

## **Analýza subsidiárního použití občanského zákoníku v oblasti pracovněprávních vztahů**

Zpracováno v rámci projektu „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR - rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů“ reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012.

**Mgr. Denisa Heppnerová**

**leden 2011**

## 1. Úvod

Cílem analýzy subsidiární aplikace zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) je především z obecného pohledu posoudit možnosti a rámec působení občanskoprávních norem v pracovněprávních vztazích, upravovaných pracovněprávním kodexem, tedy zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

V první části se analýza zaměří na vývoj, kterým v našich podmínkách vzájemný vztah civilního a pracovněprávního kodexu prošel. Pozornost bude věnována především výsledku rekodifikace zákoníku práce, ke které došlo s účinností od 1. ledna 2007, a jejímž výstupem bylo mimo jiné částečné obnovení vazby mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a vybudování pravidel aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích na základě metody delegace. Na uvedené pak úzce naváže popis následků nálezu Ústavního soudu, kterým došlo s účinností od 14. dubna 2008 ke značnému zásahu do pravidel aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.

Dále bude pozornost věnována připravovaným legislativním změnám, a to jak pokud jde o novelu zákoníku práce, tak i o návrh nového občanského zákoníku. Kromě popisu chystaných změn dojde i k jejich určitému zhodnocení a naznačení postoje zaměstnavatelů k nim. Mezi eventuální požadavky zaměstnavatelů týkající se připravované právní úpravy přitom patří mimo jiné i vytvoření nového katalogu základních zásad pracovněprávních vztahů.

Analýza právního rámce podpůrného uplatnění občanskoprávních pravidel v pracovněprávních vztazích pak vyjde z obecně teoretického vymezení vztahu subsidiarity a vyústí v prakticky orientovanou metodiku, podle níž by měli zaměstnavatelé posuzovat jednotlivá pravidla občanského zákoníku a zákoníku práce a docházet k rozumnému a přesvědčivému závěru o tom, kdy bude aplikována norma občanskoprávní a kdy před ní musí dostat přednost zvláštní norma pracovněprávní. Smyslem tohoto přístupu je především zamezit růstu nákladů zaměstnavatelů, které by eventuelně mohly být spojeny s nesprávným uchopením subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.

Zpracování analýzy subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích tedy směřuje především k popsání základního právního rámce normativní regulace pracovněprávních vztahů za podmínek subsidiární aplikace civilního kodexu.

## 2. Vývoj vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce

Pracovní právo se jakožto právní odvětví historicky vydělilo z práva občanského, stejně jako například právo obchodní nebo rodinné. Ke konstituování pracovního práva a jeho vydělování z práva občanského docházelo v první řadě v souvislosti s rozvojem pracovněprávních vztahů a s potřebou regulovat tyto vztahy právní úpravou. Vztahy vznikající při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele byly zpočátku považovány za druh občanskoprávního závazkového vztahu. V našich podmínkách může být důkazem tohoto chápání právní úprava pracovních vztahů obsažená v Císařském patentu č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, vyhlášeném dne 1. června 1811 (dále jen „obecný zákoník občanský“). V době svého vydání obsahoval tento právní předpis ve své Hlavě XXVI úpravu námezdní smlouvy, která vznikla tehdy, pokud se osoba zavázala k provedení služeb nebo zhotovení díla za peněžitou odměnu.

V souvislosti s postupujícím společensko-hospodářským rozvojem docházelo také k rostoucí potřebě právní regulace dalších aspektů vztahů vznikajících při výkonu nesamostatné práce. Vznikala tak například úprava podmínek práce dětí nebo normy stanovící určité obecné základní standardy bezpečnosti práce. Postupně docházelo také k regulaci dalších oblastí týkajících se pracovních podmínek zaměstnaných osob, v čele s pracovní dobou.

Původně ryze soukromoprávní úprava pracovních vztahů tak byla postupně stále více doplňována veřejnoprávními normami. Vedle individuálních pracovněprávních vztahů vznikajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se navíc začaly utvářet i vztahy kolektivní povahy, v jejichž rámci vystupoval na straně zaměstnanců jejich zástupce.

V důsledku těchto okolností nezbylo než na pracovní právo nahlížet jako na zvláštní právní odvětví. Nic to ovšem nezměnilo na skutečnosti, že za jeho východisko a základ bylo nadále považováno právo občanské.

## 2.1 Období první Československé republiky

Vývoj vzájemného vztahu občanského a pracovního práva v období tzv. první Československé republiky zcela odpovídal výše provedeným obecným úvahám o postupném utváření pracovního práva a jeho osamostatňování se vůči právu občanskému.

Základem soukromého práva zůstával obecný zákoník občanský, který byl nadále výchozí normou i pro právní úpravu pracovněprávních vztahů, která zůstávala nekodifikována a roztržena do mnoha zákonů a podzákoných norem. Hlava XXVI obecného zákoníku občanského tehdy již obsahovala úpravu dvou smluvních typů, a to smlouvy služební a smlouvy o dílo. Převážně dispozitivní právní úprava těchto dvou smluv typů byla východiskem všech předpisů pracovního práva, pokud pracovní poměry některých zaměstnaneckých kategorií nebyly upraveny zvláštními právními předpisy. I v takových případech byly nicméně předpisy občanského zákona zpravidla pramenem podpůrným<sup>1</sup>.

Četné zvláštní právní předpisy upravující výkon závislé práce ilustrovaly trend pronikání veřejnoprávního prvku do dosud soukromoprávní a zásadně dispozitivní právní úpravy pracovněprávních vztahů. Důsledkem těchto intenzivních veřejnoprávních zásahů byla zřejmě definitivní emancipace pracovního práva jako samostatné právní disciplíny. Na druhou stranu ovšem nedošlo ke změně v soukromoprávní podstatě pracovního práva a jeho těsné vazbě k občanskému právu.

## 2.2 Vývoj po roce 1948

Po komunistickém převratu v únoru roku 1948 následovalo přebudování celého tehdejšího právního řádu tak, aby odpovídal tehdy uznávaným socialistickým principům. Zásadním změnám samozřejmě nemohlo uniknout pracovní právo, jemuž byla přisuzována úloha „upevňovat socialistickou organizaci společenské práce“ a „omezovat a vytlačovat kapitalistické pracovní vztahy“<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Srov. FREUDENFELD, F. KASANDA, J. *Pracovní právo republiky Československé*. 2. vyd. Praha: Právnícké nakladatelství a nakladatelství V. Linhart, 1938. s. 58 - 59.

<sup>2</sup> HROMADA, J., CHYSKÝ, J., WITZ, K. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957. s. 21.

Tehdejšího zákonodárce v oblasti pracovního práva přijal především záměr sjednotit pracovněprávní předpisy, které nadále zůstávaly roztržštěné v řadě legislativních aktů, přičemž řada z nich se nadále vztahovala pouze k určitým skupinám zaměstnanců.

V roce 1950 došlo k vydání zákona č. 141/1950 Sb., občanský zákon. Právě v tomto počínu lze najít první krok směřující k odtržení pracovního práva od práva občanského, k němuž mělo později dojít. Nový občanský zákon zcela záměrně neobsahoval žádnou úpravu týkající se pracovní smlouvy. V platnosti byla proto ponechána ustanovení § 1151 až 1164 obecného zákona občanského a do budoucna se předpokládalo, že úprava pracovní smlouvy bude přenechána samostatné kodifikaci pracovního práva. Tím bylo dáno najevo, že se úprava pracovněprávních vztahů vylučuje z oboru občanského práva<sup>3</sup>.

