V další části mé práce se zaměřím na části právní subjektivity, jako je svéprávnost, právní osobnost, deliktní způsobilost a procesní způsobilost, které proberu každé zvlášť. Důležitý je i pojem právní subjektivity, který se pokusím také vysvětlit.

Pojem právní subjektivity znamená, že každý je způsobilý mít práva, jak je uvedeno v článku 5 v Listině základních práv a svobod. Je to uvedeno hned na začátku výčtu základních lidských práv a svobod. Nikdo nesmí být zbaven způsobilosti mít práva, a to ani z vlastní nebo cizí vůle.<sup>11</sup> Pojem právní subjektivita je v novém občanském zákoníku nahrazen pojmem právní osobnost.

Jak jsem již psala v minulé kapitole, fyzické osobě je přiznán právní status a způsobilost zapojení do právních vztahů, které se dělí na aktivní a pasivní stránku subjektivity. Aktivní stránka subjektivity se dělí na svéprávnost a deliktní způsobilost. A pasivní stránka subjektivity se dělí na právní osobnost a soubor základních práv a svobod, které jsem přiblížila v předchozí kapitole.

Právní subjektivitu mají jak osoby fyzické, tak osoby právnické. V další části této práce se budu zabývat jen osobou fyzickou a později právní subjektivitou zaměstnancem, která je jednou z hlavních částí mé práce.

#### 3.1 Právní osobnost

Pojem právní subjektivita je nahrazen pojmem právní osobnost, tento pojem by měl být lépe pochopitelný i pro člověka, který se neorientuje v oboru právo. Každý člověk je právní osobnost, tudíž je nositel práv a povinností. Má ji každý člověk bez ohledu na jeho rasu, náboženství, věk, pohlaví, státní příslušnost, politické vyznání nebo na jeho inteligenci a řeč. Právní osobnost nesmí být nikým omezena ani z vlastní vůle. Právní osobnost jako základní právo je nezczitelné a nezadatelné. Jak už jsem zmínila, právní osobnost je zakotvena hned v úvodu Listině základních práv a svobod a je také uznávána na mezinárodní úrovni.

Právní osobnost má každý člověk už od narození a zaniká smrtí nebo prohlášením za mrtvého. I když narození není právnický pojem, ale spíše biologický, má pro právo velký význam. Když se člověk narodí, začne být právě subjektem práv a povinností. Narození

---

<sup>11</sup> KLÍMA, Karel et al. *Komentář k Ústavě a Listině*. Vyd. 2. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 968. ISBN 978-80-7380-140-3

musíme chápat jako oddělení plodu z matčina těla a je jedno jestli jde o přirozené oddělení nebo o umělé. Narozený člověk musí projevovat známky života. Doklad o narození je rodný list.

Právní osobnost ztrácí člověk smrtí nebo prohlášením za mrtvého. Smrt se určuje veřejnou listinou po prohlédnutí těla stanoveným způsobem. Veřejnou listinou je úmrtní list, který vydává matriční úřad osobě, která má na tom právní zájem, nebo osobě, která žila se zemřelým v době jeho smrti ve společné domácnosti anebo je vypravitelem jeho pohřbu. Pokud tělo nelze prohlédnout prohlásí člověka i bez návrhu soud. Je velmi důležité, ve kterém okamžiku smrt nastává. Civilní a trestněprávní praxe uvádí, že smrt nastává po nezvratných změnách mozku, při nichž nastává selhání funkce a zánik center, která řídí oběh a dýchání. S tímto způsobem určení smrti ale nesouhlasili všichni, obzvláště když medicína pokračuje dále. Byly případy, kdy lékaři udržovali lidský život i po selhání mozku, ale bylo potřeba udržet ostatní orgány. Proto byl tento způsob určení smrti přehodnocován. Smrt je tedy definována jako nevratná ztráta funkce celého mozku, včetně mozkového kmene, nebo nevratná zástava krevního oběhu. Tělo člověka i po smrti je chráněno zákonem.<sup>12</sup>

*„Na návrh osoby, která na tom má právní zájem, prohlásí soud za mrtvého člověka, o němž lze mít důvodně za to, že zemřel, a určí den, který se pokládá za den jeho smrti.“*

*„Na člověka, který byl prohlášen za mrtvého, se hledí, jako by zemřel. Prohlášením manžela za mrtvého zaniká manželství dnem, který pokládá za den jeho smrti, totéž platí o registrovaném manželství.“ (ObčZ §71, odst. 1, 2)*

Jistota smrti musí být absolutní. Jde o případy, kdy člověk byl účastníkem nějaké události, kde je jasné že ona událost byla následkem smrti.

Právní osobnost má i nenarozené, ale počaté dítě, nasciturus, narodí-li se živé. V Novém občanském zákoníku je dodatek oproti starému občanskému zákoníku a to ten, že na počaté dítě se hledí jako kdyby bylo již narozené jen tehdy, odpovídá-li to jeho zájmům. Podle mě je to určitě užitečný dodatek, protože se dítě předtím mohlo narodit s dluhy, teď se to stát nemůže. Takže nasciturus nabývá právní osobnost, splní-li dvě podmínky, narodí-li se živé, a když to vyhovuje jeho zájmům.

---

<sup>12</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře., str. 179-181. ISBN 978-80-7400-529-9

Součástí právní osobnosti fyzické osoby jsou identifikační znaky člověka, kterými jsou jméno člověka a jeho bydliště.<sup>13</sup>

*„Jménem člověka je jeho osobní jméno a příjmení, jsou to také ale jeho další jména a rodné příjmení. Člověk, který užívá v právním styku i jiné jméno nese následky omylů a újem z toho vzniklý. Každý člověk má výslovně formulovaná práva ke svému jménu. Jako je právo na ochranu jmen, právo užívat své jména v právním styku a právo na úctu k jeho jménům.“* (ObčZ §77, odst. 1,2)

*„Člověk má bydliště v místě, kde se zdržuje s úmyslem žít tam s výhradou změny okolností trvale; takový úmysl může vyplývat z jeho prohlášení nebo z okolností případu. Uvádí-li člověk jako své bydliště jiné místo než své skutečné bydliště, může se každý dovolat i jeho skutečného bydliště. Proti tomu, kdo se v dobré víře dovolá uvedeného místa, nemůže člověk namítat, že má své skutečné bydliště v jiném místě. Nemá-li člověk bydliště, považuje se za ně místo, kde žije. Nelze-li takové místo zjistit, anebo lze-li je zjistit jen s neúměrnými obtížemi, považuje se za bydliště člověka místo, kde má majetek, popřípadě místo, kde měl bydliště naposledy.“* (ObčZ §80, odst. 1,2)

### **3.2 Svěprávnost**

Svěprávnost je novým pojmem pro dřívější způsobilost k právním úkonům. Důvodová zpráva k ObčZ tuto změnu vysvětluje následovně: „Označení ‚svěprávnost‘ je věcně správné, neboť vyjadřuje, že kdo je s to vlastním jednáním nabývat subjektivní práva a zavazovat se k povinnostem, je osobou svého práva“<sup>14</sup>

*„Svěprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).“* (ObčZ §15, odst. 2) Svěprávnosti tak jako právní osobnosti se nikdo nemůže vzdát ani zčásti. Svěprávnost lze však na rozdíl od právní osobnosti omezit.

Svěprávnost mohou mít jen osoby, kterou jsou schopny vnímat rozsah svého rozhodnutí a mají svobodnou vůli. Proto mají plnou svěprávnost jen zletilé osoby. Plnou svěprávnost nemají osoby nezletilé a osoby omezené duševní poruchou. I když jsou výjimky pro nezletilé osoby, ke kterým se dostanu později. Jde o to, aby tito lidé byli chráněni před následky jejich

---

<sup>13</sup> BEZOUŠKA, Petr a Lucie PIECHOWICZOVÁ. *Nový občanský zákoník: nejdůležitější změny*, str. 28. ISBN 978-80-7263-819-2

<sup>14</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2012, s. 44



rozhodnutí a právního jednání, které nemohou z důvodu věku nebo z důvodu vážné duševní poruchy plně rozhodnout.

