

31. 3. 2005

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Zákoník práce - nadmíru zvláštní předpis

Dle ustáleného rozhodování Nejvyššího soudu mají právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy zásadně kogentní povahu, což znamená, že co není výslovně povoleno, je v pracovněprávních vztazích automaticky zakázáno.

Zvláštností, kterou si účastníci pracovněprávních vztahů v některých případech neuvědomují, je, že zákoník práce, ačkoli je systematicky považován za jedno z odvětví práva soukromého (byť s celou řadou výhrad), obsahuje zcela samostatnou úpravu obecných institutů, např. pokud jde o vznik, změnu nebo zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V žádném případě tedy nelze v pracovněprávních vztazích užívat instituty, které známe z občansko nebo obchodněprávních vztahů.

V praxi se však často setkáváme s tím, že v pracovněprávních vztazích jsou užívány instituty, které pracovněprávní předpisy neznají. V tomto článku se budeme věnovat několika takovým případům.

Změna závazků

Zákoník práce upravuje podmínky pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zvláštní pracovněprávní úpravu změny závazků můžeme dále nalézt i v právních předpisech z jiných oblastí práva (např. obchodní zákoník v souvislosti s prodejem nebo nájmem podniku). Převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů však obecně není možné sjednat. Například, jak rovněž dovodil Nejvyšší soud, není možné postoupit pohledávku z pracovněprávních vztahů. Obdobně tedy zřejmě nelze ani přistoupit k závazku z pracovněprávních vztahů nebo převzít dluh z tohoto titulu.

Zajištění závazků

Zákoník práce jako zajišťovací instrumenty upravuje pouze dohodu o srážkách ze mzdy, ručení a zástavní právo k nemovitostem (poslední dva instituty ovšem pouze pro velmi omezený okruh případů). Závazky z pracovněprávních vztahů není možné zajistit jiným způsobem. Zajímavá je situace ohledně uznání dluhu, které sice zákoník práce neupravuje, ale počítá s ním pro případ smrti zaměstnance („.....závazky, které byly zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodu i výše...“).

Zánik závazků

Zákoník práce uvádí jako právní důvody zániku závazků následující instituty: uspokojení nároku, uplynutí doby, dohodu o sporných nárocích a smrt zaměstnance. Dále upravuje i jiné způsoby, byť výslovně neuvedené ve společných ustanoveních zákoníku práce, např. neuplatnění práva ve stanovené lhůtě. Z jiných důvodů pracovněprávní závazek zaniknout nemůže. V úvahu tedy vůbec nepřichází např. započtení (potvrzeno Nejvyšším soudem) nebo vzdání se práva.

V tomto kontextu je tedy vhodné při změnách, zajišťování nebo ukončování závazků z pracovněprávních vztahů ověřit, zda zákoník práce daný způsob změny, zajištění nebo ukončení závazků zná, abychom se vyhnuli nepříjemnému překvapení. Tím může být v tomto případě neplatnost daného právního úkonu, který by mohl být posouzen jako v rozporu se zákonem nebo jeho obcházení.



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)