Tehdejší teorie pracovního práva vycházela pod vlivem komunistické ideologie z předpokladu, že pracovní právo je svými zásadami a předmětem (okruhem společenských vztahů) zcela odlišné od ostatních právních odvětví<sup>4</sup>. Zejména byla zdůrazňována jeho nezávislost na právu občanském, za jehož předmět byly považovány pouze „vztahy vznikající při uspokojování hmotných a kulturních potřeb občanů a při užívání a ochraně jejich osobního vlastnictví“<sup>5</sup>.

Održení pracovního práva od občanského práva bylo v duchu nastíněných idejí definitivně realizováno přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, (dále jen „starý zákoník práce“ nebo „zákoník práce“) který vstoupil v účinnost dne 1. ledna 1966. Zákoník práce se stal kodexem, který zrušil drtivou většinu předpisů, jež byly dosud na pracovněprávní vztahy aplikovány, včetně Hlavy XXVI obecného zákoníku občanského, a upravil pracovněprávní vztahy zcela samostatně, tedy nezávisle na jiných předpisech, včetně tehdy již účinného občanského zákoníku z roku 1964. Sám tedy upravoval i obecné právní instituty jako právní úkony, způsobilost k právům a povinnostem a k právním úkonům, počítání času atd.

Tato izolace pracovního práva od zbytku právního řádu, odůvodněná ideologickými a politickými východisky, nebyla v průběhu následujících desetiletí zpochybňována.

<sup>3</sup> Srov. tamtéž, s. 76.

<sup>4</sup> Srov. KOVÁŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*. Praha: Svoboda, 1966. s. 36

<sup>5</sup> WITZ, K. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967. s. 36.

Skutečností je, že k podobnému vývoji docházelo v poválečném období ve všech zemích tzv. východního bloku. K naprostému odtržení pracovního práva od práva občanského ovšem došlo pouze v Československu, neboť v jiných zemích byla alespoň částečná vazba těchto odvětví vždy zachována.

## 2.3 Od roku 1989 do dnešních dnů

Po pádu komunistického režimu na konci roku 1989 započaly diskuse o nové podobě soukromého práva, resp. o znovukonstituování soukromého práva jako takového. Poměrně brzy bylo dosaženo všeobecně akceptovaného konsensu o tom, že stávající právní předpisy upravující materii patřící do oblasti soukromého práva jsou s ohledem na dobu svého vzniku a principy, na kterých byly vystavěny, se zřetelem k novým společensko ekonomickým podmínkám nevhodné a měly by být nahrazeny moderní právní úpravou.

V rychlém sledu ovšem následovalo pouze nahrazení hospodářského zákoníku zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, který vstoupil v účinnost 1. ledna 1992. Ostatní kodexy byly jen novelizovány, byť podstatným způsobem, s tím, že započaly práce směřující k jejich nahrazení novou právní úpravou.

Hlavní síly rekodifikačního úsilí byly pochopitelně namířeny k občanskému zákoníku. Vize vztahující se k novému občanskému zákoníku byla taková, že by tento předpis měl v rámci právního řádu zaujmout místo, které mu z hlediska kontinentální právní tradice má příslušet. Z občanského zákoníku se tedy v první řadě měl stát základní, výchozí a integrující soukromoprávní předpis, aplikovatelný jako *lex generalis* i v dalších soukromoprávních odvětvích.

Prvním konkrétním výstupem diskusí o podobě nového občanského zákoníku byl návrh, jehož konečná podoba byla k veřejné diskusi předložena v roce 1996<sup>6</sup>. Tato koncepce nového občanského zákoníku byla poměrně novátorská a radikální, což se týkalo i touto prací sledované problematiky, tedy vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Záměrem bylo integrovat v občanském zákoníku vlastně veškerou soukromoprávní úpravu. Koncepce

<sup>6</sup> Viz. Koncepce nového občanského zákoníku. *Právní praxe*. 1996, č. 5. - 6. s. 253 - 380.

občanského zákoníku proto ve vztahu k pracovnímu právu počítala s takovým řešením, že pracovní smlouva bude vřazena do systému občanskoprávního závazkového práva jako jeden ze smluvních typů.

Záměr byl nicméně takový, že v občanském zákoníku bude upravena pouze „soukromoprávní“ část individuálního pracovního práva, přičemž veřejnoprávní pravidla, která jsou a musí být součástí pracovního práva, budou obsažena ve zvláštních právních předpisech. Tyto zákony upravující pracovní poměr se měly od stávajícího zákoníku práce lišit tím, že by nevycházely z principu všeobecnosti práce a netýkaly by se proto všech jejích právních forem<sup>7</sup>.

Hlavními argumenty zastánců tohoto řešení bylo důsledné oddělení soukromého a veřejného práva spolu s reintegrací pracovního práva do systému občanskoprávních závazkových vztahů a vybudováním pozice občanského zákoníku jako skutečného základního kodexu soukromého práva, který integruje i obchodní, rodinné a pracovní právo<sup>8</sup>. Dále bylo zdůrazňováno, že pracovní právo je odvětvím soukromoprávním, v němž se uplatňuje rovnost subjektů a smluvní svoboda, a proto se musí „svými kořeny vrátit do rodiny soukromého, tedy občanského práva“<sup>9</sup>.

Nastíněná východiska vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce a potažmo občanského a pracovního práva narazila nicméně na poměrně tvrdý odpor. Více či méně odmítavě se ke koncepci nového občanského zákoníku a jeho vztahu k zákoníku práce vyjádřila ve svém stanovisku Společnost pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení<sup>10</sup>, jakož i další zástupci odborné veřejnosti<sup>11</sup> a rovněž i sociální partneři. Jejich stanoviska byla zdokumentována a publikována ve Zprávě ze semináře o pracovněprávních

<sup>7</sup> Srov. ZOULÍK, F., Průvodní zpráva k materiálu „Koncepte nového civilního kodexu“. *Právní praxe*. 1996, č. 8. - 9, s. 603.

<sup>8</sup> Srov. argumentace F. Zoulíka in KALENSKÁ, M. Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích). *Právní praxe*, 1996, č. 8 - 9, s. 552.

<sup>9</sup> Argumentace A. Winterové tamtéž, s. 553.

Srov. též KOSTEČKA, J. Pracovní právo a legislativní koncepce v oblasti soukromého práva. *Právní praxe*, 1995, č. 1, s. 2 - 16.

<sup>10</sup> BĚLINA, M., TRÖSTER, P. Stanovisko Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení k připravované rekodifikaci občanského a pracovního práva. *Právní praxe*, 1996, č. 8. - 9, s. 542 - 546.

<sup>11</sup> Viz např. ZRUTSKÝ, J. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1997, č. 2, s. 77 - 79.

KALENSKÁ, M. Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku. *Právník*. 1996, č. 12, s. 1063 - 1076.



vztazích<sup>12</sup>, kde se jak zástupci zaměstnavatelů, tak i odborů, jasně vyslovili proti „rozparcelování“ zákoníku práce do občanského zákoníku a dalších právních předpisů.

Je nicméně třeba podotknout, že podstatná část teoretiků pracovního práva neodmítala myšlenku provázání občanského a pracovního práva jako takovou. I výše citované stanovisko Společnosti pro pracovní právo a sociální zabezpečení bylo uzavřeno názorem, podle kterého by občanský zákoník měl být vybudován jako obecný soukromoprávní kodex, který by subsidiárně platil pro pracovněprávní vztahy zejména pokud jde o obecné soukromoprávní instituty, které by tak zákoník práce nemusel sám a vůči občanskému zákoníku duplicitně upravovat<sup>13</sup>.

Z hlediska dalších fází diskusí o podobě vztahu občanského a pracovního práva je podstatné, že práce na občanském zákoníku, který by vycházel z koncepce zveřejněné v roce 1996, byly následně zastaveny. S odstupem času pak lze říci, že myšlenka částečné integrace právní úpravy pracovní smlouvy do občanského zákoníku tím byla opuštěna.

