

ACTA  
UNIVERSITATIS  
CAROLINAE

---

IURIDICA 4/2014



IURIDICA  

---

4/2014

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
NAKLADATELSTVÍ KAROLINUM  
2015

*Vědecký redaktor:* doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

*Recenzovali:* prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.  
prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

*Statě v této publikaci vznikly v rámci výzkumného programu PRVOUK 05.*

© Univerzita Karlova v Praze, 2015

ISSN 0323-0619 (Print)  
ISSN 2336-6478 (Online)

# OBSAH

<i>Ljubomír Drápal: Smrt zaměstnavatele a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů</i> .....	7
<i>Petr Hůrka: Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku</i> .....	15
<i>Jakub Morávek: K autonomii vůle a zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci</i> .....	25
<i>Jan Pichrt: Práce člena pro družstvo před a po rekodifikaci</i> .....	35
<i>Martin Štefko: Práce přesčas ve světle vybraných výkladových problémů spojených s NOZ</i> .....	47
<i>Jakub Tomšej: Souběh funkcí po rekodifikaci</i> .....	61

## AUTOŘI

JUDr. Ljubomír Drápal  
doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.  
JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.  
doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.  
doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.  
JUDr. Jakub Tomšej

## SMRT ZAMĚSTNAVATELE A PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

LJUBOMÍR DRÁPAL

### 1. SMRT FYZICKÉ OSOBY JAKO PRÁVNÍ UDÁLOST

Smrt fyzické osoby je tradičně pokládána za objektivní právní skutečnost (právní skutečnost nezávislou na vůli osoby – právní událost), z níž vznikají, mění se nebo zanikají práva a povinnosti; totéž samozřejmě musí platit tehdy, byla-li fyzická osoba prohlášena za mrtvou pravomocným soudním rozhodnutím.

Právní osobnost (způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti) má fyzická osoba od narození až do své smrti.<sup>1</sup> Smrtí právní osobnost fyzické osoby zaniká; smrt proto ukončuje způsobilost fyzické osoby nakládat se svým jměním a vykonávat práva a plnit povinnosti s tím spojená. Smrt však nemá za následek, že by zanikala (všechna) práva a povinnosti, jichž byla fyzická osoba nositelem za svého života. Právo vychází v tomto směru ze zásady, že práva a povinnosti (z hmotněprávních a procesněprávních vztahů) zemřelého člověka přechází – na základě universální sukcese – na jeho právní nástupce s výjimkou těch, o nichž zákon stanoví, že smrtí fyzické osoby zanikají.

Přechod práv a povinností ze zemřelého člověka na právní nástupce upravuje především dědické právo. Úprava dědického práva, obsažená v občanském zákoníku, je doplňována zvláštní právní úpravou uvedenou v jiných zákonech, mimo jiné též v zákoníku práce.<sup>2</sup> Zvláštní právní úprava přechodu práv a povinností ze zemřelého člověka na jeho právní nástupce navazuje na občanský zákoník a v některých směrech se od něho odchyluje; nicméně, dědickému právu je (mimo jiné) vyhrazeno stanovit, kdo je dědicem zemřelého člověka, jak dědické právo vzniká a jak se nabývá dědictví.

Při nabývání dědictví se projevuje princip úřední ingerence státu; každá pozůstalost musí být projednána orgánem veřejné moci (soudem) a dědictví nabývá (jako dědic) jen ten, o němž to stanoví pravomocné rozhodnutí soudu. Dědické právo vzniká smrtí zůstavitele a dědictví se nabývá – jde-li o dědice, jehož dědické právo nebylo podmínkou, doložením času nebo jinak odsunuto – s účinností ke dni vzniku dědického práva. Protože k projednání pozůstalosti a potvrzení nabytí dědictví soudem nutně dochází až po smrti

<sup>1</sup> Pro účely tohoto příspěvku pomijím, že jako na již narozené se hledí i na počaté dítě, vyhovuje-li to jeho zájmům a narodí-li se opravdu živé (§ 25 občanského zákoníku).

<sup>2</sup> Srov. například § 328 zákoníku práce.

zůstavitele, vždy tu nastává (delší nebo kratší) období, v němž po smrti zůstavitele ještě nebylo pravomocným soudním rozhodnutím potvrzeno nabytí dědictví a v němž proto nemůže být ještě nepochybné, kdo se vskutku stane zůstavitelovým dědicem. Nicméně, ani v uvedeném období se „běh věcí života nezastavuje“ a rovněž ohledně pozůstalosti je potřeba (bez ohledu na smrt zůstavitele) činit právní jednání a vůbec vykonávat práva a povinnosti, která konal za svého života zůstavitel.

## 2. SPRÁVA POZŮSTALOSTI

Právní režim platný v období mezi dnem smrti (prohlášením za mrtvého) zůstavitele a dnem právní moci rozhodnutí soudu o dědictví (popřípadě jiného skončení řízení o pozůstalosti nebo likvidace pozůstalosti) se označuje jako „správa pozůstalosti“. Občanský zákoník upravuje správu pozůstalosti v § 1677 a násl.

Nutno předeslat, že každý ze zůstavitelových dědiců se pokládá – v době od smrti zůstavitele (prohlášením zůstavitele za mrtvého) do právní moci rozhodnutí soudu o dědictví (popřípadě jiného skončení řízení o pozůstalosti nebo nařízení likvidace pozůstalosti) – za vlastníka „celé věci“ patřící do pozůstalosti a na nositele práv z toho vyplývajících. Zanechal-li zůstavitel více dědiců, zákon konstruuje,<sup>3</sup> že mezi nimi vzniká v této době tzv. společenství jmění. Tím však není dotčen institut správy pozůstalosti. Vyplývá z toho, že oprávnění spravovat majetek patřící do pozůstalosti a vykonávat práva a plnit povinnosti z toho vyplývající přísluší tomu, kdo spravuje pozůstalost, a že dědici mohou vykonávat oprávnění spojená s tzv. společenstvím jmění, jen jestliže to umožňuje potřeba správy pozůstalosti.

Správa pozůstalosti začíná dnem (přesněji řečeno okamžikem) zůstavitelovy smrti. Jakmile zůstavitel zemřel, musí být zajištěno, že správa jeho jmění bude bez prodlení vykonávána. Zákon proto stanoví, kdo je oprávněn správu pozůstalosti vykonávat, a současně předpokládá, že pozůstalost bude vždy některou z těchto osob spravována již od počátku (od smrti zůstavitele) až do potvrzení nabytí dědictví pravomocným rozhodnutím soudu nebo do jiného skončení řízení o pozůstalosti.

## 3. OSOBY VYKONÁVAJÍCÍ SPRÁVU POZŮSTALOSTI

Osoby oprávněné spravovat pozůstalost jsou vyjmenovány v § 1677 odst. 1 občanského zákoníku; nikdo jiný není oprávněn spravovat pozůstalost, i kdyby mu svědčilo dědické právo po zůstaviteli.

Správu pozůstalosti vykonává v první řadě správce pozůstalosti, kterého povolal zůstavitel; k povolání správce pozůstalosti zůstavitelem se vyžaduje forma veřejné listiny (veřejnou listinou se rozumí notářský zápis<sup>4</sup>). V případě, že zůstavitel nepovolal správce pozůstalosti (popřípadě odmítl-li povolání správce spravovat pozůstalost nebo není-li

<sup>3</sup> Srov. § 1236 občanského zákoníku.

<sup>4</sup> Srov. § 3026 odst. 2 občanského zákoníku.



zřejmě způsobilý spravovat pozůstalost) nebo že zůstavitel povolal správce pozůstalosti jen k části pozůstalosti, přísluší správa pozůstalosti (celé nebo zbývající části) vykonavatelé závěti. Činnost vykonavatele závěti při projednání pozůstalosti záleží především v péči o řádné splnění poslední vůle zůstavitele; pozůstalost spravuje „jakoby navíc“ tehdy, jestliže mu to zůstavitel (v souvislosti s jeho povoláním do funkce) uložil, popřípadě je-li ochoten a schopen tuto činnost vykonávat. Odmítne-li vykonavatel závěti spravovat pozůstalost nebo je-li zřejmě nezpůsobilý tuto funkci zastávat, přijme soud – jak se také naznačuje v § 1554 odst. 2 občanského zákoníku – „jiné opatření“.

Jestliže zůstavitel nepovolal správce pozůstalosti a ani vykonavatele závěti nebo není-li povolaný správce pozůstalosti nebo vykonavatel závěti ochoten nebo schopen spravovat pozůstalost, soud především uváží, zda by pozůstalost nemohli řádně spravovat jediný dědic, některý z více dědiců nebo všichni dědici společně. Soud vezme v úvahu zejména rozsah pozůstalosti, povahu majetku do ní patřícího a schopnosti dědiců řádně spravovat pozůstalost s péčí řádného hospodáře. Dědic může spravovat pozůstalost (zcela nebo zčásti) jen tehdy, je-li jeho dědické právo „jasně prokázáno“, tedy nejsou-li pochybnosti o jeho dědickém titulu, není-li tu spor o jeho dědické právo a není-li tu skutečnost, pro kterou by nemohl dědit.

Zanechal-li zůstavitel jen jediného dědice, přísluší mu správa pozůstalosti v případě, že je ochoten a opravdu schopen pozůstalost řádně spravovat. Má-li po zůstaviteli dědit více dědiců, může spravovat pozůstalost jen jeden nebo jen někteří z nich, jestliže se na tom dědici jednomyslně shodli; více dědiců ovšem nemůže spravovat stejné části pozůstalosti. Nedohodnou-li se dědici na tom, kteří z nich budou pozůstalost spravovat, přísluší správa pozůstalosti všem dědicům společně, a to samozřejmě pouze tehdy, jsou-li s ohledem na svoje znalosti a zkušenosti a na jejich vzájemné vztahy způsobilí pozůstalost řádně spravovat; správu pozůstalosti (práva a povinnosti s tím spojená) vykonávají společně a nerozdílně.

V průběhu řízení o pozůstalosti může vzniknout pochybnost o tom, kdo má pozůstalost nebo její určitou část spravovat, tedy zda správa pozůstalosti náleží správci pozůstalosti povolanému zůstavitelem, nebo vykonavatelé závěti, nebo jednomu dědici, nebo některému z více dědiců anebo všem dědicům společně, popřípadě který z více dědiců je oprávněn spravovat pozůstalost, nebo kdo má jakou část pozůstalosti spravovat. Uvedenou pochybnost vyřeší soud v řízení o pozůstalosti usnesením, v němž určí, kdo je oprávněn spravovat pozůstalost, popřípadě jakou její část.

Nastane-li situace, že správa pozůstalosti nepřísluší správci pozůstalosti, kterého by povolal zůstavitel, a ani vykonavatelé závěti a že pozůstalost nemohou (nebo nechtějí) spravovat ani dědici, spravuje pozůstalost správce pozůstalosti, kterého jmenuje soud; o jmenování správce pozůstalosti soud rozhodne usnesením, v němž rovněž uvede to, zda má spravovat celou pozůstalost nebo jen její část, popřípadě přesné vymezení spravované části pozůstalosti.

V případě, že byla nařízena likvidace pozůstalosti, přísluší (ode dne vyvěšení usnesení soudu o nařízení likvidace pozůstalosti na úřední desce soudu) správa pozůstalosti likvidačnímu správci nebo, nebyl-li likvidační správce dosud jmenován, notář, který byl v řízení o pozůstalosti soudem pověřen provedením úkonů jako soudní komisař.

Osoba vykonávající správu pozůstalosti činí právní jednání nebo jiné úkony týkající se spravované pozůstalosti pod svým označením (jako fyzická nebo právnická osoba) s dodatkem, z něhož je patrné, že vystupuje z titulu správy pozůstalosti a jakého zůstavitele.

#### 4. PŘEDMĚT SPRÁVY POZŮSTALOSTI

Předmětem správy pozůstalosti je jmění, o němž lze mít za to, že tvoří pozůstalostní jmění, tedy aktiva pozůstalosti (tj. majetek zůstavitele, který vlastnil v den své smrti, pohledávky a majetková práva, která sice vznikla teprve po smrti zůstavitele, avšak mají původ v právních skutečnostech, jež nastaly za jeho života, a která by mu bez dalšího patřila, kdyby nezemřel, a právo na vypořádání společného jmění, které bylo zrušeno, zaniklo nebo bylo zúženo ještě za života zůstavitele a do jeho smrti nebylo vypořádáno), a pasiva pozůstalosti (tj. dluhy zůstavitele, které měl v době smrti, dluhy, které mají původ v právních skutečnostech, z nichž by měl plnit zůstavitel, kdyby mu v tom nezabránila jeho smrt, náklady pohřbu, náklady některých osob na zaopatření a další dluhy, které vznikly po smrti zůstavitele, o nichž zákon stanoví, že je hradí dědici zůstavitele nebo že se hradí z pozůstalosti, popřípadě že jsou pasivem pozůstalosti).

V případě, že manželství zůstavitele zaniklo jeho smrtí a že zůstavitel měl s pozůstalým manželem majetek a dluhy ve společném jmění manželů, vystupuje – v závislosti na tom, jaký měl zůstavitel s pozůstalým manželem manželský majetkový režim – až do vypořádání majetkových povinností a práv bývalých manželů v těchto vztazích na místě zůstavitele osoba, která spravuje jeho pozůstalost, aniž by tím byla (mohla být) jakkoliv dotčena práva pozůstalého manžela k tomuto jmění. Došlo-li pravomocným usnesením soudu vydaným v řízení o pozůstalosti k vypořádání dosud společného majetku zůstavitele a pozůstalého manžela, je dalším předmětem správy pozůstalosti jen ten „dosud společný“ majetek, o němž bylo rozhodnuto, že patří do pozůstalostního jmění, a nevztahuje se nadále na majetek, který podle usnesení soudu připadl pozůstalému manželovi. Dluhy, i když tvořily součást společného jmění, jsou předmětem správy pozůstalosti vždy, byl-li z nich zavázán (vůči věřitelům) zůstavitel.

Do správy pozůstalosti samozřejmě náleží také práva a povinnosti (hmotněprávní nebo procesněprávní povahy) vyplývající z pozůstalostního jmění a s ním neoddělitelně spjatá.

Práva a povinnosti osoby, která spravuje pozůstalost, stanoví zákon; zákon ovšem výslovně nevymezuje všechna práva, která by měla osoba spravující pozůstalost uplatnit, a ani všechny povinnosti, které je třeba splnit, a proto, nestanoví-li zákon něco jiného, odvozují se práva a povinnosti osoby spravující pozůstalost z pravidel prosté správy cizího majetku, vykonávané podle § 1405 a násl. občanského zákoníku.

Osoba, která spravuje pozůstalost, samozřejmě vykonává též práva a povinnosti, která jsou se spravovaným majetkem neoddělitelně spjata nebo která vyplývají z činností nebo úkolů vyvolaných provozem nebo jiným užíváním zůstavitelova majetku, jako je např. pojištění majetku či odpovědnosti za škodu, plnění povinností daňového subjektu,

plátce daně nebo plátce pojistného na veřejné zdravotní pojištění, pojistného na sociální zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti apod.

Správa pozůstalosti tedy nepůsobí jen vůči dědicům nebo dalším osobám, které si činí nárok na pozůstalost, ale rovněž vůči třetím osobám, zejména proti věřitelům nebo dlužníkům zůstavitele a dalším osobám, které byly se zůstavitelem v právních vztazích, a vůči orgánům veřejné moci, i když jde o veřejnoprávní vztahy. Zanechal-li zůstavitel dluhy (soukromoprávní nebo veřejnoprávní povahy), mohou se věřitelé (jak se výslovně uvádí v § 1703 občanského zákoníku) domáhat jejich splnění po dobu projednání pozůstalosti (tedy až do právní moci usnesení o dědictví nebo jiného skončení řízení o pozůstalosti, popř. do nařízení likvidace dědictví) jen vůči tomu, kdo spravuje pozůstalost, a uspokojení mohou být jen z majetku patřícího do pozůstalosti; totéž platí, jde-li o jiná pasiva pozůstalosti. Pohledávky a jiná aktiva zůstavitele je po dobu projednávání pozůstalosti oprávněn vymáhat jen ten, kdo spravuje pozůstalost. Osobě, která spravuje pozůstalost, poskytuje zůstavitelův dlužník plnění (nebo vůči němu činí jiná právní jednání směřující k zániku dluhů), ledaže by soud nařídil, aby bylo plnění skládáno do úschovy soudu. Jsou-li součástí pozůstalosti další práva a povinnosti (odvozená od jmění pozůstalosti nebo od nakládání s majetkem pozůstalosti), vykonává je osoba spravující pozůstalost bez ohledu na to, zda mají povahu soukromoprávní nebo veřejnoprávní.

## 5. ZŮSTAVITEL JAKO ZAMĚSTNAVATEL

Každý zaměstnavatel (patrně) nezaměstnává fyzické osoby jen samoúčelně, ale v souvislosti s výkonem určité činnosti, kterou provozuje, nebo při plnění svých úkolů.

Podnikatel, který je vlastníkem obchodního závodu (organizovaného souboru jmění, který vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti<sup>5</sup>), zaměstnává jiné fyzické osoby v základních pracovněprávních vztazích (jen a právě) proto, že to vyžaduje provozování jeho obchodního závodu. Je nepochybné, že obchodní závod patří po smrti podnikatele do pozůstalostního jmění a že je (až do právní moci usnesení o dědictví nebo jiného skončení řízení o pozůstalosti) předmětem správy dědictví vykonávané k ní příslušnou osobou. Bylo by zřejmě protismyslné, aby osoba provozující správu pozůstalosti spravovala obchodní závod zůstavitele, aniž by mohla vystupovat také jako osoba vykonávající práva a povinnosti zaměstnavatele vůči fyzickým osobám, které pracovaly u zůstavitele v jeho obchodním závodě na základě některého ze základních pracovněprávních vztahů a jejichž pracovněprávní vztah neskončil ještě za života zůstavitele.

To, co platí u podnikatele provozujícího obchodní závod, musí být nutně aplikováno u každé fyzické osoby, pro kterou se (jako pro zaměstnavatele) jiná fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Dovozují proto, že smrtí fyzické osoby, která byla zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah

---

<sup>5</sup> Srov. § 502 občanského zákoníku.

(jejích zaměstnanců) bez dalšího nezaniká a že další osud pracovněprávních vztahů zůstavitelových zaměstnanců není vždy spojen s pokračováním v živnosti (po zemřelém zaměstnavateli).

## 6. PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, nepřecházejí na jejího právního nástupce věci a jiný majetek či dluhy (pozůstalostní jmění), ale (zpravidla) také činnost, kterou zůstavitel provozoval a která je s jeho jměním neoddělitelně spjata, nebo úkoly, které (pomocí svého jmění) plnil. Přejímací práva a povinnosti ze zůstavitele na jeho právního nástupce spočívá na zásadě universální sukcese, a proto s přechodem jmění přechází rovněž všechna práva a povinnosti s tím spjatá (z toho vyplývající), když není dobře představitelné, aby s činností, kterou zůstavitel provozoval, nebo s úkoly, které plnil, nepřešla na jeho právního nástupce také práva a povinnosti s tím spjatá (z toho vyplývající), i kdyby šlo práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. V tomto smyslu je třeba smrt fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, pokládat za právní skutečnost (právní událost), na základě které dochází k převodu činnosti nebo úkolů (anebo jejich části) od dosavadního zaměstnavatele (zůstavitele) na přejímajícího zaměstnavatele. Do doby skončení řízení o pozůstalosti (do právní moci rozhodnutí soudu o dědictví nebo jiného skončení projednávání pozůstalosti, popřípadě do zpeněžení v rámci likvidace pozůstalosti) je proto výkon práv a povinností zaměstnavatele rovněž předmětem správy pozůstalosti.

Přejímajícím zaměstnavatelem nemusí být v důsledku smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, vždy jeho dědic. Obchodní závod nebo jiná zůstavitelova věc mohou být předmětem zůstavitelova odkazu; přejímajícím zaměstnavatelem je proto odkazovník, jestliže na něho (v souvislosti se splněním odkazu) přešly činnosti nebo úkoly zůstavitele. V případě, že soud nařídil likvidaci pozůstalosti (z důvodu, že bylo zjištěno předlužení majetku zůstavitele) a že proto došlo ke zpeněžení zůstavitelova majetku patřícího do likvidační podstaty, je přejímajícím zaměstnavatelem vždy ten, na něhož přešly činnosti nebo úkoly zůstavitele v souvislosti se zpeněžením majetku z likvidační podstaty. Nejen dědice, ale rovněž odkazovník nebo nabyvatele majetku z likvidační podstaty je třeba pokládat za právního nástupce zůstavitele (přejímajícího zaměstnavatele).

Po dobu výkonu správy pozůstalosti vykonává práva a povinnosti zaměstnavatele (přejímajícího zaměstnavatele) z pracovněprávních vztahů (spolu s dalšími právními jednáními) osoba, které náleží správa pozůstalosti.

Uvedené závěry pojmově předpokládají, že zůstavitel provozoval takové činnosti a plnil takové úkoly, které mohly být převedeny na jiného. V případě, že se pro zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zavázala jiná fyzická osoba (člověk) k výkonu závislé činnosti v základním pracovněprávním vztahu v souvislosti s takovou činností nebo s takovými úkoly, které byly vázány (výlučně) na osobu zůstavitele,<sup>6</sup> nedochází

<sup>6</sup> Jde například o práci vykonávanou v domácnosti zaměstnavatele (řidiče, kuchaře apod.) nebo o práci spojenou s výkonem povolání, které po smrti zaměstnavatele nemůže vykonávat někdo jiný (pomocníka v ateliéru malíře nebo sochaře).

k přechodu činnosti nebo úkolů na jiného; není tu proto ani přejímající zaměstnavatel, na něhož by mohla přejít práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zůstavitelových zaměstnanců.<sup>7</sup>

## 7. JAKÝ JE SMYSL § 342 ZÁKONÍKU PRÁCE?

Při „zániku“ zaměstnavatele může základní pracovněprávní vztah zaniknout, jen jestliže nepřešel na přejímajícího zaměstnavatele. Došlo-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného, základní pracovněprávní vztah nadále – bez ohledu na smrt zaměstnavatele – trvá (pokračuje u přejímajícího zaměstnavatele) a užití ustanovení § 342 zákoníku práce je v takovém případě již z tohoto důvodu vyloučeno. Ustanovení § 342 odst. 1 části věty první před středníkem zákoníku práce lze proto užít jen v těch případech, v nichž zůstavitel provozoval činnosti nebo plnil úkoly, které pojmově nemohou být převedeny na jiného; jinak se nemůže uplatnit už proto, že práva a povinnosti ze základního pracovněprávního vztahu přešla na jiného (na dědice nebo jiného právního nástupce zůstavitele), přičemž do skončení pozůstalostního řízení (popřípadě do zpeněžení v likvidaci pozůstalosti) jsou předmětem správy pozůstalosti.

Zbývá se vyjádřit k tomu, jak naložit s § 342 odst. 1 části věty první za středníkem a s § 342 odst. 1 větou druhou zákoníku práce a s „pokračováním v živnosti“ v nichž zmíněném.

Pokračovat v živnosti „až do skončení řízení o projednání dědictví“ mohou osoby uvedené v § 13 odst. 1 živnostenského zákona, z nichž se pozůstalosti mohou týkat jen osoby zmíněné v § 13 odst. 1 písm. a), b), c) a e) živnostenského zákona, tedy „správce pozůstalosti, anebo vykonavatel závěti, náleží-li mu správa pozůstalosti“, „dědicové ze zákona, pokud není dědiců ze závěti“, „dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti“, a „pozůstalý manžel nebo partner splňující podmínku uvedenou v písmenu c), pokud v živnosti nepokračují dědicové“. Právní úprava v živnostenském zákoně ovšem náležitě „nebere na vědomí“, že až do skončení řízení o pozůstalosti smí s pozůstalostním jměním nakládat (způsobem stanoveným v zákoně a výše popsaným) jen ten, komu přísluší (podle výše uvedených hledisek) správa pozůstalosti, aniž by bylo významné, zda mu také svědčí dědické právo po zůstaviteli, popřípadě zda měl majetek se zůstavitelem ve společném jmění nebo ve spoluvlastnictví.<sup>8</sup> Dědic zůstavitele z pořízení pro

<sup>7</sup> Bez zajímavosti není v této souvislosti § 1010 Osnovy Československého občanského zákoníku z roku 1937, podle něhož „Podle povahy a účelu pracovního poměru je posouditi, jak působí smrt zaměstnavatele na pracovní poměr, zejména zdali je překážkou prací podle § 989 (rozumí se překážkou, při níž zaměstnanci náleží – řečeno dnešní terminologií – náhrada mzdy), nebo zdali práva a povinnosti ze smlouvy přecházejí na dědice, nebo zdali se pracovní poměr skončí“. Tato navrhovaná úprava výstižně zdůrazňovala nikoliv „pokračování v živnosti“ na místě zůstavitele, ale to, zda „povaha a účel“ základního pracovněprávního vztahu vyžaduje (umožňuje) přechod práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele nebo zda je s ní spojen zánik základního pracovněprávního vztahu.

<sup>8</sup> Živnostenský zákon (zákon č. 455/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů) není v tomto směru, bohužel, osamoceným případem. Obdobným způsobem nesouladnými s novou úpravou dědického práva účinnou od 1. 1. 2014 jsou například § 40 odst. 5 zákona č. 256/2013 Sb., o katastru nemovitostí (katastrální zákon), § 26 odst. 2 zákona č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za újmou způsobenou provozem vozidla

případ smrti nebo ze zákona nemůže (v době do skončení řízení o pozůstalosti) dost dobře pokračovat v živnosti zůstavitele, jestliže mu nepřísluší spravovat majetek zůstavitele, potřebný k provozu živnosti. Přinejmenším z pohledu § 342 odst. 1 zákoníku práce může být významné jen takové pokračování v živnosti, které (v zájmu a ve prospěch dědiců, kterým bude v usnesení o dědictví posléze potvrzeno nabytí dědictví) učinila (u příslušného správního úřadu) osoba, jíž přísluší správa pozůstalosti; kdyby tak neučinila, pak může přicházet v úvahu zánik pracovněprávního vztahu uplynutím 3 měsíců ode dne smrti zůstavitele, avšak takový zánik by se netýkal pracovněprávních vztahů, které již smrtí zůstavitele přešly – jak vyloženo výše – na přejímajícího zaměstnavatele.

Uvedené se samozřejmě týká rovněž pokračování „v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách“.<sup>9</sup>

#### DEATH OF AN EMPLOYER AND TRANSFER OF RIGHTS AND OBLIGATIONS FROM INDUSTRIAL RELATIONS

##### Summary

This article deals with the death of a natural person as a legal event giving rise to rights and obligations for other persons and the administration of the estate which is performed at the time of death of the deceased until the end of proceedings on the estate. As the subject of the administration of the estate is also deemed performance of rights and obligations of the deceased as an employer. Where the activities and tasks of the deceased employer are associated with the inheritance fortune, they pass under the conditions specified in Section 338 of the Labour Code to the heir as the successor employer or to persons who acquire the property of the deceased as legatees or during liquidation of the estate. Extinction of the fundamental industrial relationships upon the death of an employer who is a natural person, under Section 342 of the Labour Code, comes into consideration only in those cases where the rights and obligations arising from industrial relations has not passed (could not pass) to the transferee employer.