Jak jsem zmínila plnou svéprávnost mají zletilí lidé. Zletilým se člověk stává dovršením osmnáctého roku věku. Je však důležité rozlišovat pojmy svéprávnost a zletilost. Když je člověk zletilý nemusí být plně svéprávný, když rozhodne soud o omezení svéprávnosti. A svéprávný člověk nemusí být zletilý, existují výjimky, kdy i nezletilý člověk může získat svéprávnost.<sup>15</sup>

### 3.2.1 Plná svéprávnost nezletilých

Nabytí plné svéprávnosti nezletilého lze dvěma způsoby. První způsob je přiznání svéprávnosti soudem. Soud může jak na návrh nezletilého, tak na návrh zákonného zástupce udělit nezletilému plnou svéprávnost. Nezletilý musí však splnit podmínky stanovené zákonem. Soud nepřiděluje plnou svéprávnost komukoli, kdo si podá návrh. Nezletilý musí být starší šestnácti let, musí dokázat, že se o sebe umí postarat a řešit si své záležitosti. Potřebuje však i souhlas zákonného zástupce. I při nesplnění těchto předpokladů soud může přiznat nezletilému plnou svéprávnost, a to v tom případě, jestliže je to z vážných důvodů a v zájmu nezletilého.<sup>16</sup>

Podle mého názoru by soud měl opravdu velmi pečlivě přemýšlet, jestli nezletilému přizná plnou svéprávnost i přes nesouhlas zákonného zástupce, a ani když se neprokáže, že se o sebe může sám postarat. Kdyby soud rozhodl špatně, může tím nenávratně způsobit škody, a to jak daného jedince, tak i jeho majetek.

Vážný důvod může být například to, že zákonní zástupci, kterými jsou většinou rodiče, nezletilého umřeli a bude bezdůvodné přidělit jeho poručníka. Další důvod je, když se zákonní zástupci nestarají o nezletilého, bydlí jinde než nezletilý, nebo jejich péče není v zájmu nezletilého.<sup>17</sup>

Druhý způsob je uzavření manželství. Nezletilý musí být opět starší šestnácti let. Svéprávnost nezaniká zrušením manželství (rozvodem nebo smrtí jedno z manželů) ani jeho prohlášením za neplatné. Osoba zůstává plně svéprávná. Soud musí dát povolení nezletilé

---

<sup>15</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, str. 194. ISBN 978-80-7400-529-9

<sup>16</sup> HURDÍK, Jan. *Občanské právo hmotné: obecná část, absolutní majetková práva.*, str. 118. ISBN 978-80-7380-377-3

<sup>17</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, str. 216. ISBN 978-80-7400-529-9

osobě uzavřít manželství. Ve většině případech uzavírá manželství s nezletilým svéprávná a plnoletá osoba. Zákon, ale výslovně neurčuje, že druhý manžel musí být zletilá osoba. Takže se mohou vzít i dvě osoby nezletilé, starší šestnácti let, pokud jim oběma soud povolí sňatek.

I pro tento způsob udělení plné svéprávnosti, je potřeba mít vážný důvod. Většinou se jedná o těhotenství nezletilé. Nemusí to být, ale vždy. V zákoně není stanoveno, že společenský účel takto uzavřeného manželství musí být splněn. I přesto, že to není v zákoně, by podle mého názoru, měl soud zkoumat vyspělost snoubenců, jak duševní, tak fyzickou, měl by také zkoumat, jestli se dokáží uživit, popřípadě i své dítě, tudíž ekonomickou situaci.

Kdyby uzavřeli manželství osoby, kterým už sice 16 let bylo, ale neměli by povolení soudu, bylo by to manželství neplatné. Manželství nelze prohlásit za neplatné, i když ho uzavřel člověk bez plné svéprávnosti, nebo člověk, který má omezenou svéprávnost, když počali dítě, které se narodí živé.

Kdyby uzavřeli manželství nezletilé osoby mladší šestnáct let, bude manželství zdánlivé. To znamená, že manželství nevzniklo. Šestnáctý rok je totiž podmínka pro uzavření takového manželství.<sup>18</sup> Nezletilý může podat návrh na uzavření manželství ještě před dovršením 16. roku, ale soudy by ho měly poučit a říct mu, aby návrh odvolal, jinak soudy musí návrh zamítnout. (Občanský soudní řád §5)

### **3.2.2 Částečná svéprávnost nezletilých**

V ObčZ v §31 je uvedeno, že každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je způsobilý k právním jednáním, co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Když se posuzuje rozumová a volní vyspělost, bere se průměrná rozumová a volná vyspělost nezletilého v daném věku. Je tady tedy vyvratitelná domněnka, která chrání třetí osoby, které vstupují do právního jednání s nezletilou osobou, že nezletilá osoba má průměrnou rozumovou a volní vyspělost daného věku. Samozřejmě, že lze i dokázat to, že nezletilý neměl průměrnou rozumovou a volní vyspělost. Existují však výjimky právních jednání, kdy mají nezletilí plnou způsobilost.

Jsou to výjimky, když se jedná o jejich osobní práva, která jsou spjata s životem člověka, jakou je právo na život, právo na tělesnou integritu, právo na čest a další základní

---

<sup>18</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, str. 195. ISBN 978-80-7400-529-9

práva člověka. Nezletilý může udělit sám souhlas i k lékařskému zákroku, který nezanechá na těle trvalé následky.

Většinou v právních jednání zastupují nezletilého zákonní zástupci, kterými jsou, jak už jsem zmínila většinou jeho rodiče. Můžou ho zastupovat společně nebo každý zvlášť. Jestliže se však nedohodnou, určí soud, kdo z nich a jak bude nezletilého zastupovat. Soud musí určit nezletilému opatrovníka, který za něj bude jednat, pokud by mělo dojít v právním jednání ke střetu zájmů rodičů a nezletilého, nebo ke střetu zájmů dětí stejných rodičů.<sup>19</sup>

V případech, které stanoví zákon může mít nezletilý omezenou svéprávnost. Omezenou svéprávnost nezískává přímo ze zákona, ale udělením souhlasu zákonným zástupcem, a je jedno kterým z nich, jestli jich je víc, k určitému právnímu jednání nebo k dosažení určitého účelu. Dále může udělit zákonný zástupce k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné výdělečné činnosti, nezletilý však potřebuje i souhlas soudu.<sup>20</sup>

Dále se jedná o svéprávnost pracovně právní, kterou více rozeberu v kapitole právní subjektivity zaměstnance.

### **3.2.3 Omezení svéprávnosti**

Změna, která je v ObčZ je zrušení zbavení svéprávnosti. Kdo byl připraven o svéprávnost, byl s účinností ObčZ jen omezen ve své svéprávnosti. Omezit svéprávnost může pouze soud, a to za předpokladu, pokud je to v zájmu člověka, kterého se omezení svéprávnosti týká, nebo mu hrozí vážná újma, nebo pokud člověk nemůže právně jednat v důsledku duševní poruchy, která není přechodná, nebo pokud soud nemůže použít mírnější prostředek.

Soud poskytne osobě, která má omezenou svéprávnost opatrovníka. Opatrovník musí jednat tak, aby to bylo v zájmu opatrované osoby. Avšak v běžných záležitostech života, rozhoduje osoba s omezenou svéprávností sama.

Omezení svéprávnosti je na určitý čas, buď je to na dobu nezbytnou pro vyřízení nějaké určité záležitosti anebo je to na jinak určenou dobu, nejdéle však lze svéprávnost

---

<sup>19</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, str. 197-198. ISBN 978-80-7400-529-9

<sup>20</sup> HURDÍK, Jan. *Občanské právo hmotné: obecná část, absolutní majetková práva.*, str. 119. ISBN 978-80-7380-377-3

omezit na 3 roky. I po uplynutí této doby, 3 roky, lze znovu svéprávnost omezit na další 3 roky.<sup>21</sup>

Člověk, který očekává vlastní omezení svéprávnosti má nově podpůrná opatření pro právní jednání. Jsou jimi předběžné prohlášení, nápomoc při rozhodování a zastoupení členem domácnosti. Zavádí to ObčZ, aby byla člověku i po omezení svéprávnosti zachována autonomie rozhodovat o svých záležitostech.

Předběžným prohlášením může takový člověk dopředu stanovit, aby jeho záležitosti byly spravovány určitým způsobem, nebo aby je spravovala určitá osoba anebo aby se určitá osoba stala jeho opatrovníkem. Musí o těchto úkonech stanovit soud.