Po několika letech, kdy se legislativní práce týkající se jak občanského zákoníku, tak i zákoníku práce, soustředily spíše na provádění dílčích novel, přijímaných poměrně často i z důvodu harmonizace české právní úpravy se směrnicemi Evropských společenství, přišel další impuls k zásadnější přestavbě soukromého práva počátkem roku 2000, kdy byl tehdejším ministrem spravedlnosti O. Motejlem pověřen přípravou nového občanského zákoníku K. Eliáš.

Poměrně záhy poté byl vypracován věcný záměr nového občanského zákoníku a v roce 2001 pak byly publikovány hlavní zásady nového soukromoprávního kodexu, jejichž autorkou byla vedle K. Eliáše také M. Zúklínová<sup>14</sup>. Důležité místo v této nové koncepci občanského zákoníku pochopitelně patřilo i zamýšlenému vztahu občanského zákoníku k pracovněprávním předpisům.

<sup>12</sup> KALENSKÁ, M. Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích). *Právní praxe*. 1996, č. 8 - 9, s. 547-555.

<sup>13</sup> Shodně viz též KALENSKÁ, M. Zachováme zákoník práce? *Právník*. 1997, č. 12, s. 1041 - 1044.

<sup>14</sup> ELIÁŠ, K. ZUKLÍNOVÁ, M. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001. 302 s.

Autoři konstatovali, že cesta, která byla podle jejich vlastních slov poznamenána „svatým nadšením“ pro soukromé právo, tedy návrat soukromoprávní úpravy pracovní smlouvy do občanského zákoníku ruku v ruce se samostatnou úpravou veřejnoprávních aspektů, se ukázala jako neefektivní<sup>15</sup>. Koncepce nového občanského zákoníku z roku 2001 počítala s jiným řešením, a to mimo jiné z důvodů „tradicionalistických, sociálních a i sociálně psychologických a politických“<sup>16</sup> zachovat zákoník práce jako samostatný právní předpis s tím, že bude vybudováno jeho propojení s občanským zákoníkem. Bylo přijato východisko, že občanský zákoník bude v pracovněprávních vztazích aplikován subsidiárně, což bude z obecného pohledu znamenat vybudování pracovního práva jako zvláštní soukromoprávní disciplíny a tedy jeho pevné ukotvení v systému soukromého práva.

Lze říci, že takováto koncepce vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce byla široce akceptována (konsensus byl dosažen nejen s podstatnou částí odborné veřejnosti, nýbrž po určitých jednáních i se sociálními partnery) a přijata jako rozumné výchozí řešení rekodifikačního úsilí. M. Bělina k tomu kupříkladu poznamenal, že subsidiární působnost občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy bude hrát roli zejména ve vztahu k aplikaci obecné části občanského zákoníku a obecných ustanovení o závazcích. Tento názor byl ovšem doplněn o konstatování, že by zákoník práce jako *lex specialis* měl vůči obecnému předpisu, tedy občanskému zákoníku, upravit určité odlišnosti<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Srov. tamtéž, str. 34 – 35.

<sup>16</sup> Srov. tamtéž, str. 68.

<sup>17</sup> BĚLINA, M. Působnost nové soukromoprávní kodifikace na pracovní vztahy. *Právní praxe*. 2001, č. 1. - 2, s. 107.

### 3. Rekodifikace zákoníku práce a nález Ústavního soudu

Dosažený konsens, podle něž mělo být v rámci rekodifikace soukromého práva dosaženo existence zákoníku práce jako zvláštního právního předpisu vůči občanskému zákoníku, nakonec nebyl realizován. Logickou podmínkou uplatnění tohoto přístupu totiž bylo, aby nahrazení dosavadního zákoníku práce a občanského zákoníku proběhlo ve vzájemné koordinaci. K tomu ovšem nedošlo.

Legislativní práce na novém občanském zákoníku se protahovaly a definitivní termín jejich ukončení byl stále nejasný. Dosud platný zákoník práce z roku 1965 se ale i přes řadu provedených novelizací ukazoval být svým pojetím a základními principy ve vztahu k současným společenským a ekonomickým podmínkám nevhodný, a tak ve velmi zjevné souvislosti s politickými okolnostmi došlo k rozhodnutí rekodifikovat zákoník práce nezávisle na připravovaném novém občanském zákoníku.

Vládní návrh nového pracovního kodexu byl v Parlamentu ČR projednáván od září roku 2005. Přibližně v polovině roku 2006 byl tento předpis schválen a vyhlášen jako zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), s datem účinnosti od 1. ledna 2007. Přes značně kritické ohlasy, které byly velmi intenzivně reprodukovány především ze strany zaměstnavatelů, nakonec tento zákon ke dni 1. ledna 2007 skutečně vstoupil v účinnost a zrušil starý zákoník práce.

#### 3.1 Nový zákoník práce

Pro zákon č. 262/2006 Sb. se brzy vžilo přívlastko „nový zákoník práce“. Skutečností ovšem je, že se ve vztahu ke starému zákoníku práce o převratně novou normu nejednalo<sup>18</sup>. Právní úprava většiny institutů, zejména pokud se týká individuálních pracovněprávních vztahů, zůstala založena na stejné koncepci a velmi podobných principech, přičemž změny, ke kterým došlo, lze považovat spíše za dílčí.

<sup>18</sup> Shodně viz. např. GALVAS, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*. 2007, č. 9, s. 1001 - 1011.

Právě s ohledem na nedostatek změn a nových přístupů se stal zákoník práce předmětem kritiky určité části odborné veřejnosti, která poukázala na skutečnost, že zákoník práce stále neodpovídá aktuálním potřebám a očekáváním, které se k pracovněprávní úpravě vztahují<sup>19</sup>.

Mezi skutečně podstatné změny, které zákoník práce oproti starému zákoníku práce přinesl, a které byly vlastně důvodem jeho rekodifikace, patřilo vymezení působnosti zákoníku práce prostřednictvím definice závislé práce, zakotvení principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a propojení s občanským zákoníkem.

### 3.2 Propojení občanského zákoníku a zákoníku práce na základě metody delegace

Bez ohledu na výše popsaný výsledek diskusí vztahujících se k problematice propojení občanského a pracovního práva bylo v souvislosti s rekodifikací zákoníku práce rozhodnuto, že pro možnost aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích bude použito legislativní metody delegace.

Princip delegace spočívá z obecného pohledu v tom, že jeden zákon prostřednictvím tzv. odkazujících norem, které představují prostředek propojení právních předpisů skrze odkazy na přesně identifikovaná ustanovení jiného předpisu<sup>20</sup>, odkazuje na ustanovení jiného zákona, kterých má být využito při regulaci předmětu úpravy odkazujícího zákona.

Výchozí bod delegační metody byl v zákoníku práce zakotven v jeho ustanovení § 4. Zde bylo zakotveno, že se občanský zákoník v pracovněprávních vztazích použije pouze tehdy, jestliže na jeho použití zákoník práce výslovně odkazuje. Touto právní úpravou došlo rovněž k zachycení dalšího podstatného rysu metody delegace. Zákonodárce totiž jejím použitím dal najevo úmysl, podle kterého měly být v pracovněprávních vztazích aplikovány jen ty normy občanského zákoníku, na které bylo výslovně odkazováno, a nemělo být možné užít těch ustanovení, na něž odkazy nepamatovaly.

<sup>19</sup> Srov. např. BĚLINA, M. SVITÁKOVÁ, V. Splňuje zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007. č. 2, s. 43 - 50., nebo BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*. 2008, č. 1, s. 19 - 22.

Na ustanovení § 4 navazovala v zákoníku práce řada odkazových norem, které v souvislosti s určitým okruhem právních vztahů nebo institutů, jejichž regulace je v pracovněprávních vztazích třeba, odkazovaly na konkrétní pravidla a instituty upravené v občanském zákoníku.