*Key words:* death of an employer, transfer of rights and obligations from industrial relations, estate administration, legatee, estate liquidation

*Klíčová slova:* smrt zaměstnavatele, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, správa pozůstalosti, dědic, likvidace pozůstalosti

---

a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla), ve znění pozdějších předpisů, § 10 odst. 9 až 11 zákona č. 458/2000 Sb. o podmínkách podnikání a o výkonu státní správy v energetických odvětvích a o změně některých zákonů (energetický zákon), ve znění pozdějších předpisů, nebo § 58 odst. 5 zákona č. 499/2004 Sb. o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>9</sup> Rozumí se především podle zákona č. 372/2011 Sb. o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).

## AUTONOMIE VŮLE A OCHRANA ZAMĚSTNANCE V PRACOVNÍM PRÁVU V ÉŘE NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

PETR HŮRKA

V době, kdy nová soukromoprávní kodifikace nabyla účinnosti, vyvstává z pohledu pracovního práva otázka, jak se tato dotkne vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zda dojde k posunu ve směřování pracovního práva. Třebaže na tuto otázku nejlépe odpoví čas, ve chvíli, kdy budeme mít za sebou několik let praktického působení nových předpisů v soukromém potažmo v pracovním právu, pokusme se již v tuto chvíli zamyslet nad možnými dopady nového občanského zákoníku, jeho zásad a filosofie, do pracovněprávních vztahů.

Alfou a omegou pracovněprávních vztahů vždy je a bude nelebení rovnováhy mezi soukromoprávní smluvní volností a ochranou zaměstnance, jakožto organizačně podřízené a povětšinou i slabší strany vzájemného vztahu. Již od přijetí nového zákoníku práce v roce 2006 je proklamováno směřování pracovního práva do rodiny práva soukromého. Tuto cestu posvětil rovněž Ústavní soud svým nálezením,<sup>1</sup> v němž zavedením principu subsidiarity ještě více přimknul pracovní právo do práva soukromého. Na druhou stranu stále existují instituty, které pracovní právo zakotvují rovněž v rovině veřejnoprávní s aspekty do sociální, resp. zabezpečovací oblasti. Uvést lze například úpravu zaměstnanosti, ale i nově zavedený systém poskytování náhrady mzdy při pracovní neschopnosti.

Podíváme-li se na v tomto směru rozhodné zásady, na nichž je pracovní právo postaveno, bude se jednat z pohledu práva soukromého o zásadu smluvní volnosti. Z pohledu práva veřejného se naopak bude jednat o zásadu zvláštní ochrany postavení zaměstnance, která bývala vydávána za hlavní zásadu pracovního práva. Zásada ochrany postavení zaměstnance bývá stavěna do protikladu smluvní volnosti a stává se tak de facto brzdou smluvní volnosti. Příkladem může být např. zákonná ochrana zaměstnance před výkonem práce, která pro něho není z důvodu zdravotního stavu vhodná. Ustanovení § 41 zákoníku práce stanoví zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci, a to i bez jeho souhlasu. Smyslem je zcela jistě ochrana zdravotního stavu zaměstnance při zachování zaměstnání. Na druhou stranu zaměstnavatel jako jedna ze smluvních stran závazkového vztahu jednostranně změní jeho předmět a uloží tím povinnost straně druhé konat práci, k níž se tato nezavázala. Situace se blíží atributům nedobrovolné, ba

<sup>1</sup> Nález Ústavního soudu ČR, Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008), účinný od 14. 4. 2008.

nucené práce. Předmětem ochrany zde není individuální člověk (zaměstnanec), nýbrž spíše trvání pracovněprávního vztahu, bez ohledu na jeho obsah. Opatření zamýšlené k ochraně zaměstnance je tak v rozporu s jeho autonomií vůle.

## 1. ZÁKLADNÍ ZÁSADY

U obou právních odvětví bychom mohli smysl a účel hledat v základních idejích, na nichž byly vybudovány a jimiž se po celou dobu řídí, tedy v základních zásadách, které slouží jako významná interpretační pravidla těchto právních předpisů, ale i regulátor chování smluvních stran těchto vztahů.

Z pohledu vztahu zaměstnavatele a zaměstnance by mohli být klíčové níže uvedené zásady:

<b>Občanský zákoník</b>	<b>Zákoník práce</b>
autonomie vůle / smluvní volnost	zákaz nucené práce
rovnost stran / ochrana slabší strany	zvláštní ochrana právního postavení zaměstnance
pacta sunt servanda	uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky
neminem laedere, zákaz zneužití práva	spravedlivé odměňování
bona fides	rovné zacházení a zákaz diskriminace
ignorantia legis non excusat	řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele

Nový občanský zákoník klade primární důraz na autonomii vůle člověka. Jeho představy a cíle jsou pro právní předpis zásadní a tento napomáhá jejich realizaci, resp. vytváří podmínky pro to, aby je člověk svým chováním sám naplňoval, a v tomto směru jej podporuje.<sup>2</sup> Na druhou stranu není opomíjena ani ochrana slabší strany v právním vztahu. Občanský zákoník poskytuje slabší straně ve vztahu relativně vysokou míru právní ochrany, ať už prostřednictvím základních zásad<sup>3</sup> nebo v rámci úpravy smluv uzavíraných adhezním způsobem. Primárně tak lze nabýt dojmu, že smysl a účel obou předpisů měl jít shodnou cestou.

Občanský zákoník v klíčových výše uvedených zásadách vychází z chování člověka, které považuje za klíčové a rovněž určující a zavazující. Zákoník práce toto neopomíjí, ale je patrná vyšší míra regulace, představa předpisu o úpravě základních otázek pracovního poměru, bez ohledu na vůli stran. Přesněji vyjádřeno garance minimálního standardu podmínek, za nichž má být závislá práce vykonávána. Pracovněprávní vztah je na rozdíl od jiných soukromoprávních vztahů více řízen právním předpisem, nikoliv

<sup>2</sup> Dle ustanovení § 3 odst. 1 občanské právo chrání přirozené právo každého brát se o své štěstí.

<sup>3</sup> Ustanovení § 3 odst. 2 písm. a) a c) OZ chrání život, zdraví, čest a důstojnost člověka a dále i osoby, které se nacházejí v závislém postavení.



právními jednáními stran. Tato skutečnost je dána nejspíše hvězdicovitým charakterem pracovněprávních vztahů, kde od jednoho zaměstnavatele existují pracovněprávní vztahy k velkému množství jeho zaměstnanců. Oproti klasickému vztahu zaměstnavatel a zaměstnanec, je možné na horizontální úrovni posuzovat postavení jednotlivých srovnatelných zaměstnanců téhož zaměstnavatele. Právní předpis tak s ohledem na zásadu rovného zacházení se zaměstnanci přebírá iniciativu a stanoví rámcový obsah vzájemného vztahu. Zaměříme se tedy na specifika pracovněprávních vztahů s ohledem na jejich kompatibilitu s filozofií soukromého práva.

## 2. SPECIFIKA PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Výše uvedené základní zásady se jeví na první pohled velmi kompatibilně, je však třeba brát v úvahu specifické postavení pracovněprávního vztahu v rámci vztahů soukromoprávních. Jedná se o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli. Vztah se realizuje neustálým konáním z obou stran. Z vnějšího pohledu je to vztah masově ve společnosti realizovaný, kdy jeho ochromení by ve větším měřítku přineslo negativa zaměstnavateli (utlumení činnosti), zaměstnanci (ztráta příjmu) i samotné společnosti (makroekonomické, fiskální i sociální dopady).

Z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance musí existovat autonomie vůle, smluvní volnost i rovnost stran, kdy strany se budou moci svobodně rozhodovat a vlastním právním jednáním nabývat práv a povinností. Na druhou stranu nelze opomenout veřejný zájem na fungování ekonomiky, životní standard obyvatel i sociální rovnováhu ve společnosti. Naplnit tyto cíle není jednoduché. Zjednodušeně lze tvrdit, že pracovní právo má pouze dva hlavní subjekty, nicméně jejich zájmy jsou nestejně, přičemž však tyto zájmy nemohou realizovat jeden na úkor druhého, bez vzájemné shody.

Z pohledu řízení a organizace práce však není možné o rovnosti hovořit. Z definice závislé práce a smyslu pracovněprávního vztahu vůbec vyplývá organizační podřízenost zaměstnance zaměstnavateli, který zaměstnanci práci zadává, řídí jej, kontroluje a odměňuje za ni.<sup>4</sup> Jsem toho názoru, že ukončení jednoho pracovního poměru má negativní ekonomické dopady spíše na dotčeného zaměstnance než na zaměstnavatele. Na tuto organizační nerovnost právní řád reaguje jakousi nerovností právní, kdy ex lege ukládá zaměstnavateli povinnosti a zároveň garantuje práva přímo zaměstnanci. Smyslem této reakce ze strany práva je vyvážit organizační nerovnost nerovností právní a dosáhnout celkové rovnováhy ve vztahu.

Pojetí rovnosti je v pracovněprávním vztahu složitější. Můžeme rozlišovat jednak rovnost v rovině vertikální, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která vychází obecně z autonomie vůle stran v soukromoprávním vztahu, a to se specifiky pracovního práva uvedenými výše. A dále rovnost v rovině horizontální, tj. mezi srovnatelnými zaměstnanci. V pracovním právu od jednoho zaměstnavatele hvězdicovitě vycházejí pracovněprávní vztahy, kdy se na jednu úroveň dostávají zaměstnanci, konající stejnou

---

<sup>4</sup> Definice závislé práce v ustanovení § 2 zákoníku práce.

práci. Právní předpisy na úrovni národní<sup>5</sup> i mezinárodní<sup>6</sup> přitom, jak je již výše uvedeno, výrazně upravují atributy takového rovného zacházení na horizontální úrovni. Právě horizontální rovnost mezi zaměstnanci přitom může vést k jistému omezení smluvní volnosti při jednání zaměstnavatele a zaměstnance o individuálních podmínkách jejich vzájemného vztahu.

Podíváme-li se na význam pracovního poměru z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance, pak u zaměstnavatele lze zmínit zájem realizovat svoji činnost za využití pracovní síly zaměstnance. Snahou je získání nejlepších zaměstnanců, nastolení a udržení vysoké efektivity práce, tj. motivovat zaměstnance k velkému výkonu při udržení kvality práce. Cílem jsou nízké náklady a vysoké zhodnocení práce zaměstnance. Na straně zaměstnance je snahou získat finanční prostředky pro uspokojování svých potřeb za práci, která zaměstnance uspokojuje. Můžeme zmínit rovněž vlastní seberealizaci, kariérní růst a možná i naplnění lidského bytí. Konečně je to i zájem na stabilitě zaměstnání, trvalosti a výši příjmu.

### 3. PROJEVY AUTONOMIE VŮLE

Za autonomii vůle lze považovat možnost utváření vlastního právního postavení jednotlivce z jeho iniciativy a v důsledku jeho chtění.<sup>7</sup> Smluvní strany mají prostor utvářet vlastním způsobem své právní poměry ve vztahu, pokud je právní norma neomezuje.<sup>8</sup> Dochází k realizaci autonomie vůle subjektu, kdy každý může činit vše, co mu zákon nezakazuje. Vzhledem ke skutečnosti, že v pracovněprávním vztahu jsou subjekty dva a jejich práva a povinnosti v něm mají synallagmatickou povahu, může každá ze smluvních stran činit pouze to, co neomezí stejné právo druhé strany.

Autonomie vůle, resp. smluvní volnost by se v pracovním právu měla uplatňovat nejen při vzniku a skončení pracovněprávního vztahu, ale i při utváření jeho obsahu. Zejména pokud se týká obsahu, tj. podmínek, za nichž je vykonávána práce, existuje zde silná ingerence kogentních právních norem. Podíváme-li se na způsob, jakým se naplňují práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, resp. jakými prameny se subjekty řídí při výkonu práce, jedná se o **právní předpis, jednostranné právní jednání, kolektivní a individuální dohodu**.

Pomineme-li právní předpis, coby prostředek právní ochrany, potom se smluvní volnost projevuje jednostranným a dvoustranným právním jednáním smluvních stran právního vztahu. Pokud se týká individuálního jednání, existuje prostor zejména při rozvázání pracovněprávního vztahu, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Žádná smluvní strany by neměla být nucena proti své vůli ve vztahu setrvávat a měla by mít možnost svobodně jej ukončit a to i bez existence zákonného důvodu. V případě za-

<sup>5</sup> Např. zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

<sup>6</sup> Směrnice EU, zejména Směrnice 76/207/EHS o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky.

<sup>7</sup> K tomu blíže JUNKER, A.: Individualwille, Kollektivgewalt und Staatsintervention im Arbeitsrecht. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1997, Bd. 14, Heft 24, s. 1305–1319.

<sup>8</sup> K tomu podrobněji HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 33.

městnavatele by s ohledem na ekonomické zajištění zaměstnance měla být tato možnost svázána s adekvátní finanční kompenzací. Jednostranná jednání by dále měla existovat tam, kde se projevuje zaměstnavatelovo řízení (přidělování práce, oblast pracovní doby, dovolené atd.).

Největší prostor pro zakládání práv a povinností existuje prostřednictvím právního jednání dvoustranného, a to jak kolektivního, tak individuálního. V případě kolektivního jednání nevidím problém svěřit zástupcům zaměstnanců větší prostor pro úpravu a realizaci hromadných pracovních podmínek zaměstnanců (pracovní doba, překážky v práci, odměňování, pracovní řád atd.). Musí však být naplněny soukromoprávní atributy zastupování, tj. zejména individuální svobodný projev vůle zastoupeného, kterým pověří svého zástupce k zastupování. V případě zástupců tak musí existovat reprezentativnost, naplňování vůle zaměstnanců, kteří je k tomu pověřili. Ať už se jedná o práva či povinnosti, resp. o změnu zákonem daného postavení zaměstnance, nelze je kolektivním jednáním činit bez souhlasného projevu vůle zastupovaného zaměstnance. Pokud by však jednal zástupce zaměstnanců s jejich pověřením, bylo by možné jeho jednání poskytnout větší kompetenci při úpravě pracovních podmínek zastupovaných zaměstnanců.

Individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nacházejí uplatnění zejména při úpravě podmínek individuálního pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (pracovní podmínky, odměňování, pracovní doba atd.). Při uplatnění principu „co není zakázáno, je dovoleno“ není nutné výslovného zákonného oprávnění, nýbrž postačí absence omezení. Za větší omezení uplatnění souhlasné vůle stran považují zachování rovného zacházení zaměstnavatele se zaměstnanci.

#### 4. PROJEVY OCHRANY ZAMĚSTNANCE

Ochrana, v pracovním právu ochrana zaměstnance jakožto povětšinou slabší a zcela jistě podřízené smluvní strany, působí na rozdíl od smluvní volnosti absolutně, bez ohledu na vůli chráněného. Pokud se týká některých případů zákoníku práce, tak tato ochrana působí i proti vůli zaměstnance. Jako příklad lze uvést zmiňované převádění zaměstnanců na jinou práci<sup>9</sup> nebo úprava tzv. částečné nezaměstnanosti (§ 209 ZP). V případech, kdy vlivem globální ekonomické a fiskální situace dochází k poklesu poptávky po službách zaměstnavatele nebo k omezení odbytu jeho výrobků, je možné snížit výši náhrady mzdy, kterou musí zaměstnavatel za tuto překážku v práci na své straně zaměstnanci poskytovat. Právní předpis řeší, jak zajistit podmínky pro objektivní posouzení této částečné nezaměstnanosti, resp. jak chránit zaměstnance před snižováním náhrady jeho mzdy. Odpovídající je cesta kolektivní dohody s odborovou organizací, v případě její neexistence u zaměstnavatele však nastává problém, kdy právní předpis hledá autoritu, která by o snížení mohla rozhodnout při zachování ochrany zaměstnance.

Podíváme-li se na projevy ochranné funkce v pracovním právu obecně, lze ji shledávat v **zákonném zákazu, příkazu, součinnosti zástupců zaměstnance, souhlasu zaměstnance nebo v rozhodnutí státního orgánu.**

<sup>9</sup> § 41 odst. 1 ZP.

Ochrana daná právním předpisem formou zákazů a příkazů, se promítá použitím kogentních norem, které znemožňují zaměstnavateli jeho převážně jednostranné chování nebo příkazují určitý postup, jímž oběma stranám znemožňují realizovat smluvní volnost k ujednání odchylnému. Tento projev ochrany je v českém pracovním právu již tradičně nejširší (zejména oblast skončení pracovního poměru, překážek v práci, pracovní doby atd.). Používán by však měl být daleko uvážlivěji a to zejména v případech, kdy zde existuje zájem obecný, přesahující zájem smluvních stran vztahu. Zájemem by mělo být především zdraví, důstojné pracovní podmínky a životní úroveň zaměstnanců. Uplatnění by tedy kogentní normy měly najít především v institutu BOZP, péče o zaměstnance, pracovní době a v základních standardech výkonu práce.

Součinnost zástupců zaměstnanců byla ve formě kolektivních dvoustranných jednání uváděna jako projev smluvní volnosti, je však i optimálním soukromoprávním nástrojem ochrany zaměstnance při výkonu práce. Prostřednictvím zástupce mají zaměstnanci možnost sami dohodnout se zaměstnavatelem podmínky, za nichž se bude realizovat pracovněprávní vztah. Uplatnění lze najít zejména v úpravě hromadných pracovních podmínek jako je pracovní doba, dovolená a odměňování. Projevovat se přitom může v rovině informování, projednávání i spolurozhodování. Problém z hlediska souladu s autonomií vůle lze shledávat v otázce reprezentativnosti zástupců zaměstnanců, kdy k zastupování není vyžadován individuální mandát zastupovaného zaměstnance.<sup>10</sup> Prostor pro tento typ ochrany zaměstnance by mohl být při zachování autonomie vůle zaměstnance i větší. Jsem názoru, že současná absence zmocnění vede k situaci, kdy sama právní úprava se zdráhá poskytnout větší prostor pro kolektivní vyjednávání a rovněž mnozí zaměstnavatelé se mu snaží bránit s argumentem odchylné vůle jednotlivých zaměstnanců. Zavedení reprezentativnosti by tak mohlo být důvodem k většímu rozvoji tohoto nástroje.

Souhlas zaměstnance, resp. konsensus smluvních stran pracovněprávního vztahu je pro soukromé právo nejnepřítivějším projevem jak autonomie vůle, tak ochrany zaměstnance. Výhodou této ochrany je skutečnost, že ochranu realizuje sám chráněný, kdy on sám se bere o své věci, uplatňuje svá práva a kontroluje své právní postavení. Problémem jeho většího uplatnění v pracovním právu je poukaz na závislé postavení zaměstnance. Zejména jakási sociální závislost zaměstnance, jeho odkázanost na stabilitu zaměstnání a zejména příjmu z něho může vést k situacím, kdy zaměstnanec svoji ochranu neuplatní v obavě z ukončení pracovněprávního vztahu. Za příklad lze uvést dřívější úpravu sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, kdy právní předpis neumožňoval takové sjednávání např. se zaměstnanci – absolventy škol. Tato zákonná ochrana vedla k omezení přístupu k zaměstnání této kategorie zaměstnanců, kdy se zaměstnavatelé obávali nepružnosti ujednání na dobu neurčitou, a proto raději pracovní poměry vůbec neuzavírali. Právní předpis proto umožnil, aby zaměstnanec sám projevil svoji vůli být zaměstnán na dobu určitou a písemně o toto zaměstnavatele požádal. V praxi to vedlo k masivním žádostem absolventů o dobu určitou, převážně

<sup>10</sup> Dle právní úpravy je odborová organizace považována de facto za spolek, k jehož vzniku je třeba alespoň tři zaměstnanců. Vůle alespoň tří libovolných zaměstnanců postačuje k založení odborové organizace, přičemž dle právní úpravy pak odborová organizace zastupuje všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele.

z důvodu získání zaměstnání. Právní předpis tak mnohde nedůvěřuje zaměstnanci, že svoji skutečnou vůli projeví. Na druhou stranu nezbyde jiná možnost, než tento způsob v podstatnější míře využívat. Zájem subjektu nelze předjímat právním předpisem, tento musí být projevem přímo subjektem, v jehož prospěch má ochrana sloužit.

Kromě výše uvedené ochrany přímé, která usměrňuje existenci pracovního vztahu a působí již v okamžiku jeho vzniku nebo změny, můžeme ochranu zaměstnance spatřovat i v činnosti vnější, která působí sekundárně až ve chvíli, když primární pravidla ochrany jsou porušena. V sekundární rovině bychom ochrannou funkci mohli spatřovat ještě v **kontrolní činnosti státu a v soudním rozhodování**.

Kontrolní činnost státu se standardně realizuje zejména v oblasti zaměstnanosti, která má veřejnoprávní povahu a kde stát ingeruje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Samotnou ochranu v pracovněprávních vztazích zajišťují inspektoráty práce dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění. Předmětem kontroly je dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele. Ze strany státní moci je tak kontrolována realizace ochrany zaměstnance vyplývající z právních předpisů, tedy pouze naplňování zákonných zákazů a příkazů zaměstnavatelem. Jakkoliv nelze znevažovat přínos tohoto institutu z hlediska kontroly dodržování ochranných opatření ve prospěch zaměstnance, není v soukromém právu standardní, aby veřejná moc vykonávala svrchovanou kontrolu a následně sankcionovala jednu ze stran soukromoprávního vztahu. Předmětem kontroly by měly být pouze právní předpisy veřejnoprávní povahy mající veřejný zájem přesahující zájem smluvních stran. Určitě lze akceptovat v pracovním právu kontrolu zaměstnanosti, BOZP, minimální mzdy, a přípustné by to mohlo být dále i v pracovní době. Naopak u ustanovení upravujících pracovní poměr je to již těžko představitelné. Vyloučena je přitom kontrola v oblasti naplňování smluvních ujednání individuální a kolektivní povahy.

Za ochranu postavení zaměstnance při výkonu práce lze považovat i soudní rozhodování. Toto slouží k vykonatelnosti práva obecně, bez ohledu na sílu postavení smluvní strany, avšak právě z pohledu zaměstnance je to jediný prostředek, kterým se může domoci svých práv založených smluvně, ale i vyplývajících z právních předpisů. Ve skutečnosti je v České republice velmi nízký počet soudních sporů v oblasti práva pracovního. Pracovní poměr je velmi dynamický, dlouhodobý právní vztah, který je neustále realizován konáním. Realizace probíhá v každodenní komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na jedné straně ve vztahu organizační podřízenosti, ale na straně druhé ve vztahu spolupráce a důvěry. Dlouhotrvající soudní spor, který probíhá při výkonu práce je fakticky nemožný. K soudnímu sporu tak v praxi dochází většinou až ve chvíli, kdy vlivem protiprávního jednání je pracovní poměr narušen nebo je znemožněno jeho další pokračování. Pracovněprávní spory se ve většině případů týkají neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a náhrady mzdy a dále uplatnění práva na náhradu škody, zejména z důvodu pracovního úrazu a nemoci z povolání. Soudní spor tak nastává v případě, kdy je realizace pracovního poměru nemožná z důvodu protiprávního jednání (neplatné rozvázání pracovního poměru) nebo právní události (pracovní úraz nebo nemoc z povolání).

Za účelem většího uplatnění vykonatelnosti práva prostřednictvím soudního rozhodování by bylo účelné zvážit zavedení zvláštního typu pracovněprávního soudnictví,

kteří by jaksí předinstančně a zejména velmi rychle rozhodlo ve sporné věci s případnou další možností domáhat se svého nároku v klasickém soudním řízení. Alternativou řešení sporů by mohla být rovněž mediace.

## 5. POSTAVENÍ AUTONOMIE VŮLE A OCHRANY ZAMĚSTNANCE DE LEGE FERENDA

Na základě výše uvedeného bych ve vztahu autonomie vůle stran pracovněprávního vztahu a ochrany zaměstnance plédoval jednoznačně pro vzájemný soulad obojího. Zájmy zaměstnance a zaměstnavatele nemohou být stavěny do rozporu. Právní vztah, jímž se realizuje výkon závislé práce, je vztahem vzájemné důvěry a odkázanosti jeden na druhého.

Zaměstnavatel potřebuje zaměstnance k zajištění realizace své činnosti a je na něho odkázán z hlediska výkonu práce. Naopak zaměstnanec pracuje dle pokynů zaměstnavatele, v průběhu práce důvěřuje bezpečným pracovním podmínkám a očekává poskytnutí adekvátní odměny za výkon práce. Vztah je do té míry synallagmatický, že de facto není možné, aby se jednomu dařilo bez druhého. Je to vztah natolik osobní, že při jeho narušení není možné zajistit jeho nápravu pouhým zákonem bez vůle stran. Pokud jedna ze stran nechce ve vztahu pokračovat, ať už z jakéhokoliv důvodu, není možné ze strany zákona trvat na jeho další existenci. Je však účelné zajistit adekvátní kompenzaci dotčené strany, zejména zaměstnance. V tomto směru je de facto i delší výpovědní doba jen pouhým neefektivním a pro strany nepřijemným prodlužováním vztahu, který se jedna ze stran rozhodla ukončit.

Z pohledu působení práva by měly být sledovány zejména tyto dva cíle. Právní předpis by měl chránit pracovní poměr především z vnějšíhku, tedy dbát na jeho pokud možno nerušenou realizaci. Měly by být eliminovány vnější vlivy, které na něho působí, a vedou k jeho suspenzi mnohdy i k zániku. V tomto směru by bylo dobré de lege ferenda prověřit především stávající právní úpravu překážek v práci. Pokud se týká vnitřní ochrany, měl by být zachováván pracovní poměr tak, jak si jej při využití smluvní vůle strany sjednaly, nikoliv jeho existence za každou cenu v zákonem modifikované podobě.

Hlavním regulátorem pracovněprávního vztahu by neměl být právní předpis, jak je tomu dosud, ale autonomie vůle smluvních stran, které právním jednáním budou práva a povinnosti v tomto vztahu zakládat, měnit a rušit. Právní předpis by upravoval zejména věci, na nichž existuje veřejný zájem společnosti, zejména na ochraně zaměstnance, a dále by působil subsidiárně tam, kde nedojde ke smluvní úpravě. Ochrana zaměstnance by měla reflektovat vůli zaměstnance, nikoliv působit plošně a rigidně bez ohledu na ni nebo dokonce proti ní.

## ZÁVĚR

Na základě výše uvedených specifik a dilemat pracovněprávního vztahu, zejména harmonického a vyváženého působení smluvní volnosti a ochrany zaměstnan-

ce při výkonu práce, lze dospět k přesvědčení, že nová soukromoprávní kodifikace se vydala cestou, která má cit pro vůli jednotlivce, dovede podpořit jeho záměr, ale i poskytnout mu ochranu, pokud ji potřebuje. Tento směr je nanejvýše vhodný i pro pracovní právní vztahy. Je však třeba respektovat specifické postavení pracovního práva, které umožní působení autonomie vůle a smluvních volností při výkonu práce, ale bude vždy stanovovat minimální standard pracovních podmínek, jakožto nepodkročitelnou hranici a ve větší míře bude stranám vztahu vytyčovat cestu utváření vzájemného vztahu, než tak činí obecně závazkové právo.

## AUTONOMY OF WILL AND PROTECTION OF EMPLOYEES IN THE ERA OF THE NEW CIVIL CODE

### Summary

This article deals with fundamental Labour Law principles in the era of the New Civil Code in the Czech Republic. It successively touches on the basic principles of Labour Law and Civil Law; analyses freedom of contract on the one hand and the protection of the employee on the other hand and searches for a way to reflect both in the legal order and defines the specifics of actual employment relations. It attempts to attain the heading of Labour Law *de lege ferenda*.