Nápomoc při rozhodování je smluvní, může být i neformální, dohoda mezi podporovaným (osoba s omezenou svéprávností) a mezi podpůrcem. Avšak tuto smlouvu mezi podporovaným a podpůrcem musí schválit soud. Podpůrce nesmí jednat v rozporu s rozhodnutím podporovaného. Podporovaný může dát návrh na změnu podpůrce.

Zastoupení členem domácnosti se liší od nápomoci tím, že zástupce je buď člen rodiny, nebo společné domácnosti, toho, kdo má omezen svou svéprávnost. „*Ke vzniku zastoupení je třeba: a) dání najevo zástupcem zastoupenému, že jej bude zastupovat, b) srozumitelného vysvětlení zástupcem povahy a následků zastoupení, c) neodmítnutí takového zastoupení zastoupeným, d) schválení soudu. Obsahem zastoupení je a) ochrana zájmů zastoupeného, b) naplňování jeho práv, c) zachování úrovně jeho života v souladu s jeho schopnostmi, d) nelze-li tomu rozumně odporovat, zachování života zastoupeného v souladu se zvláštními představami a přáními zastoupeného. Zastoupení zaniká a) vzdáním se zastoupením zástupcem, b) odmítnutím zastoupení zastoupeným, c) jmenováním zastoupenému opatrovníka soudem.*“<sup>22</sup>

### 3.3 Deliktní způsobilost

Druhá část aktivní stránky subjektivity osoby je deliktní způsobilost, označována také jako způsobilost k protiprávním úkonům. Deliktní způsobilost je podle teorie práva

---

<sup>21</sup> BEZOUŠKA, Petr a Lucie PIECHOWICZOVÁ. *Nový občanský zákoník: nejdůležitější změny*, str. 34. ISBN 978-80-7263-819-2

<sup>22</sup> HURDÍK, Jan. *Občanské právo hmotné: obecná část, absolutní majetková práva.*, str. 119-120. ISBN 978-80-7380-377-3

definována jako schopnost vyvolat odpovědnostní právní vztah způsobený vlastním zaviněním protiprávním jednáním.<sup>23</sup>

*„Každý člověk odpovídá za své jednání, je-li s to posoudit je a ovládnout. Kdo se vlastní vinou přivede do stavu, v němž by jinak za své jednání odpovědný nebyl, odpovídá za jednání v tomto stavu učiněná.“ (ObčZ §24)*

Odpovědnost za své činy je velmi důležitá v právním řádu, proto je uvedena na začátku v ObčZ. Tato odpovědnost člověka však není vůči společnosti, nýbrž vůči jinému člověku. Cílem delikttní zodpovědnosti je nastavit hranice chování a jednání člověka soukromého práva. Člověk, aby mohl být odpovědný za svoje jednání, musí posoudit důsledky jednání a musí své jednání ovládnout. To je složka rozumová a volní, o kterých jsem se zmiňovala v předchozí kapitole.

Člověk, který se dostane sám do stavu, kdy není schopen určit důsledky jednání je plně odpovědný za své jednání. Jedná se například o situace, kdy je člověk opilý nebo pod vlivem návykových látek, které si sám vzal. Neplatí to ale pro situaci, kdy ho do takového stavu, kdy není schopen určit důsledky jednání, dostane třetí osoba a on o tom nevěděl. Jestliže ho do popisovaného stavu dostane třetí osoba a dotýčný člověk o tom ví, nesou odpovědnost oba.

Delikttní způsobilost a svéprávnost spolu úzce souvisí. Delikttní způsobilost má člověk svéprávný, který netrpí žádnou duševní poruchou. Nezletilé osoby a osoby s duševní poruchou plně neodpovídají za své jednání. Bere se to opět podle rozumové a volní složky dotýčného člověka, jak moc si uvědomuje své jednání.<sup>24</sup>

### **3.4 Procesní způsobilost**

Na začátku této části je nezbytné si vysvětlit rozdíl mezi procesní subjektivitou a procesní způsobilostí.

Procesní subjektivita neboli způsobilost být účastníkem znamená, že účastník má právní způsobilost být nositelem procesních práv a povinností.

*„Způsobilost být účastníkem řízení má ten, kdo má právní osobnost; jinak jen ten, komu ji zákon přiznává.“ (Občanský soudní řád, §19)*

To znamená, že účastníkem je každá fyzická osoba, právnická osoba a stát. Nabývají procesní

---

<sup>23</sup> HAVRÁNEK, Jaromír; BRZOBOHATÁ, Karin; HOUBOVÁ, Drahomíra. *Právní teorie*, str. 316. ISBN 978-80-7380-105-5

<sup>24</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, str.182, 183 ISBN 978-80-7400-529-9

způsobilost stejně jako právní osobnost, kterou jsem popisovala na začátku této kapitoly. Když někdo nemá způsobilost být účastníkem, nemůže soud jednat, protože nemá ani právní osobnost, a tudíž žádná práva, o kterých by soud měl jednat. Je to neodstranitelná vada a musí dojít k zastavení řízení.

Naproti tomu procesní způsobilost znamená způsobilost vykonávat samostatně procesní úkony neboli způsobilost před soudem samostatně jednat. Procesní způsobilost úzce souvisí s nabýváním svéprávnosti. Procesní způsobilost má člověk takovou, jakou má svéprávnost. To znamená, že pouze člověk s plnou svéprávností má plnou procesní způsobilost. Nezletilí mohou jednat před soudem jen v takových jednáních, které jsou přiměřené jejich rozumové a volní vyspělosti, odpovídající jejich věku.<sup>25</sup>

Podle občanského soudního řádu soud může, kdy osoba, která není plně svéprávná tudíž nemá plnou procesní způsobilost, být zastoupena, i když se jedná o věc, o které by mohla jednat samostatně.

*„Vyžadují-li to okolnosti případu, může předseda senátu rozhodnout, že fyzická osoba, která není plně svéprávná, musí být v řízení zastoupena svým zákonným zástupcem nebo opatrovníkem, i když jde o věc, v níž by jinak mohla jednat samostatně.“* (Občanský soudní řád, §23)

*„Fyzická osoba, která nemůže před soudem jednat samostatně, musí být zastoupena svým zákonným zástupcem nebo opatrovníkem.“* (Občanský soudní řád, §22) Zákonný zástupce nebo opatrovník, který zastupuje fyzickou osobu, která nemůže před soudem jednat samostatně, se nestává účastníkem řízení. Jedná se o zastoupení účastníka ze zákona.

*„Není-li zastoupena fyzická osoba, která jako účastník řízení nemůže před soudem samostatně jednat, ustanoví jí předseda senátu opatrovníka, je-li tu nebezpečí z prodlení. Stejně se postupuje, stanoví-li tak zvláštní předpis.“* (Občanský soudní řád, §29)

Zde se jedná o zastoupení účastníka na základě rozhodnutí. Zajištění opatrovníka má za cíl ochraňovat práva účastníka, který sám svá práva ochránit nemůže. Účastník, ale není omezen ve své procesní způsobilosti, může se sám svých procesních práv ujmout. Ale jen v případě je-li toho schopen, a jestliže soud opatrovnictví zruší.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> WINTEROVÁ, Alena, a kol., *Civilní právo procesní*. 2011, str. 132-133. ISBN 978-80-7201-842-0

<sup>26</sup> WINTEROVÁ, Alena, a kol., *Civilní právo procesní*. 2011, str. 136. ISBN 978-80-7201-842-0

## 4 Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce

Pracovní právo je sice samostatné právní odvětví, ale souvisí i s ostatními právními odvětvími. Nejbližší vztah má pracovní právo k právu občanskému. Pracovní právo už v historii bylo součástí občanského práva. Občanský zákoník totiž byl obecnou normou pro pracovní právo. Nový občanský zákoník toto plně respektuje v §2401.<sup>27</sup>

K osamostatňování pracovního práva i od práva občanského se dostanu v další kapitole mé práce.

Nový občanský zákoník i zákoník práce na sebe navazují a odkazují na sebe v určitých paragrafech. Občanský zákoník se zabývá soukromým právem a soukromoprávními vztahy. A jestliže bereme pracovněprávní vztahy, které mohou být jak vztahy veřejnoprávními, tak právě zmiňovanými soukromoprávními, tak občanský zákoník ovlivňuje pracovněprávní vztahy.<sup>28</sup>

Abych dokázala, že na sebe oba zákoníky odkazují, uvedu konkrétní paragrafy.