Konkrétně se jednalo o následující ustanovení zákoníku práce:

- § 6 odst. 2 a § 10 odst. 2 - zbavení fyzické osoby způsobilosti k právním úkonům,
- § 8 - právní postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právnickými osobami,
- § 11 odst. 1 - právní úkony zaměstnavatelů, kteří jsou právnickými osobami,
- § 12 - zastoupení,
- § 18 - obecná úprava právních úkonů,
- § 177 odst. 2 a § 187 - definice domácnosti,
- § 248 - ochrana osobnosti,
- § 248 odst. 2 - definice osoby blízké,
- § 324 - právní úprava bezdůvodného obohacení,
- § 326 - vznik, změny a zánik závazků,
- § 329 odst. 1 a § 331 - promlčení a promlčecí doba a
- § 333 odst. 2 - počítání času.

Zákoník práce dále ještě obsahoval jakési negativní odkazy. Jednalo se o ustanovení § 28 a § 23 odst. 1, jež vypočítávaly ustanovení občanského zákoníku, která nelze aplikovat na kolektivní smlouvu.

Adresáti pracovněprávních norem na základě popsané právní úpravy propojení zákoníku práce a občanského zákoníku s použitím metody delegace tedy věděli, že úpravu výše uvedených institutů nenaleznou v zákoníku práce a musí ji hledat v občanském zákoníku, resp. konkrétně v těch jeho ustanoveních, na která zákoník práce odkazoval.

---

<sup>20</sup> KNAPP, V. *Teorie Práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. s. 160.

Ohledně určitých institutů si praxe na jejich úpravu obsaženou v občanském zákoníku poměrně rychle a bez větších problémů zvykla. Ve vztahu k jiným se ovšem začala objevovat řada výkladových a aplikačních obtíží, jež mnohdy vycházely z poměrně nedůsledného legislativního provedení metody delegace. Citelným problémem této úpravy bylo, že zákoník práce odkazoval na použití několika občanskoprávních institutů, jejichž konkrétní aplikace v pracovněprávních vztazích byla poměrně nejasná. Na druhou stranu zase zákoník práce na některé instituty, jejichž použití je v pracovněprávních vztazích potřebné, odkázat opomněl.

Delegace byla jako princip zvolený zákonodárcem pro aplikaci občanskoprávních pravidel v pracovněprávních vztazích podrobena značné kritice ze strany odborné veřejnosti. Bylo poukazováno na to, že se jedná o netradiční a v porovnání s metodou subsidiarity „nešťastnou“ koncepcí<sup>21</sup>.

Tyto výše uvedené nejasnosti a kritické ohlasy se ukázaly být nakolik závažné, že spolu s několika dalšími zavedly podnět k vypracování a podání návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem České republiky.

### 3.3 Nález Ústavního soudu

Dva návrhy na zrušení některých ustanovení zákoníku práce byly Ústavnímu soudu podány ještě před tím, než tento zákon vůbec stihl vstoupit v účinnost. Obsáhlejší a pro další vývoj z hlediska vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce podstatnější byl návrh skupiny poslanců Parlamentu ČR ze dne 14. listopadu 2006 (dále také jen „ústavní stížnost“). Tímto návrhem byly z různých důvodů ke zrušení navrženy tři desítky ustanovení zákoníku práce, resp. jejich části. Ústavní soud rozhodl o uvedené ústavní stížnosti svým nálezem ze dne 12. března 2008<sup>22</sup> (dále také jen „nález“).

Ve svém nálezu Ústavní soud podané ústavní stížnosti částečně, konkrétně v jedenácti bodech, vyhověl. Mimo jiné vyhověl Ústavní soud i návrhu na zrušení ustanovení § 4 zákoníku práce. Svůj význam má z pohledu vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce

<sup>21</sup> Srov. např. BĚLINA, M. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. In *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s. 126.

<sup>22</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

rovněž to, že Ústavní soud vyhověl návrhu na zrušení části ustanovení § 18 zákoníku práce, a to pokud se jedná o odkazy na použití § 48 a 49 občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Na druhou stranu ovšem zamítl návrhy na zrušení § 325 a 326 zákoníku práce.

Pokud se týká zrušení § 4 zákoníku práce, Ústavní soud ve svém nálezu přisvědčil argumentaci navrhovatelů, podle kterých zvolená koncepce vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce zakládala právní nejistotu a nestabilitu a přinášela značné aplikační problémy v důsledku neseznatelnosti a nejasnosti právních norem. Pokud bychom měli stručně shrnout důvody, které s ohledem na odůvodnění nálezu vedly Ústavní soud ke zrušení § 4 zákoníku práce, pak výchozím bodem jeho argumentace byla skutečnost, že princip delegace ve vztahu k občanskému zákoníku není souladný s principy právního státu.

Ústavní soud konstatoval, že občanské právo má být výchozím soukromoprávním odvětvím, čemuž má odpovídat i vztah jeho kodexu, občanského zákoníku, ke kodexům jiných soukromoprávních odvětví, jako je obchodní, rodinné nebo pracovní právo. Jestliže má totiž mít občanskoprávní úprava ve vztahu k ostatním soukromoprávním odvětvím zásadně přednost, musí být občanský zákoník základním a obecným soukromoprávním předpisem použitelným v právních vztazích regulovaných kodexy a dalšími předpisy jiných soukromoprávních odvětví subsidiárně.

Nejrůznější odkazy v zákoníku práce navíc nemohou podle Ústavního soudu pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout. Ustanovení § 4 bylo z těchto důvodů shledáno rozporným s principy právního státu, vyjádřenými v čl. 1 Ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“).

Jak dále vyplývá z odůvodnění nálezu Ústavního soudu, podpůrná aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích nemusí být založena právní normou, neboť platí výše nastíněný princip obecné subsidiarity. Pouze na jeho základě tedy můžeme a musíme podpůrně použít občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích dovodit. Ústavní soud šel v odůvodnění svého nálezu tak daleko, že odkazové právní normy, které v zákoníku práce stanoví možnost aplikace některých ustanovení občanského zákoníku na přímo v nich uvedené oblasti právních vztahů, označil v důsledku své konstrukce obecné



subsidiarity občanského zákoníku za nadbytečné. Subjekty vystupující v pracovněprávních vztazích na ně tedy nemají hledět a jednat tak, jako by odkazová ustanovení v zákoníku práce vůbec nebyla.

Na základě zrušení § 4 zákoníku práce v důsledku zásahu tzv. negativního zákonodárce, byla aplikační praxe postavena před poměrně nesnadno řešitelný problém. Je jím otázka, jakými pravidly se vzájemná vazba občanského zákoníku a zákoníku práce v dané chvíli řídí a jak má být tedy občanský zákoník na základě stávající právní úpravy v pracovněprávních vztazích aplikován. Platná právní úprava je totiž značně neurčitá a otevírá proto jak z pohledu obecného, tak i ve vztahu ke konkrétním institutům a pravidlům značný prostor pro odlišná a druhy i protichůdných právní stanoviska.

Ústavní soud se vyslovil tak, že je třeba občanský zákoník použít v pracovněprávních vztazích podpůrně, a to bez ohledu na skutečnost, že neexistuje právní úprava, která by takový přístup pozitivně zakotvila.

Pravdou je, že odborná veřejnost se až na výjimky s tímto názorem ztotožnila a výše naznačený problém vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce vlastně za problém nepovažuje, neboť ve shodě s odůvodněním nálezu Ústavního soudu konstatuje, že jsou odkazová ustanovení přetrvávající v zákoníku práce obsoletní a občanský zákoník se musí ve vztazích vznikajících při vzniku závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele aplikovat podpůrně<sup>23</sup>. S kritickým přístupem k principu obecné subsidiarity občanského zákoníku se lze setkat jen velmi vzácně<sup>24</sup>.