*Key words:* labour law, employment relations, autonomy of will, protection of employees, new civil code, fundamental principles of law

*Klíčová slova:* pracovní právo, pracovní právní vztahy, svobodná vůle, ochrana zaměstnanců, nový občanský zákoník, základní právní principy





## K AUTONOMII VŮLE A ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH PO REKODIFIKACI

JAKUB MORÁVEK

Předpokládá-li přerod úzu ve zvyklost pravidelnost, lze s jistotou mírou nadřazky říci, že z hlediska konstrukce a podoby našeho právního řádu (minimálně pokud jde o právo hmotné) je zvykem zhruba po 25 letech provést komplexnější přestavbu, a to nikoli jen co do formální podoby a uspořádání zákonodárství,<sup>1</sup> nýbrž i co do principiálního a hodnotového základu. Změny právního řádu v období let 2009 až 2014, během nichž došlo jednak ke změně v oblasti trestního práva hmotného, když byl přijat nový trestní zákoník a zákon o trestní odpovědnosti právnických osob, a jednak, což je podstatné pro předmět našeho zkoumání v rámci tohoto příspěvku, k rekodifikaci soukromého práva, bezesbytku naplňují oba právě uvedené znaky, neboť jde jak o zásadní revizi formální stránky, tak v některých momentech i o podstatnou změnu hodnotového a principiálního pokladu a východisek.

Rekodifikace soukromého práva, jejímž dílčím aspektem se zde budeme věnovat, nastolila řadu komplikovaných otázek. Současně však, v návaznosti (na široce prezentované) principiální změny, zejména pokud jde o větší zdůraznění zásady autonomie vůle a principu ochrany slabší strany, přinesla možnost redefinovat některé dřívější závěry a postoje.

Jedním z momentů, který zejména v aplikační praxi (střetla-li se s veřejnou mocí dozorující tuto oblast v podobě Úřadu pro ochranu osobních údajů<sup>2</sup>) působil problémy, byla platnost (či neplatnost) souhlasu uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance se zpracováním jeho osobních údajů za účely určenými zaměstnavatelem, které neměly úzkou věcnou a mnohdy ani časovou souvislost s vykonávanou prací.

Právě tato problematika z hlediska otázky, zda rekodifikace soukromého práva a jí navozená částečná změna výchozích paradigmat právního řádu a soukromého práva, primárně v podobě redefinice výchozího principu z formální rovnosti na ochranu slabší strany spolu se zdůrazněním autonomie vůle, může přivodit v tomto směru změnu v dosavadních názorech a postojích, resp. zda je v rámci nového soukromého práva

<sup>1</sup> Tohoto pojmu zde bude užíváno ve shodném obsahu, jak jej vymezuje Filip Melzer: „Pojem ‚zákonodárství‘ v tomto smyslu znamená sumu právních předpisů. Jelikož souhrn právních předpisů nevytvoří právo, je vhodné volit tento termín. Pojem zákonodárství v tomto smyslu tedy nepředstavuje činnost legislativních orgánů, nýbrž výsledek této činnosti, tedy masu všech právních předpisů.“ srov. MELZER, F.: *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 130.

<sup>2</sup> Dále také jen ÚOOÚ.

odpověď na otázku platnosti souhlasu se zpracováním osobních údajů ve smyslu, jak byl naznačen shora, zřejmě, zde bude předmětem našeho zkoumání.<sup>3</sup>

Pro úplnost se na tomto místě zdá vhodné připomenout, že vnímáme-li právní normu jako pravidlo chování rekonstruované ze zákonodárství jako celku<sup>4</sup> v návaznosti na účel a smysl právní regulace, pak i za v zásadě shodné dikce právního předpisu může změna výchozího principu přivodit odlišné důsledky co do podoby konečného pravidla (a objektivního práva). Takový přerod za jinak stejných okolností nastane tehdy, vede-li změna hodnotového podkladu odrážející zejména sociálně ekonomické poměry, morální a hodnotový posun ve společnosti k odlišným výsledkům v rámci závěrečného kroku testu přiměřenosti, předpokládáme-li, že jej racionální zákonodárce bere za výchozí moment při tvorbě právního normy.

Konkrétně se shora vymezené materii budeme věnovat na dvou příkladech z aplikační praxe. V první řadě jde o zveřejňování informací o zaměstnancích na webových stránkách zaměstnavatele a vedle toho o zpracování osobních údajů „nevhodných“ (propuštěných) zaměstnanců v databázi vytvořené zaměstnavateli za účelem ochrany jejich zájmů (eliminace přjetí takových osob do základního pracovněprávního vztahu).

## 1. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ – VÝCHOZÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA, ZÁKLADNÍ PRAVIDLA A TERMINOLOGIE<sup>5</sup>

V návaznosti na zmíněnou změnu struktury zákonodárství v oblasti soukromého práva se předně nabízí v krátkosti shrnout stávající stavbu platné právní úpravy, pokud jde o ochranu osobních údajů v pracovněprávních vztazích.<sup>6</sup>

Právní úprava na ochranu osobních údajů, zejména v podobě zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů,<sup>7</sup> ve spojení se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,<sup>8</sup> představuje z hlediska předpisů ústavního pořádku České republiky, jak jej vymezuje čl. 112 Ústavy České republiky, dílčí provedení práva na ochranu lidské důstojnosti, soukromí, rodinného a osobního života, resp. práva na ochranu osobních údajů, tj. ústavně garantovaných základních lidských práv, jak jsou

<sup>3</sup> Stranou zcela ponecháme takové otázky jako je oznamovací povinnost, povinnost zabezpečení, informační povinnost, úprava předávání osobních údajů do třetích zemí atp.

<sup>4</sup> K tomuto srov. MORÁVEK, J.: *Model práva – vztah práva a morálky*. Praha: Linde, a.s., 2013, příp. lze odkázat na slova Filipa Melzera, který uvádí: „právní normu, tj. určité pravidlo chování však s právním předpisem ani jeho jazykovým významem ztotožnit nelze, nýbrž je třeba obě entity rozlišovat... Věty v právním předpise jsou jen určitými soubory znaků (slov), ve kterých jsou tyto znaky uspořádány... Tyto věty ... však normami nejsou. Právní norma je tedy jen významem, resp. smyslem, který věta jako soubor znaků může mít.“ MELZER, F.: *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 41.

<sup>5</sup> Základ tohoto bodu viz MORÁVEK, J. in ELIÁŠ, K. – HŮRKA, P. – BEZOUŠKA, P. – SCHMIED, Z. – ŠUBERTOVÁ, Z. – TRYLČ, L. – MORÁVEK, J.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, spol. s r. o., s. 873 a násl.

<sup>6</sup> K tomuto komplexně viz zejména MORÁVEK, J.: *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2013.

<sup>7</sup> Dále také jen **OchOsÚ**.

<sup>8</sup> Dále také jen **OZ**.

předvídána čl. 7, 10, 12 a 13 Listiny základních práv a svobod.<sup>9</sup> Tuto právní úpravu by bylo možné s přihlédnutím k čl. 4 odst. 1 a 4 LZPS charakterizovat v kontextu interpretačního předpokladu racionálního zákonodárce tak, že se jejím prostřednictvím zavádí pravidla, která určují, kdy je vhodné, nutné a přiměřené zasáhnout do osobnosti konkrétního člověka prostřednictvím zpracování jeho osobních údajů kvůli dosažení konkrétního cíle (účelu), přičemž účely zpracování osobních údajů jsou určeny jednak zákonodárcem prostřednictvím právních předpisů (minimálně o síle zákona), nebo v případě horizontálních právních vztahů v mezích objektivního práva mj. i rozhodnutím a z iniciativy jejich účastníků. V obou případech platí, že by se mělo jednat o cíle legitimní.

Vedle roviny ústavního pořádku je v tomto směru dále třeba vnímat i mezinárodněprávní aspekt, kdy právo na ochranu osobních údajů vyplývá kupříkladu jak z čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, tak z čl. 17 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, resp. v konkrétní rovině pak z Úmluvy Rady Evropy o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, která byla Českou republikou ratifikována a vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 29/2005.

Z hlediska práva Evropské unie je základ pro tuto oblast položen jednak čl. 16 Smlouvy o fungování Evropské unie spolu s čl. 8 Listiny základních práv Evropské unie, a jednak prostřednictvím směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, jejíž transpozici představuje primárně OchOsÚ.

Na úrovni jednoduchého práva z hlediska zákonodárství České republiky je tedy konkrétněji řečeno právní úprava na ochranu osobních údajů, která stanoví podmínky, při jejichž naplnění lze s osobními údaji disponovat, provedena zejména § 81 a násl. OZ. Zjednodušeně řečeno pak k úpravě OZ, která primárně vychází z premisy, že zásah do osobnosti je možný pouze se souhlasem dané osoby či s přihlédnutím k čl. 2 odst. 3 a čl. 4 LZPS a čl. 8 odst. 2 Listiny základních práv EU, stanoví-li tak právní předpis na úrovni zákona, přistupuje pro případy, kdy by mělo k zásahu do osobnosti docházet prostřednictvím zpracování osobních údajů (§ 4 písm. e) OchOsÚ), zákon o ochraně osobních údajů (provázanost předpisů je provedena primárně prostřednictvím § 5 odst. 3 a § 10), který stanoví další pravidla (zabezpečení zpracovávaných dat atd.) a omezení, stejně tak jako vypočítává zákonodárcem reprobované situace (§ 5 odst. 2 a § 9 OchOsÚ), v nichž je konkrétní člověk povinen strpět zásah do své osobnosti činěný prostřednictvím zpracování osobních údajů. Na OchOsÚ mohou dále navazovat speciální právní předpisy, které mohou konkretizovat míru, ve které je člověk povinen zásah do své osobnosti strpět, tzn. zejména vymezovat konkrétní sumu údajů, kterou musí pro určitý účel předat určitému správci, a kterou může správce za tímto účelem dále zpracovávat. Stejně tak mohou specifikovat a konkretizovat další související pravidla mající vliv zejména na míru rizika pro zpracovávané osobní údaje, tj. fakticky osobnost subjektu údajů (např. otázku zabezpečení dat atd.), příp. dále stanovit speciální podmínky pro nakládání s určitými druhy osobních údajů či označovat zpracovatelské operace, kte-

---

<sup>9</sup> Dále také jen LZPS.

ré správce osobních údajů (§ 4 písm. j) OchOsÚ) musí nebo může s osobními údaji provádět. Provázanost OchOsÚ a těchto zvláštních právních předpisů bývá provedena buďto zákonodárcem přímo, tj. explicitním odkazem zvláštního právního předpisu na OchOsÚ, nebo nepřímo, a to prostřednictvím § 5 odst. 3 OchOsÚ – tímto ustanovením jsou vedle prozařování obsahu čl. 10 odst. 3 LZPS vnášeny aspekty ochrany osobních údajů do všech oblastí právního řádu České republiky. Zvláštními právními předpisy v právě uvedeném smyslu jsou z hlediska pracovněprávních vztahů primárně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,<sup>10</sup> a dále případně navazující právní předpisy regulující výkon příslušného povolání (uvedené platí bezvýtku i pro další vztahy účasti na práci), právní předpisy na úseku sociálního zabezpečení a v oblasti daňové.

Z uvedeného je patrné, že pro možnost zpracovat osobní údaje je nezbytné, aby subjektu, který osobní údaje zpracovává, tj. primárně správci osobních údajů ve smyslu § 4 písm. j) OchOsÚ, svědčil dostatečně silný právní titul. Tento primární předpoklad plyne z čl. 1 odst. 1 ve spojení s čl. 2 Ústavy České republiky a čl. 2 a čl. 4 LZPS, stejně tak jako z čl. 8 odst. 2 Listiny základních práv EU.

Ze vzpomenutých ustanovení LZPS, ale i z § 5 odst. 1 OchOsÚ dále jasně plyne, že výchozími principy v této oblasti jsou minimalizace zásahu do chráněných hodnot a od ní odvozená zásada nezbytnosti.

V rámci tohoto bodu se dále nabízí udělat krátkou terminologickou odbočku a připomenout ve zkratce obsah některých základních pojmů z oblasti ochrany osobních údajů.

**Osobním údajem** se ve smyslu § 4 písm. a) OchOsÚ míní jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.<sup>11</sup>

Osobním údajem ve smyslu OchOsÚ tak nejsou pouze informace typu jméno, příjmení, datum narození, nýbrž jím jsou např. i informace o tom, že určitá osoba se v určitou dobu pohybovala na určitém místě, že tam vykonávala určitou činnost anebo třeba i jen to, že taková osoba něco má či měla. Mimo jiné i z těchto důvodů je zpracováním osobních údajů například i pořízení videozáznamu zachycujícího fyzickou osobu (dosahuje-li záznam kvality nutné k jejímu rozpoznání) nebo jím bude informace o účasti na školení či fotografie.

Osobním údajem je tedy každá informace, již je možné vztáhnout ke konkrétní fyzické osobě a na jejímž základě anebo i na jejímž základě ji lze identifikovat a současně tak získat alespoň dílčí poznatek (byť i třeba fakticky nepravdivý) o jejím soukromém a osobním životě. Rozhodující v této souvislosti je, aby na základě zpracovávaných údajů byl alespoň pro některé jejich příjemce subjektu údajů určený, tzn. na základě těchto údajů jej jsou schopni ztotožnit, anebo určitelný, tzn. na základě těchto údajů a další znalostí jsou schopni jej ztotožnit.

Ve vztahu k tomuto pojmu srov. rovněž např. stanovisko WP 29 č. 4/2007 *k pojmu osobní údaje*, ÚOOÚ stanovisko 3/2012 (dříve k problémům z praxe č. 1/2001) *k pojmu osobní údaj* nebo Soudní dvůr EU ve věci *Bodil Lindqvist* proti Švédsku,

<sup>10</sup> Dále jen **ZPr.**

<sup>11</sup> K tomuto blíže srov. op. cit. sub. 25 s. 900 a násl.

zn. C-101/01, příp. Nejvyšší správní soud ve věci zn. 9 As 34/2008 nebo ve věci zn. 1 As 13/2011.

Pro úplnost se nabízí dodat, že **citlivým údajem** se podle § 4 písm. b) OchOÚZ míní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů.<sup>12</sup>

Pro účely našeho zkoumání je dále namístě připomenout, že **zpracováním osobních údajů** se ve smyslu § 4 písm. e) OchOÚZ míní jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, **zpřístupňování**, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.<sup>13</sup>

K tomuto pojmu lze rovněž odkázat např. na Nejvyšší správní soud ve věci zn. 9 As 34/2008.

Tento bod se pak nabízí uzavřít s tím, že **správce osobních údajů** se dle § 4 písm. j) OchOÚZ míní každý subjekt, který určuje účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí zpracování a odpovídá za něj. Zpracováním osobních údajů může správce zmocnit nebo pověřit zpracovatele, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.<sup>14</sup>

K pojmu správce osobních údajů lze v podrobnostech odkázat mj. na stanovisko pracovní skupiny WP 29 č. 1/2010 *k pojmům „správce“ a „zpracovatel“* nebo Nejvyšší správní soud ve věci zn. 9 As 34/2008.

## 2. ZPŘÍSTUPŇOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZAMĚSTNANCŮ NA WEBOVÝCH STRÁNKÁCH ZAMĚSTNAVATELE

Z řady různých důvodů, od snahy o maximální otevřenost a transparentnost, přes „reklamu“, po prostou snahu nabídnout široce dostupným způsobem kontaktní údaje klíčových zaměstnanců pro účely obchodního styku, zaměstnavatelé usilují o zveřejňování různě pestré škály údajů (jméno, příjmení, telefonický kontakt, adresa pracoviště, včetně čísla dveří kanceláře, e-mailová adresa, fotografie, vzdělání, jazykové schopnosti, záliby a koníčky, rozvrh směn, ocenění, publikační činnost, profesní specializace, rodinný stav, počet dětí atp.) zaměstnanců na svých webových stránkách.

Před samotou odpovědí na otázku, zda v důsledku rekodifikace soukromého práva můžeme hovořit v návaznosti na částečně odlišný výchozí hodnotový poklad o tom, že je namístě redefinovat dosavadní závěry stran toho, kdy a jak může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, či se zaměstnanec může rozhodnout o tom, že své údaje na webové stránky zaměstnavatele vloží, se nabízí v návaznosti na známé Jheringovo

<sup>12</sup> K tomuto blíže srov. op. cit. sub. 7 s. 207 a násl.

<sup>13</sup> K tomuto blíže srov. op. cit. sub. 6, s. 911 a násl.

<sup>14</sup> Tamtéž, s. 916 a násl.

dictum<sup>15</sup> připomenout účel a výchozí principy ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích.

Právní úpravou na úseku ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích má být zajištěno, aby měl zaměstnavatel právo/možnost shromažďovat a dále zpracovávat osobní údaje zaměstnance v rozsahu nezbytném (určení této míry je odvislé od testu proporcionality) pro realizaci svých práv a plnění svých povinností, které mu vyplývají z právních předpisů s tím, že na základě získaných údajů zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakkoli diskriminovat.

Pro tato zpracování osobních údajů je zaměstnavateli položen zákonný podklad v § 5 odst. 2 písm. a) OchOÚZ, tj. zpracování nezbytné pro dodržení právních (zákonných) povinností správce, příp. § 5 odst. 2 písm. b) OchOÚZ, tj. zpracování nezbytné pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro jednání o uzavření nebo změně smlouvy uskutečněné na návrh subjektu údajů.

Z hlediska zpracování citlivých údajů se pak jedná primárně o § 9 písm. d) OchOÚZ, tj. o zpracování nezbytné pro dodržení povinností a práv správce odpovědného za zpracování v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, stanovené zákonem.

Vedle toho je v rámci pracovněprávních vztahů dále uvažovatelným právním titulem ke zpracování osobních údajů zaměstnanců § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ, na jehož základě lze zpracovávat osobní údaje tehdy, pokud je to nezbytné pro ochranu práv a právem chráněných zájmů správce, příjemce nebo jiné dotčené osoby; takové zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života. Ohledně citlivých údajů se pak jedná o dílčí alternativu k § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ v podobě § 9 písm. h) OchOÚZ, na jehož základě je možné zpracovávat osobní údaje tehdy, jde-li o zpracování nezbytné pro zajištění a uplatnění právních nároků.

Případy zpracování osobních údajů ve smyslu předchozího odstavce se týkají zejména situací, kdy je cílem zaměstnavatele chránit své zájmy, přičemž zpracování osobních údajů bez souhlasu a mimo přímé zákonné zmocnění zde musí být vhodným, nutným a zejména (v užším smyslu slova) přiměřeným prostředkem (z hlediska zásahu hodnoty na straně zaměstnance a chráněné hodnoty na straně zaměstnavatele) k dosažení sledovaného účelu – jde kupříkladu o situace, kdy je naplněn předpoklad podle § 316 odst. 1 až 3 ZPr pro pořizování záznamu z kamerového systému na pracovišti.

K naplnění předpokladů podle § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ však může dojít i v případě zveřejňování základních kontaktních a popisných údajů zaměstnanců (jméno, příjmení, akademické tituly, pracoviště, pracovní pozice, služební telefonní číslo a adresa elektronické pošty) majících úzký věcný vztah k vykonávané práci a činnosti zaměstnavatele na webové stránce zaměstnavatele. Tomu tak bude zpravidla u zaměstnanců, kteří jménem zaměstnavatele jednají s obchodními partnery atp.

V dalších případech přichází v úvahu zpracování osobních údajů zaměstnance v zásadě výlučně na základě souhlasu (subjektu údajů – viz § 4 písm. n), § 5 odst. 2,

<sup>15</sup> Jhering podstatu svého pojmání a stejně tak i podstatu teleologického výkladu vyjádřil známým dictem v předmluvě k prvnímu vydání svého díla *Účel v právu (Der Zweck im Recht)*. Jhering konkrétně uvádí: „*Účel je tvůrce veškerého práva, neexistuje žádná právní věta, která by za svůj původ nevděčila nějakému účelu, tj. nějakému praktickému motivu.*“ srov. JHERING, R.: *Der Zweck im Recht*. 3. vyd. Leipzig, 1893, s. VIII.

§ 5 odst. 4 a § 9 písm. a) OchOÚZ ve spojení s § 545 a násl. OZ) – i zde se plně vychází z práva na informační sebeurčení, jak je známo mj. z judikatury Ústavního soudu (viz např. náleží Ústavního soudu ve věci sp. zn. Pl. ÚS 24/10).

Při posuzování platnosti souhlasu zaměstnance jako právního jednání, mj. v kontextu práva na informační sebeurčení zejména z hlediska kategorie svobody vůle, je nezbytné zohlednit jistou přirozenou determinaci svobodny vůle v tomto směru plynoucí ze subordinační povahy individuálních pracovněprávních vztahů, která je z tohoto hlediska nikoli nevýznamně dále podporována alimentační funkcí mzdy. Byť právě uvedeně neplatí pro všechny případy a v momentě, kdy se uplatní, jde primárně o otázku míry a nikoli o pozice platí/neplatí (černá/bílá), nelze tento fakt při hodnocení platnosti souhlasu zaměstnance se zpracováním osobních údajů nevízt v potaz.

Nutno podotknout, že (nejen) ÚOOÚ vykazuje ohledně přístupu k souhlasu se zpracováním osobních údajů (nejen v pracovněprávních vztazích) jistou názorovou rozkolísanost. Konkrétněji řečeno se objevují v zásadě dva (krajní) názory.

Prvý staví na systematickém výkladu ustanovení § 5 odst. 1 a 2 OchOÚZ a spočívá v tom, že souhlas lze dát pouze ke zpracování osobních údajů, které jsou nezbytné ke stanovenému účelu.

Druhý názor pak více reflektuje princip autonomie vůle a subjekt údajů v míře (z hlediska kvality a kvantity zpracovávaných osobních údajů), v jaké souhlas se zpracováním svých osobních údajů udělí, nijak (vyjma v zásadě kategorií jako jsou dobré mravy a veřejný pořádek) nelimituje.

V obou případech se samozřejmě v plném rozsahu uplatní obecné principy a pravidla stran náležitostí a platnosti právního jednání s tím, že významným determinantem je zde, jak již bylo naznačeno, právě naplnění (nebo nenaplnění) kategorie svobody vůle.

Vrátíme-li se k otázce, zda v důsledku rekodifikace soukromého práva můžeme hovořit v návaznosti na částečně odlišný výchozí hodnotový poklad o tom, že je namístě redefinovat dosavadní závěry stran toho, kdy a jak může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, či se zaměstnanec může rozhodnout o tom, že své údaje na webové stránky zaměstnavatele vloží, lze mj. i v návaznosti na posílení principu ochrany slabší strany říci, že spíše nikoli.

Je-li zpřístupnění osobních údajů prostřednictvím webové stránky zaměstnavatele nezbytné pro plnění jeho právní povinnosti nebo pro ochranu jeho práv a právem chráněných zájmů (viz shora), pak je takové zpracování osobních údajů v nezbytné míře a po nebytnou dobu legitimní a možné. O tyto případy půjde zpravidla tehdy, bude-li zde úzký věcný vztah k vykonávané práci a předmětu činnosti zaměstnavatele.

V ostatních případech není takové zpracování na základě jednostranného rozhodnutí (pokyn) zaměstnavatele přípustné a má-li se v nějaké podobě realizovat, pak jedině na základě souhlasu zaměstnance.

Souhlas zaměstnance ke zpracování osobních údajů za účelem vytyčeným zaměstnavatelem (viz shora) však může být v případě těchto dalších zpracování osobních údajů poněkud problematický právě kvůli naznačené determinaci svobody vůle zaměstnance. V této souvislosti je třeba vnímat, že narušení vůle nemusí nutně plynout z přímého nátlaku zaměstnavatele. Naopak, častěji půjde o důsledek nátlaku nepřímého v podobě zpravidla zřejmosti či zdůraznění faktu, že většina zaměstnanců již souhlas udělila

a z toho plynoucího vnitřního pnutí „nevybočovat“ z řady, které bude zcela jistě podpořeno i poznámkami těch, kteří již souhlas a údaje poskytli.

Částečně jiná by byla situace tehdy, definoval-li by zaměstnavatel na svých webových stránkách vedle povinné sekce, v jejímž rámci dochází ke zpřístupňování osobních údajů na základě zákonné licence, toliko prostor pro umístění údajů. Tento by zaměstnancům nabídl s tím, že mají-li jej zájem využít, mohou zde prezentovat zejména svou odbornou kvalifikaci a způsobilost (absolvované kurzy, školení, průběh vzdělání atp.), ale třeba i některé osobní záliby atp., ve spojení se jménem zaměstnavatele ve prospěch obou účastníků.

Jde tedy vlastně o zpracování, které je co nejvíce odděleno od pracovněprávní roviny vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. To s sebou nutně nese dva zásadní momenty. Jednak zaměstnavateli v tomto případě nepřísluší jakkoli verifikovat zveřejňované údaje a jednak jde o povinnost zajistit jakoukoli absenci nátlaku na zaměstnance ve smyslu uvedeném v předchozím odstavci, která by se byť jen částečně odvozovala od pracovněprávního vztahu. Z uvedeného je patrné, že úplné naplnění druhé z naznačených podmínek je spíše akademickou otázkou, neboť pracovněprávní aspekt v tomto případě nebude nikdy možné zcela eliminovat.

### 3. DATABÁZE NEVHODNÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Druhý z příkladů z aplikační praxe, kterému se zde budeme věnovat, je značně zářející, nicméně zdá se, že poměrně rozšířená tendence zaměstnavatelů v různých segmentech trhu se sdružovat za účelem vytvoření tzv. *black listů*.

*Black listem* se rozumí databáze (zpracování osobních údajů) nevhodných (zpravidla méně kvalifikovaných) zaměstnanců po předem definované dobu (zpravidla po dobu 5 let) či na dobu neurčitou vedená kvůli možnosti zaměstnavatele ověřit si, zda uchazeč o zaměstnání není právě takovým nevhodným zaměstnancem (nevykazuje určené znaky) a není tedy namístě jej z výběrového řízení již na samém počátku vyloučit.

Obsah pojmu nevhodný zaměstnanec v zásadě vymezuje i rozsah a druh zpracovávaných osobních údajů, přičemž v tomto směru se zaměstnavatelé v různých segmentech trhu různí v návaznosti na předmět své činnosti. Nevhodným zaměstnancem může být tedy jak ten, kdo při manuální práci podal neuspokojivé pracovní výsledky, tak prodávačka, u níž vnikl schodek na svěřených hodnotách atp.

Jako právní tituly pro tato zpracování osobních údajů bývají prezentovány: (a) ochrana práv a právem chráněných zájmů zainteresovaných zaměstnavatelů, tj. naplnění předpokladů podle § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ), když zde dotčení zaměstnavatelé vycházejí z premisy, že nemají zájem na zaměstnávání zaměstnanců, kteří vykazují tendence, jež jsou výchozími definičními znaky *nevhodného zaměstnance* (např. byl jim zjištěn schodek na svěřených hodnotách či podali neuspokojivé pracovní výsledky atp.); (b) souhlas zaměstnanců.