V občanském zákoníku v paragrafu 2401 je uvedeno:

*„(1) Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.  
(2) Na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se nepoužijí ustanovení tohoto zákona o ochraně spotřebitele.“*

Nový občanský zákoník neupravuje práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, ale odkazuje na jiný zákon, který je v tomto případě zákoník práce. Na jejich práva a povinnosti je přímo zakázáno použít zákon o ochraně spotřebitele.<sup>29</sup>

V zákoníku práce v paragrafu 4 je uvedeno:

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

Podle těchto paragrafů je jasné, že zákoník práce je jako zvláštní zákon a občanský zákoník jako obecný zákon. Jde zde o princip subsidiarity, který je zakotven v zákoníku

---

<sup>27</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 35.* Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

<sup>28</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku: str.19.* 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

<sup>29</sup> BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str.12.* 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

práce. Občanský zákoník jako obecný zákon se použije tam, kde zákoník práce jako zvláštní zákon nemá svou speciální úpravu.

Občanský zákoník může ovšem svá ustanovení na pracovněprávní vztahy použít pouze tehdy, když zákoník práce nemá odlišnou úpravu dané problematiky nebo pokud to zákoník práce výslovně nevylučuje, nebo pokud nemá pracovní právo svou vlastní úpravu, která se dá na daný případ použít.<sup>30</sup>

Občanský zákoník uznává autonomii pracovního práva a nechává úpravu pracovního poměru a celou oblast pracovního práva zákoníku práce.

I při použití občanského zákoníku musí být dodržovány a chráněny základní zásady pracovněprávních vztahů. Mezi základní zásady patří: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky při výkonu práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.<sup>31</sup>

V některých případech nelze občanský zákoník použít, jde o smlouvu ve prospěch třetí osoby, zadržovací právo, vymíněné odstoupení od smlouvy, společné závazky a práva, smlouvu s přesnou dobou plnění a postoupení pohledávky.

#### **4.1 Vztah pracovního práva k dalším právním odvětvím**

Nejenom s občanským právem souvisí pracovní právo, má vazby také k ostatním právním odvětvím.

Důležitý je také vztah mezi pracovním právem a právem sociálního zabezpečení. Pracovní právo společně s právem sociálního zabezpečení spadají do tzv. sociálního zákonodárství. Tato dvě odvětví spolu úzce souvisí a společně spolupracují na určitých životních situacích.

Jako příklad bych uvedla těhotenství žen anebo péče o dítě. Pracovní právo má pravidla na ochranu zaměstnanců před neoprávněným rozvázáním pracovního poměru a také na pracovní volno, jedná se o mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou, na kterou mají zaměstnanci nárok. Právo sociálního zabezpečení poskytuje těmto osobám zabezpečení

---

<sup>30</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv, *Pracovní právo 2. vydání str. 29, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1*

<sup>31</sup> BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo 6. vydání: str. 12. 2014. ISBN 978-80-7400-283-0*



prostřednictvím dávek poskytovaných ze systémů nemocenského a pojištění a státní sociální podpory. Jde například o rodičovský příspěvek.<sup>32</sup>

Právo, se kterým pracovní právo musí souviset, je bez pochyby ústavní právo. Ústavní právo vymezuje základní subjektivní práva osob. Základní principy a pravidla můžeme najít v ústavním právu. Zejména v Listině základních práv a svobod, a to v hlavě čtvrté. Například článek 26: 1) „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ 3) „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.“ Článek 28: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ (Listina základních práv a svobod)

Další právní odvětví, se kterým pracovní právo úzce souvisí, je správní právo. Do správního práva patří vztahy zaměstnanosti a právní vztahy, které vznikají při kontrole dodržování povinností, které plynou z pracovněprávních předpisů.

Pracovní právo má vztah také s finančním právem. Jde především o zdanění zaměstnavatelem zaměstnancovy mzdy, platu nebo odměny. Jedná se také o zaměstnanecké výhody. Zaměstnavatel si sám určí, jaké benefity bude zaměstnanci dávat, podle jejich daňové výhodnosti.

Spojitosť má pracovní právo i právem obchodním a právem na duševní vlastnictví. Zaměstnanci mají právo na zastoupení v dozorčích orgánech v obchodních společnostech, nebo o institut zaměstnaneckých akcií. Právo na duševní vlastnictví má spojitost s pracovním právem díky institutu zaměstnaneckého díla.

## **4.2 Současná právní úprava v ČR v kontextu mezinárodního vývoje**

Pracovní právo veřejně ovlivňují mezinárodní smlouvy, jde zejména o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropskou úmluvu o lidských právech, Evropskou sociální chartu nebo také úmluvy Mezinárodní organizace práce. Pracovní právo také ovlivňuje i mezinárodní právo soukromé, které souvisí s uzavíráním pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*: str. 39. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

<sup>33</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*: str. 40. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

Na pracovní právo mělo také významný vliv právo Evropských společenství, obzvláště od konce 90. let. Důležitý byl vstup České republiky do Evropské unie, dne 1.5.2004. Ještě před tímto vstupem se uskutečnila nejvýznamnější změna českého pracovního práva ve vazbě na Evropskou unii. Šlo o harmonizační novelu zákoníku práce č.155/2000 Sb.

Avšak ke změnám českého pracovního práva nedošlo ve všech oblastech. Oblasti, které díky vstupu do Evropské došly ke změnám, byly zejména tyto: zákaz diskriminace a oblast rovného zacházení, oblast pracovní doby a doby odpočinku, oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Šlo o to, aby se Česká republika zase o krůček víc dostala na úroveň západních zemí. Oblasti, ve kterých k zásadnějším změnám díky právu Evropských společenství nedošlo, byly například odpovědnost za škodu.

Pracovní právo by mělo být flexibilní, kvůli liberalizaci a globalizaci světové ekonomiky. Právě toto téma se řešilo na 18. světovém kongresu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, který se konal v září 2006 v Paříži. Pokud se chce pracovní právo dostat na moderní úroveň je flexibilita základním požadavkem, ale také trend pro celosvětové pracovní právo.

Důležitý zdroj Evropské unie je zelená kniha Rady Evropské unie ze dne 23.11.2006, která se nazývá Modernizace pracovního práva, jenž má za cíl řešit výzvu 21. století. Podle této knihy by mělo docházet k větší flexibilitě v pracovním právu, ale musí se dodržet základní ochrana zaměstnaneckých práv, jde o zajištění zaměstnání pro všechny. Tato zelená kniha je důkazem toho, že si Evropská unie uvědomuje nezbytnost zintenzivnit svou konkurenceschopnost vůči dalším zemím světa.

Je ovšem těžké skloubit flexibilitu a jistotu. Když ze samotného pojmu flexibility vyplývá právní regulace. Smluvní strany pracovněprávních vztahů si mohou samy upravovat vzájemní práva a povinnosti s co nejmenším zásahem zákonodárcem. Oproti tomu ze sociální jistoty vyplývá ochrana pracovního trhu, ochrana pracovních podmínek. Tyto ochrany potřebují zásahy zákonodárce.

Tento problém řeší pracovní právo již téměř od svého vzniku. Pracovní právo evropských zemí je oproti ostatním zemím nejvíc sociální a nabízí nejvyšší jistoty zaměstnancům.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str. 9,10.* 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

### 4.3 Pracovní právo v systému práva

Jak jsem uvedla v předchozích částech pracovní právo je vázáno i na ostatní právní odvětví, i když pracovní právo je samostatné právní odvětví, a to nejen v České republice, ale i v ostatních zemích. Občas je přiřazováno pracovní právo k právu sociálnímu, což je zcela nesprávné. Sociální právo je přehled norem práva pracovního a práva sociálního zabezpečení. Společně s dalšími složkami vytváří právní řád.

Od většiny ostatních práv se pracovní právo liší také tím, že není jednoznačně zahrnuto v soukromém ani ve veřejném právu, jak už jsem nastínila výše. Více se ale pracovní právo řadí do soukromého práva.

Jedná se o dvě základní členění pracovního práva. První část je individuální a kolektivní právo a druhá část je úprava zaměstnanosti.