Významnější úkol než se zabývat tím, jaký vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce se uplatňuje v současné době, zcela určitě představuje nutnost uvažovat o

<sup>23</sup> Srov. např. SMEJKAL, L. *Zákoník práce a jeho změny: Ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. Právní rádce*. 2008, č. 4, s. 48 - 51., KOCOUREK, J. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Eurounion, 2009. s. 32., nebo HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERGOVÁ, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2008. s. 29.

<sup>24</sup> V dostupné literatuře snad jen GALVAS, M. O některých pracovněprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In. *Pracovní právo 2008: Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 73 - 79.



podobě budoucího, pozitivně upraveného řešení vzájemného vztahu uvedených dvou kodexů.

## 4. Aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích z pohledu připravovaných změn

Na základě výše provedeného popisu stávajícího právního rámce aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je evidentní, že platná právní úprava nezbytně vyžaduje provedení změn směřujících k tomu, aby bylo propojení občanského zákoníku a zákoníku práce konečně vystavěno na stabilních základech.

Novela zákoníku práce, která by uvedený problém s definitivní platností vyřešila, je vlastně aplikační praxí i teoretickou frontou netrpělivě očekávána již od jarních měsíců roku 2008, kdy byl vydán a poté vstoupil v účinnost náleží Ústavního soudu. S ohledem na tento náleží, který lze interpretovat i tak, že jiný způsob aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích než takový, který vyjde z principu subsidiarity, neobstojí v ústavním testu, je zcela zřejmé, že novela zákoníku práce, kterou bude třeba přijmout, pozitivně zakotví podpůrné užití civilního kodexu v pracovněprávních vztazích.

### 4.1 Obecná východiska propojení občanského zákoníku a zákoníku práce prostřednictvím principu subsidiarity

Subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích s sebou sama o sobě nese určitá rizika, s nimiž je třeba se vypořádat. Již z řízení o ústavní stížnosti podané proti zákoníku práce vyplynulo, že aplikace některých občanskoprávních institutů může v pracovněprávních vztazích způsobovat řadu pochybností. Na některé z nich upozorňovala přímo ústavní stížnost, neboť i delegační ustanovení zákoníku práce použití takových problematických občanskoprávních institutů předpokládala. Ze skutečnosti, že Ústavní soud stížnosti v částech, kde ke zrušení navrhovala ustanovení zákoníku práce obsahující dosavadní právní úpravu propojení občanského zákoníku a zákoníku práce, povětšinou vyhověl, musíme vyvodit, že má před sebou zákonodárce poměrně závažný a nelehký úkol.

Zákonodárce totiž, bude-li chtít dosáhnout fungující a ústavně konformní právní úpravy, musí podle všeho umožnit podpůrné použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, nicméně současně musí zabránit tomu, aby bylo možné ve vztazích vznikajících při výkonu závislé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele aplikovat občanský zákoník takovým způsobem, jenž by znamenal protiústavní zásah do právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů, do seznatelnosti právní úpravy a předvídatelnosti soudních rozhodnutí. Mimo jiné se bude muset zákonodárce vyvarovat také vzniku tzv. protiústavních mezer, tedy takového stavu, kdy chybí právní úprava stanovící meze a možnosti aplikace konkrétního ustanovení či institutu, při jejichž existenci teprve může být taková právní úprava ústavně konformní.

Zákonodárci tedy nezbývá než provést velmi důkladnou analýzu jednotlivých občanskoprávních institutů v porovnání s povahou pracovněprávních vztahů a principy jejich právní úpravy a na jejím základě jasně stanovit limity subsidiárního použití občanského zákoníku ve vztazích upravovaných zákoníkem práce. V první řadě bude třeba identifikovat takové oblasti občanskoprávní úpravy, jejichž aplikaci v pracovněprávních vztazích nelze připustit, a to buď obecně nebo jen ve vztahu k některým zvláštním institutům (např. ve vztahu ke kolektivní smlouvě a procesu jejího uzavírání). Na základě tohoto zjištění by zákonodárce měl být veden principy jasné, srozumitelné a předvídatelné právní úpravy, jež byly významně zdůrazňovány v nálezu Ústavního soudu, neměl by se spoléhat pouze na principy pracovněprávní regulace a měl by aplikaci takovýchto občanskoprávních institutů jednoznačně vyloučit.

Pokud se týká jiných občanskoprávních institutů, mohl by zákonodárce na základě analýzy důsledků jejich uplatnění v pracovněprávních vztazích dojít k závěru, že jejich použití je možné, nicméně pouze na základě doplňující právní úpravy, jejíž absence by představovala nejen pouhou mezeru v právu, nýbrž až mezeru protiústavní. Úkolem zákonodárce pak v těchto případech nebude nic více ani nic méně než možnost aplikace takovýchto občanskoprávních institutů doplnit zvláštní úpravou obsaženou v zákoníku práce.

## 4.2 Subsidiarita a základní zásady pracovněprávních vztahů

V úzké návaznosti na vybudování vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku na principu subsidiarity bude dále nezbytné přistoupit v rámci novely zákoníku práce k novému pojetí základních zásad pracovněprávních vztahů. V současné době obsahuje zákoník práce pravidla, které označuje jako „Základní zásady pracovněprávních vztahů“ ve svých ustanoveních § 13 až 15. Spíše než o zásady se ovšem jedná o povinnosti, resp. zákazy určitého jednání uložené zákonem zaměstnavatelům.

Jako právní zásady přitom bývají chápána zobecněná pravidla vyjadřující smysl, účel nebo určité hodnoty spojené s právní úpravou určité výšeče společenských vztahů. Taková pravidla jsou potom široce aplikovatelná a slouží obvykle i jako aplikační a interpretační pokyny, významné pro řešení konkrétních otázek s právní úpravou spojených.

Vhodně formulované základní zásady pracovněprávních vztahů by významně prospěly mimo jiné i při zvažování věcně správného užití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Podmínkou uplatnění obecných občanskoprávních norem v pracovněprávních vztazích totiž vždy bude, že tím nedojde k narušení základních a tradičních východisek, funkcí a zásad právní úpravy pracovněprávních vztahů. Bude proto mimořádně důležité, aby zákonodárce v souvislosti s výslovným zakotvením úzkého propojení zákoníku práce a občanského zákoníku podle principu subsidiarity neopomněl nahradit stávající nevyhovující výčet zákazů označených jako zásady rozumným výčtem skutečných základních zásad. Takovéto zásady by pak měly sloužit jednak jako pomůcka při hledání správného využití pravidel obsažených v občanském zákoníku, a jednak i jako určitá zábrana proti takovému postupu, který by kolidoval se základními stavebními kameny regulace vztahů vznikajících při výkonu závislé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele.

Z pohledu zaměstnavatelů bude třeba trvat na tom, aby ve výčtu základních zásad pracovněprávních vztahů, s nimiž nesmí být užití občanskoprávních pravidel rozporné, nedošlo k opomenutí takových východisek, jakými jsou:

- smluvní svoboda,
- osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele,

- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele,
- soulad jednání zaměstnance s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a
- kolektivní obhajoba práv zaměstnavatelů i zaměstnanců.

#### 4.3 Návrh tzv. koncepční novely z roku 2008

Práce na očekávané novele zákoníku práce byly původně započaty již v jarních měsících roku 2008. Skupina expertů, kteří byli za tímto účelem vybráni tehdeším ministrem práce a sociálních věcí P. Nečasem, vypracovala pracovní verze přípravných materiálů, které měly být pokladem pro novelizaci zákoníku práce.

Cílem této novely zákoníku práce nemělo být pouze vyřešení vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce, nýbrž principiální a koncepční proměna zákoníku práce, směřující prostřednictvím zpřesnění stávající právní úpravy a revize jejich ochranných prvků k dosažení větší liberalizace v pracovním právu a flexibility pracovního poměru.