Ve vztahu k naznačeným případům zpracování osobních údajů se zdá nezbytné připomenout dikci čl. 26 odst. 1 až 3 LZPS, dle kterého „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodář-



skou činnost“ (odst. 1); „Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností“ (odst. 2); „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; podmínky stanoví zákon“ (odst. 3).

Článkem 26 LZPS založené právo na svobodnou volbu povolání a přístup k němu může být v návaznosti na čl. 4 LZPS omezeno jen zákonem, je-li pro to dostatečně silný legitimní důvod. Jinak řečeno, je-li to v demokratické společnosti vhodné, nutné a přiměřené v užším slova smyslu. Příkladem takového ústavně konformního omezení práva na výkon určitého povolání nebo činnosti může být trest zákazu činnosti podle trestního zákoníku.

Nelze si představit situaci, vyjdeme-li z kritérií, které pro označení nevhodného zaměstnance zaměstnavatelé typicky volí (viz výše),<sup>16</sup> v níž by byly naplněny předpoklady pro omezení čl. 26 LZPS garantovaného základního lidského práva na základě pouhého rozhodnutí skupiny několika (soukromých) osob.

S ohledem na to, že ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) OchOÚZ (ve spojení s § 5 odst. 3 a § 10 OchOÚZ) představuje právní normu s relativně neurčitou hypotézou, kdy se v každém jednom případě prostřednictvím testu přiměřenosti zjišťuje, zda lze daný případ podřadit pod výsledek testu proporcionality provedený zákonodárcem při přijímání předpisu, lze dospět k jednoznačnému závěru, že takovéto zpracování osobních údajů „nevhodných zaměstnanců“ není pro ochranu práv a právem chráněných zájmů dotčených zaměstnavatelů možné, neboť neobstojí ve třetím kroku testu.

Pokud jde o souhlas uchazečů o zaměstnání s takovým zpracováním osobních údajů, jelikož to jsou právě uchazeči o zaměstnání, kterým při vstupu do zaměstnání bývá souhlas s případným zpracováním jejich osobních údajů v *black listu* předkládán, platí zde shora uvedené výhrady v bodě 2 ve vztahu k narušení svobody vůle. Zejména vyjdeme-li z faktu, že se jedná o méně kvalifikované práce a zaměstnance, ve vztahu k nimž dochází ke zdůraznění alimentární funkce mzdy, a jejichž umístěním na *black list* dochází v podstatě k vyloučení jejich pracovního uplatnění v daném segmentu trhu, a to na relativně dlouhou dobu, resp. v některých případech dokonce jednou provždy, což lze s přihlédnutím k právní úpravě zahlazení odsouzení při trestu zákazu činnosti označit za naprosto bezprecedentní praxi, lze dospět k závěru, že souhlas se zpracováním osobních údajů v databázi nevhodných zaměstnanců bude stížen neplatností (není možný).

Jakékoli databáze tohoto typu jsou nejen v hrubém rozporu s jednoduchým právem, nýbrž i s hodnotou strukturou plynoucí z ústavního pořádku. Škodlivost jednání osob aktivně se účastnících na takovém zpracování osobních údajů v pozici správce nebo zpracovatele osobních údajů je natolik vysoká, že nebyly-li by naplněny předpoklady

<sup>16</sup> Věc je o to závažnější, vezmeme-li obě zmíněná kritéria, tj. schodky na svěřených hodnotách a neuspokojivé pracovní výsledky, že zde schází jakékoli veřejnoprávní rozhodnutí stavičí najisto, že se tak skutečně stalo. Zaměstnavatelé zde vychází toliko ze svých závěrů, přičemž zpravidla zaměstnanci není dán prostor, aby se jakkoli bránil nehledě na to, že není výjimečné, že dohody o odpovědnosti, na kterých se má závěr o schodku zakládat, bývají pro nenaplnění zákonných předpokladů neplatné. Navíc schodek ve spojení s dohodou o odpovědnosti nemůže vést k jinému závěru, než že zaměstnanec musí prokázat, že jej nezavinil, chce-li se odpovědnosti zprostit. Rozhodně z něj nelze dovozovat závěr, že zaměstnanec věci, které schází, odcizil, což je bohužel typický vývod, který zaměstnavatelé využívající databázi z této informace činí.

pro uplatnění kvalifikovaných skutkových podstat správních deliktů podle OchOúZ, měla by se sankce za naplnění základních (obecných) skutkových podstat správních deliktů pohybovat při horní hranici zákonné sazby.

Právě učiněný závěr byl plně na místě před nabytím účinnosti rekodifikace soukromého práva a nic na něm nemění ani částečně odlišný principiální základ nového soukromého práva.

## ZÁVĚR

Měli-li bychom závěrem sumarizovat dosažené výsledky, pak můžeme říci, že ani v jednom ze zkoumaných případů nepředstavuje rekodifikace soukromého práva důvod pro změnu dřívějších stanovisek stran možnosti či dovolenosti, resp. platnosti souhlasu subjektu údajů se zpracováním osobních údajů.

To však samo o sobě neznamená, že bychom nenašli momenty, kdy částečná odlišnost výchozího principiálního základu, zejména zdůraznění principu autonomie vůle, takový efekt mít nebude.

Byť je OchOúZ ze své povahy právním předpisem práva veřejného, i zde by měla být reflektována a respektována zásada vyjádřená ustanovením § 19 odst. 1 OZ, dle kterého *„Každý člověk má vrozená, již samotným rozumem a citem poznatelná přirozená práva, a tudíž se považuje za osobu. Zákon stanoví jen meze uplatňování přirozených práv člověka a způsob jejich ochrany.“*

Jinak řečeno, v momentě, kdy je zaručena možnost svobodného utvoření vlastní vůle stran svolení ke zpracování osobních údajů za třetí osobou stanoveným účelem, nemělo by ze strany státní moci, ať již zákonodárné, výkonné nebo soudní, docházet k nedůvodným zásahům a omezování. V tomto směru by limitem měly být toliko dobré mravy, veřejný pořádek a ochrana práv třetích nezúčastněných osob.

## AUTONOMY OF THE WILL AND THE PROCESSING OF PERSONAL DATA IN LABOUR LAW RELATIONSHIPS AFTER THE RECODIFICATION

### Summary

In this paper the author discusses one of the questions regarding personal data protection. In concrete the author deals with the issue of personal data protection in labor law relationships in the context of the principle of autonomy of the will and all of it in the context of interpretive assumption of rational legislature and the new Civil Code.

*Key words:* labor law, processing of personal data, protection of personal data, recodification of civil law, autonomy of the will, collision of law principles

*Klíčová slova:* pracovní právo, zpracování osobních údajů, ochrana osobních údajů, rekodifikace soukromého práva, svobodná vůle, střet právních principů

## PRÁCE ČLENA PRO DRUŽSTVO PŘED A PO REKODIFIKACI

JAN PICHRT

### 1. ÚVODEM K TZV. DALŠÍM PRÁVNÍM VZTAHŮM ÚČASTI NA PRÁCI

Pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr označuje druhá věta § 3 ZPr za základní pracovněprávní vztahy – pouze v nich může být (dle první věty téhož ustanovení) vykonávána závislá práce,<sup>1</sup> není-li upravena zvláštními předpisy.<sup>2</sup>

Teorie pracovního práva dělí množinu individuálních pracovněprávních vztahů tradičně na základní pracovněprávní vztahy (viz shora) a pracovněprávní vztahy související se základními (doplňující základní pracovněprávní vztahy či napomáhající realizaci základních pracovněprávních vztahů),<sup>3</sup> přičemž určitou, jakoby se samostatně vydělující, skupinu právních vztahů (specifickou úpravou věcné působnosti zákoníku práce na tyto vztahy) tvoří tzv. další právní vztahy účasti na práci, přičemž v rámci této množiny vztahů můžeme rozeznávat jak prvky základních pracovněprávních vztahů, tak pracovněprávních vztahů souvisejících se základními.<sup>4</sup>

Společným rysem dalších právních vztahů účasti na práci je, že nejsou upraveny pouze zákoníkem práce (popř. subsidiárně příslušnými ustanoveními občanského zákoníku) a souvisejícími pracovněprávními předpisy, ale jsou upraveny též jinými (než pracovněprávními) normami.

<sup>1</sup> Srov. § 2 ZPr:

„(1) *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.*

(2) *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“

<sup>2</sup> Jako na příklad takových zvláštních předpisů odkazuje zákoník práce v poznámce pod čarou na zákony upravující služební poměry – a to jak služby „civilní“, tak služby příslušníků bezpečnostních sborů.

<sup>3</sup> Pestrá skupina pracovněprávních vztahů souvisejících se základními pracovněprávními vztahy je tvořena jak vztahy s převažujícím veřejnoprávním charakterem např. vztahy na úseku zabezpečování zaměstnanosti apod., tak vztahy soukromoprávního charakteru – např. vztahy sankčními v případě odpovědnosti za škodu, vztahy z oblasti péče o zaměstnance apod.

<sup>4</sup> K tomu blíže srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 129 a násled.

Jedním z možných členění relativně heterogenní skupiny dalších právních vztahů účasti na práci, je její členění do skupin vyznačujících se odlišnou věcnou působností zákoníku práce na tyto vztahy. P. Machálek k tomu např. uvádí: „*Další právní vztahy účasti na práci se dělí podle míry podřízenosti forem účasti na práci zákoníku práce anebo speciálnímu zákonu.*“<sup>5</sup>

Působnost zákoníku práce se na další právní vztahy účasti na práci vztahuje buď přímo – pokud to zákoník práce výslovně stanoví (přímá působnost), nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy – odvozená (delegovaná) působnost, a dále tehdy, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak – podpůrná (subsidiární) působnost.

Obsahem dalších právních vztahů účasti na práci je (shodně jako je tomu u „většinového“ základního pracovněprávního vztahu, který se řídí jen pracovněprávními předpisy) pracovní závazek. Nad tímto pracovním závazkem se klene další komplex vzájemných práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů, který však v případě účastníků dalších pracovněprávních vztahů vykazuje četná specifika, a to jak u subjektů (např. dosažení stanoveného věku, složení slibu stanoveného zvláštním předpisem aj.), tak u obsahu. Objekt dalších právních vztahů účasti na práci je v základních rysech shodný s objektem „většinových“ základních pracovněprávních vztahů – v obou případech je objektem výkon závislé práce v pracovněprávních vztazích, který je však v případě dalších právních vztahů účasti na práci modifikován též působností jiných norem než norem pracovního práva; z tohoto důvodu jsou také další právní vztahy účasti na práci také někdy nazývány smíšenými pracovněprávními vztahy.<sup>6</sup>

Mezi další právní vztahy účasti na práci lze zařadit zejména vztahy uvedené v § 5 ZPr a dále širokou skupinu vztahů, které po 1. 1. 2012 již v zákoníku práce výslovně zmíněny nejsou, když dřívější čtvrtý a pátý odstavec § 5 ZPr<sup>7</sup> byl z textu pracovního kodexu vypuštěn v důsledku novelizace provedené zákonem č. 365/2011 Sb.; touto novelizací byla tato původně výčtová ustanovení (která se zákonodárci v minulosti často nedařilo „udržet“ ve zcela aktuální podobě a nejednalo se tak vždy o přesný, resp. taxativní výčet těchto vztahů) zrušena, což však samo o sobě nevedlo k faktické změně

<sup>5</sup> MACHÁLEK, P. in GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. Masarykova univerzita, Brno, 2012.

<sup>6</sup> PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 129 a násl.

<sup>7</sup> Ustanovení § 5 odst. 4 a 5 ZPr ve znění účinném do 31. 12. 2011 uvádělo mezi dalšími právními vztahy účasti na práci též následující pracovněprávní vztahy (citace textu části zákona je provedena bez odkazů na poznámky pod čarou):

„(4) *Na pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a na zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti podle služebního zákona, se tento zákon vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.*

(5) *Pracovněprávní vztahy čekatelů připravujících se na výkon státní služby, úředníků územních samosprávních celků, akademických pracovníků vysokých škol, pedagogických pracovníků, ředitelů veřejných výzkumných institucí, velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících námořní plavbu, zaměstnanců v Probační a mediační službě, advokátů vykonávajících advokacii v pracovním poměru, asistentů soudců, asistentů státních zástupců, veřejného ochránce práv, zástupce veřejného ochránce práv, finančního arbitra, zástupce finančního arbitra, notářských kandidátů, notářských koncipientů, exekutorských kandidátů, exekutorských koncipientů a advokátních koncipientů se řídí tímto zákonem, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.*“ Blíže k těmto vztahům srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 129 a násl.

v otázce věcné působnosti zákoníku práce na tyto vztahy, ani ke změně charakteru těchto vztahů, resp. rozsahu jejich množiny.

Předmětem zájmu této statě však budou důsledky změny, kterou prodělalo ustanovení § 5 ZPr vcelku nedávno – novelizací zákoníku práce provedenou zák. č. 303/2013 Sb. v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. V důsledku nich je (mj.) s účinností od 1. 1. 2014 ustanovení § 5 ZPr již jen „dvou-odstavcové“, když v prvním a druhém odstavci nyní upravuje již jen působnost zákoníku práce na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce.

Třetí odstavce, který do 31. 12. 2013 zněl (včetně poznámky pod čarou):

(3) Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak<sup>3)</sup>.

-----  
3) § 226 obchodního zákoníku

byl zrušen – resp. s trochou literární nadsázky dalo by se říci „zmizel bez náhrady i bez větší pozornosti“.

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva byl ke stejnému okamžiku zrušen i celý obchodní zákoník, včetně odkazovaného ustanovení § 226, jehož první dva (z pohledu zkoumané materie významné) odstavce k 31. 12. 2013 zněly:

§ 226

(1) Stanovy družstva musí obsahovat:

- a) firmu a sídlo družstva,
- b) předmět podnikání (činnosti),
- c) vznik a zánik členství, práva a povinnosti členů k družstvu a družstva k členům,**
- d) výši základního členského vkladu, popřípadě i výši vstupního vkladu, způsob splácení členských vkladů a vypořádání členského podílu při zániku členství,
- e) orgány družstva a počet jejich členů, délku jejich funkčního období, způsob ustavování, působnost a způsob jejich svolávání a jednání,
- f) způsob použití zisku a úhrady případné ztráty,
- g) tvorbu a použití nedělitelného fondu,
- h) další ustanovení, vyplývá-li to z tohoto zákona.

**(2) Je-li podle stanov podmínkou členství též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy obsahovat úpravu tohoto vztahu. Tato úprava nesmí odporovat pracovněprávním předpisům, ledaže úprava je pro člena výhodnější. Není-li zvláštní úprava ve stanovách, platí pracovněprávní předpisy...**

Právní řád České republiky tedy do 31. 12. 2013 připouštěl, aby v družstvu byli zaměstnávání zaměstnanci-nečleni družstva (k tomu je třeba poznamenat, že zaměstnávání nečlenů bylo zejména v historii různě omezováno – viz níže) v „klasickém pracovněprávním vztahu“, a pokud jde o členy, pak rozeznával případy, kdy členství nebylo stanovami družstva vázáno na pracovní vztah (pak se mělo jednat o běžný pracovněprávní vztah upravený pouze pracovněprávními předpisy), a odlišoval jej od případu,

kdy členství bylo ve stanovách družstva na pracovní vztah vázáno, a ponechával (prostřednictvím § 226 odst. 2 obchodního zákoníku) prostor pro promítnutí této vazby do obsahu pracovního vztahu, za podmínky, že taková úprava nesměla odporovat pracovním předpisům, ledaže by byla pro člena výhodnější.

Protože ve zrušeném ustanovení § 5 odst. 3 ZPr, ve vazbě na zrušený § 226 odst. 2 obchodního zákoníku (viz shora), přišel náš právní řád o dílčí ustanovení, které bylo i v letech nejtuzší kogentnosti zákoníku práce uváděno jako příklad (byť jen velmi) dílčí možné cesty liberálnější úpravy pracovníprávních vztahů, nedá autorovi, než se věnovat stručně některým možným důsledkům a souvislostem této změny.

## 2. STRUČNĚ K HISTORII A GENEZI „ZMIZELÉHO“ USTANOVENÍ

Na téma problému, že jednou z podstatných složek, kterou „nový“ zákoník práce při svém přijetí v roce 2006 postrádal, byla právě „novost“, bylo (i k příčinám tohoto stavu) napsáno již mnohé.<sup>8</sup>

Nikoho tedy asi nepřekvapí, že zrušené ustanovení § 5 odst. 3 ZPr (viz shora), které nebylo od nabytí účinnosti „nového“ zákoníku práce (dne 1. 1. 2007) až do svého zrušení (k 1. 1. 2014) měněno, bylo téměř doslova přejatým ustanovením „starého“ zákoníku práce (zák. č. 65/1965, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „ZPr 1965), konkrétně jeho § 3,<sup>9</sup> ve znění k 31. 12. 2006.

Kořeny tohoto ustanovení je třeba hledat v době mnohem dávňější. Tak např. v učebnici Československé pracovní právo z roku 1980 uvádí M. Zavacký:

K základním pracovníprávním vztahům, tj. vztahům, prostřednictvím nichž se občané účastní na společenské práci, patří též členské vztahy k výrobnímu družstvu. Jejich význam je obdobný jako význam výrobních družstev. Výrobní družstva jsou významným ekonomickým a společenským činitelem v naší společnosti. Organizují výrobní činnost především na úseku řemeslné, malosériové výroby a služeb pro obyvatelstvo. Výrobní družstva jsou dobrovolným sdruženími pracujících, která na základě práce členů a prostředků sdruženými členy, plní úkoly v zákonem vymezených úsecích národního hospodářství... Členský poměr musí zajistit sociální jistotu členů družstva, obdobně jako se zajišťuje pracujícím v pracovním poměru.<sup>10</sup>

Základním ustanovením pro založení věcné působnosti některých ustanovení ZPr 1965 na pracovní vztahy členů družstev (nejen výrobních) bylo ustanovení § 3 ZPr 1965, které v době shora uvedeného citátu (v 80. letech minulého století) znělo:

(1) Pracovní vztahy členů výrobních družstev se řídí zákoníkem práce v rozsahu stanoveném v dalších ustanoveních.

<sup>8</sup> Podrobněji srov. např. BĚLINA, M. – PICHRT, J.: Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, č. 11, C. H. Beck, s. 381–389.

<sup>9</sup> § 3 ZPr 1965 k 31. 12. 2006 zněl (včetně odkazu pod čarou): „*Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí zákoníkem práce, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.*“<sup>1)</sup> Pozn. pod čarou: <sup>1)</sup> § 226 obchodního zákoníku.“

<sup>10</sup> ZAVACKÝ, M. in KALENSKÁ, M. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 255 a 256.

- (2) Pracovní vztahy členů jednotných zemědělských družstev a občanů, kteří v družstvu trvale pracují podle pracovních příkazů orgánů družstva a nejsou dosud ani jeho členy, ani v pracovním poměru k družstvu, se posuzují podle zákoníku práce, jen pokud to tento zákoník výslovně stanoví nebo pokud to určují zvláštní předpisy nebo stanovy.
- (3) Pokud jednotná zemědělská družstva a výrobní družstva mohou podle stanov nebo podle zvláštních předpisů sjednávat pracovní poměry s nečleny družstva nebo pokud uzavírají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 232 a násl.), řídí se tyto pracovní-právní vztahy zákoníkem práce.
- (4) Zákoník práce se vztahuje také na učně jednotných zemědělských družstev a výrobních družstev.

a odlišovalo tedy pracovní vztahy členů výrobních družstev (odst. 1), od pracovních vztahů členů jednotných zemědělských družstev (odst. 2) a – v případě obou druhů družstev – od pracovníprávních vztahů jejich nečlenů (odst. 3) a učňů (odst. 4).

Práce pro družstvo byla realizována především na členském principu (dohoda o pracovních podmínkách, kterou uzavíral člen družstva s družstvem, v podstatě nahrazovala co do obsahu pracovní smlouvu); pouze ve vymezených (resp. časově omezených) případech mohla družstva sjednávat s nečleny družstva pracovní smlouvy.

Pokud jde o pracovní vztahy členů výrobních družstev, tedy družstev s výrazným prvkem výkonu závislé práce, na které se – s ohledem na jejich výraznou kontinuitu k pozdějšímu ustanovení § 5 odst. 3 ZPr ve znění do 31. 12. 2013 – tato stať dále zaměří, pak rozsáhlý § 267a ZPr 1965 ve znění účinném do 31. 12. 1988 (tedy do novelizace provedené zák. č. 188/1988 Sb.) určoval výčtem ta ustanovení ZPr 1965, která se na pracovní vztahy členů výrobních družstev vztahovala přímo a současně stanovil od těchto (výčtem určených) ustanovení odchylky, které měly zohledňovat, že členský poměr vykazuje „i prvky majetkové a jiné formy účasti členů na řízení družstva (samospráva) ... Členský poměr je v zásadě podřízen základní statutární normě výrobních družstev – Vzorovým stanovám (Věstník ČSVD č. 10/1975 poř. č. 23) a v jednotlivých družstvech stanovám tohoto družstva.“<sup>11</sup> Členský poměr končil dle vzorových stanov dohodou, výpovědí, okamžitým vystoupením člena, vyloučením člena, zrušením členského poměru ve zkušební době či uplynutím doby (u členského poměru na dobu určitou).<sup>12</sup>

Je zřejmé, že význam zmiňovaných „majetkových prvků“ i pojetí samosprávy doznával za dobu dlouhého vývoje výrobního družstevnictví v našich zemích změn v závislosti na měnících se politicko-ekonomických poměrech. Ve stručnosti je možné zmínit, že jako rok založení prvního výrobního družstva je zmiňován rok 1892<sup>13</sup> a jako hlavní přínos družstevnictví bývá označováno „sdužování drobných podnikatelů s cí-

<sup>11</sup> ZAVACKÝ, M. in KALENSKÁ, M. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 258.

<sup>12</sup> Srov. tamtéž, s. 258.

<sup>13</sup> „V roce 1892 došlo ve Věšíně, obci vzdálené necelé 2 km od Starého Rožmitálu, k průkopnickému činu. 24. července před 120 lety zde 39 dělníků založilo vůbec první výrobní družstvo v Čechách s názvem První výrobní družstvo cvočkařské pro Věšín a okolí,“ cit. z <http://www.staryrozmital.cz/news/pred-120-lety-bylo-zalozeno-ve-vesine-prvni-vyrobní-druzstvo-v-cechach/>.

Ještě dříve – na začátku 2. poloviny 19. století byla zakládána družstva spotřební (konsumní) a peněžní – např. OUL, Včela aj. K této době se vztahuje údaj, dle kterého „za první družstvo na území současné České republiky je považován Pražský potravní a spotřebitelský spolek. O jeho činnosti napovídá sám název. Bylo to družstvo se smíšenou obchodní a úvěrovou činností,“ cit. VÁVROVÁ, V. – SLABÝ, J. in *Sborník statí*

lem bránit se konkurenci rostoucí hromadné výroby, zvýšit dělbu práce produktivitou, koncentrovat investiční prostředky a vytvářet lepší sociální zázemí svých členů“.<sup>14</sup>

Po rozkvětu družstev v meziválečném období, přineslo období válečné a období po roce 1948 negativní změny i do oblasti družstevnictví, některé typy družstev (např. peněžní) byly po roce 1948 zcela likvidovány, některé fungovaly nadále (s omezením samosprávného charakteru a majetkových prvků) i v době systému plánovaných (netržních) ekonomických vztahů. Jakkoliv v roce 1980 M. Zavacký popisuje, že: „Majetkové vztahy spočívají v povinnosti složit zápisné, členský podíl podle stanov družstva, odevzdat výrobní prostředky k použití družstvem a přispět k úhradám ztráty družstva,“ uvádí, též současně, že: „Vztahy majetkové ztrácejí postupně svůj význam, což se odrazilo v podřízení pracovních vztahů družstev právní úpravě zákoníku práce.“<sup>15</sup> Snad právě i dozvuk takových úvah mohl vést – byť 25 let po návratu k tržněekonomickým vztahům a renesanci družstevnictví na původních základech – k úpravě, která počínaje 1. 1. 2014 tyto vztahy „družstevníků“ s pracovním právem náhle zpřetrhala – k tomu srov. níže.

V roce 1988 přijatý zákon o bytovém, spotřebním a výrobním družstevnictví č. 94/1988 Sb. pak v předvečer konce socialistické éry již v preambuli deklaroval, že: „Družstevníci plní své hospodářské, sociální a společenské úkoly v souladu s politikou Komunistické strany Československa, vedoucí a usměrňující síly socialistické společnosti a státu,“ aby v § 4 zdůraznil začlenění družstev do systému socialistického plánovitěho hospodářství.<sup>16</sup> Tento zákon účinný od 1. 7. 1988 v podstatě překonával ve svém § 16 (Pracovní vztahy členů) ustanovení § 267a ZPr 1965, které bylo také následně zrušeno novelizací ZPr 1965 provedenou zákonem č. 188/1988 Sb. (s účinností od 1. 1. 1989).

Konečně s účinností od 1. 6. 1994 pak ustanovení § 3 ZPr 1965 nabylo podoby (včetně odkazu pod čarou) – viz shora, kterou si v podstatě podrželo i v novém pracovním kodexu přijatém v roce 2006, jako ustanovení § 5 odst. 3 ZPr, až do 31. 12. 2013.

Pokud jde o „korespondující“ úpravu obsaženou do 31. 12. 2013 v obchodním zákoníku (dále též jen „ObchZ“) ta, v ustanovení § 227, uváděla:

- (1) Členy družstva mohou být osoby fyzické i právnické. Je-li podle stanov členství podmíněno pracovním vztahem k družstvu, může se členem stát fyzická osoba, která skončila povinnou školní docházkou a dosáhla 15 let svého věku.

...

---

a dokumentů k 160. výročí družstevnictví na území České republiky, zvláštní číslo Czech Cooperator, DA ČR, 2006, s. 5.

<sup>14</sup> DVORÁK, R.: 60. výročí Svazu českých a moravských výrobních družstev. *Časopis Výrobní družstevnictví*, 2013, roč. 58, č. 2, s. 4

<sup>15</sup> ZAVACKÝ, M. in KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 256.

<sup>16</sup> § 4 zák. č. 94/1988 pod nadpisem „Činnost družstevních organizací a socialistická zákonnost“ uváděl:

„(1) Družstevní organizace uskutečňují svou činnost v souladu s principem socialistické zákonnosti.

(2) Družstva a družstevní podniky rozvíjejí svou činnost podle zásad plánovitosti a hospodářského soutěžení tak, aby při využívání všech možností, daných jim socialistickým právním řádem, úspěšně naplňovaly své poslání.

(3) Družstevní organizace nesmějí nadřazovat své zájmy nad zájmy celospolečenské. Družstva a družstevní podniky nesmějí zneužívat svého hospodářského postavení na úkor jiných subjektů nebo jiným způsobem jednat proti zájmům společnosti.“



(3) Je-li podle stanov podmínkou členství pracovní vztah člena k družstvu a nevyplývá-li ze stanov něco jiného, vzniká členství dnem, který byl sjednán jako den vzniku pracovního vztahu, a zaniká dnem zániku pracovního vztahu člena k družstvu.

...

(5) Podrobnější úpravu členství, jeho vzniku a zániku upravují stanovy.