Úprava zaměstnanosti spadá do veřejného práva, protože je upravována veřejnoprávními neboli administrativně-právními metodami. Řadí se do veřejného práva díky subjektům, jejichž vztahy upravuje. Na jedné straně je soukromoprávní subjekt (občan a zaměstnavatel) a na straně druhé je moc veřejná, stát, státní orgány. V tomto případě jde o správní řízení z ohledu procesní úpravy.

Individuální právo i kolektivní právo se vytvořilo z občanského práva. Základ individuálního práva a z části i kolektivního práva představuje smluvní uspořádání, které spadají do soukromého práva.<sup>35</sup>

Individuální pracovní právo zahrnuje soubor právních vztahů. V těchto právních vztazích se jedná o vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec odvádí určitou práci zaměstnavateli a dostává za to odměnu. Zaměstnavatelem je buď fyzická nebo právnická osoba. Individuální pracovní právo doplňuje kolektivní pracovní právo.<sup>36</sup>

Když se podíváme do jiných zemí na zařazení pracovního práva do systému práva, odhalíme, že je bráno ve skoro každé zemi odlišně. Můžeme cizí země z tohoto pohledu rozdělit do 4 skupin.

První skupinou jsou státy, které mají podobně jako Česká republika, komplexní úpravu individuálního pracovního práva ve zvláštním zákoně. Můžeme vyjmenovat tyto státy: Belgie,

---

<sup>35</sup> BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo* 6. vydání: str. 4. 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>36</sup> ŠTEFKO Martin, *Pracovní právo v kontextu občanského práva*, str. 21. ISBN 978-80-87284-24-7

Finsko, Francie, Lucembursko, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Norsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko.

Druhá skupina států, do které spadá Velká Británie, Portugalsko a Španělsko mají pracovní právní vztahy zaměstnance a zaměstnavatele zakotveny ve zvláštním zákoně. Ale pracovní právní úprava není komplexně v jednom předpise.

Třetí skupinu tvoří Itálie a Nizozemsko. V těchto státech pracovní právo vytváří část občanského práva.

A poslední skupinou jsou státy, kde je pracovní právní úprava rozdrobená. Jedná se obzvlášť o Dánsko, Německo a Rakousko.<sup>37</sup>

#### **4.4 Základní zásady pracovního práva**

Jelikož je pracovní právo samostatná právní odvětví, jak jsem zmínila v předchozí kapitole, jsou pro něj zásady velmi podstatné. Jsou podstatné také pro zařazení pracovního práva do ostatních právních odvětví a pro vztahy mezi pracovním právem a dalšími odvětvími.

Podle teorie práva můžeme vymezit dvě hlavní skupiny základních zásad. První skupinou jsou základní zásady a druhou skupinou jsou základní obecné myšlenky.

Základní zásady nejsou právní normou. Jsou to zásady, které jsou výsledkem vědeckého poznání. Jelikož nenesou formalizovanou podobu právní normy, nalezneme je ve vědeckých dílech a tvoří obecné základy, na nichž je stavěna struktura právního řádu.

Základní obecné myšlenky mají formu právní normy a jsou součástí právního předpisu. Základní obecné myšlenky se získávají vědeckým poznáním. Jsou to důležité prvky při aplikaci práva.

Jiné, modernější dělení základních zásad je rozděleno do tří skupin. První skupinou jsou obecné zásady, které platí pro celý právní řád. Druhou skupinou jsou obecné zásady, které jsou charakteristické pro soukromé právo a poslední skupinou jsou zvláštní zásady, které jsou specifické pro pracovní právo.

Obecné zásady, které se týkají celého právního řádu, se objevují už v římském právu. Mezi tyto zásady lze zařadit například zákaz retroaktivity nebo neznalost zákona neomlouvá. Samozřejmě s vývojem práva a právního státu se vyvíjely i zásady a přidávaly se další a další.

---

<sup>37</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv, *Pracovní právo 2. vydání str. 30, 2015*. ISBN 978-80-7380-540-1

Jsou uvedeny v Ústavě České republiky a v Listině základních práv a svobod. Jako příklad těchto novějších zásad bych uvedla tyto, které jsou zapsány v Listině základních práv a svobod: „Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co mu zákon neukládá. Státní moc lze uplatňovat jen v případech a mezích stanovených zákonem a to způsobem, který zákon stanoví.“

Obecné zásady charakteristické pro soukromé právo, mají určitá omezení, které jsou následkem úpravy uplatnění pracovní síly ve prospěch jiného subjektu. Známe například zásadu autonomie vůle, zásadu rovnosti účastníků, ochrana dobré víry a prevence.

Třetí skupinu, která charakterizuje samotné pracovní právo, jsem již částečně popisovala v kapitole o vztahu pracovního práva k právu ústavnímu. Můžeme sem zařadit tyto zásady: zásada práva na práci, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, svoboda práce a zákaz nucené práce, zásada smluvní, zákaz zneužití práva, a ještě například zásada bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 18-19*. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

## 5 Osamostatnění a změny pracovního práva

Osamostatnění a samotný vznik pracovního práva má na našem území dlouhý vývoj, kterým se budu zabývat postupně v této kapitole mé práce.

### 5.1 Vývoj a osamostatnění pracovního práva

Kdybychom chtěli najít první zmínky o pracovním právu, museli bychom se podívat až do starověku, do římského práva. Existovala tam totiž smlouva námezdní. Námezdní smlouva je smlouva, kde se jedna strana zavazuje druhé straně, konat určitou práci za úplatu.

První listinou, kterou bychom mohli označit jako pracovněprávní předpis, byla *Ius regale montarum* neboli horní zákoník. Tato listina pochází z roku 1300 a byla vydána panovníkem Václavem II. Tento zákoník určoval pravidla a podmínky pro zpracování a těžbu stříbra v dolech obzvláště v Kutné Hoře. Důležité bylo, že horní zákoník stanovoval pracovní dobu zaměstnanců, zajišťoval bezpečnost práce a také určoval odměňování zaměstnanců. Dělal rozdíly mezi jednotlivými profesemi, byli zde například horní dělníci, kováři a důlní tesaři. Horní zákoník na druhou stranu zakazoval například výše zmiňovaným horníkům či kovářům, aby se sdružovali ve spolcích. Tento zákoník se týkal Českých zemích až do 19. století.<sup>39</sup>

Dostali jsme se do středověku, kde se od 13. století koncentrovala do měst řemeslná výroba a vznikaly tzv. cechy. Cech byl svaz řemeslných oborů a souvisel s ochranou řemeslných živností. Cechovní řády kontrolovaly a regulovaly řemeslnou výrobu. Cechy se musely těmito cechovními řády řídit. Co je pro pracovní právo také důležité, je, že cechovní řády upravovaly pravidla pro práci řemeslníků, ale také práci tovaryšů a učňů. Šlo obzvláště o mzdu a pracovní dobu tovaryšů a učňů.

Ve středověku existovaly čelední smlouvy, které upravovaly námezdní práce čeledínů a venkovského služebnictva. Tyto smlouvy bych přiřadila k dnešním pracovním smlouvám na dobu určitou. Byly totiž uzavírané na dobu určitou a mzda byla dávána čeledínovi většinou až po vykonání smluvené práci a skončení smluvené doby. Asi od 16. století byla práce čeledínů upravována čeledními řády, které měly na starosti zemské sněmy. Zaměstnavatel měl vůči svému zaměstnanci (čeledínovi) silnější postavení. Námezdní poměry existovaly buď krátkodobé, nebo dlouhodobé. Když měl čeledín smlouvu dlouhodobou byl součástí

---

<sup>39</sup> BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str. 19.* 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

zaměstnavateli rodiny nebo domácnosti, neměl pravidelnou pracovní dobu, byl, jak se říká po ruce svému zaměstnavateli. Dovolenu měl tehdy, když byly církevní svátky.

Roku 1782 Josef II. Uvedl v platnost dva čelední řády pro venkovskou a městskou čeleď. Tyto řády již hájily čeleď před zaměstnavatelem, ale činnost čeledína byla vymahatelná, a to i soudně. Avšak až do konce 18. století zde bylo nevolnictví. Nevolníci nedostávali za svou činnost žádný plat. Po zrušení nevolnictví a roboty se pracovníci začali přemisťovat do měst, to mělo za následek rozvoj strojové a průmyslové výroby.