Pokud se týká problematiky vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce, vycházely pracovní materiály z předpokladu, že občanský zákoník bude na základě jednoznačného znění nového ustanovení vloženého za tímto účelem do textu zákoníku práce aplikován v pracovněprávních vztazích subsidiárně. V souvislosti s tím předpokládala pracovní verze novely zrušení těch ustanovení zákoníku práce, která obsahují odkazy na použití jednotlivých občanskoprávních ustanovení nebo která podle názoru autorů zbytečně zdvojují či se neodůvodněně odchyľují od občanského zákoníku (mělo se jednat o necelé dvě desítky ustanovení zákoníku práce).

Přípravné materiály koncepční novely zákoníku práce dále vytyčovaly několik okruhů občanskoprávní úpravy, kterým bude třeba v souvislosti s umožněním podpůrného použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích věnovat zvláštní pozornost. Takto byly zmíněny instituty odstoupení od smlouvy, neplatnost právního úkonu z důvodu omylu, postoupení pohledávky a započtení.

Vzájemného vymezení vztahu pracovněprávní a občanskoprávní problematiky se dále ještě dotýkaly navrhované změny právní úpravy vad právních úkonů v pracovněprávních

vztazích. Autoři nepředpokládali, že by se pro řešení této oblasti právních vztahů měla podpůrně uplatnit občanskoprávní úprava, v jejímž rámci je nejčastějším následkem vady právního úkonu absolutní neplatnost. Výchozím návrhem bylo ponechat úpravu následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích vystavěnou na principu relativní neplatnosti, jak je tomu podle stávající úpravy, a pouze ji modifikovat takovým způsobem, aby v případě, kdy právní úkon trpí vadou, v jejímž důsledku dochází k zásahu do veřejného pořádku či osobnosti člověka, nastoupil následek absolutní neplatnosti.

Na základě výše stručně popsaného návrhu expertní skupiny bylo poté vypracováno paragrafované znění novely zákoníku práce, které bylo na konci března 2009 rozesláno do mezirezortního připomínkového řízení. Ve vztahu ke sledované problematice bylo poměrně zarážející, že se návrh této novely v řadě aspektů nedržel principů, s nimiž byla veřejnost seznámena ve zveřejněných pracovních a přípravných materiálech. Stejný zůstal v porovnání s pracovními materiály výchozí bod, tedy že občanský zákoník má být v pracovněprávních vztazích aplikován subsidiárně, v souvislosti s čímž má být zákoník práce ve vztahu k občanskému zákoníku speciálním předpisem, který má před obecnou občanskoprávní úpravou přednost. Konkrétně měl být tento princip upraven prostřednictvím normy ve znění:

*„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, není-li to možné, řídí se podle občanského zákoníku, a to za použití základních zásad pracovněprávních vztahů.“*

Novela dále předpokládala zrušení několika ustanovení zákoníku práce, která byla s ohledem na zakotvení principu subsidiarity považována za nadbytečná. Problematické ovšem bylo, že návrh nevěnoval žádnou zvláštní pozornost těm občanskoprávním institutům, jejichž aplikaci v pracovněprávních vztazích by měla doprovázet doplňující právní úprava, a to přesto, že pracovní materiály na některé tyto instituty poukazovaly.

K realizaci návrhu popisované novely zákoníku práce ovšem nakonec nedošlo. V době, kdy byl její návrh v podobě paragrafovaného znění rozeslán do připomínkového řízení, řídil již P. Nečas Ministerstvo práce a sociálních věcí jako ministr v demisi, neboť vládě, jejímž byl členem, vyslovila Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR svým rozhodnutím ze dne 24. března 2009 nedůvěru. Následující tzv. úřednická vláda, která vládla až do července roku 2010, v pracích na novele zákoníku práce nepokračovala.

#### 4.4 Přípravovaný návrh novely zákoníku práce

Na konci roku 2010 Ministerstvo práce a sociálních věcí rozeslalo do připomínkového řízení Závěrečnou zprávu z hodnocení dopadů regulace (tzv. RIA) týkající se připravované novely zákoníku práce. Zpráva obsahovala vymezení těch oblastí zákoníku práce, které by výhledově měly být přepracovány novelou, s jejímž přijetím se počítá. Kromě toho vždy zpráva naznačila, jakým způsobem by se dotčená právní úprava měla podle názoru Ministerstva práce a sociálních věcí vyvíjet a čeho by novelizací mělo být dosaženo.

Ve vztahu k problematice vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku byl v uvedeném materiálu jako preferovaná varianta zopakován návrh, aby zákoník práce obdobně jako obchodní zákoník nebo zákon o rodině pozitivně zakotvil pravidlo, podle něž se bude v pracovněprávních vztazích podpůrně aplikovat občanský zákoník vždy tehdy, nestanoví-li zákoník práce něco jiného.

Dále zde došlo jen ke stručnému konstatování, podle něž je třeba některé občanskoprávní instituty z aplikace v pracovněprávních vztazích vyloučit. Konkrétně zde ale byla zmíněna jen některá pravidla týkající se právních úkonů a uzavírání smluv, která by neměla být aplikována na kolektivní smlouvu, a dále odstoupení od smlouvy, započtení a smluvní pokuta.

V současné době nelze s jistotou předvídat, ke kterému dni by připravovaná novela zákoníku práce mohla vstoupit v účinnost. Nejbližším rozumně očekávaným datem ovšem může podle všeho být 1. leden 2012.

#### 4.5 Rekodifikace občanského zákoníku

V souvislosti s úvahami o připravované novele zákoníku práce, která by měla umožnit subsidiární aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, nelze opomenout skutečnost, že se v současné době ve značně pokročilé fázi legislativního procesu nachází návrh na přijetí nového občanského zákoníku, který by měl nahradit dosud platný civilní kodex z roku 1964.

Návrh nového občanského zákoníku byl v připomínkovém řízení projednáván již v roce 2008 a byl poté dokonce i předložen k projednání v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. Tento návrh ovšem stihl obdobný osud jako koncepční novelu zákoníku práce. Sněmovna jej neprojednala a nedošlo tedy k jeho přijetí.

Na začátku roku 2011 proto Ministerstvo spravedlnosti poslalo do připomínkového řízení mírně přepracovanou verzi návrhu nového občanského zákoníku. Jako předpokládané datum účinnosti nového civilního kodexu je v návrhu uveden 1. leden 2013.

#### 4.6 Postoj k připravovaným legislativním změnám z hlediska vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem

Z pohledu zaměstnavatelů lze určitě přivítat návrh vystavět vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem na pevných a ústavně konformních základech. Jen tak lze totiž dosáhnout alespoň určité právní jistoty a předejít vzniku výkladových a aplikačních nejasností spojených s uplatněním občanskoprávní úpravy v pracovněprávních vztazích.

Vzhledem k obsahu nálezu Ústavního soudu je patrné, že jedinou přípustnou metodou, kterou má zákonodárce k dispozici, je subsidiarita. Zaměstnavatelé by nicméně měli trvat na tom, aby zákonodárce přistoupil k pozitivní úpravě podpůrného užití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích na základě pečlivé analýzy, v jejímž rámci by měl zvážit, kde se obecná občanskoprávní pravidla pro použití ve vztazích vznikajících při výkonu práce nehodí nebo kde bude nezbytné možnosti jejich uplatnění poněkud přizpůsobit.

Dále by měli zaměstnavatelé vyžadovat, aby došlo v zákoníku práce k přepracování katalogu základních zásad pracovněprávních vztahů tak, aby zásady sloužily jako interpretační a aplikační vodítka mimo jiné i v souvislosti se subsidiaritou občanského zákoníku.