### 3. PRACOVNÍ VZTAHY MEZI DRUŽSTVEM A JEHO ČLENY PO ROCE 1994

A) DO 31. 12. 2006

Jak již bylo shora zmíněno, řídily se pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy do 31. 12. 2006 starým zákoníkem práce (ZPr 1965), nestanovil-li zvláštní zákon jinak (srov. § 3 ZPr 1965); starý zákoník práce tedy platil pro tyto vztahy subsidiárně. Ustanovení § 226 obchodního zákoníku, na které § 3 ZPr 1965 odkazoval, uvádělo, že je-li podle stanov družstva podmínkou členství v družstvu též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy obsahovat úpravu tohoto vztahu, přičemž tato úprava nesměla odporovat pracovním předpisům, ledaže by byla pro člena výhodnější. Nebyla-li zvláštní úprava ve stanovách uvedena, pak platily pracovní předpisy. Taková část stanov družstva, která by odporovala pracovním předpisům a byla by pro člena družstva méně výhodná, by byla (při naplnění obou shora uvedených podmínek – „odporování“ i „menší výhodnost“) neplatná. Ačkoliv někdy mohlo být složité posoudit otázku větší (menší) výhodnosti odlišné úpravy ve stanovách (např. při odlišné úpravě výpovědní doby) bylo zřejmé, že se jednalo v době kogentního charakteru pracovního kodexu, postaveného striktně na principu „co není dovoleno, je zakázáno“, o nevídanou a dle všeho i využívanou možnost – bohužel pouze pro družstevníky, u jiných zaměstnanců stačil „pouhý“ rozpor s kogentním ustanovením zákoníku práce způsobit neplatnost ujednání v pracovní smlouvě (na výhodnost či nevýhodnost nehlede) – jak tuto kogentnost, alespoň částečně „prolomit“.

M. Bělina k tomu uváděl: „*Pokud by stanovy družstva vůbec neobsahovaly úpravu pracovního vztahu člena k družstvu, pak by platila plná působnost zákoníku práce a dalších pracovním předpisů na pracovní vztahy člena k družstvu. V praxi běžnější situace však je, že zákoník práce se vztahuje na pracovní vztahy člena k družstvu pouze v těch ustanoveních, kde stanovy nestanoví jinak.*“<sup>17</sup>

B) DO 31. 12. 2013

I když nový zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007, byl formálně založen již na opačném principu (vlastnímu soukromému právu) – „co není zakázáno, je dovoleno“, obsahoval stále velké množství kogentních ustanovení, která omezovala volnost smluvních stran v mnoha ohledech.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> BĚLINA, M. in SOUČKOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 9.

<sup>18</sup> K tomu srov. blíže BĚLINA, M. – PICHRT, J.: Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, č. 11, s. 381–389.

Do 1. 1. 2014 upravoval ZPr v § 5 odst. 3 právní úpravu pracovních vztahů mezi družstvem a jeho členy ve vztahu k ZPr na principu subsidiarity, s tím, že je-li podle stanov družstva podmínkou členství v družstvu též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy obsahovat úpravu tohoto vztahu, tato úprava však nesmí odporovat pracovněprávním předpisům, ledaže by byla pro člena výhodnější.<sup>19</sup>

Mohlo-li být obdobné ustanovení užito k „prolamování“ tuhé kogentnosti prostupující celý „starý“ zákoník práce, bylo jej zřejmě možné užít za shodných podmínek (kritérium výhodnosti pro zaměstnance) prostřednictvím stanov družstva k těmúž cílům i v rámci „nového“ zákoníku práce – sice zdánlivě postaveného na liberálním principu, avšak stále s velkým množstvím kogentních ustanovení.

Postupná liberalizace pracovněprávních vztahů však vedla k tomu, že již v roce 2007 bylo možné konstatovat, že: *„Možnosti odchylných úprav od pracovněprávních předpisů družstva příliš nevyužívají, na druhé straně je však skutečností, že při posuzování těchto vztahů je nutné mít na zřeteli, že obsah těchto vztahů může být pestrý (může se lišit ‚družstvo od družstva‘).“*<sup>20</sup>

#### C) OD 1. 1. 2014

Ve vazbě na § 226 odst. 2 ObchZ, veskrze liberální třetí odstavce § 5 ZPr byl zrušen (zák. č. 303/2013 Sb.<sup>21</sup>) v souvislosti s přijetím zákona o obchodních korporacích (ZOK).

Před úvahou nad některými důsledky tohoto kroku, je vhodné uvést, že původně bylo při přípravě doprovodné legislativy k novému občanskému zákoníku a k ZOK uvažováno o zdánlivě méně „invazivní“ změně. Ještě v březnu roku 2013 obsahoval návrh „změnového“ zákona rozesílaný do připomínkového řízení, navrhované znění novelizovaného ustanovení třetího odstavce § 5 ZPr v této podobě:

V § 5 odstavce 3 včetně poznámky pod čarou č. 3 zní:

- (3) Pracovní poměr mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zákon upravující právní poměry obchodních společností a družstev jinak<sup>3)</sup>.

-----  
<sup>3)</sup> § 579 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Důvodová zpráva k návrhu k tomu pak uváděla:

Změna zákoníku práce vyplývá z § 579 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). V družstevních vztazích se od 1. ledna 2014 počítá jen s pracovním poměrem člena družstva, který bude pro družstvo vykonávat závislou práci. Rovněž se navrhuje koncipovat odkaz na uvedené ustanovení zákona o obchodních korporacích normativním způsobem.

<sup>19</sup> Srov. ustanovení § 226 odst. 2 ObchZ.

<sup>20</sup> PICHT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 137.

<sup>21</sup> Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

**Při původně zvažované úpravě** by sice i nadále zůstal součástí ZPr § 5 odst. 3, který by výslovně zmiňoval úpravu pracovněprávních vztahů členů družstva k družstvu, avšak předchází „**pracovní vztah**“ (srov. § 5 odst. 3 ve znění do 31. 12. 2013) člena k družstvu **modifikovaný případně stanovami družstva** (v případě, kdy by byl podle stanov podmínkou členství též pracovní vztah), **by byl nahrazen** pouze výslovně zmíněným „**pracovním poměrem**“ (s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr návrh zjevně nepočítal) **jehož případná odchylná úprava** (v porovnání se zákoníkem práce) **již neměla vyplývat se stanov jednotlivých družstev, ale pouze ze ZOK** – tedy ze zákona, jehož předmětem úpravy rozhodně není úprava pracovněprávních vztahů.

**Nakonec však zákonodárce (zákonem č. 303/2013 Sb.) třetí odstavec § 5 ZPr z jeho textu „bez náhrady“ vypustil** a ustanovení § 579 ZOK s účinností od 1. 1. 2013 stanoví:

- (1) Podmiňují-li stanovy vznik členství pracovním poměrem člena k družstvu, může se členem družstva stát pouze osoba způsobilá k uzavření pracovní smlouvy.
- (2) Členství v družstvu vzniká dnem vzniku pracovního poměru a končí dnem zániku pracovního poměru, je-li podle stanov podmínkou členství v družstvu pracovní poměr člena k družstvu; stanovy mohou určit, že členství nezaniká zánikem pracovního poměru.

Dikce (resp. jí odpovídající model) „pracovní vztah mezi družstvem a členem“ obsažená dříve v ZPr, resp. „pracovní vztah člena k družstvu“ obsažená dříve v ObchZ, byla v obou předpisech (ZPr i ZOK) zcela opuštěna ve prospěch (výlučně) pracovního poměru. Pro ty, kteří tuto změnu nezaregistrovali, může být lehce matoucí, že v jiných předpisech se stále mohou setkat s „pracovním vztahem člena k družstvu“ – srov. např. § 20 zákona o účetnictví či § 58 autorského zákona, jakož i s „výkonem práce členy družstva pro družstvo mimo pracovněprávní vztah za odměnu“, se kterým počítají i předpisy z oblasti sociálního zabezpečení.<sup>22</sup>

Oba – pro danou problematiku „klíčové předpisy“ – zákoník práce a ZOK však počítají s tím, že na pracovní poměr (pro „pracovní vztah“ v nich nadále nelze najít oporu) člena družstva se po 1. 1. 2014 plně vztahuje ZPr, bez ohledu na obsah stanov, které třeba ještě nebyly nové úpravě přizpůsobeny a obsahují některé odchylky pro „pracovní vztah“ od kogentních ustanovení zákoníku práce (byť by se jednalo o odchylky, pro zaměstnance výhodnější ve smyslu předchozí úpravy obsažené v ObchZ).

Zrušením kategorie „práce člena pro družstvo“ ve prospěch „pracovního poměru člena k družstvu“ tedy došlo (od 1. 1. 2014) formálně k výraznější separaci členských (majetkových) vztahů k družstvu od vztahů pracovních, byť možnost podmíněnosti členského vztahu navázáním či existencí pracovního poměru byla v určité podobě v § 579 ZOK zachována. Současně tak došlo k vyloučení možnosti družstva ovlivňovat (modifikovat oproti obecné úpravě) obsah pracovních poměrů členů družstva k družstvu prostřednictvím stanov družstva. V této souvislosti je třeba vzít též v úvahu, že stanovy družstev v možnosti odchylné úpravy obsahu pracovního vztahu pro členy, sehrávaly

<sup>22</sup> Srov. § 92 zák. č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění a § 3 zák. č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení.

v rámci družstev podobnou úlohu jako u zaměstnanců v pracovním poměru kolektivní smlouvy (a to již v době socialismu<sup>23</sup>). Je tedy zřejmé, že v družstvech, ve kterých bylo možné se setkat k 31. 12. 2014 s členy družstev s pracovním vztahem k družstvu, mělo dojít k 1. 1. 2014 k nárůstu zaměstnanců v pracovním poměru, resp. k transformaci těchto vztahů na pracovní poměry. O tom, že by tito zaměstnanci současně vstupovali do (resp. zakládali) odborové organizace (ve smyslu shora naznačené úvahy o úloze stanov) a kolektivně vyjednávali odchylky od obecné pracovní právní úpravy, lze s ohledem na paralelně existující členský vztah k družstvu pochybovat – nabízí se však úvaha, zda úprava do 31. 12. 2013 nevyjadřovala lépe specifika paralelní existence „majetkové“ a „pracovní“ složky vztahu člena k družstvu, ve kterém též pracuje.

Za shora popsaných okolností bylo zcela legitimní položit si otázku, nakolik přinese změna nemožnosti odchylovat se (po 1. 1. 2014 ve stanovách družstva) od obecné úpravy obsažené v zákoníku práce, komplikace pro praxi. Autor této statě byl již v roce 2007 názoru, že „*možnosti odchýlných úprav od pracovní právních předpisů družstva příliš nevyužívají*“ (srov. citát shora a pozn. pod čarou č. 20), byl však názoru, že je třeba tyto závěry ověřit zkoumáním v oblasti aplikační praxe – výsledek (na počátku roku 2014) provedeného šetření<sup>24</sup> byl přesto překvapující.

V první části výzkumu byly zkoumány stanovy vybraného vzorku družstev, která splnila svoji povinnost zveřejnit úplné znění stanov ve sbírce listin obchodního rejstříku. Do zkoumaného vzorku bylo zařazeno jednak 50 náhodně vybraných výrobních družstev, u nichž byla pravděpodobnost využívání pracovních sil „vlastních zaměstnanců“ nejvyšší a dále 25 družstev jiného typu (tj. družstva spotřební, bytová, smíšená aj.).

Překvapivě – ani v jednom ze zkoumaných případů družstva nevyužila možnosti, kterou jim obchodní zákoník do 31. 12. 2013 dával a zveřejněné stanovy tak neobsahovaly žádnou vlastní úpravu pracovní právních vztahů, která by se lišila od zákonné (obecné) pracovní právní úpravy. Ve většině případů stanovy o pracovní právních záležitostech zcela mlčely. Pokud nějakou úpravu dané problematiky stanovy zmiňovaly, jednalo se, jen o prostý odkaz na zákoník práce.

V druhé části výzkumu byly kontaktovány čtyři svazy sdružující různá družstva s žádostí o konzultaci, zejména o sdělení toho, zda tyto svazy mají povědomí o družstvech, která výše popsané možnosti využila, a jaké hlavní praktické dopady pro tato družstva bude mít (dle názoru příslušných svazů) povinnost řídit se napříště pouze zákoníkem práce. Z následných konzultací se dvěma z těchto svazů vyšlo najevo, že ani jejich představitelé si nejsou vědomi žádných případů, kdy by stanovy družstev obsahovaly autonomní (resp. odchylující se) úpravu pracovní právních vztahů.

Na základě provedeného šetření tedy nelze potvrdit hypotézu, že by náhlé ukončení možnosti (v důsledku rekodifikace) odchylovat se ve stanovách družstva od zákoníku práce, mělo přinést v aplikační praxi problémy v oblasti pracovní právní.

---

<sup>23</sup> Ne, že by se v dobách socialismu o něčem skutečně významném v kolektivních smlouvách vyjednávalo – to je však již námět pro jinou statě.

<sup>24</sup> Autor by chtěl vyjádřit poděkování JUDr. Jakubu Tomšejovi, internímu doktorandovi na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK, za realizaci a vyhodnocení níže popsaného dotazníkového výzkumu.

Zdá se však, že určitým problémem může být, že někteří členové družstev s pracovním vtahem (do 31. 12. 2013) k družstvu, podmiňujícím ve stanovách družstva jejich členství, dosud netuší, že od 1. 1. 2014 by měli být k družstvům v pracovním poměru.

Zákonodárce se úplnou absencí jakéhokoliv přechodného, resp. „transformačního“, ustanovení k těm členům družstva, kteří byli k 31. 12. 2013 k družstvu v pracovním vztahu, nezachoval k těmto družstevníkům způsobem posilujícím jejich právní jistotu.

Pokud se podíváme do oblasti veřejného práva, pak není zřejmé, zda při koncipování shora uvedených ustanovení ZOK byl zohledněn též možný dopad na trh práce v České republice. Množství cizinců (cizinců ve smyslu zákona o zaměstnanosti), se v minulosti snažilo vstoupit na „trh práce“ právě zakládáním družstev a „prací členů pro družstvo“. Ustanovení právních předpisů na úseku zaměstnanosti se s tímto jevem postupně vypořádala – pro příklad je možné uvést ustanovení § 25 odst. 1 písm. f) zákona o zaměstnanosti (dále jen ZamZ), které vylučuje z okruhu možných uchazečů o zaměstnání fyzickou osobu, která je členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy. Také ustanovení § 89 ZamZ považuje – pro účely povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území České republiky – za zaměstnání i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společně, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. Konečně § 148 odst. 17 ZamZ (jedno z přechodných ustanovení) stanoví, že cizinec, který jako společník, statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti zajišťuje plnění běžných úkolů pro obchodní společnost anebo jako člen družstva, člen statutárního nebo jiného orgánu družstva zajišťuje plnění běžných úkolů pro družstvo, je povinen požádat o vydání povolení k zaměstnání nejpozději do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona (tedy ZamZ).

Za pozornost – i ve vztahu k výše uvedenému – tak stojí fakt, že jedině u družstev se (na rozdíl od dalších korporací) pustil zákonodárce tak daleko, že nepřímou určuje jaký jediný (pracovní poměr) základní pracovněprávní vztah smí člen družstva k družstvu, za určitých okolností, mít – srov.: „(1) Podmiňují-li stanovy vznik členství pracovním poměrem člena k družstvu, může se členem družstva stát pouze osoba způsobilá k uzavření pracovní smlouvy.“ Tomu odpovídá i ustanovení § 610 ZOK, které mezi důvody zániku členství v družstvu pod písm. k) uvádí, že členství v družstvu zaniká: „k) zánikem pracovního poměru podle § 579 odst. 2, neurčí-li stanovy jinak,“ – ustanovení není precizní, protože žádný pracovní poměr nezaniká dle § 579 ZOK, ale je vyložitelé.

K tomu srov. i důvodovou zprávu, která ještě „přitvrzuje“, když uvádí: „V družstevních vztazích se od 1. ledna 2014 počítá jen s pracovním poměrem člena družstva, který bude pro družstvo vykonávat závislou práci.“ Komplikace pak nová úprava může přinášet i v případě členů představenstva družstva, u kterých je dle stanov pracovní vztah k družstvu („po staru“), resp. pracovní poměr k družstvu („po novu“) uveden jako podmínka jejich členství družstvu, pracovní poměr by zřejmě nemohl být sjednán na výkon „závislé práce“ spočívající ve výkonu funkce statutárního orgánu (jeho člena) družstva.

## ZÁVĚR

Závěrem je možné konstatovat, že možnost odchýlných úprav od pracovních předpisů obsažených ve stanovách družstva v případě členů, kteří vykonávali pro družstvo práci v pracovním vztahu, družstva příliš nevyužívala a absence této možnosti od 1. 1. 2014, tedy v praxi problémy zřejmě přinášet nebude. Větším problémem se může ukázat, že shora naznačených aspektů, zákonné určení pracovního poměru jako jediného možného „pracovního vztahu“ člena družstva k družstvu, v případě že samotné členství v družstvu je podmíněno prací pro družstvo.

### MEMBER'S WORK FOR THE COOPERATIVE BEFORE AND AFTER THE RECODIFICATION

#### Summary

Production cooperatives in the Czech Republic have a tradition dating back to the second half of the 19th century. Although in the period after 1948, the property aspect of the relationship of a member to the cooperative was gradually weakening and an emphasis on performance of work activity of a member for the cooperative was strengthening, working relationships of members of cooperatives were also during the period of socialism characterized by many deviations from the general regulation of an employment relationship which reflected the specifics and traditions of cooperatives. The author considers some consequences of the fact that after the recodification of private law, the working relationships of the members of cooperatives to cooperatives, are already governed (without any deviations) by the general regulation of the employment relationship.

*Key words:* industrial relationship, production cooperative, membership in the cooperative, mandatory and dispositive legal regulation

*Klíčová slova:* pracovní vztah, výrobní družstvo, členství v družstvu, mandatorní a dispozitivní právní regulace

## PRÁCE PŘESČAS VE SVĚTLE VYBRANÝCH VÝKLADOVÝCH PROBLÉMŮ SPOJENÝCH S NOZ\*

MARTIN ŠTEFKO

### ÚVOD

Práce přesčas je standardním institutem pracovního práva, jehož význam dokonce postupem času neustále roste. To je způsobeno dvěma synergicky působícími tendencemi. Dochází jednak ke kontinuálnímu omezování původně rozsáhlé volnosti zaměstnance disponovat se svou pracovní silou,<sup>1</sup> jednak se průběžně snižující délka stanovené (tj. obvyklé) týdenní pracovní doby. Důvody pro její snížení jsou přitom nejvíce politické, což lze prokázat základními milníky snižování její délky, kterými byly roky 1918,<sup>2</sup> 1956, 1966 a 1967,<sup>3</sup> 1991<sup>4</sup> a naposledy rok 2001.<sup>5</sup> V důsledku obou těchto tendencí se dnes nacházíme situaci, kdy existuje rozsáhlá speciální částečně veřejnoprávní úprava silně omezující práci přesčas a její rozvrhování, přičemž současně trvá, více než kdy dříve, tlak na pokrytí zvýšené potřeby práce ve výjimečných případech, s nimiž nebylo předem možno počítat.

V českém, polském a slovenském právním řádu je práce přesčas vymezena v podstatě shodně, což dokládá jistou pojmovou ustálenost této úpravy v středoevropském modulu sociálního státu (CEEC welfare state).<sup>6</sup> S účinností od 1. 1. 2014 nicméně získalo

\* Příspěvek byl finančně podpořen v rámci výzkumného projektu PRVOUK 05 „Soukromé právo XXI. století“.

<sup>1</sup> Z prvních předpisů lze zmínit již dekreta Břetislavova z r. 1039, která mimo jiné obsahovala v bodě VI. ustanovení o zákazu práce ve svátek. Srov. KAPRAS, J.: *Právní dějiny země koruny české, díl I., Právní prameny a vývoj právnictví*. Praha: Nákladem české grafické akc. Společnosti „UNIE“, 1913, s. 1; obdobně MALÝ, K. a kol.: *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. vyd., s. 96. K dalšímu vývoji omezování pracovní doby např. WITZ, K. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 244.

<sup>2</sup> Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. o 8hodinné době pracovní.

<sup>3</sup> Srov. vyhlášku Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb. o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů a následně vyhlášku č. 63/1968 Sb.

<sup>4</sup> Zákon č. 3/1991 Sb. kterým se mění a doplňuje zákoník práce snížil pracovní dobu na nejvýše 43 hodin týdně.

<sup>5</sup> Zákon č. 155/2000 Sb. kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, snížil pracovní dobu na nejvýše 40 hodin týdně, Současně však v čl. I bodě 46 stanovil, že poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Do značné míry se tak jednalo o zkrácení týdenní pracovní doby pouze kosmetického rázu.

<sup>6</sup> Legální definice (nebo jejich výklad) se však liší v podrobnostech. Dle slovenského zákoníku práce se nejedná o práci přesčas, pokud zaměstnanec napracovává práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní

v České republice pracovní právo novou obecnou část a nabízí se zeptat, jaký vliv měla a má tato skutečnost na aplikaci přesčasové práce. Nejedná se přitom zcela o otázku novou. Vždyť podnětem pro zmnožení speciální pracovněprávní úpravy, jejíž kodifikace nakonec vyústila v první československý zákoník práce, byly některé nechtěné důsledky aplikace obecného občanského práva, jako např. právě možnost mlčky sjednat odměnu za práci přesčas. V této souvislosti je nutno připomenout, že prvorepublikový Nejvyšší soud dlouho aplikoval na nárok zaměstnance na odměnu za práci přesčas obecnou (občanskoprávní) úpravu o bezdůvodném obohacení. Uplatnění nároku na odměnu se v důsledku této judikatury stalo značně obtížné.<sup>7</sup>

Nejedná se ani o otázku bezvýznamnou. Odborná obec v mezidobí reagovala na některé palčivé aplikační otázky spojené s podpůrnou působností nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.<sup>8</sup> V této souvislosti byl vyjádřen též názor, že se na klasických institutech, jako je pracovní doba, nic nemění.<sup>9</sup> Jak bude demonstrováno na institutu přesčasové práce, mění občanský zákoník zaběhnutý způsob výkladu tohoto institutu, čímž bohužel též zintenzivňuje některé dosavadní neshody ohledně jeho interpretace.<sup>10</sup> Existují však též nesporná pozitiva daná jednak aplikací sofistikovanější obecné úpravy neplatnosti právního jednání, jednak vyšší úrovní smluvní volnosti.

Pojednání začneme s obecnou úvahou o soukromoprávní povaze úpravy přesčasové práce jako citelného omezení člověka – zaměstnance brát se za své štěstí. Následovat bude pojmové uchopení práce přesčas spojené s pozastavením se nad povinným subjektivním historickým výkladem (ust. § 2 odst. 2 občanského zákoníku), úvaha o možnosti rozvržení práce přesčas na delší vyrovnací období s důrazem na povinný jazykový výklad, zamyšlení nad překročením limitů přesčasové práce s ohledem na ochranu slabší strany a relativní neplatnost, jakož i shrnující závěrečné úvahy.

---

dobu pracovní dobu, která odpadla pro nepříznivé povětrnostní vlivy. Polská úprava nejednoznačně upravuje práci přesčas v případech, kdy je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena na delší vyrovnací období. Práce přesčas je v rakouském Zákoně o pracovní době definována podstatně úžeji než v českém právu. Souvisí to s možností zaměstnavatele kolektivní smlouvou rozvrhnout pracovní dobu v širším rozsahu než dle českého práva.

<sup>7</sup> Dle rozhodnutí z 5. listopadu 1936, Rv I 2438/36 Nejvyšší soud odvolacímu soudu uložil, aby zjistil hodnotu zaměstnancovy práce konané v řádné pracovní době, hodnotu práce konané přesčas a aby celkovou hodnotu práce zaměstnance porovnal s vyšší odměny, které se zaměstnanci dostalo. K tomuto rozhodnutí a jeho kritice srov. LANGER, L.: Sběrka rozhodnutí pracovních soudů. *Pracovní právo*, 1937, č. 6, s. 77 a násl. K nedostatečnosti právní úpravy též poznatky sekčního šéfa ministerstva sociální péče a pozdějšího profesora pracovního práva na české technice v Praze J. LUKÁŠE: *Zásady rázu sociálně-politického v rakouském právu občanském*, s. 8 a 53; dále viz BALLEMBERGER, K.: pojem smlouvy učební, volontérské a praktikantské, s. 7; KUNC, P.: O služebních kaucech. *Pracovní právo*, 1934, č. 11, s. 173; a LEVÝ, P.: Mlčky učiněná úmluva o náhradě za práci přes čas. *Pracovní právo*, 1931, č. 4, s. 35.

<sup>8</sup> Za všechny lze zmínit např. BEZOUŠKA, P.: Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*, 2014, č. 1, s. 4 a násl.; HŮRKA, P.: Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 233 a násl. či PICHRT, J.: K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 254–258.

<sup>9</sup> Srov. HŮRKA, P.: Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 233.

<sup>10</sup> Ne náhodou byla otázka týkající se pracovní doby prvním případem předběžné otázky u SDEU. Viz usnesení SDEU ze dne 11. ledna 2007, ve věci C-437/05, Vorel.



## 1. SOUKROMÉ PRÁVO

I když Hoetzel nepřiznává „rozkazům soukromého zaměstnavatele“ takovou váhu, aby bylo možno pro účely mocenské teorie řadit pracovní právo do práva veřejného,<sup>11</sup> je vhodné se zamyslet nad znaky veřejnoprávní úpravy přesčasové práce. Otázka přesčasové práce bývá např. spojována s právem zaměstnance „prodávat“ svou pracovní sílu, jak doslova řekl Nejvyšší soud USA.<sup>12</sup> V evropské tradici však nelze opominout čl. 427 Mírové smlouvy versailleské mezi mocnostmi spojenými a sdruženými a Německem, kde se stanoví: „*Isouce však přesvědčeny, že práce nesmí být pokládána prostě za předmět obchodu, mají za to, že jsou cesty a zásady směřující k úpravě podmínek pracovních, jež by se každý průmyslový celek měl snažiti uvésti v život do té míry, do které by to jeho zvláštní poměry připouštěly.*“<sup>13</sup>

Právo člověka „prodávat“ svou pracovní sílu bylo v naší tradici pod vlivem válečných zkušeností vtěleno do veřejného subjektivního práva na práci či zaměstnání. V souladu s ust. § 2 odst. 1 občanského zákoníku je nutno každé ustanovení soukromého práva vykládat ve shodě s Listinou základních práv a svobod, ve shodě s čl. 26 a z něho vyvěrajícími právy mít zaměstnání (včetně práva nebyt rušen), udržet si zaměstnání a být zabezpečen pro případ nezaměstnanosti.<sup>14</sup> A právě posledně zmíněné právo je úzce spojeno s koncepcí úpravy práce přesčas. Jak totiž opakovaně zaznělo v judikatuře, neexistuje žádný vědecky podložený argument, proč by výkon práce nad 48 pracovních hodin týdně měl poškozovat lidské zdraví více, než např. výkon práce v rozsahu 49 pracovních hodin či 50 pracovních hodin.<sup>15</sup> Naopak klíčovým a přitom racionálním důvodem pro průběžné omezování pracovní doby se zdá být vysoká míra nezaměstnanosti. Zaměstnavatel je skrze omezování pracovní doby nucen v případě vyšší potřeby práce nabrat více zaměstnanců, omezující úprava maximální pracovní doby mu totiž neumožní pokrýt zvýšenou potřebu dosavadními zaměstnanci. Na omezování pracovní doby, v jehož rámci hraje práce přesčas zásadní roli, spočívá tedy imanentní veřejný zájem.