Důležitý rok pro pracovní právo, byl rok 1811, kdy byl vydán Všeobecný zákoník občanský neboli ABGB, která mimo jiné upravoval námezdní smlouvu. Ve služební smlouvě také došlo ke změně, kdy bylo možné mít v této smlouvě uvedeno, že se výplata může dostávat po určitých intervalech. Zaměstnanec měl povinnost vyplácet část mzdy i v nemoci zaměstnance. Bylo zde více ochranných prvků pro zaměstnance. V ABGB byla také uvedena a upravena smlouva o dílo.

Ve druhé polovině 19. století, když se u nás rozvíjela průmyslová a tovární výroba, byla potřeba upravit ochranu zaměstnanců a podmínky práce v průmyslu.

Rok 1842 byl významný pro děti. Byl vydán dekret o ochraně dětí. Práce dětí v továrně byla rozdělena do několika skupin podle toho, jestli děti chodily do školy či nikoli. Děti, které chodily do školy, mohly pracovat v továrně od 9 let. Děti, které nechodily do školy, mohly pracovat od 12 let a jejich pracovní doba byla denně maximálně 10 hodin, když byly starší, jejich pracovní doba byla 12 hodin denně. Od roku 1859 byla zakázána práce dětí, kterým bylo méně než 10 let.

Roku 1918, kdy vznikla samostatná Československá republika, byla přijatá část předpisů z Rakouska-Uherska. Jednalo se o výše zmíněný ABGB, který obsahoval smlouvy služební a ochranné. Od roku 1916 už byla rozlišována smlouva služební od smlouvy o dílo. Důležitý však byl zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové době pracovní. Byla definována povinná přestávka, která musela být nejméně patnáctiminutová po 5 hodinách nepřetržité práce. A pro mladistvé už po 4 hodinách. V tomto zákoně byla ženám zakázána noční práce. V roce 1921 se zlepšily podmínky pro horníky, protože dostávali placenou dovolenu. Pro zaměstnance v pracovním a služebním poměru byla placená dovolená od roku 1925. Kolektivní smlouvy byly uzákoněny v roce 1937.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv, *Pracovní právo 2. vydání str. 42-47, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1*

Když se podíváme na naše území po druhé světové válce, bylo velmi zničené, a to jak ekonomicky, tak hospodářsky. Nepřihlíželo se k právním přepisům, které byly vydávané za okupace. Po válce bylo přijato pár důležitých zákonů, jako byl například: dekret o závodních a podnikových radách, zákon o jednotné odborové organizaci a zákon o dovolené na zotavenou. V roce 1948 komunistické vedení zavedlo tzv. právní dvouletku. Promítlo se to i v pracovním právu, kdy právní úprava byla jednotná pro všechny zaměstnance.<sup>41</sup>

Poprvé kdy můžeme vidět pokus k osamostatnění pracovního práva od práva občanského a také od práva soukromého, je rok 1950, kdy vyšel zákon č.141/1950 Sb. občanského zákona. Tento zákon ovšem neupravoval pracovní smlouvu kvůli předpokládané kodifikaci pracovního práva. Pracovní právo bylo bráno za samostatné právní odvětví a za společenský nástroj, který má pomáhat budovat socialismus.<sup>42</sup>

Roku 1965 byl vydán zákoník práce, nabyt účinnost 1.1.1966. Charakteristickými pojmy zákoníku byly: jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. Tento zákoník platit pro dobu, kdy bylo plánované hospodářství.<sup>43</sup>

Velmi probírané téma bylo vznik nového soukromého práva, jehož návrh byl diskutován v roce 1996. Šlo také o vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce. Pracovní smlouva měla být součástí občanskoprávních závazkových vztahů. To se však po velké kritice nedočkalo úspěchu. Nový pokus o rekodifikaci probíhal v letech 2000 a 2001. Pracovní právo by mělo zůstat jako kodifikované právní odvětví, ale s tím rozdílem, že občanský zákoník v pracovněprávních vztazích působil na principu subsidiarity. Avšak ani tento pokus neměl úspěch.<sup>44</sup>

Důvodová zpráva zákoníku práce vysvětlovala, že je nutnost změnit vztahy mezi pracovním a občanským právem: „*Samostatnost pracovněprávní úpravy přináší mnohé výhody při aplikaci a interpretaci právních norem, na druhé straně však úplné odtržení od občanského práva vede, při kogentní povaze zákoníku práce, k negativním dopadům z hlediska samotné ochrany zaměstnance. V současných společenskoekonomických podmínkách tak dochází k obcházení pracovněprávní úpravy a k využívání nástrojů občanského práva,*

---

<sup>41</sup> BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str. 24.* 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>42</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví.* Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 37. ISBN 978-80-210-7500-9

<sup>43</sup> HŮRKA, Petr a kolektiv, *Pracovní právo 2. vydání str. 48,* 2015. ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>44</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví.* Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 97. ISBN 978-80-210-7500-9



*keré respektuje smluvní volnost, potřebnou a požadovanou liberalizovanými společenskými vztahy.*“<sup>45</sup>

Od 1.1. 2007 nabyl účinnost nový zákoník práce, který vystřídal kodex z roku 1965. Bylo spojeno občanské a pracovní právo tentokrát však na principu delegace. A to bylo uvedeno v zákoníku práce §4 „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.*“

Princip delegace se nesetkal s kladným ohlasem. Byl podaný návrh na zrušení několika ustanoveních zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem České republiky.<sup>46</sup> Nálezem Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 byl zrušen §4 zákoníku práce. Ústavní soud mimo jiné shledal, že princip delegace uvedený v §4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku není v souladu s principy právního státu. Podle Ústavního soudu má být občanský zákoník základním a soukromoprávním předpisem a má být použit k jiným soukromoprávním odvětvím subsidiárně.

Tento náleží Ústavního soudu měl velký význam pro další vývoj pracovního a občanského práva. Po zrušení §4 zákoníku práce, chyběla obecná norma zákoníku práce, která by upravovala zásah občanského zákoníku do pracovněprávních vztahů.

Dne 1.1.2012 přišla v účinnost novela zákoníku práce, díky které bylo do zákoníku práce do §4 ustanoven princip subsidiarity. Princip subsidiarity znamená, že se pracovněprávní vztahy řídí přednostně zákoníkem práce, když nelze zákoník práce použít, aplikuje se občanské právo.

Zákoník práce také upravuje to, kdy občanský zákoník nelze použít. Nelze použít, kdy by šlo o rozpor se základními zásadami pracovněprávních vztahů. A vytyčil některé občanskoprávní instituty, které nelze v pracovněprávních vztazích aplikovat.<sup>47</sup>

## **5.2 Rekodifikace soukromého práva a jeho důsledky**

Rekodifikace soukromého práva byla velmi významná pro náš právní řád. Došlo k mnoha změnám v celém soukromém právu tudíž i v právu pracovním. Pro rekodifikaci byl důležitý den 1.1.2014, kdy nabyl účinnosti nový občanský zákoník – zákona č. 89/2012 Sb. Tento den nabyl účinnost i zákon č. 303/2013 Sb. změnový zákon, kterým se změnilý některé

---

<sup>45</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. ATLAS consulting

<sup>46</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 37-38.* Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

<sup>47</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 37-39.* Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

zákony díky této rekonstrukci. Funkce tohoto zákona spočívala v tom, aby se změny dostaly do příslušných právních předpisů. Úprava zákoníku práce je upravena v článku 67. tohoto zákona.<sup>48</sup>

### 5.3 Zaměstnanec a závislá práce

Než se dostanu k hlavní části mé práce, kterou je pracovněprávní subjektivita zaměstnance je důležité, abych vysvětlila pojmy zaměstnavatel a závislá práce. Pojem zaměstnanec je definován v zákoníku práce v §6. *„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*

Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se vytvoří až po oboustranném souhlasu. Člověk je zaměstnancem až tehdy, když má pracovní závazek k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele.<sup>49</sup>

Pojem závislé práce najdeme v zákoníku práce v §2, kde je definována. *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“*

Podle §3, kde je definováno, že: *„Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,“* můžeme vidět, že závislá práce je nejdůležitější prvek pro definici předmětu pracovního práva. Závislá práce totiž nemůže být předmětem občanskoprávních vztahů.<sup>50</sup>

Závislá práce nesmí být povinná ani nucená, kdyby to tak bylo, bylo by to v rozporu s článkem 9 Listiny základních práv a svobod, a v rozporu i s mezinárodní smlouvou, konkrétně jde o Úmluvu Mezinárodní organizace práce o nucené nebo povinné práci.