Pokud jde o časové souvislosti přijetí novely zákoníku práce a nového občanského zákoníku, mohou zaměstnavatelé upozornit na značné nároky, které tyto zásadní legislativní změny budou klást na praxi. Velmi pravděpodobně totiž může dojít k takovému vývoji, kdy k



1. lednu 2012 vstoupí v účinnost novela zákoníku práce napojující zákoník práce na stávající občanský zákoník, ovšem jen proto, aby byla celá právní úprava vlastně vzápětí zcela přepracována v souvislosti s účinností nového občanského zákoníku k 1. lednu 2013.

Zaměstnavatelé tím budou nuceni k tomu, aby v jednom okamžiku vynaložili nemalé úsilí k tomu, aby se adaptovali na pozitivně upravená pravidla subsidiární aplikace občanského zákoníku z roku 1964. Současně se již ovšem budou muset připravovat na další zásadní změnu, která bude o to citelnější, že je návrh nového občanského zákoníku ve vztahu ke stávající úpravě vypracován na základě principu diskontinuity.

Navzdory tomu, že je v současné době znám návrh nového občanského zákoníku, zatím zcela nelze předjímat, jaké změny si jeho přijetí vyžádá v zákoníku práce. Do legislativního procesu totiž doposud nebyl zaslán návrh doprovodného zákona, který nepochybně bude muset být zpracován za účelem provázání nového občanského zákoníku se zbytkem právního řádu. Teprve až bude známa podoba tohoto doprovodného změnového zákona, bude možné s určitostí posoudit, jaké bude mít přijetí nového občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy důsledky a kolik úsilí si od zaměstnavatelů adaptace na něj vyžádá.

Na každý pád je zřejmé, že zaměstnavatele čeká v souvislosti s připravovanými změnami v oblasti vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce v následujících měsících a letech poměrně náročné období. Tak jako každá legislativní změna si samozřejmě úprava pravidel podpůrné aplikace občanského zákoníku vyžádá značné náklady (na nový software, školení, literaturu, právní zastoupení aj.). Lze bohužel předjímat, že náklady budou o to větší, jedná-li se o změnu takto zásadní, ba systémovou, a je-li pravděpodobné, že bude bezprostředně po vypracování pravidel podpůrného použití občanského zákoníku z roku 1964 nutné tuto právní úpravu od základu přepracovat s ohledem na přijetí nového občanského zákoníku.

Zaměstnavatelé musí proto klást důraz na to, aby byla nákladnost a náročnost adaptace na zásadní legislativní změny ze strany zákonodárce dostatečně vnímána a aby jako výsledek této legislativní smršti konečně vznikl stabilní, přehledný a pochyby nevzbuzující rámec aplikace občanského zákoníku ve vztazích vznikajících při výkonu závislé práce.

Můžeme totiž konstatovat, že legislativní vývoj, kterého jsme byli svědky v minulém období a který byl vážně poznamenán zásahem Ústavního soudu, je v zásadě důsledkem uspěchané, nekvalitně provedené a zaměstnavateli ostře kritizované rekonstrukce zákoníku práce z roku 2006.

Považujeme proto za nezbytné, aby se takováto chyba již neopakovala a aby bylo konečně dosaženo kvalitního a stabilního právního prostředí, které je tolik potřebné k harmonickému průběhu pracovněprávních vztahů.

## 5. Metodika pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Výše byla věnována pozornost obecným souvislostem subsidiárního použití norem obsažených v občanském zákoníku v právních vztazích vznikajících při výkonu závislé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele. V této části přejdeme k určitým více konkrétním souvislostem posuzování pracovněprávních vztahů v podmínkách subsidiární aplikace občanského zákoníku.

### 5.1 Pojem subsidiarita

V první řadě je třeba blíže se zabývat samotným pojmem subsidiarita a v obecném smyslu vymezit, co propojení dvou právních předpisů na základě subsidiarity znamená.

Princip subsidiarity představuje takovou legislativní metodu provázání dvou právních předpisů, kdy se právní vztahy upravované jedním předpisem primárně řídí právě jím, ovšem pokud tento žádnou úpravu neobsahuje, aplikuje se obecná úprava obsažená v druhém předpisu. Použití principu subsidiarity v případě provázání občanského zákoníku a zákoníku práce znamená tolik, že je zákoník práce ve vztahu k občanskému zákoníku speciálním předpisem. Obsahuje-li tedy vlastní právní úpravu některých institutů, tato úprava musí mít pro pracovněprávní vztahy vždy přednost.

Občanský zákoník se pak jako obecná norma použije tehdy, jestliže zákoník práce neobsahuje ve vztahu k určitému institutu či oblasti právních vztahů, jejichž úprava je z pohledu pracovního práva nutná, žádnou právní úpravu. Neznamená to tedy, že lze v pracovněprávních vztazích bez dalšího použít každé jednotlivé ustanovení občanského zákoníku. Aplikovatelná jsou jenom ta jeho ustanovení, ve vztahu k nimž zákoník práce neobsahuje zvláštní právní úpravu.

## 5.2 Posuzování pracovněprávních vztahů za podmínek subsidiární aplikace občanského zákoníku

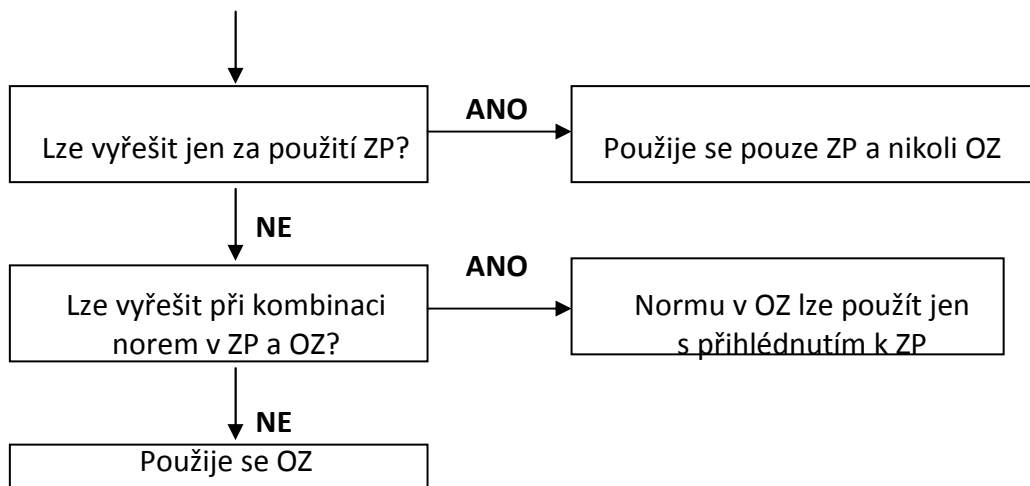
Z pohledu praktické aplikace právní úpravy na pracovněprávní vztahy je pro zaměstnavatele nezbytné vědět, že musí důsledně postupovat v souladu se zásadou *lex specialis derogat legi generali*, tedy že předpis zvláštní má vždy přednost před předpisem obecným.

Musí být proto schopni vyhodnotit, kdy je k dispozici zvláštní norma v zákoníku práce, která vyloučí jakékoli použití obecné normy občanskoprávní, a kdy zvláštní úprava neexistuje a je tedy nutné spolehnout se na občanský zákoník. V řadě případů zaměstnavatelé zjistí, že sice mají aplikovat normu občanskoprávní, ale musí přitom přihlížet i ke zvláštnostem vyplývajícím ze zákoníku práce.

Tato kombinace občanskoprávní a pracovněprávní úpravy je velmi častá především při řešení komplexnějších právních problémů. Zaměstnavatelé pak musí umět složit jakousi mozaiku z pravidel obsažených jak v občanském zákoníku, tak i v zákoníku práce, což pravda není zadání úplně jednoduché a jeho úspěšné zvládnutí předpokládá velmi dobrou orientaci v obou kodexech.