Vedle toho je nutno zmínit, že proces kodifikace pracovního práva v 50. a počátkem 60. let minulého století setřel tradiční rozdíly mezi soukromoprávní úpravou výkonu práce a úřednickým či služebním právem.<sup>16</sup> Důkazem toho jsou nejen velmi široké

<sup>11</sup> HOETZEL, J.: Heslo „Dualismus právní“, in HÁCHA, E. – HOETZEL, J. – WEYER, F. – LAŠTOVKA, K.: *Slovník veřejného práva československého*, sv. I. Brno: Polygrafia, R. M. Rohrer, 1929, s. 494.

<sup>12</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ve věci *Lochner vs. New York* 198 U.S. 45 (1905).

<sup>13</sup> Mírová smlouva byla publikována pod č. 217 Sb. z. a n. z roku 1921. Stejného znění byl též čl. 372 mírové smlouvy Saintgermainské s Rakouskem, čl. 355 mírové smlouvy Trianonské s Maďarskem a čl. 289 Neuillyské smlouvy s Bulharskem.

<sup>14</sup> Usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 228/99.

<sup>15</sup> Srov. rozsudek SDEU ve věci C-84/94, bod 18, 20 a 23. Z naší historie lze naopak uvést jako příklad Karla Engliše, který pracoval doslova ve dne i v noci a naproti komunistickému režimu (který jej donutil opustit veřejný život, byt i vysokou penzi) se dožil vysokého věku. Jak např. vzpomíná František WEYR v knize *Paměti*, díl I., nepublikovaný rukopis, s. 501–509. Další pamětník Václav CHYTL v *Sborníku Englišova šedesátka*, Nákladem Kroužku přátel profesora Engliše v čele s F. Weyerem, Zlín 1940, uvádí, že na jednom z archů Soustavy národního hospodářství bylo uvedeno: „Psáno po recepci v bance od 2–4 hodin ráno.“ Stále intelektuálně aktivní zemřel Karel Engliš ve věku nedožitých 81 let dne 13. 6. 1961.

<sup>16</sup> Služební pragmatika platila na území dnešní České republiky až do roku 1950, kdy byla nahrazena zákonem č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, a zákonem č. 67/1950 Sb.,

definice pracovního práva dle české školy, ale též konkrétní znění právních předpisů a judikatury.<sup>17</sup> A vrátíme-li se v minulosti ještě dříve, pak je nutno konstatovat, že rozvoj pracovního ochranného zákonodárství v širokém smyslu (tj. včetně např. povinností zaměstnanců), stejně jako veřejnoprávních služebních poměrů, se v českých zemích obdobně jako např. v Německu odehrával převážně mimo obecný občanský zákoník. Základním předpisem pro ochranné zákonodárství se postupně stal živnostenský řád, který však byl doktrínou považován za veřejnoprávní předpis.<sup>18</sup> A právě živnostenský řád byl zásadním způsobem pozměněn zákonem č. 91/1918 Sb. o 8hodinné době pracovní, který jako první předpis výslovně upravil v ust. § 6 práci „přes čas“.<sup>19</sup>

I když pracovní právo jako takové zůstává dle většinového názoru součástí práva soukromého,<sup>20, 21</sup> lze v něm nalézt (tak jako v jiných souborech právních norem)<sup>22</sup> složky soukromoprávní i veřejnoprávní.<sup>23</sup> Institut práce přesčas má v této souvislosti

---

o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon). Nová koncepce nerozlišovala veřejnoprávní a soukromoprávní zaměstnavatelské poměry a státní služba se považovala za zvláštní druh zásadně jednotného pracovního poměru. Pro obsah služebního poměru platily obecné zákony a zákony o státních zaměstnancích tvořily zvláštní úpravu jen určitých aspektů pracovního (služebního) poměru. S účinností od 1. 1. 1966 přijetím zákoníku práce byla i tato zvláštní právní úprava zrušena a i zaměstnanecké vztahy zaměstnanců ústředních státních orgánů, obcí i jiných správních úřadů se staly vztahy pracovníprávními (s výjimkou zvláštních zákonů o služebním poměru příslušníků ozbrojených sil). Více KAHLE, B. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a přepracované vydání. Praha, C. H. Beck, 2014 (v tisku). K tradiční vazbě na soukromoprávní smlouvu srov. NOGLER, L.: *The Concept of Subordination in European and Comparative Law*. University of Trento, Italy, 2009, s. 41.

<sup>17</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. července 2006, čj. 2 Afs 173/2005-69. V zahraničí, zejména Německu, Rakousku ale též Itálii se objevuje v úřednickém právu podobný trend. Mimo Evropu lze poukázat na judikaturu jihoafrického Ústavního soudu, jenž status zaměstnance příznává vojákům. Srov. *Sandu v. Minister of Defence and Another* 1999 (4) SA 469 (CC). K definičním vymezení pracovního práva inspirovanému Kaskalem pak BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 3 a 4 a obdobně HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 19 a 20; SPIRIT, M. a kol.: *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, s. 21 či GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. – HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 15. Naopak Tröster tradičněji rozeznává pouze individuální a kolektivní pracovní právo. Pracovní právo pak chápe jako právo závislé práce. Stejně tak T. Liszcz či Löschnigg. TRÖSTER, P.: *Postavení pracovního práva v právním systému České republiky*. In: *Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním právním vývoji*. Praha: Karolinum, 1998, s. 91; LISZCZ, T.: *Právo pracy*. 5. vyd. Warszawa: LexisNexis, 2008, s. 17 a LÖSCHNIGG, G.: *Arbeitsrecht*. 11. vyd. ÖGB Verlag, 2011, s. 41 a 45. Pokud jde o široké pojetí pracovního práva a jeho oporu v právních předpisech, pak je nutno zmínit především ust. § 3 zákoníku práce, kde se stanoví, že závislá práce může být též konána na základě zvláštních právních předpisů, za které v poznámce pod čarou považuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákon č. 218/2002 Sb., službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.

<sup>18</sup> LUKÁŠ, J.: *Zásady rázu sociálně-politického v rakouském právu občanském*, s. 10.

<sup>19</sup> HERMANN-OTAVSKÝ, K.: *Zákon o soukromých zaměstnancích*. Československý Kompas, 1935, s. 181. Dále viz MAOPUST, V.: *Živnostenský řád*. Praha: V. Linhart, 1948, s. 269 a 275.

<sup>20</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*, s. 5. Dále např. GERLOCH, A.: *Teorie práva*. 5. upravené vydání, s. 114.

<sup>21</sup> Srov. HÁCHA, E.: „Pracovní právo“, in *Slovník veřejného práva československého*, sv. III, s. 425. Dále v historické perspektivě ELIÁŠ, K.: *Odras peripetií české civilistiky v dějinách právníka*. In: *150 let českého právníckého časopisu, právo a stát na stránkách právníka*. Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i., 2013, s. 267 a 270.

<sup>22</sup> K výskytu norem veřejného práva v právu obchodním PELIKÁNOVÁ, I. In: *Obchodní právo*, I. díl. Praha: ASPI, 2005, s. 21.

<sup>23</sup> Tak KRČMÁŘ, J.: „Pracovní smlouva“, in *Slovník veřejného práva československého*, sv. III. Eurolex Bohemia, s. 442. Ze soudobé literatury především PICHRT, J.: *K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce*. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 254–258.

bohatou historií. Zákonodárce si toho byl vědom a novelizace zákoníku práce, která vedle toho, že vyhověla názorům upřednostňujícím řešení přímo v zákoníku práce,<sup>24</sup> výslovně v ust. § 4 zákoníku práce stanoví: „nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem...“. Občanský zákoník tak je povolán k podpůrné aplikaci vždy, nelze-li danou otázku řešit za pomoci zákoníku práce, a to bez zřetele na případnou klasifikaci dané úpravy jako zcela či převážně veřejnoprávní. Občanský zákoník se použije podpůrně ve všech případech, kdy je založena subsidiární působnost zákoníku práce, ať již se jedná o soukromoprávní či veřejnoprávní předpis.

## 2. PRÁCE PŘESČAS A ZÁVAZNÝ SUBJEKTIVNÍ HISTORICKÝ VÝKLAD

V souladu s ust. § 2 odst. 2 občanského zákoníku je nutno k výkladu soukromého práva použít zde kodifikované metody. Zákonnému ustanovení tak nelze přiřkládat jiný význam, než jaký plyne z jazykového výkladu a z „jasného úmyslu zákonodárce“, tj. ze subjektivního historického výkladu. Pojmové vymezení práce přesčas v souvislosti s těmito dvě výkladovými metodami vykazuje, bohužel, zásadní aplikační problém.

Znak pracovní doby a v jeho rámci též práce přesčas byl v soukromoprávní rovině systematicky využíván rakouskou a posléze prvorepublikovou literaturou a judikaturou jako podpůrná pomůcka pro určení služební smlouvy.<sup>25</sup> Obecnou úpravu práce „přes čas“ přinesl, jak již bylo řečeno, veřejnoprávní zákon č. 91/1918 Sb. o 8hodinné době pracovní. Přesto je nutno konstatovat, že pojem práce přesčas, jak jej dnes známe, byl kodifikován teprve prvním československým zákoníkem,<sup>26</sup> a to do značné míry jinak, než jak byl chápán do té doby. To je nutno mít na paměti, chceme-li pátrat po jasném úmyslu zákonodárce. Ten totiž předmětná pravidla tvořil v jiném společenském zřízení, v době překonávání antagonistických rozporů. Hovoříme o době, kdy první československý zákoník práce zákon č. 65/1965 Sb. (dále pro zjednodušení „ZP 1965“) sjednotil nejenom roztržitěnou občanskoprávní, ale též administrativněprávní úpravu služebních poměrů.<sup>27</sup> Sjednocení právní úpravy bylo přitom odůvodňováno změnou společenských a hospodářských podmínek (jednotou socialistických výrobních vztahů a vlastnictví výrobních sil), sblížením postavení všech zaměstnanců a též odpadnutím společenských rozdílů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tzv. teorie společných zájmů).<sup>28</sup> Pracovní právo mělo být po sovětském vzoru právě v zákoníku práce důsledně nově vybudováno

<sup>24</sup> *K návrhu slovenského občianskeho zákonníka, V. Lubyho právnické dni*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 1998, s. 52.

<sup>25</sup> ROUČEK, F. – SEDLÁČEK, J. a kol.: *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a Podkarpatské Rusi*. Reprint Olomouc: ASPI, 2002, s. 192.

<sup>26</sup> Zákoník práce z roku 2006 pak tuto definici doslova převzal. To ostatně potvrdila též důvodová zpráva k § 78 a 93, srov. zvláštní část důvodové zprávy, tisk č. 1153/0, 2005, PS PČR. Jediným korektivem byl soulad s unijním právem a jeho aplikací.

<sup>27</sup> Tedy úpravu veřejnoprávního služebního poměru.

<sup>28</sup> CHYTSKÝ, J.: *K otázce právní úpravy pracovního poměru*, s. 486 a násl.

na socialistických principech a uvedeno tak v soulad se socialistickou ústavou.<sup>29</sup> V této souvislosti se nabízí poukázat na potenciální nepraktičnost závazného subjektivního historického výkladu, který soudy nutí do svého rozhodování zahrnout dnes nepřijatelné teleologické úvahy. Demonstrativním příkladem může být rozhodnutí rakouského odvolacího soudu (Landesgericht Wien), který v první polovině 90. let minulého století opřel své úvahy o neplatnosti sňatku o úmysl nacistického zákonodárce z roku 1938.<sup>30</sup> Zkoumání historické vůle nacistického zákonodárce nemusí samozřejmě vést k nepřijatelným závěrům, neboť získané poznatky je nutno poměřovat dnešními zásadami demokratického státu, přesto právě tento příklad názorně ukazuje rizika subjektivního historického výkladu, kdy k ochraně rakouského pracovního trhu má sloužit zákon režimu, který ve stejném roce Rakousko připojil k nacistické Velkoněmecké říši.<sup>31</sup>

Od roku 1965 se práci přesčas rozumí pro účely pracovní doby i odměňování obecně pouze taková práce, jejíž výkon současně splňuje tři podmínky. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem (a) na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem, (b) nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a (c) konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Až na výjimky se celá odborná obec shodne též na tom, že kumulativně musí být splněna též včetně podmínky práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>32</sup>

## 2.1 NA PŘÍKAZ ČI SE SOUHLASEM

Hned první pojmový znak přesčasové práce bychom explicitně, na rozdíl od zbývajících dvou, hledali v ust. § 96 odst. 1 ZP 1965 v původní redakci marně. Vyplyval sice nepřímo z ust. § 96 odst. 2, 97 a 98 ZP 1965, jakož i z prováděcích předpisů. Výslovně jej do ust. § 96 odst. 1 ZP 1965 však vložil až čl. I bodem 37 novely zákoníku práce provedená zákonem č. 153/1969 Sb. Důvodem byla snaha omezit plýtvání veřejných prostředků při příliš časté výplatě příplatku za práci přesčas.<sup>33</sup> Zákonodárce doslova konstatuje: „*Mimoto lze očekávat, že uplatnění některých úprav přispěje k větší hospodárnosti, omezení některých neproduktivních výdajů a v některých případech může přinést i určité úspory. Patří mezi ně opatření (...) placení přesčasového příplatku pouze u nařízené nebo se souhlasem organizace konané přesčasové práce (...). Výšší případných úspor nelze ovšem ani přibližně vyčíslit.*“

Podmínkou výkonu práce přesčas tedy je, že jde o práci, k níž dá zaměstnavatel příkaz nebo souhlas. Každému zaměstnanci s výjimkou zaměstnanců s kratší pracovní

<sup>29</sup> MAŘÍK, V.: Koncepce a hlavní principy návrhu zásad zákoníku práce ČSSR. *Právník*, 1963, č. 4, s. 249 a 253.

<sup>30</sup> V tomto bodě děkuji za podnětnou diskuzi C. H. Scheuovi a dovoluji si odkázat na jeho podnětný článek SCHEU, C. H.: *Problematika účelových sňatků v perspektivě evropského migračního práva* (v tisku), s. 9.

<sup>31</sup> Spolu s J. Morávkem je proto nutno zdůraznit, že vůle zákonodárce by neměla být metodou výkladu, ale jeho cílem. K tomu více *Model práva, Vztah morálky a práva*. Praha: Linde, a.s., 2013, s. 12.

<sup>32</sup> V situaci, kdy není splněna některá z těchto podmínek, nelze hovořit o práci přesčas, a to ani pro účely odměňování. Ust. § 114 a 127 zákoníku práce totiž plně vychází z naplnění díkce, že se jedná o práci přesčas ve smyslu ust. § 93 zákoníku práce.

<sup>33</sup> Srov. důvodová zpráva, všeobecná část, str. 26, která je k dispozici zde [http://www.psp.cz/eknih/1969fs/tisky/t0016\\_03.htm](http://www.psp.cz/eknih/1969fs/tisky/t0016_03.htm) (cit. 22. 5. 2014).

dobou,<sup>34</sup> těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 1 rok může zaměstnavatel nařít výkon práce až do celkového rozsahu 150 hodin ročně. Zákoník práce nestanoví formu příkazu ani souhlasu. V souladu s ust. § 559 občanského zákoníku jsou tak zaměstnavatel i zaměstnanec oprávněni zvolit pro právní jednání libovolnou formu. Vždy však musí z právního jednání nepochybně, že má zaměstnanec práce přesčas vykonávat a v jakém rozsahu. Souhlas s výkonem práce přesčas může být učiněn písemně, ale také ústně, případně i konkludentně. Je ovšem otázkou, zda souhlas může být udělen též mlčením, když má zaměstnavatel vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, nevydá však příkaz k zastavení práce přesčas, výkon práce vezme pouze na vědomí.

Odpoověď souvisí s ust. § 551 občanského zákoníku, který stanoví, že o právní jednání nejde, chybí-li vůle jednajících osoby. Je proto otázkou, zda lze tak jako doposud vyloučit existenci vůle v tomto opomenutí, pokud zaměstnavatel převezme výsledek práce konané mimo rozvržení směn v době nad stanovenou týdenní pracovní dobu a využije jej.<sup>35</sup> Jistou paralelu lze zde vidět v příkazu k práci přesčas, kterým je zaměstnavatelem uložen výkon práce v takovém množství, že do nejzazšího stanoveného termínu, do kdy musí být práce hotova, nelze takový úkol splnit v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Pozitivní odpověď, že se jedná o práci na příkaz, podporuje v obou případech skutečnost, že práci koná zaměstnanec v podřízenosti zaměstnavateli. Ten určuje nejen místo a čas výkonu práce, ale též organizaci práce a jeho stíhají nedostatky neefektivní organizace práce dle ust. § 346b odst. 2 zákoníku práce, což ovšem zjevně odporuje jasnému úmyslu zákonodárce deklarovanému při zavádění tohoto pojmového znaku přesčasové práce. Občanský zákoník navíc v ust. § 2 odst. 2 *in fine* výslovně stanoví, že nikdo se nesmí dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu. Oporu nicméně přesto snad najdeme v ust. § 3 odst. 1 občanského zákoníku (vymezuje právo brát se za štěstí své) a v odst. 2 písm. c) téžto ustanovení zakazuje, aby byla působena nedůvodná újma zaměstnanci závislosti jeho postavení. Na druhou stranu ani zaměstnavateli nelze odepřít, co mu po právu náleží (ust. § 3 odst. 2 písm. f) občanského zákoníku) a zaměstnanec nemůže těžit z vlastní neschopnosti plně a účinně využívat všech svých schopností po celou pracovní dobu k plnění pracovních úkolů.

Zvýšenou obavu v této souvislosti vzbuzuje též ust. § 545 občanského zákoníku, které přiznává právní následky zvyklostem a zavedené praxi stran. Absence účinného vedení ze strany nadřízených zaměstnanců, tolerance nepřesné evidence pracovní doby či dokonce podvádění by mohla nově mít (opět) zásadní význam. To by ovšem nejen odporovalo jasnému úmyslu zákonodárce, ale též dosavadním závěrům judikatury.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Zaměstnanci s kratší pracovní dobou (ve smyslu ust. § 80 zákoníku práce) mají oproti ostatním zaměstnancům dvě specifika v případě práce přesčas. Zákaz nařít práci přesčas je ovšem obsažen v definičním ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce, což komplikuje jazykový výklad předmětného ustanovení. Dále se v jejich případě jedná o práci přesčas pouze tehdy, pokud došlo k překročení stanovené týdenní pracovní doby. Odpracovaná doba na základě dohody nad výši jejich úvazku do stanovené týdenní pracovní doby, není prací přesčas. V ostatním se již aplikuje obecný režim jako u jiného zaměstnance v pracovním poměru.

<sup>35</sup> Tak rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 1927, Rv I 1643/26, Sb.n.s. č. 6983.

<sup>36</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1924, Rv I 227/24, Sb.n.s. č. 3820 a ze dne 5. 9. 1924, R II 313/24 Sb.n.s. č. 4173.

## 2.2 NAD STANOVENOU TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBU (A) VYPLÝVAJÍCÍ Z PŘEDEM STANOVENÉHO ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Práci přesčas je až dodnes práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby. Co je stanovená týdenní pracovní doba vymezuje především zákoník práce.<sup>37</sup> Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnance pracujícího v jednosměnném pracovním režimu činí nejvýše 40 hodin týdně. Jedná se o čistou pracovní dobu, tj. bez přestávek v práci a bez práce přesčas. Délka pracovní doby je pro určité skupiny zaměstnanců ze zákona zkrácena pod tuto hranici, a to v závislosti na druhu práce, na formě pracovního režimu nebo v závislosti na jejich věku.<sup>38</sup>

Vážným aplikačním problémem je ovšem druhá část tohoto znaku: „*vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby*“. Někteří autoři tento dovětek druhého znaku přesčasové práce považují za duplicitní se znakem „*konaná mimo rámeček rozvrhu pracovních směn*“.<sup>39</sup> Tento přístup pak umožňuje rozvinout argumentaci v tom směru, že pro identifikaci práce přesčas postačuje práce nad délkou jedné směny.<sup>40</sup> I když i tento výklad je zkreslený,<sup>41</sup> lze takto vznést odůvodněné pochybnosti (právě s přihlédnutím k povinnému jazykovému výkladu ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce) proti názoru, že předmětný dovětek nemá žádnou regulativní funkci. Jasný úmysl zákonodávce projevový v důvodové zprávě – práci přesčas zcela odstranit, nám bohužel nepomůže,<sup>42</sup> neboť odporuje tomu, co ve skutečnosti zákonodávce činil. Na jiném místě je ovšem zákonodávce výslovně zdůrazněno, že práce přesčas byla práce nad dobu předem stanovenou plánek směn.<sup>43</sup> Zákonodávce dává v důvodové zprávě příklad, kdy práci přesčas byla u zaměstnanců s 52 pracovními hodinami v týdnu v prvním týdnu a 40 hodinami v druhém týdnu až práce od 53. hodiny v prvním týdnu a 41. v druhém pracovním týdnu. Pokud bychom její aplikovali, pak by za práci přesčas nebyla možno považovat práci

<sup>37</sup> Zaměstnavatel, který není uveden v ust. § 109 odst. 3, je oprávněn sjednat s odborovou organizací či jednostranně stanovit ve vnitřním předpise zkrácení pracovní doby (kratší délka pracovní doby bez současného snížení mzdy).

<sup>38</sup> Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve všech pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně. Pracovní dobu je možné prodloužit až na 60 hodin týdně, pokud její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Odchytky dále platí pro zaměstnance údržby pozemních komunikací a člena posádky letadla.

<sup>39</sup> SLÁDEK, V.: *Pracovní doba v praxi, problémy, otázky, odpovědi*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2003, s. 155.

<sup>40</sup> SLÁDEK, V.: *Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu*. PaM, 2007, č. 4 dostupný zde: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search\\_query=\\$issue=3132&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search_query=$issue=3132&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1) (cit. 17. 5. 2014).

<sup>41</sup> Neboť předmětný názor je nutno vykládat v souvislostech, když autor v posledním odstavci oddílu nazvaném „Práce přesčas při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby“ nastiňuje pevný plán směn, v němž skutečně (odhlédneme-li od v životě tak častých zameškaných částí pracovní doby) práce přesčas může představovat práci nad délkou plánované směny. Srov. SLÁDEK, V.: *Práce přesčas a její vazba na stanovenou týdenní pracovní dobu*, PaM 2007, č. 4 dostupný zde: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search\\_query=\\$issue=3132&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1882v2560-prace-prescas-a-jeji-vazba-na-stanovenou-tydenni-pracovni-dobu/?search_query=$issue=3132&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1) (cit. 17. 5. 2014).

<sup>42</sup> *Zákoník práce a předpisy související*. Praha: Práce, 1965, s. 348.

<sup>43</sup> *Zákoník práce a předpisy související*. Praha: Práce, 1965, s. 350.

plánovanou, byť by došlo k překročení stanovené týdenní pracovní doby. Takový výklad se nicméně zdá být v rozporu k tomu, co za práci přesčas považovala soudobá<sup>44</sup> i dnešní literatura.<sup>45</sup> V některých dnešních komentářích se projevuje jistý kompromis s původní „tvrdou“ variantou odůvodňovanou zákonodárcem, a sice podmínka, že prací přesčas nemůže být součástí pracovního rozvrhu (plánu směn).<sup>46</sup> Nicméně ani tito autoři netravají na tom, že plánovaný výkon práce přesčas zbavuje zaměstnance práva na příplatek za práci přesčas, jak původně deklaroval zákonodárcem.

### 2.3 MIMO ROZVRŽENÍ SMĚN

Zaměstnavatel je povinen předem rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu a seznámit zaměstnance včas s tímto rozvržením. Prací přesčas je práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Doba určitých překážek v práci, resp. dob odpočinku se přitom do pracovní doby započítává. Prací přesčas může být pouze práce konaná mimo rámec rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Odchytky pro posuzování práce přesčas existují při zavedení pružné pracovní doby.

## 3. VYROVNACÍ OBDOBÍ A JAZYKOVÝ VÝKLAD

Práce přesčas je vymezena tradičně prostřednictvím institutu stanovené týdenní pracovní doby (srov. ust. § 96 ve spojení s § 84 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce, který pracoval s šestidenním pracovním týdnem) na týdenním základě, tj. s obdobím sedmi po sobě jdoucích dnů. Nutno v této souvislosti zmínit, že počítání práce přesčas dle jednotlivých směn bylo svého času příznačné pro sovětské právo; československé pracovní právo však toto pravidlo nikdy nerecipovalo.<sup>47</sup>

V souladu s ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce nesmí celkový rozsah práce přesčas činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Toto pravidlo bylo a je aplikační praxí považováno za normu s dvojnásobným obsahem. Vedle restriktivní funkce je mu připisován pozitivní obsah v tom smyslu, že definuje „prací přesčas v průměru“. Aplikuje-li se delší vyrovnací období než 1 týden,

<sup>44</sup> Tento dovětek měl spíše popisnou funkci a připouštělo se, že mohlo jít o práci přesčas i v případě, kdy nedošlo k překročení týdenní pracovní doby. WITZ, K. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 243.

<sup>45</sup> ELIÁŠ, K. – BEZOUŠKA, P. – HŮRKA, P. – MORÁVEK, J. – SCHMIED, Z. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktual. vyd. Anag, s. 265.

<sup>46</sup> ELIÁŠ, K. – BEZOUŠKA, P. – HŮRKA, P. – MORÁVEK, J. – SCHMIED, Z. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktual. vyd. Anag, s. 265, či ANDRAŠČÍKOVÁ, M. – HLOUŠKOVÁ, P. – HOFMANOVÁ, E. – KNEBL, P. – SCHMIED, Z. – TOMANDLOVÁ, L. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: Anag, 2014, s. 189.

<sup>47</sup> WITZ, K. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 242 a 243.

pak lze identifikovat práci přesčas teprve při použití pojmu „práce přesčas v průměru“. Zaměstnavatel je pak oprávněn stanovit či v kolektivní smlouvě dohodnout delší vyrovnací období na až 26, resp. 52 týdnů. Tento příkaz je tedy interpretován nejen jako omezení délky průměrování práce přesčas, ale též jako úprava možnosti rozvrhnout práci přesčas v průměru.<sup>48</sup>

Nicméně tento výklad nemá výslovnou oporu v dikci ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce. Dokonce, co více, tímto výkladem se mění definice práce přesčas, protože se s prací přesčas do konce vyrovnacího období nezachází jako s prací přesčas. Tento příkaz je tedy tradičně interpretován nejen jako omezení délky průměrování práce přesčas, ale též jako úprava možnosti rozvrhnout práci přesčas v průměru.<sup>49</sup> Dle mého názoru lze předmětný výklad i po 1. 1. 2014, stejně jako doposud, opřít o systematický výklad a o subjektivní historický výklad zákonodárce.<sup>50</sup> Tak především je nutno přihlédnout ke stejnému aplikačnímu problému, který je obsažen v ust. § 76 odst. 2, § 78 odst. 1 písm. m), § 86 odst. 3 a § 93a odst. 3 zákoníku práce; všechna tato ustanovení mají stejně jako ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce citelný deficit z hlediska jazykového.