Závislá práce má své definiční znaky a podmínky. Začnu se znaky závislé práce, které jsou již uvedeny v §2 zákoníku práce.

---

<sup>48</sup> BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo* 6. vydání: str. 34. 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>49</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi, základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*, str. 37. ISBN 978-80-7502-038-3.

<sup>50</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*: str. 12. 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

První znak závislé práce je nadřazenost zaměstnavatele a podřazenost zaměstnance. Je zde důležitá existence nařízení vedoucích zaměstnanců, které jsou závazné. Vedoucí zaměstnanci jsou ti zaměstnanci, kteří mohou nařídit podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, které následně kontrolují. Druhý znak se vyznačuje tím, že zaměstnancem nemůže vykonávat závislou práci svým jménem, ale vždy jen jménem zaměstnavatele. Třetí znak spočívá v tom, že zaměstnanec je povinen řídit se pokyny zaměstnavatele. Zaměstnavatel má, ale také povinnosti vůči zaměstnavatelovi, musí mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy, platit mu za odvedenou práci a dodržovat pracovní podmínky, kterou jsou uvedeny a zapsány v dalších předpisech nebo v pracovní smlouvě. Další znak je podle mého samozřejmý, jde o to, že zaměstnanec musí svou práci vykonávat osobně.

Nyní přejdu k podmínkám výkonu závislé práce. První podmínka je podstatná, bez této podmínky by nikdo dobrovolně práci nedělal, jde o mzdu, plat nebo odměnu za práci. Druhá podmínka spočívá v tom, že závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Další podmínkou je pracovní doba. A poslední podmínkou pro závislou práci je ta, že závislá práce musí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě. Jiné dohodnuté místo může být například byt zaměstnance, pokud se jedná o práci na doma.<sup>51</sup>

Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu, ke kterému došlo na základě důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., byl důvod k oddělení ustanovení § 2 zákoníku chaotické propojení znaků závislé práce a podmínek výkonu závislé práce. Zároveň uvedl, že znaky v odstavci prvním slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit, případně aktivit mezilidské výpomoci, a uvedl osobní a hospodářskou závislost zaměstnance na zaměstnavateli jako společný rys všech znaků závislé práce.<sup>52</sup>

Pro soud je velmi důležité zjistit, jestli se v určitém případě jedná o závislou práci. Jestliže se jedná o závislou práci, soud může použít zákoník práce a může dávat důraz na ochranu zaměstnance jakožto slabší strany.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> KOTTNAUER, Antonín, *Pracovní právo v praxi, základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*, str. 29-32. ISBN 978-80-7502-038-3.

<sup>52</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013–35. Nejvyšší správní soud 2014, odst. 29

<sup>53</sup> HROMADA, Miroslav, *Pracovněprávní spory*, str. 4. ISBN 978-80-7400-581-7

## 5.4 Pracovněprávní subjektivita zaměstnance

V této části mé práce přecházím k nejdůležitější stránce, a to je pracovněprávní subjektivita zaměstnance. Jelikož je název mojí bakalářské práce právní osobnost a svéprávnost zaměstnance zaměřím se i na vliv rekodifikace na pracovněprávní subjektivitu zaměstnance.

Pracovněprávní subjektivitu můžeme definovat jako soubor vlastností, které musí mít fyzické nebo právnické osoby, aby se staly subjektem práv a povinností. Pracovněprávní subjektivita je složena ze čtyř základních částí, kterými jsou právní osobnost, svéprávnost, procesní způsobilost a deliktní způsobilost.<sup>54</sup>

### 5.4.1 Právní osobnost zaměstnance a svéprávnost zaměstnance

Právní osobnost a svéprávnost není upravena v zákoníku práce, ale v občanském zákoníku, protože nový občanský zákoník je brán jako základní kodex soukromého práva. §9 občanského zákoníku definuje osobní stav osob.<sup>55</sup>

Co ale občanskoprávní úprava svéprávnosti neobsahuje, jsou dohody o hmotné odpovědnosti a o odpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu. Tyto dohody se smí uzavírat až dnem, kdy se zaměstnanec stane plnoletým.<sup>56</sup>

Dřív tomu tak nebylo, samotný zákoník práce do 31.12.2013 definoval jádro pracovněprávní subjektivity v §6. Paragraf 6 zněl takto: *„Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony, nabývat těchto práv na sebe tyto povinnosti, vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“*

Podle mého názoru šlo o velmi šikovnou úpravu. Zaměstnavatel mohl uzavřít smlouvu i s člověkem, který ještě neměl dokončenou povinnou školní docházku, avšak až s datem nástupu po ukončení povinné školní docházky. Budoucí zaměstnanec, tak mohl mít představu o tom, zda bude mít možnost hned po ukončení povinné školní docházky pracovat a zamyslet se tak nad svou budoucností.

---

<sup>54</sup> BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo 6. vydání: str. 78.* 2014. ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>55</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, HLOUŠKOVÁ, HOFMANNOVÁ, *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, str. 38.* ISBN 978-80-7263-850-5

<sup>56</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo: str. 91.* Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5852-1

Právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu a práva a povinnosti. A svéprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem. Jak už jsem zmínila ve druhé kapitole svéprávnosti ani právní osobnosti se nemůže vzdát člověk ani zčásti. (ObčZ §15-§16)

Právní osobnost a svéprávnost zaniká smrtí nebo prohlášením za mrtvého. Smrtí zaměstnance končí i jeho pracovněprávní vztah. Smrtí zaměstnance zanikají také povinnosti zaměstnance k peněžitému plnění zaměstnavateli, pokud se o tom nedohodlo již před smrtí zaměstnance.<sup>57</sup>

Co se týká deliktní způsobilosti zaměstnance, tak na tu se zaměřil Nejvyšší soud v rozsudku. „*Ve většině případů není třeba zkoumat, zda je zaměstnanec k uvedenému zaviněnému porušení povinnosti též deliktně způsobilý, neboť zpravidla nebývá pochyb o tom, že zaměstnanec, který má způsobilost k právním úkonům, je také nadán způsobilostí k zaviněným protiprávním úkonům.*“<sup>58</sup>

## **5.5 Vliv rekodifikace na pracovněprávní subjektivitu zaměstnance**

Právní úpravu pracovněprávní subjektivity můžeme už nově najít v občanském zákoníku. Jsou tam podmínky, které musí fyzická osoba splňovat, aby se mohla stát zaměstnancem. Jde o paragrafy 34 a 35. Novinkou od 1.1. 2014 je, že obě tyto podmínky musí být splněny současně.<sup>59</sup>

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

Z toho vyplývá, že nezletilí, kteří ještě nedosáhli věku 15 let, mohou vykonávat uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu. Ovšem tato činnost musí být přiměřená jejich věku, nesmí být pro ně nebezpečná a nesmí jim bránit ve vzdělání a chození do školy. Taky nesmí zanedbávat jejich tělesný, duševní, zdravotní, morální a společenský vývoj. Tuto činnost musí schválit příslušná krajská pobočka

---

<sup>57</sup> KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ, *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck 2016, str.80. ISBN 978-80-7400-616-6

<sup>58</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013. Nejvyšší soud

<sup>59</sup> KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ, *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck 2016, str.79. ISBN 978-80-7400-616-6

Úřadu práce, kam musí podat žádost zákonný zástupce nebo někdo, kdo je odpovědný za výchovu nezletilého.<sup>60</sup>

*§ 35: „Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.“*

## **5.6 Změny pracovního práva a můj názor na ně**

První změnu, kterou bych uvedla, je změna termínů základních právních pojmů. Jde o právní osobnost, svéprávnost a právní jednání. Podle mého názoru, jak jsem již uvedla ve druhé kapitole mé práce, jde o sice malou změnu, která se až tak nedotýká pracovního zákoníku, ale jde spíše o lepší pochopení těchto právních termínů pro lidi, kteří se právem nezabývají.