Graficky bychom mohli ve zjednodušené podobě nastínit posuzování jednotlivých oblastí pracovněprávních vztahů za podmínek subsidiární aplikace občanského zákoníku takto:

### Právní otázka v pracovněprávním vztahu



Mezi právní otázky, při jejich řešení lze zpravidla dojít k závěru o výlučném užití zákoníku práce, patří mimo jiné záležitosti související se skončením pracovního poměru. Obecná pravidla zániku závazků obsažená v zákoníku práce se zde neaplikují a je tedy třeba postupovat podle zvláštních pravidel v zákoníku práce. Platí to dokonce i pro počítání běhu výpovědní doby, ačkoli jinak zákoník práce počítání lhůt vůbec neupravuje a v souvislosti s řešením běhu jiných lhůt (například promlčecí lhůty nebo zkušební doby), lze proto dojít k závěru o výlučné aplikaci obecné normy občanskoprávní.

Totéž platí například pro takovou oblast, jakou je jednání za zaměstnavatele, kteří jsou právníckými osobami. Zákoník práce totiž předepisuje určitá obecná pravidla pouze ve vztahu k jednání České republiky, která se v pozici zaměstnavatele považuje v pracovněprávních vztazích za právníckou osobu, ale jinak se zcela spoléhá na občanský zákoník.

Typickou oblastí, v níž je třeba pečlivě kombinovat pracovněprávní i občanskoprávní úpravu, jsou právní úkony. Obecná pravidla náležitostí právních úkonů totiž upravuje občanský zákoník. Zákoník práce k nim ovšem některá přidává a jiná modifikuje (například pokud jde o náležitost formy právního úkonu). Zvláštním způsobem pak zákoník práce upravuje následky nedodržení náležitostí právních úkonů, takže při posuzování vadných úkonů je opět třeba dát přednost zákoníku práce.

## 6. Závěr

Cílem zpracované analýzy bylo popsat v určitém širším kontextu problematiku propojení občanského zákoníku a zákoníku práce. S ohledem na specifický vývoj, poznamenaný odtržením právní úpravy pracovněprávních vztahů od zbytku soukromoprávního systému, se v současné době stále ještě potýkáme s úkolem tyto vazby obnovit.

Z pohledu zaměstnavatelů je přitom v první řadě důležité dosáhnout rozumné, stabilní a přehledné právní úpravy, z níž bude možné dovodit odpovědi na otázky spojené s každodenním průběhem pracovněprávních vztahů, aniž by přitom docházelo k aplikačním nejasnostem, rizikovým z hlediska vzniku soudních sporů.

Popsaná obecná východiska představují jakýsi první krok pro správné uchopení subsidiárního použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Jako další krok je pochopitelně nezbytné vypořádat se s jednotlivými oblastmi právní úpravy obsažené jak v občanském zákoníku, tak i v zákoníku práce, z hlediska jejich věcně správné aplikace na pracovněprávní vztahy. Tomu bude proto věnována Analýza praktických důsledků použití občanského zákoníku, která na tento materiál úzce navazuje.

## Seznam použité literatury:

### Monografie a komentáře:

ELIÁŠ, K. ZUKLÍNOVÁ, M. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001. s. 302.

FREUDENFELD, F. KASANDA, J. *Pracovní právo republiky Československé*. 2. vyd. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1938. s. 1264.

HROMADA, J., CHYSKÝ, J., WITZ, K. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957. s. 536.

HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERGOVÁ, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2008. s. 944.

KOCOUREK, J. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Eurounion, 2009. s. 596.

KNAPP, V. *Teorie Práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. s. 247.

WITZ, K. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967. s. 445.

KOVÁŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*. Praha: Svoboda, 1966, s. 369.

### Odborné články a příspěvky ve sbornících:

BĚLINA, M. Působnost nové soukromoprávní kodifikace na pracovní vztahy. *Právní praxe*. 2001. č. 1. - 2, s. 105 - 109.

BĚLINA, M. SVITÁKOVÁ, V. Splňuje zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007. č. 2, s. 43 - 50.

BĚLINA, M. Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. In *České pracovní právo v kontextu evropského práva*. Praha: Karolinum, 2008, s. 126.

BĚLINA, M., TRÖSTER, P. Stanovisko Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení k připravované rekodifikaci občanského a pracovního práva. *Právní praxe*. 1996, č. 8. - 9, s. 542 - 546.

BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*. 2008, č. 1, s. 19 - 22.

GALVAS, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. *Právník*. 2007, č. 9, s. 1001 - 1011.

GALVAS, M. O některých pracovněprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In. *Pracovní právo 2008: Sborník z příspěvků mezinárodní konference na téma Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 73 - 79.

SMEJKAL, L. Zákoník práce a jeho změny: Ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. *Právní rádce*. 2008, č. 4, s. 48 - 51.

KALENSKÁ, M. Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích). *Právní praxe*. 1996, č. 8 - 9, s. 550 - 556.

KALENSKÁ, M. Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku. *Právník*. 1996, č. 12, s. 1063 - 1076.

KALENSKÁ, M. Zachováme zákoník práce? *Právník*. 1997, č. 12, s. 1041 - 1044.

KOSTEČKA, J. Pracovní právo a legislativní koncepce v oblasti soukromého práva. *Právní praxe*. 1995, č. 1, s. 2 - 16.

ZOULÍK, F., Průvodní zpráva k materiálu „Koncepce nového civilního kodexu“. *Právní praxe*. 1996, č. 8. - 9, s. 601 - 610.

ZRUTSKÝ, J. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1997, č. 2, s. 77 - 79.

Koncepce nového občanského zákoníku. *Právní praxe*. 1996, č. 5. - 6, s. 253 - 380.



## Obsah:

<b>1.</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>VÝVOJ VZTAHU OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE</b> .....	<b>4</b>
2.1	OBDOBÍ PRVNÍ ČESKOSLOVENSKÉ REPUBLIKY .....	5
2.2	VÝVOJ PO ROCE 1948 .....	5
2.3	OD ROKU 1989 DO DNEŠNÍCH DNŮ .....	7
<b>3.</b>	<b>REKODIFIKACE ZÁKONÍKU PRÁCE A NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU</b> .....	<b>11</b>
3.1	NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE .....	11
3.2	PROPOJENÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE NA ZÁKLADĚ METODY DELEGACE .....	12
3.3	NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU .....	14
<b>4.</b>	<b>APLIKACE OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH Z POHLEDU PŘIPRAVOVANÝCH ZMĚŇ</b> .....	<b>18</b>
4.1	OBECNÁ VÝCHODISKA PROPOJENÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM PRINCIPU SUBSIDIARITY 18	
4.2	SUBSIDIARITA A ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	20
4.3	NÁVRH TZV. KONCEPČNÍ NOVELY Z ROKU 2008 .....	21
4.4	PŘIPRAVOVANÝ NÁVRH NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE .....	23
4.5	REKODIFIKACE OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU .....	23
4.6	POSTOJ K PŘIPRAVOVANÝM LEGISLATIVNÍM ZMĚNÁM Z HLEDISKA VZTAHU MEZI ZÁKONÍKEM PRÁCE A OBČANSKÝM ZÁKONÍKEM .....	24
<b>5.</b>	<b>METODIKA PRO SUBSIDIÁRNÍ APLIKACI OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH</b> .....	<b>27</b>
5.1	POJEM SUBSIDIARITA .....	27
5.2	POSUZOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ ZA PODMÍNEK SUBSIDIÁRNÍ APLIKACE OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU .	28
<b>6.</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>30</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:</b> .....	<b>31</b>
	<b>OBSAH:</b> .....	<b>33</b>