V případě dohody o pracovní činnosti je možnost stanovení vyrovnacího období spojena s tzv. kvantitativním znakem (množství pracovních hodin, které lze odpracovat), jediným kritériem pro odlišení od pracovní smlouvy. Právo zaměstnavatele stanovit vyrovnací období, bylo důležitým rozlišovacím znakem, a jako takové má oporu v judikatuře.<sup>51</sup> Pokud jde o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, z povahy věci vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn pracovní dobu rozvrhnout nerovnoměrně na jednotlivé pracovní týdny. Jestliže by zaměstnavatel neměl mít možnost stanovit v rámci limitů vyrovnacího období pracovní dobu v jednotlivých týdnech rozdílně (tj. tak, že v některém týdnu zaměstnanci pracují nad stanovenou týdenní pracovní dobu a v jiných méně), pak by byl setřen rozdíl mezi rovnoměrnou a nerovnoměrnou pracovní dobou. Předmětné rozlišování by zcela ztratilo své opodstatnění. V případě konta pracovní doby by nemožnost rozvrhnout vyrovnací období rovněž vedla k úplné negaci tohoto institutu. Právo rozvrhnout vyrovnací období je jeho fundamentálním základem. Konečně je možno poukázat na zákon č. 294/2008 Sb., kterým došlo k vložení ust. § 93a upravujícím nesystémově institut další dohodnuté práce přesčas do zákoníku práce. Pokud by nebylo smyslem této úpravy umožnit zaměstnavatel stanovit vyrovnací období, došlo by skutečně ke kolapsu zdravotních služeb ústavního typu a rychlé záchranné služby.

Tím se dostáváme k úmyslu zákonodárce. Ust. § 86 odst. 1 zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2011 výslovně deklarovalo, že konto pracovní doby je jen jiným způsobem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Důvodová zpráva k čl. I bodu 92 zákona

<sup>48</sup> SLÁDEK, V.: *Pracovní doba v praxi, problémy, otázky, odpovědi*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2003, s. 155.

<sup>49</sup> SLÁDEK, V.: *Pracovní doba v praxi, problémy, otázky, odpovědi*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2003, s. 155.

<sup>50</sup> V souladu s ust. § 2 odst. 2 občanského zákoníku je nutno k výkladu soukromého práva použít zde kodifikované metody. Zákonnému ustanovení tak nelze přikládat jiný význam, než jaký plyne z jazykového výkladu a z „jasného úmyslu zákonodárce“, tj. ze subjektivního historického výkladu.

<sup>51</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3191/2011.



č. 365/2011 Sb., který tuto změnu provedl, uvádí: „*Jak odpracovaná pracovní doba, tak dosažená mzda se zúčtovává až po skončení zvoleného vyrovnacího období.*“<sup>52</sup> V důvodové zprávě k zákoníku práce 2006 se k institutu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby uvádí: „*Vyrovnací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se navrhuje vymezit týdny po sobě jdoucími.*“ Ke kontu pracovní doby se pak tamtéž potvrzuje: „... *navrhuje se pro větší flexibilitu pracovního režimu umožněním specifické úpravy nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který má ve vyrovnacím období zaměstnavateli umožnit, aby zaměstnanci v pracovním režimu přiděloval práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě (...). Rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnacího období (...), bude zaměstnavatel povinen ve vztahu k zaměstnanci vyrovnat.*“<sup>53</sup> V konečném důsledku je nutno i s poukazem na jazykový výklad a slova „v průměru“ vyskytující se ve všech zmiňovaných ustanoveních uzavřít, že není-li zaměstnavateli umožněno rozvrhovat ve všech těchto případech pracovní dobu do určitého vyrovnacího období, pak všechny zmíněné instituty zcela či z podstatné části nemají smysl.<sup>54</sup>

Vyrovnací období stanoví vždy zaměstnavatel bez přímé spoluúčasti zaměstnance (viz však další oddíl). Pokud by ovšem délka vyrovnacího období měla překročit 26. týden, pak je třeba předchozí ujednání v kolektivní smlouvě. Je ovšem možná též situace, kdy vyrovnací období a pravidla jeho použití budou ujednány přímo v kolektivní smlouvě. Speciální úprava platí pouze pro konto pracovní doby. Od 1. 1. 2008 nepotřebuje zaměstnavatel k zavedení konta pracovní doby a délce vyrovnacího období souhlas zaměstnance, vůči němuž bude konto uplatněno.<sup>55</sup>

#### 4. OCHRANA SLABŠÍ STRANY

Protože výkon práce v tzv. vyrovnacím období, pokud jeho existenci ovšem připustíme (viz předchozí oddíl), může mít zásadní dopad na situaci zaměstnance, může být v souladu s ust. § 93 odst. 3 zákoníku práce zaměstnanec povolán konat práci

<sup>52</sup> Srov. zvláštní část důvodové zprávy tisk PS PČR č. 411/0, 2011.

<sup>53</sup> Srov. zvláštní část důvodové zprávy k § 81 až 83 a 86 tisk PS PČR č. 1153/0, 2005.

<sup>54</sup> Pokud tedy např. v jednom pracovním týdnu bude týdenní pracovní doba rozvržena na 32 hodin, ale zaměstnanec odpracoval 34, a ve druhém týdnu na 42 hodin, ale zaměstnanec pracoval 44. Pak při v průměru stanovené týdenní pracovní době 40 hodin na tyto dva pracovní týdny se bude jedna o práci přesčas nad 80 pracovních hodin. Předmětné 4 hodiny odpracované zaměstnancem nad průměrnou, nikoliv však stanovenou týdenní pracovní dobu, nejsou prací přesčas. Zaměstnanci za výkon práce bude v jejich případě náležet pouze (dosažená) mzda, nikoliv též příplatek za práci přesčas. Stejně tak v případě, kdy průměrná týdenní pracovní doba bude činit 36 pracovních hodin a na konci vyrovnacího období bude průměrná týdenní pracovní doba činit 40 hodin týdně, nelze při stanovené týdenní pracovní době uvažovat o práci přesčas. Zaměstnanci proto ani v tomto případě nevznikne právo na příplatek za práci přesčas.

<sup>55</sup> Zákon č. 365/2011 Sb. vyjasnil, že konto pracovní doby nemůže být u zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace, zavedeno bez příslušného ujednání v kolektivní smlouvě. Pouze zaměstnavatel, u něhož nepůsobí odborová organizace, může rozvrhnout konto pracovní doby vnitřním předpisem.

přesčas pouze na základě svého uděleného souhlasu.<sup>56</sup> Písemná forma pro udělení souhlasu však není předepsána.<sup>57</sup> Souhlas proto může být udělen ústně či konkludentně.

Souhlasil-li, může zaměstnanec konat práci přesčas v průměru ve vyrovnacím období dle ust. § 93 odst. 4 zákoníku práce v rozsahu až 208 hodin (8 hodin × 26 týdnů), resp. až 416 hodin (8 hodin × 52 týdnů). Současně ovšem stále platí další limit, a to 150 hodin pro nařízenou práci přesčas za kalendářní rok.<sup>58</sup> Předem uděleným souhlasem zaměstnanec může být legitimizován odklad vyplacení příplatku za práci přesčas v souladu s ust. § 3 odst. 2 písm. d) občanského zákoníku. Zaměstnanec nicméně může souhlasit či to sám navrhnout, že bude pracovat déle, než stanoví zákoník práce omezující maximální délku práce přesčas. Může totiž být sporné, zda ust. 93 odst. 2 a 4 zákoníku práce vymezují práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích.

A i pokud by vymezovaly, pak je s odkazem na ust. § 586 občanského zákoníku nutno považovat smlouvu odporující předmětným ustanovením za platnou, ledaže se zaměstnanec nedovolá její neplatnosti. Nabízí se sice argumentace zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance,<sup>59</sup> ochrana slabší strany – zaměstnanec je však zohledněna v pravidlech občanského zákoníku *in abstracto*.<sup>60</sup> Zákoník práce navíc nemá zvláštní úpravu neplatnosti právního jednání pro tento případ. Není proto důvodu proč by slib neměl zavazovat či smlouvy by neměly být splněny (*pacta sunt servanda*) i v tomto případě.<sup>61</sup> V úvahu může pouze přicházet rozpor s dobrými mravy. Nemohlo by tu ovšem jít o rozpor s jakýmkoliv pravidly dobrých mravů, ale pouze o taková pravidla, na kterých je nutno trvat bezvýhradně, tzn. jejichž vynucení nelze zcela přenechat autonomii jednotlivce.<sup>62</sup> Konečně je nutno konstatovat, že úpravu relativní neplatnosti v tomto případě přinesl právě zákoník práce od 1. 1. 2007 a občanský zákoník tuto změnu pouze převzal.

## ZÁVĚR

Úprava přesčasové práce naplňuje především veřejný zájem státu v oblasti boje proti nezaměstnanosti. Je proto otázkou, zda se ve skutečnosti s přihlédnutím k historii nejedná v jejím případě o soubor norem veřejnoprávní úpravy. I kdyby tomu tak

<sup>56</sup> ELIÁŠ, K. – BEZOUŠKA, P. – HŮRKA, P. – MORÁVEK, J. – SCHMIED, Z. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktual. vyd. Anag, s. 265, nebo VYSOKAJOVÁ, M. – KAHLE, B. – RANDLOVÁ, N. – HŮRKA, P. – DOLEŽÍLEK, J.: *Zákoník práce, komentář*. Wolters Kluwer, ČR, a.s., 2012, s. 211.

<sup>57</sup> Shodně ANDRAŠČÍKOVÁ, M. – HLOUŠKOVÁ, P. – HOFMANOVÁ, E. – KNEBL, P. – SCHMIED, Z. – TOMANDLOVÁ, L. – TRYLČ, L.: *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. Praha: Anag, 2014, s. 190.

<sup>58</sup> KOTTNAUER, A. a kol.: *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 367.

<sup>59</sup> K tomu více v podnětném článku PICHRT, J.: K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 254–258.

<sup>60</sup> Srov. např. ust. § 3 odst. 2 písm. c), § 433 odst. 1, § 630, § 1798 a násl., § 2629 odst. 2, § 2898, § 1793 a násl. a § 1796 občanského zákoníku. MELZER, F. – TĚGL, P. a kol.: *Občanský zákoník, velký komentář*, sv. I. Praha: Leges, 2013, s. 83 a 84.

<sup>61</sup> Ust. § 3 odst. 2 písm. d) občanského zákoníku.

<sup>62</sup> Srov. MELZER, F. – TĚGL, P. a kol.: *Občanský zákoník, velký komentář*, sv. I. Praha: Leges, 2013, s. 57.

bylo, s přihlédnutím k ust. § 4 zákoníku práce bude podpůrně působit obecné občanské právo, a proto též zásada (zvýšené) dispozitivnosti právní úpravy.<sup>63</sup> Přesto zůstává pravdou, že individuální pracovní právo je řetězem korektur škodlivých důsledků svobodné smlouvy pracovní,<sup>64</sup> jejíž ochrana je právem považována za jeden z *raison d'être* existence samostatného (pracovněprávního) kodexu.<sup>65</sup> Zvláště citlivě je proto nutno zkoumat míru uplatnění obecné právní úpravy z hlediska toho, zda aplikace obecného práva je nutná pro naplnění smyslu pracovněprávního vztahu, pro řádné fungování tohoto vztahu.<sup>66</sup> Ustanovení občanského zákoníku je nutno aplikovat přiměřeně se zřetelem ke specifikům pracovního práva; v důsledku přizpůsobování může dojít též k jejich rozšíření či zúžení.

Účinnost občanského zákoníku se institutu práce přesčas dotkla zvláště citelně v oblasti pojmového vymezení. Opětovně se otevírá otázka, co znamená „vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby“. Díky povinnému subjektivnímu historickému výkladu se vracíme do doby, kdy zákonodárce dělal něco jiného, než veřejně deklaroval. Kodifikovaný jazykový výklad v ust. § 2 odst. 2 občanského zákoníku rovněž otevírá starý aplikační problém, jako je možnost práci přesčas plánovat, či rozvrhnout práci přesčas do delšího vyrovnacího období „v průměru“. Opět je otázkou, zda zaměstnavatel nemá povinnost poskytnout příplatek za práci přesčas (nebo dohodnout se na poskytnutí náhradního volna) na základě evidence odpracované doby zvláště za každý měsíc uvedeného čtyřměsíčního (tj. 28–29 týdenního) vyrovnacího období a zda skutečně může poskytovat příplatek za práci přesčas až po vykonání práce přesčas s koncem vyrovnacího období.

Vedle vyšší dispozitivnosti právní úpravy, došlo k potvrzení trvalého příklonu k relativní neplatnosti v případě maximálních limitů práce přesčas. Sjednání práce při překročení maximálních limitů práce přesčas je platné, ledaže se zaměstnanec dovolá neplatnosti tohoto smluvního ujednání.

## OVERTIME WORK IN LIGHT OF APPLICATION ISSUES CONNECTED WITH THE NEW CIVIL CODE

### Summary

This paper deals with the definition of overtime work as set forth in the Labour Code. The definition was developed in the 1960's during the process of Labour law codification. It must be pointed out that the definition was coined by the Communistic regime. The new Civil Code in force as of 1 January 2014, codifies 3 methods of interpretation and has opened a number of issues as the case of overtime work exemplifies. Developments in legal theory inferred in previous Century, with roots going back to the Soviet

<sup>63</sup> Srov. MELZER, F. – TÉGL, P. a kol.: *Občanský zákoník, velký komentář*, sv. I. Praha: Leges, 2013, s. 55 a násl.

<sup>64</sup> HÁCHA, E.: *Pracovní právo*, s. 426.

<sup>65</sup> Viz ÚS nález sp. zn. II. ÚS 531/06, bod 17; obdobně též nález I. ÚS 837/06, bod 14. Srov. též rozhodnutí SDEU ve spojených věcech C-397/01 to C-403/01, Pfeiffer, bod 82.

<sup>66</sup> Viz NYCZ, T. M.: *Kodeks pracy a Kodeks cywilny (przyczynek do dyskusji)*, publikovaný na: [http://www.prawo-pracy.pl/Kodeks\\_pracy\\_a\\_Kodeks\\_cywilny-a-208.html](http://www.prawo-pracy.pl/Kodeks_pracy_a_Kodeks_cywilny-a-208.html) (cit. 3. 2. 2009). Aplikace občanského zákoníku tak musí vést k dosažení koncepčně lepšího řešení, než jeho neaplikace.

Welfare State, are questioned after 60 years of supremacy. This article sorts out the most important arguments and at the conclusion defends a classic Czech definition of overtime. This article sorts out the most important arguments and at the end, defends a classic Czech definition of overtime.

*Key words:* labour law, overtime work, civil code

*Klíčová slova:* pracovní právo, práce přesčas, občanský zákoník

## SOUBĚH FUNKCÍ PO REKODIFIKACI

JAKUB TOMŠEJ

### ÚVOD

Těžko by se hledal lepší příklad situace, kde se chování adresátů práva tak dlouhodobě a zásadně rozchází s ustálenými závěry právní teorie a judikatury, než tomu odjakživa bylo u otázky „zaměstnávání“ statutárních orgánů resp. členů statutárních orgánů<sup>1</sup> v pracovním poměru. Důvodem, proč adresáti práva v této věci tak často „chybují“ a sjednávají si pracovní smlouvy na činnosti, které by podle závěrů judikatury měly být výlučně podřízeny obchodnímu, resp. občanskému právu, přitom zpravidla není nedostatečné právní vědomí.

Z pohledu statutárního orgánu přináší uzavření pracovní smlouvy řadu výhod, které většinou vyplývají z „ochranářských“ ustanovení zákoníku práce. Výhodná jsou pravidla odpovědnosti za škodu, kdy tato odpovědnost je založena na zavinění a často je limitována v závislosti na výši příjmů zaměstnance. Jedná se tak o do určité míry o protiklad konceptu odpovědnosti statutárního orgánu dle obchodněprávní úpravy. Příjemná budou statutárním orgánům i ustanovení o skončení pracovního poměru. V praxi méně významná, ale přesto nikoli nevýhodná jsou ustanovení omezující pracovní dobu nebo zakotvující některé zákonné „benefity“, jako je například dovolená. Postaráno je mj. i o zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, které je zpravidla výhodnější než jeho komerční alternativa, jaká by musela být sjednána pro statutární orgán, a společnost ušetří taktéž za poplatky na pojištění odpovědnosti statutárních orgánů za škodu vzniklou porušením jejich povinnosti (*D&O liability insurance*), které vycházejí pro pojištěnce výhodněji u zaměstnanců než u statutárních orgánů.

Bude-li však pracovní smlouva sjednána neplatně, hrozí, že vzájemné závazky plynoucí ze sjednané pracovní smlouvy nebudou vymahatelné, výdaje společnosti na odměňování statutárního orgánu na základě pracovní smlouvy nemusí obstát jako daňově uznatelný náklad, a zkušenosti z nedávných let ukazují, že bez rizik není ani oblast sociálního zabezpečení zaměstnance-statutárního orgánu.

<sup>1</sup> Pojmy „statutární orgán“ a „člen statutárního orgánu“ budu v této práci – vědom si jejich vzájemných rozdílů – pro zjednodušení používat promiskuitně.

Je tak jasné, že otázka souběhu výkonu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru, kterou budu v této práci dále označovat jen jako souběh funkcí, představuje téma z hlediska aplikační praxe nanejvýš citlivé a důležité. Dané téma má i nepopiratelný etický aspekt,<sup>2</sup> byť v praxi se lze setkat jak s případy, kdy jednatel sjednávající pracovní poměr sám se sebou tímto způsobem „tuneluje“ společnost, tak i s případy, kdy souběh funkcí je logickým důsledkem kariérního postupu dosavadního vedoucího zaměstnance společnosti, na němž lze jen těžko hledat něco nemorálního.

V této práci bych se rád pokusil formulovat odpověď na otázku, jak se k přípustnosti souběhu funkcí postavit nyní v době účinnosti zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích. To bohužel není možné bez podrobnějšího historického exkursu, ve kterém poukáži na důvody, které v období před 1. 1. 2012 stály v cestě mechanickému závěru o přípustnosti souběhu na základě zásady legální licence v minulosti a na kterých rekonstrukce nic nemění. Vzhledem k tomu, že v této práci obhajují názor o tom, že pracovní poměr se statutárními orgány v řadě případů nadále sjednat nelze, formuluji v závěrečné části práce rovněž svůj návrh, jak v praxi postupovat při řešení této situace.

Předkládaná práce si neklade za cíl pojednat o problematice souběhu funkcí komplexním způsobem a právní názory prezentované v této práci jsou toliko názory jejího autora.

## 1. SOUBĚH FUNKCÍ PŘED 1. 1. 2012

Zákon v období před 1. 1. 2012 – a stejně tak ani nikdy potom – jednoznačně nestanovil, do jaké míry může statutární orgán pro společnost současně vykonávat činnost v pracovněprávním vztahu, a danou otázku tak musela vyřešit judikatura.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí z roku 1998<sup>3</sup> potvrdil dřívější závěry Vrchního soudu v Praze, když dovodil zásadu nepřípustnosti souběhu funkcí, kterou vysvětlil takto: „Činnost statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Funkce statutárního orgánu společnosti totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy; řídí se ustanoveními obchodního zákoníku a obsahem společenské smlouvy. (...) Skutečnost, že fyzická osoba je společníkem společnosti s ručením omezením nebo že byla ustanovena statutárním orgánem společnosti (jednatel), sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah, pokud jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu.“

Za důvod neplatnosti pracovní smlouvy Nejvyšší soud považoval v daném případě i skutečnost, že pracovní smlouva vznikla postupem samokontaktace, což je dle Nejvyššího soudu v rozporu se zásadou, podle níž jiného nemůže zastupovat ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného.

<sup>2</sup> V této souvislosti srov. např. i čl. 1.7 *Kodexu správy a řízení společnosti založený na principech OECD*, publikovaného v č. 1/2001 Věstníku Komise pro cenné papíry.

<sup>3</sup> Rozhodnutí NS ČR ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98.

Z výše citovaného názoru Nejvyššího soudu, na němž se následně judikatura ustálila,<sup>4</sup> tedy vyplývalo, že pracovní smlouva, jejíž obsah se překrývá s výkonem funkce statutárního orgánu, musela být považována za neplatnou pro rozpor se zákonem.

Ač byl názor Nejvyššího soudu v citovaných rozhodnutích vysloven relativně laconicky a bez podrobnějšího zdůvodnění, není těžké najít dostatečné argumenty pro jeho podporu. Odkazem na ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) tehdy platného zákoníku práce (tj. zákona č. 65/1965 Sb.) si Nejvyšší soud vypomohl v situaci, kdy tehdejší pracovněprávní úprava neobsahovala vymezení toho, co je výlučným předmětem pracovněprávních vztahů, tedy závislé práce. V době platnosti nového zákoníku práce by už bylo přesnější danou argumentaci vést zejména ve vztahu k institutu závislé práce dle § 2 zák. práce.

V případech výkonu činností, které spadají do působnosti statutárního orgánu, většina ze znaků závislé práce (zejména jednoznačný vztah nadřízenosti a podřízenosti, vázanost pokyny společnosti a výkon činnosti na odpovědnost společnosti) absentuje a o výkon závislé práce se tedy nejedná. Z toho lze dovodit, že tato činnost nemůže být vykonávána v pracovním poměru a ustanovení zákoníku práce na ni nelze aplikovat.

K závěru o neslučitelnosti obou smluvních vztahů vede i úvaha o účelu těchto smluv. Smyslem úpravy pracovní smlouvy je na jedné straně omezení smluvní svobody, které reflektuje a vyrovnává potenciálně slabší vyjednávací pozici zaměstnance, pro něhož výkon závislé práce zpravidla znamená jediný zdroj obživy, jehož ztráta může mít pro život zaměstnance fatální následky atd., a na druhé straně podřízení zaměstnance vedení zaměstnavatele, který nese náklady svého podnikatelského záměru i odpovědnost za jeho zdar, a má tedy široké pravomoci při organizaci, řízení a kontrole zaměstnancovy práce.

Úkolem statutárního orgánu je naopak řízení společnosti, při kterém je statutární orgán vázán svými povinnostmi, mezi nimiž je nejdůležitější povinnost péče řádného hospodáře. V mantinelech, které vymezují tyto povinnosti, se statutární orgán může pohybovat relativně svobodně. V záležitostech obchodního vedení není statutární orgán vázán žádnými pokyny; měl by být naopak tím, kdo dané pokyny formuluje.<sup>5</sup> Odvrácenou stránkou tohoto relativně silného postavení je pak nutnost chránit společnost i třetí osoby (např. věřitele společnosti) přísnou odpovědností statutárního orgánu za porušení jeho povinností, kterou nelze nijak limitovat, i např. jednoduchým procesem odvolání statutárního orgánu z jeho funkce.

Dalo by se tak dozodovat, že mezi pracovněprávní a obchodněprávní úpravou je natolik široká mezera, že její spojení do výkonu funkce statutárního orgánu v pracovním poměru není možné. Již v době před 1. 1. 2012 se sice objevovaly i liberálnější názory, které plédovaly za umožnění sjednání pracovní smlouvy na výkon funkce statutárního

<sup>4</sup> Například rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 26 Cdo 781/2005, rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2010, sp. zn. 21 1861/2008, rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2642/2003, rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2005, sp. zn. 29 Odo 801/2005, a další.

<sup>5</sup> Zákon o obchodních korporacích sice umožňuje možnost nejvyššího orgánu společnosti udělit statutárnímu orgánu pokyn týkající se obchodního vedení, vždy však jen na jeho žádost a za okolností, které tento zásah do rozhodovací svobody statutárního orgánu spíše relativizují – v podrobnostech srov. FÁRA, I. – TOMŠEJ, J.: Pokyny valné hromady k obchodnímu vedení. *Právní rádce*, 2013, č. 12.

orgánu,<sup>6</sup> ani tyto názory však nezpochybňovaly, že se na takto sjednanou pracovní smlouvu mohou vztahovat zvláštní ustanovení obchodního zákoníku o odpovědnosti za škodu, pravidlech odměňování apod. Je tak otázkou, zda by takový právní vztah vůbec bylo ještě možno označit za pracovní poměr, když tímto způsobem dochází k jeho vyprazdňování (jak bude blíže rozvedeno v části 4).

Výše uvedená úvaha o nepřipustnosti souběhu samozřejmě v plném rozsahu platila jen tam, kde předmětem pracovní smlouvy by měl být výkon práce na pozici „jednatele“, „generálního ředitele“ a podobně, tj. kde mezi působnost statutárního orgánu a náplň práce na dané pozici lze položit rovnítko.

Z výše uvedené zásady bylo naopak možno dovodit, že souběh funkcí nepředstavoval žádný problém tam, kde v popisu pracovní pozice vykonávané v souběhu s výkonem funkce statutárního orgánu absentuje řídicí prvek, který je pozici statutárního orgánu imanentní (např. čistě odborné, administrativní, manuální, technické apod. činnosti). Souběh funkcí není taktéž problematický v případě, kdy je pracovní poměr sjednán s jinou společností než s tou, v níž statutární orgán vykonává svoji funkci (např. v rámci koncernu).

V praxi však často nastávají situace, které nelze mechanickou úvahou podřadit ani pod jednu z předchozích skupin. Zejména jde o situace ve větších společnostech se složitější organizační strukturou, kde dochází k delegaci řady činností v rámci obchodního vedení společnosti na vedoucí zaměstnance, kteří jsou statutárnímu orgánu (přímo či nepřímo) podřízeni, a řízení (resp. obchodní vedení) společnosti je rozparcelováno mezi více úseků a zároveň rozděleno mezi více úrovní managementu. V takovém prostředí může navíc dojít i k tomu, že členové statutárního orgánu jsou rekrutováni z dosavadních vedoucích zaměstnanců, kteří mají se společností sjednanou pracovní smlouvu. V řadě případů (např. tam, kde se kolektivní statutární orgán schází jen několikrát do roku a tíha většiny řídicích činností je na bedrech vedoucích zaměstnanců, aniž by někoho zajímalo, zda jsou současně členy statutárního orgánu) bude dán u obou stran upřímný zájem na tom, aby daný zaměstnanec vedle angažmá ve statutárním orgánu vykonával i nadále svou dosavadní pracovní pozici. Je pak na analýze náplně dané pracovní pozice, zda tato pozice může být i nadále vykonávána souběžně s činností v rámci statutárního orgánu, nebo zda dochází k nepřijatelnému překryvu.

Osobně se domnívám, že zásada nepřipustnosti souběhu funkcí by měla v takovém případě být aplikována spíše restriktivně a tam, kde lze (s přihlédnutím k existujícím vnitřním předpisům společnosti, ustálené praxi atd.) najít jasnou hranici mezi tím, co se v dané společnosti standardně považuje za působnost statutárního orgánu, a tím, co spadá do kompetence daného vedoucího zaměstnance, by souběh funkcí měl být přípustný.<sup>7</sup> Samozřejmě by přitom měly být (kromě jiného) brány v potaz i okolnosti, za kterých daný souběh vznikl, s ohledem na možné obcházení zákona.

<sup>6</sup> Srov. např. ELIÁŠ, K.: Variabilita života a právní schémata (K souběhu pracovního poměru s členstvím ve statutárním orgánu obchodní korporace). *Obchodněprávní revue*, 2009, č. 10.

<sup>7</sup> Srov. též PICHT, J.: Vybrané otázky právního postavení vrcholového managementu kapitálových společností z pohledu pracovního práva. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. Praha: Karolinum, 2007, č. 3.



Posouzení přípustnosti souběhu v daném případě však zdaleka není jednoznačné. Výše popsané schéma tak v praxi vyvolává kromě jiného i otázku, jaké závěry by byly učiněny ohledně pracovní smlouvy, jejíž uzavření předcházelo jmenování zaměstnance do pozice statutárního orgánu. K tomu bylo v poslední době vydáno rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, který v kontextu právní úpravy platné do 31. 12. 2011 dovedl, že situace, kdy se zaměstnavatel a vedoucí zaměstnanec dohodnou na uzavření smlouvy o výkonu funkce v souvislosti s jmenováním zaměstnance do funkce statutárního orgánu, v sobě implicitně obsahuje uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.<sup>8</sup> Tato dohoda o rozvázání pracovního poměru sice nesplňuje zákonný požadavek písemné formy, není-li však stranami včas zpochybněna, dochází k platnému skončení pracovního poměru dle § 69 a 71 zák. práce.

Cílem tohoto příspěvku není obsírněji analyzovat výše uvedené rozhodnutí. Dovolím si však stručně podotknout, že výše uvedené závěry dle mého názoru není možné aplikovat mechanicky. V situaci, kdy podstatná část aplikační praxe závěry právní teorie o nepřípustnosti souběhu funkcí ignoruje a kdy řada adresátů práva jedná na základě uzavřených pracovních smluv se statutárními orgány tak, jako kdyby tyto smlouvy byly platné, lze jen těžko presumovat, že se v uzavření smlouvy o výkonu funkce skrývá i vůle stran skončit trvající pracovní poměr. Ohledně existence této vůle by tak soudy dle mého názoru vždy měly vést dokazování a nebude-li potvrzena, neměly by ji účastníkům daného právního vztahu „oktrojovat“, nýbrž spíše stojí za úvahu, zda by (v situaci, kdy pracovní poměr nebyl skončen žádným ze zákoníkem práce taxativně předepsaných způsobů) nebylo možno dovést, že se pracovní poměr v nejhroším případě po dobu výkonu funkce ve statutárním orgánu pozastavuje.<sup>9</sup>

Závěrem lze ještě jednou shrnout, že zásada nepřípustnosti souběhu funkcí byla v období před 1. 1. 2012 dovozena soudy jako reakce na to, že výkon funkce člena statutárního orgánu nepředstavuje závislou práci, a snahy sjednat si pro tento výkon funkce pravidla upravující závislou práci vedou k výsledkům, které jsou v nejrůznějších ohledech velmi rozpačité a mohou v konkrétních případech závažně poškodit společnost.

## 2. SOUBĚH FUNKCÍ V OBDOBÍ 1. 1. 2012 – 31. 12. 2013

V lednu 2011 bylo zveřejněno rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, který s poukazem na judikaturu Nejvyššího soudu zakazující souběh dovodil, že osoba, u níž dojde k souběhu, není z titulu své (neplatné) pracovní smlouvy účastna na systému nemocenského pojištění.<sup>10</sup>

Přestože tento závěr nebyl v kontextu ustálené judikatury Nejvyššího soudu a probíhající odborné diskuse o ní nikterak překvapivý, rozpoutal díky masivní medializaci tohoto rozhodnutí silnou vlnu nesouhlasu, která v konečném důsledku vedla k tomu, že postavení statutárních orgánů bylo z hlediska sociálního zabezpečení postaveno na roveň zaměstnancům, a dále k tomu, že byla přijata novela obchodního zákoníku, kte-

<sup>8</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

<sup>9</sup> Srov. též RADA, I.: Souběh znovu a jinak. *Právní rádce*, 2009, č. 6.

<sup>10</sup> Rozhodnutím Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 3 Ads 119/2010 – 58.

rou bylo do předpisu včleněno nové ustanovení § 66d.<sup>11</sup> Smyslem tohoto ustanovení je souběh legalizovat, omezit však jeho možné negativní účinky.

Citované ustanovení deklaruje zásadu, podle níž „statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného“. Tyto činnosti mohou být podle výslovného znění zákona též vykonávány v pracovněprávním vztahu zaměstnancem společnosti, „přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem“. Odpovědnost za škodu se nicméně v takovém případě řídí pouze obchodním zákoníkem, a nikoliv zákoníkem práce. Navíc se stanoví, že mzdu či odměnu zaměstnance v souběhu stanoví či sjednává orgán společnosti, který rozhoduje o odměňování statutárního orgánu, tedy valná hromada nebo dozorčí rada.

Novela se nijak nezabývala otázkou samokontraktace, a nechala tak nezodpovězenou otázku, jak má vzniknout pracovní poměr u jednočlenného statutárního orgánu společnosti. Nejvyšší soud již v roce 1998 v rozhodnutí citovaném výše možnost sjednání pracovní smlouvy v takovém případě vyloučil a negativně se vyjádřil i k řešení, že by takovou pracovní smlouvu sjednával nejvyšší orgán společnosti, když správně konstatoval, že tento orgán není oprávněn činit za společnost pracovněprávní úkony.<sup>12</sup> Tento názor Nejvyššího soudu, chránící zejména společnost před případným střetem zájmů, byl následně více či méně jednoznačně artikulován i v řadě dalších rozhodnutí.<sup>13</sup>

Po zakotvení § 66d obchodního zákoníku bylo možno argumentovat tím, že rizika spojená se samokontraktací byla eliminována tím, že pravomoc stanovit obsah pracovní smlouvy byla – alespoň pokud jde o stanovení mzdy, resp. odměny, osoby v souběhu – postoupena nejvyššímu orgánu společnosti. Tím bohužel nebyly negativní účinky střetu zájmů zcela vyloučeny (ten se totiž nemusí projevit jen při sjednávání mzdy – srov. např. otázka sjednání konkurenční doložky) a bylo tak pravděpodobné, že neplatnost smlouvy v důsledku samokontraktace bude dovozena i napříště. Je tak otázkou, proč nebylo zvoleno spíše řešení, že by celá pracovní smlouva podléhala souhlasu nejvyššího orgánu, jak tomu bylo a je u smlouvy o výkonu funkce.

Podrobnější rozbor § 66d obchodního zákoníku nepovažuji za nutný, neboť dané ustanovení lze v současnosti již považovat za uzavřenou kapitolu. Podotýkám jen, že dané ustanovení sice dle mého názoru představovalo dostatečný zákonný titul pro dovození přípustnosti souběhu v období jeho účinnosti, nevztahovalo se však již na pracovní smlouvy statutárních orgánů, které byly sjednány před 1. 1. 2012. Bohužel se zdá, že praxe byla ve většině případů „uchlácholena“ tím, že ve věci došlo k legislativním změnám, a většina adresátů práva proto už neukončila dosavadní (často neplatné) pracovní smlouvy a nenahradila je novými, uzavřenými v souladu s novou právní úpravou. Novelizace obchodního zákoníku tak k úplnému vymýcení rizik spojených se souběhem funkcí nevedla.

<sup>11</sup> Není bez zajímavosti, že předmětný návrh prezentoval zástupce jeho předkladatele při projednání ve 2. čtení na půdě Poslanecké sněmovny jako reakci na to, že soudy „začaly“ souběh posuzovat restriktivně. Je tak otázkou, kolik z hlasujících zákonodárců si bylo vědomo toho, jak průlomovou změnu koncepce schvalují.

<sup>12</sup> Op. cit. sub 4.

<sup>13</sup> Například Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1634/2004 a 21 Cdo 16/2004.

### 3. SOUBĚH FUNKCÍ PO REKODIFIKACI

Podobně jako právní úprava před 1. 1. 2012, ani nový zákon o obchodních korporacích neobsahuje výslovné ustanovení, které by připouštělo souběh funkcí. Poukázat je možno pouze na ustanovení § 61 odst. 3 ZOK, které se týká určení mzdy i na jiné plnění zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu společnosti, nebo osobě jemu blízké. Nejedná se však o jediné ustanovení s podobnou textací, které je či bylo součástí našeho právního řádu;<sup>14</sup> jeho nevýhodou – stejně jako u ostatních ustanovení – je bohužel to, že nic neříká o tom, že by v pracovním poměru bylo možno vykonávat činnosti, které spadají do působnosti statutárního orgánu. Jak bylo naznačeno i výše, vycházím přitom z toho, že takto zásadní zásah do koncepce pracovníprávních vztahů by měl být výslovně zákonem zakotven.

Bez ohledu na výše uvedené se zdá, že záměrem předkladatelů rekodifikačních předpisů bylo souběh funkcí umožnit (a to i přesto, že oproti původnímu návrhu výslovná úprava souběhů ze zákona o obchodních korporacích vypadla). V diskusích byl opakovaně vyjádřen názor, podle něhož by zakazování souběhu funkcí bylo v rozporu se zásadou legální licence, a souběhy by podle tohoto názoru i po rekodifikaci měly být umožněny.<sup>15</sup> Podle daného názoru může být smlouva o výkonu funkce sjednána v režimu smlouvy pracovní, a výsledek bude pak ovlivněn jen tím, že některá pracovníprávní pravidla budou modifikována obsahem kogentních ustanovení ZOK a NOZ.

S výše uvedeným názorem souhlasím do té míry, že důsledkem podřízení smlouvy upravující vzájemné vztahy společnosti a člena jejího orgánu (připomeňme, že pojem „smlouva o výkonu funkce“ je spíše legislativní zkratkou nežli smluvním typem) zákoníku práce by v době platnosti kodexu hlásícího se k zásadě favor negotii neměla být absolutní neplatnost celé smlouvy (byť i s takovými názory jsem se ve veřejných diskusích setkal).

Judikatura týkající se právního stavu před 1. 1. 2012 by nicméně podle mého názoru neměla být zapomenuta proto, že správně poukázala na rozdíl mezi podmínkami výkonu funkce statutárního orgánu na straně jedné, a závislou prací na straně druhé. Říká, že ustanovení předpisu, který byl přijat, aby stanovil podmínky výkonu závislé práce, nelze bez dalšího aplikovat na činnost, která je v řadě aspektů jejím protipólem. I když tak připustíme, aby strany smlouvy o výkonu funkce odkázaly na aplikaci zákoníku práce, nemůžeme už v konkrétní rovině připustit, aby pro výkon funkce statutárního orgánu platila některá konkrétní pravidla týkající se závislé práce. Právě tato pravidla, která představují jádro a smysl pracovního práva, z větší části nebudou pro statutární orgány aplikovatelné.<sup>16</sup>

O tom, že na statutární orgány nelze aplikovat úpravu odpovědnosti zaměstnance na škodu, není vzhledem k dikci zákona o obchodních korporacích žádného sporu. Použit

<sup>14</sup> Srov. např. § 113 odst. 3 a § 122 odst. 3 zák. práce, nebo § 4 odst. 5 zákona č. 1/1992 Sb., zákon o mzdě.

<sup>15</sup> Srov. např. HAVEL, B.: Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými? *Epravo.cz*, publikováno dne 27. 9. 2013, dostupné na: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starými-souběhy-a-jak-s-novými-92537.html>.

<sup>16</sup> Podobně viz ČECH, P.: Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*, 2013, č. 11.

nebude možno ani úpravu zákoníku práce týkající se vzniku a zániku pracovního poměru. Ustanovení týkající se pracovní doby se mohou jednoduše ocitnout v rozporu se zásadou péče řádného hospodáře. Některá ustanovení o odměňování nebudou aplikovatelná v případech, kdy zákon o obchodních korporacích umožňuje odměnu statutárnímu orgánu nepřiznat, případně mu ji odejmout. „Fungovat“ nebude ani ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, když funkce statutárního orgánu u nástupnické společnosti nemůže vzniknout v důsledku takového přechodu. Podobným způsobem by přitom bylo možno poukázat i na další diskrepance.

Domnívám se proto, že u statutárního orgánu, který na základě pracovní smlouvy nevykonává závislou práci, bude infiltrace pracovněprávních předpisů a pravidel do jeho právního vztahu se společností natolik nízká (a půjde z hlediska významu o natolik druhořadá pracovněprávní pravidla), že v takovém případě není možno dovodit, že by se vůbec jednalo o pracovní poměr.

Prázdná místa, která v právním vztahu společnosti a člena statutárního orgánu vzniknou poté, co bude vyloučena aplikace většiny pracovněprávních ustanovení upravujících výkon závislé práce, by následně měla být zaplněna ustanoveními a pravidly zákona o obchodních korporacích. Suma sumárum tak lze říci, že smlouva o výkonu funkce, kterou se strany pokusí podřídit pracovněprávnímu režimu, v rozhodujících aspektech stejně zůstane obchodněprávní smlouvou, která z pracovněprávních pravidel převezme jen některé dílčí (a méně podstatné) aspekty.

Jediným důsledkem sjednání smlouvy o výkonu funkce, která bude odkazovat na zákoník práce, tak bude zvýšená právní nejistota ohledně toho, jaká ustanovení zákoníku práce, popřípadě zákona o obchodních korporacích na dotčený právní vztah platí. Přitom je třeba podotknout, že i výše popsany názor je třeba v dané situaci považovat za spíše liberální, když v praxi stále ještě rezonuje obava z toho, že soudy dospějí k závěru úplné nepřipustnosti souběhu (tj. neplatnosti pracovní smlouvy). Poukázat lze i na publikovaný názor Ministerstva spravedlnosti,<sup>17</sup> které souběh deklaruje jako nepřipustný a za možný důsledek porušení zásady nepřipustnosti souběhu označuje i bezúplatnost výkonu funkce (patrně v situaci, kdy smlouvu o výkonu funkce mající podobu pracovní smlouvy ani neschválí nejvyšší orgán společnosti).

Výše popsaná argumentace taktéž nechrání adresáty práva před riziky souběhu ve všech případech. V části 2 jsem vytkl příklad dlouholetého zaměstnance společnosti, který na kariérním žebříčku vystoupá až k funkci statutárního orgánu společnosti. Bude-li mu ponechána jeho původní pracovní smlouva, riziko může být vyšší než v jiných případech. Nemyslím si totiž, že je v duchu výše uvedené úvahy to samé, když si smluvní strany v souvislosti se jmenováním do funkce statutárního orgánu nebo kdykoliv po něm sjednají smlouvu o výkonu funkce, kterou (více či méně úspěšně) podřídí režimu pracovní smlouvy, jako když dosavadnímu zaměstnanci jmenovanému do funkce statutárního orgánu „zůstane“ jeho dosavadní pracovní smlouva. V takovém případě spíše hrozí, že se budou prosazovat výše popsané závěry Nejvyššího soudu o rozvázání pracovního poměru dohodou.

---

<sup>17</sup> <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?j=33&o=23&k=2375&d=336831>.

Za jednoznačně dobrou zprávu související s rekodifikací lze považovat novou úpravu střetu zájmů, která by měla odstranit riziko neplatnosti sjednané pracovní smlouvy z důvodu samokontraktace, alespoň pokud jde o obchodní korporace.<sup>18</sup> Zákon o obchodních korporacích se v této souvislosti nově spokojí s tím, když statutární orgán řádně informuje orgán, jehož je členem, a kontrolní orgán, byl-li zřízen, jinak nejvyšší orgán (§54 ZOK). Bude-li tato povinnost splněna, neplatnost nehrozí. Pikantní je, že součástí této informace je i uvedení podmínek, za kterých má být smlouva uvedena. Praxe tak bude ještě obtížněji než dosud hledat cesty, jak zabránit tomu, aby jednotliví členové statutárního orgánu zjistili, jaký příjem má jejich kolega.

#### 4. STATUTÁRNÍ ORGÁNY A OCHRANA ZDRAVÍ

Jelikož porovnávání obchodněprávní a pracovněprávní úpravy z hlediska odpovědnosti či ukončení spolupráce lze v současnosti již považovat za určitou notoriety, doplníme ještě několik důležitých rozdílů mezi režimem statutárního orgánu a zaměstnance z oblasti ochrany zdraví.

Především je třeba připomenout, že statutární orgány nejsou účastníky zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání. Okruh těchto účastníků je přitom stanoven zákonem a není možné ho dohodou rozšířit. Společnost si sice může se statutárním orgánem ujednat, že mu bude hradit komerční úrazové pojištění, v praxi se však zpravidla jedná o finančně méně výhodnou variantu, která statutárnímu orgánu neposkytne stejné krytí jako současné zákonné pojištění odpovědnosti (a ani jako zákonné úrazové pojištění dle zákona č. 266/2006 Sb., nabude-li snad tento zákon někdy účinnosti).

Pokud jde o nemocenské a zdravotní pojištění, pak právní předpisy reagující na mediální bouři popsanou v části 3 výše (zejména zákon č. 470/2011 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2012 a který novelizoval zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a řadu dalších předpisů z oblasti práva sociálního zabezpečení) si položily za cíl začlenit statutární orgány do množiny „zaměstnanců“ pro účely nemocenského a důchodového pojištění a odstranit rozdíly, které dosud pro statutární orgány platily. Statutární orgány proto budou, dosáhnou-li měsíčního příjmu ve výši alespoň 2500 Kč a splní-li další podmínky stanovené zákonem, účastny nemocenského pojištění. Samozřejmostí je jejich účast na systému zdravotního pojištění.

Na statutární orgány se naopak neaplikují ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, týkající se pracovnělékařských služeb. Předmětná ustanovení zpravidla cílí jen na zaměstnance, případně osoby ucházející se o zaměstnání. Ustanovení § 59 odst. 1 písm. b) alinea 3 zákona sice ukládá zaměstnavateli provést vstupní lékařskou prohlídku i u osoby, která s ním má uzavřít vztah obdobný vztahu pracovnímu, není však obtížné dovodit, že takovým obdobným vztahem není vztah mezi společností a statutárním orgánem. Smyslem pracovnělékařských služeb je napomoci zaměstnavateli při plnění jeho povinností v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců, zejmé-

---

<sup>18</sup> Je ovšem třeba podotknout, že otazníky kolem souběhu mohou vyvstat i u jiných typů právnických osob.

na nepřipustit výkon práce zaměstnanci, kteří k dané práci nejsou zdravotně způsobilí. Lze tak mít za to, že posouzení případné zdravotní způsobilosti je čistě na odpovědnosti osoby, která se o funkci ve statutárním orgánu uchází, a takovou odpovědnost nelze přenášet na společnost resp. poskytovatele pracovnělékařských služeb společnosti. V této souvislosti připomeňme ustanovení § 159 odst. 1 NOZ, které u členů volených orgánů právnických osob dovozuje nedbalostní jednání tam, kde funkci přijme někdo, kdo není ve vztahu ke společnosti péče řádného hospodáře schopen, ač to musel zjistit při přijetí funkce nebo při jejím výkonu, a nevyvodí z toho pro sebe důsledky. Toto ustanovení bezpochyby dopadá i na případy nedostatečné zdravotní způsobilosti k výkonu dané funkce.

## ZÁVĚREM

Na otázce souběhu funkcí po rekodifikaci je pikantní to, že byť záměrem předkladatelů rekodifikačních předpisů bylo souběh funkcí umožnit, je právě rekodifikace a z ní pramenící právní nejistota týkající se osudu sjednané „souběžné“ pracovní smlouvy (v kombinaci s některými dalšími ustanoveními ZOK) impulsem, který v řadě společností vede k tomu, že je souběh odstraněn.

Jak jsem nastínil v části 4 výše, i já považuji ukončení souběhu za neoptimálnější řešení. Nedomnívám se sice, že by byl správný závěr o neplatnosti pracovní smlouvy sjednané na výkon činností překrývajících se s působností statutárního orgánu, mám však za to, že podřízení smlouvy o výkonu funkce pracovnímu právu by ve většině aspektů nebylo úspěšné a vyvolalo by pouze zmatky.

Za vhodnější řešení tak považuji sjednání standardní smlouvy o výkonu funkce, která bude podřízena režimu zákona o obchodních korporacích a z pracovního práva si maximálně „vypůjčí“ vybrané instituty, jejichž analogickou aplikaci založí.

Mám přitom za to, že jen tímto způsobem je možné v řadě aspektů dosáhnout stavu, v němž bude pozice statutárního orgánu obdobná, jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru.

Půjde zejména o otázku skončení „pracovního poměru“. Smlouva o výkonu funkce sice nemůže zakotvit výpovědní lhůtu, jak ji známe u zaměstnanců, v případě odvolání valnou hromadou však nic nebrání tomu, poskytnout odvolanému zaměstnanci odstupné, které takovou výpovědní dobu vykompenzuje a jehož výše může být snížena (popř. může být zcela nepřiznáno) v případě, že k odvolání vede např. porušení povinnosti nebo neuspokojivé výsledky statutárního orgánu. Vzniklá situace tak může být po finanční stránce srovnatelná jako v různých případech skončení pracovního poměru. Jednodušší je situace u skončení výkonu funkce z podnětu statutárního orgánu. Zde zákon o obchodních korporacích<sup>19</sup> výslovně umožňuje, aby si strany ve smlouvě o výkonu funkce sjednaly odlišnou délku doby, po jejímž uplynutí odstoupení nabývá účinnosti.

Přiblížení se režimu pracovněprávní úpravy by mělo být možné i v případě odměňování, kde zákon nebrání poskytování různých plnění, jaké známe u zaměstnanců (ať

---

<sup>19</sup> Srov. § 59 odst. 5 ZOK.

už se jedná o bonusy, benefity včetně např. obligátních stravenek nebo např. odměna za nadstandardní pracovní nasazení ekvivalentní příplatkům za práci přesčas); v praxi mohou nastat, kdy statutární orgán dle zákona o obchodních korporacích nemá nárok na odměnu nebo je povinen odměnu vrátit, půjde však spíše o výjimečné situace. Žádný problém by nemělo způsobovat např. ani ujednání, že člen statutárního orgánu bude mít nárok na cestovní náhrady ve stejném rozsahu jako zaměstnanci.

Určité pochybnosti mám v případě institutu dovolené. Vzhledem k široce chápané povinnosti péče řádného hospodáře je funkci člena statutárního orgánu nutno chápat jako závazek na 365 dní v roce, a jen těžko lze předpokládat, že by se statutární orgán své odpovědnosti za škodu zprostil tím, že se v rozhodné době rekreoval. Naopak si dokážu představit schopného manažera, který může podstatnou část roku společnost řídit prostřednictvím telefonu a internetu a za notného využívání principů delegace (jak ji zná i doktrína v souvislosti se zásadami péče řádného hospodáře) např. z karibského ostrova. V každém případě se domnívám, že pokud smlouva o výkonu funkce bude odrážet dohodu obou stran na tom, že statutární orgán bude svou funkci vykonávat především v sídle společnosti, po stanovenou dobu v roce se však do tohoto sídla nemusí dostavovat a může své osobní zapojení do řízení společnosti minimalizovat na nezbytně nutný rozsah, a pokud statutární orgán bude i po dobu takové nepřítomnosti jednat s péčí řádného hospodáře, nebude takové schéma působit v praxi žádné problémy.

Institutem, který žádné smluvní ujednání pracovníprávním vztahům nepřiblíží, je samozřejmě oblast odpovědnosti za škodu. Zde však není sporu o tom, že k omezení této odpovědnosti by za žádných okolností nemělo dojít. Zájmy statutárního orgánu přitom může dostatečným způsobem ochránit např. *D&O liability insurance*.

Ačkoli se tak přechod z pracovní smlouvy do obchodněprávního režimu může na první pohled jevit jako problematický, a to především z pohledu statutárního orgánu, lze uzavřít, že by mělo být možné, aby takový přechod proběhl způsobem, při kterém nedojde k závažnějším zhoršením pozice statutárního orgánu.

Otázkou zůstává, zda se situace ustálí na odmítnutí souběhu funkcí coby řešení z opatrnosti, reagující na nejistotu, kterou přinesla rekodifikace, a nebo zda se opět projeví tendence souběh výslovně umožnit. Po dvaceti letech, kdy souběh představoval významné a problematické téma, bychom se přitom měli nejméně ze všeho přimlouvat za to, aby se podařilo najít řešení, které uspokojí doktrínu i aplikační praxi a nabídne všem zúčastněným stabilitu a právní jistotu.

## CONCURRENCE OF FUNCTIONS AFTER RECODIFICATION

### Summary

This article examines the topic of concluding employment agreements with the members of bodies of Czech companies (such as, inter alia, executive directors of limited liability companies and members of the board of directors of joint stock companies) and simultaneous employment and directorship. The article describes case law and the development of legislation regarding this topic and provides an analysis of the topic under the current legislation (i.e. new Civil Code and Act on Corporations). The article comes to the conclusion that the current legal regulation does not support the idea that members of bodies of Czech companies should carry out their activity for the company on the basis of employment contract. This however

does not necessarily mean that such employment agreement has to be deemed invalid. The article details certain examples of provisions in the employment agreements and analyses how these shall be interpreted in a given situation.

*Key words:* employment, executive bodies, simultaneous employment and directorship

*Klíčová slova:* zaměstnání, výkonné orgány, souběh funkcí a ředitelství



## REDAKČNÍ RADA

*Předseda:* prof. JUDr. Pavel Šturma, DrSc.

*Tajemnice:* Mgr. Naděžda Svobodová

### Členové:

doc. PhDr. JUDr. Ilona Bažantová, CSc.

prof. JUDr. Stanislava Černá, CSc.

doc. JUDr. Jiří Herczeg, Ph.D.

prof. JUDr. Marie Karfíková, CSc.

doc. JUDr. Martin Kopecký, CSc.

doc. JUDr. Jan Kysela, Ph.D.

doc. JUDr. PhDr. Pavel Maršálek, Ph.D.

prof. JUDr. Monika Pauknerová, CSc., DSc.

prof. JUDr. Václav Pavlíček, CSc., dr.h.c.

prof. JUDr. Michal Skřejpek, DrSc.

prof. JUDr. PhDr. Michal Tomášek, DrSc.

prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.

prof. JUDr. Alena Winterová, CSc.

### *Externí členové:*

prof. JUDr. Michael Bohdan (Lund)

doc. JUDr. František Cvrček, CSc. (ÚSP, Praha)

prof. Dr.hab. Wladyslaw Czaplinski (Varšava)

doc. JUDr. Jaroslav Drobník, CSc. (Praha)

prof. JUDr. Jaroslav Fenyk, Ph.D., DSc. (Brno)

prof. JUDr. Jan Filip, CSc. (Brno)

prof. Dr. Michael Geistlinger (Salzburg)

prof. JUDr. Pavel Holländer, DrSc. (Bratislava)

Dr. Kaspar Krolop (Berlin)

prof. JUDr. Jan Musil, CSc. (Brno)

prof. JUDr. Jiří Přibáň, DrSc. (Cardiff)

prof. JUDr. Ján Svák, DrSc. (Bratislava)

JUDr. Milada Tomková (Brno)

prof. Dr. Miroslav Vítěz (Subotica)

prof. JUDr. Ladislav Vojáček, CSc. (Brno/Bratislava)

ACTA  
UNIVERSITATIS  
CAROLINAE

---

IURIDICA 4/2014

Prorektor-editor: prof. PhDr. Ing. Jan Royt, Ph.D.  
Vědecký redaktor: doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.  
Recenzovali: prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.  
prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.  
Obálku navrhla Jarmila Lorencová  
Graficky upravila Kateřina Rezáčová  
Vydala Univerzita Karlova v Praze  
Nakladatelství Karolinum, Ovocný trh 3–5, 116 36 Praha 1  
<http://www.karolinum.cz>  
Praha 2015  
Sazba DTP Nakladatelství Karolinum  
Vytiskla tiskárna Nakladatelství Karolinum  
Periodicita: 4×/rok  
Vydání 1. Náklad 300 výtisků  
ISSN 0323-0619 (Print)  
ISSN 2336-6478 (Online)  
MK ČR E 18585