Změna, která se ale zákoníku práce týká přímo je změna, kterou jsem uvedla a týká se §35 občanského zákoníku. Jde o uzavření pracovněprávního vztahu nezletilých. Podle mého názoru se jedná o ne příliš dobrou změnu. Mohlo by se zde však namítat, že se jedná o dobro mladistvých, aby dostudovali povinnou školní docházku, ale to mohli, protože v dřívějším zákoně byla jasně daná podmínka dne nástupu do práce, který mohl být stejně až po dokončení povinné školní docházky. A nezletilý mohl mít představu o tom, co bude po povinné školní docházce dál dělat, jestli pokračovat ve vzdělání nebo nastoupit do práce, kde už měl sjednanou práci.

Další změna, kterou bych chtěla zmínit a v ostatních částech bakalářské práce jsem se k ní nedostala, je změna, která je uvedena v §56 zákoníku práce. Jedná se o možnost zákonného zástupce ukončit okamžitě pracovní poměr nezletilého, kterému ještě nebylo 16 let. Zákonný zástupce potřebuje k takovému učinění přivolení soudu, jestliže si myslí, že je to v zájmu nezletilého nebo to omezuje jeho vývoj nebo ohrožuje zdraví. Myslím si, že zákonní zástupci budou tyto pracovní poměry uzavírat v malém rozsahu už jenom z toho důvodu, že k tomu potřebují přivolení soudu. Podle mého názoru, když je zaměstnanci již 15 let a má ukončenou povinnou školní docházku, je způsobilý uzavřít pracovněprávní vztah a zákonní zástupci by to měli respektovat. Myslím si, že většina rodičů nebo zákonných zástupců, abych byla přesnější je rádo, že si jejich děti chtějí něco vydělat. Ovšem na druhé straně je zde

---

<sup>60</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře., str. 209-210. ISBN 978-80-7400-529-9

ochrana nezletilého, který nemá zkušenosti a nemůže tak posoudit závažnost pracovních podmínek a nezná všechna svá práva. Proto bych byla pro, aby nezletilý potřebovali pro vstup do pracovněprávního vztahu podpis zákonného zástupce.

## 6 Závěr

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo přiblížení pracovněprávní subjektivity zaměstnance. Důležité bylo také, jak pracovněprávní subjektivitu zaměstnance ovlivnila rekodifikace soukromého práva a vztah občanského a pracovního práva. Pracovní právo, jak jsem uvedla ve své práci je samostatní právní odvětví, ale popsala jsem vztahy s ostatními právními odvětvími, kdy nejbližší má k právu občanskému, a to dokážu v další části. Další cíl, na který jsem se zaměřila, byl vývoj pracovního práva, který měl velký význam pro dnešní pracovní právo.

Dvě první části této práce jsem se věnovala subjektům práva a právní subjektivitě. Popsala jsem rozdíl mezi tím, jak se na subjekty právo nahlíželo v římském právu a jak jsou vymezovány nyní. Zjistila jsem s pomocí odborné literatury, že na fyzickou osobu bylo nahlíženo odlišně než dnes. Důležitou roli v tom, kdo byl a nebyl fyzickou osobou, hráli otroci. Druhá část je vysvětlení také i pro čtenáře, kteří se neorientují v právu a neznají základní pojmy právní subjektivity. Jsou zde popsány všechny části právní subjektivity, kterými jsou právní osobnost, svéprávnost, deliktní způsobilost a procesní způsobilost. Už v této části jsem potvrdila svou základní tezi, že rekodifikace soukromého práva ovlivnila pracovní i občanské právo. V této části šlo jen o změnu pojmů.

Ve třetí části je důležité zařazení pracovního práva do systému práva a jeho vztah k ostatním právním odvětvím. Zjistila jsem, že pro naše pracovní právo jsou důležité i mezinárodní smlouvy. Ke změnám našeho pracovního práva došlo nejen rekodifikací soukromého práva, ale také vstupu České republiky do Evropské unie. Tímto vstupem se mělo naše pracovní právo dostat na úroveň západních zemí. Nedošlo však ke změnám ve všech oblastech pracovního práva. V jakých oblastech došlo ke změnám a v jakých ne, je uvedeno ve třetí části bakalářské práce. Pracovní právo jako samostatné právní odvětví musí mít své základní zásady, kterou jsou také popsány v této části.

Stěžejní roli má čtvrtá část této práce, kde je vysvětlena a potvrzena hlavní myšlenka této práce, že rekodifikace měla podstatnou roli na pracovněprávní subjektivitu zaměstnance. Úpravu pracovněprávní subjektivity lze nově najít v občanském zákoníku. Jsou zde popsány i podmínky, kdy se fyzická osoba může stát zaměstnancem. Je zde rozdíl mezi dřívějšími podmínkami a nyníjšími.

Jelikož nový občanský zákoník nabyl účinnost teprve nedávno v roce 2014, myslím si, že ještě nějaké připomínky k novým úpravám přibudou. Je však velice nevhodné, aby ke



změnám soukromého práva docházelo často, proto je důležité náležitě připomínky důkladně prodiskutovat a projednat. Jde o to, aby subjekty soukromoprávních vztahů měly co největší právní jistotu. K těmto závěrům jsem došla po prostudování odborné literatury a zákonů, a to jak nynějších, tak i dřívějších, napomohly mi i mezinárodní smlouvy a důvodové zprávy.

## Cizojazyčné resumé

This bachelor thesis deals with legal personality of employees in labour law. In the beginning discusses the concept of subject of law and legal personality of natural persons. Further deals with relationship between civil law and labour law. Discusses the inclusion of labour law in the legal system. Explores the relationships between labour law and another legal sector. Shows the evolution of labour law. The following part of the thesis focuses on the definition of the employee in labour law along with dependent work as the object of labour law. Finally, this thesis deals with changes in labour law in connection with the recodification of private law.

## Seznam použité literatury

### Odborná literatura:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária; HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2014.* Vyd. 8. Olomouc: Anag, 2014, 1247 s. ISBN 978-80-7263-850-5.

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo.* Vyd. 6. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář.* Vyd. 5. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BEZOUŠKA, Petr; PIECHOWICZOVÁ, Lucie. *Nový občanský zákoník: nejdůležitější změny.* Olomouc: Anag, 2013, 369 s. ISBN 978-80-7263-819-2.

GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; KOMENDOVÁ, Jana et al. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

HARVÁNEK, Jaromír; BRZOBOHATÁ, Karin; HOUBOVÁ, Drahomíra et al. *Teorie Práva.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, 501 s. ISBN 978-80-7380-105-5.

HROMADA, Miroslav: *Pracovněprávní spory.* Praha: C.H.Beck 2015. 216 s. ISBN 978-80-7400-581-7

HURDÍK, Jan; BĚLOHLÁVEK, Alexander; RABAN, Přemysl et al. *Občanské právo hmotné. Obecná část. Absolutní majetková práva.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 308 s. ISBN 978-80-7380-377-3.

HŮRKA, Petr a kolektiv. *Pracovní právo. 2.vydání* Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1

KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi.* Praha: C.H. Beck 2016, 332 s. ISBN 978-80-7400-616-6

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace.* Praha: Leges, 2014, 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.

KLÍMA, Karel et al. *Komentář k Ústavě a Listině.* Vyd. 2. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 1441 s. ISBN 978-80-7380-140-3.

- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C.H.Beck, 1995, 247 s. ISBN 807-17-9028-1.
- LAVICKÝ, Petr et al. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, 2380 s. ISBN 978-80-7400-529-9.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu občanského práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 159 s. ISBN978-80-7380-507-4
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 234 s. ISBN 978-80-210-7500-9.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.
- WINTEROVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní*. Vyd. 6. Praha: Linde, 2011, 711 s. ISBN 978-80-7201-842-0.

### **Internetové zdroje:**

Dělení římského práva. In: *Sokrates* [online]. [cit. 2017-01-17]

Dostupné z:

[http://www.sokrates.cz/vos/wp-content/uploads/2014/05/E-learning-Rimske\\_pravo2](http://www.sokrates.cz/vos/wp-content/uploads/2014/05/E-learning-Rimske_pravo2)

Subjekty práva: Římské právo. In: *Masarykova univerzita* [online]. [cit. 2017-01-17].

Dostupné z:

[https://is.muni.cz/th/250560/pravf\\_r/3.\\_Subjekty.pdf](https://is.muni.cz/th/250560/pravf_r/3._Subjekty.pdf)

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Ministerstvo spravedlnosti ČR, 2012, s. 44

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. ATLAS consulting

### **Judikatura:**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013–35

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 752/2013. Nejvyšší soud

**Právní předpisy:**

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád