

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

Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu

Dne 12. března 2008 rozhodl Ústavní soud po více než roce o návrhu skupiny poslanců a skupiny senátorů Parlamentu ČR na zrušení některých ustanovení zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „Zákoník práce“). Návrhu Ústavní soud částečně vyhověl a dnem zveřejnění tohoto nálezu, tedy 14. dubnem 2008 byla některá ustanovení Zákoníku práce zrušena.



Požadavek navrhovatelů na zrušení některých ustanovení Zákoníku práce se opíral mj. o názor, že nová právní úprava pracovního práva účinná od 1. ledna 2007 neznamena prakticky žádný posun v pracovněprávních vztazích oproti úpravě zákoníku práce z roku 1965 (byť mnohokrát novelizovaného) a řadu starých principů pouze zakonzervovala.

Podle navrhovatelů nový Zákoník práce nereflakuje požadavky na regulaci pracovněprávních vztahů v 21. století, narušuje seznatelnost právního stavu a právní jistotu, komplikuje možnost alespoň minimální předvídatelnosti soudních rozhodnutí, je nesrozumitelný, neurčitý a neumožňuje účastníkům pracovněprávních vztahů přizpůsobit mu své chování.

Ústavní soud se ve svém nálezů zabýval především následujícími okruhy otázek:

1. Kogentnost úpravy Zákoníku práce
2. Vazba na občanský zákoník
3. Neplatnost právního úkonu
4. Práva odborových organizací

Kogentnost úpravy Zákoníku práce

Zákoník práce v původně přijatém znění stanovil v § 2 odst. 1, že „práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích lze upravit odchylně od tohoto zákona, pokud to není Zákoníkem práce výslovně zakázáno nebo z povahy ustanovení nevyplývá, že se není možné od něj odchýlit. Odchýlení není možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance...“. Uvedené formulace měly být promítnutím ústavní zásady „každý může činit, co zákon nezakazuje“. V praxi však citované ustanovení vyvolávalo celou řadu aplikačních nejasností ohledně toho, kdy se od ustanovení Zákoníku práce skutečně platně a účinně lze odchýlit a sjednat odlišnou úpravu vzájemných vztahů. Zejména zaměstnavatelé proto raději nepodstupovali riziko případné neplatnosti právních úkonů učiněných odchylně od Zákoníku práce, a raději aplikovali Zákoník práce obdobně, jako tomu bylo před jeho přijetím, tj. bez toho, aby se od ustanovení Zákoníku práce jakkoli odchýlili.

Podle názoru Ústavního soudu měla být sice uvedená formulace § 2 odst. 1 Zákoníku práce výrazně liberálnější než právní úprava předcházející, ale zákonodárce při vymezení a formulaci ustanovení, která mají mít kogentní povahu, nedoceníl skutečnost, že taková koncepce představuje pro účastníky pracovněprávních vztahů změnu zcela zásadní, kdy se pro ně právo stává právem výkladovým.

Zejména pro zaměstnavatele je pak obtížné určit, jaký zákaz měl v tom kterém ustanovení Zákoníku práce zákonodárce na mysli, normy jsou pro adresáty komplikované a neurčité.

Ústavní soud proto návrhu na zrušení citovaného ustanovení (s výjimkou věty první a čtvrté) vyhověl s odůvodněním, že deklarovaná liberální úprava umožňující rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu je v důsledku založení kogentní povahy řady norem omezována v takovém rozsahu, že smluvní volnost jako základ vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel zcela popírá, pokud vůbec nějaký prostor pro svobodu vůle otevírá, pak pouze a jen ve prospěch jedné ze smluvních stran (zaměstnance).

Na základě výše uvedeného se tedy nyní nebude možné odchýlit pouze od ustanovení Zákoníku práce upravujících účastníky pracovněprávních vztahů a od ustanovení o náhradě škody, a dále od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství. V ostatním je účastníkům pracovněprávních vztahů ponechána smluvní volnost. Toto jasné určení lze považovat za největší přínos tohoto nálezu Ústavního soudu, který by měl do pracovněprávních vztahů vnést tolik požadovanou větší míru liberálnosti.

Vazba na Občanský zákoník

Spolu s otázkou kogentnosti Ústavní soud vyřešil i otázku použití principu delegace v pracovněprávních vztazích, což byl princip Zákoníkem práce stanovený, podle kterého lze občanský zákoník aplikovat pouze v případech, kdy na něj Zákoník práce sám odkazuje.

Ústavní soud shrnul, že občanské právo je obecným soukromým právem subsidiárně platným pro všechna soukromoprávní odvětví (včetně práva pracovního); předpisy upravující tato odvětví mají zásadně přednost před aplikací úpravy obecné, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje občanskoprávní úprava. Metoda delegace uvedená v § 4 Zákoníku práce zpřetrhala funkční vazby k obecnému soukromému právu a vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty, a proto je nutné od ní upustit; proto Ústavní soud § 4 Zákoníku práce zrušil.

Ústavní soud v této souvislosti vyjasnil také otázku možného odstoupení v pracovněprávních vztazích, a to zejména s ohledem na riziko, které odstoupení může představovat především pro zaměstnance (viz § 18 Zákoníku práce odkazující na § 48 a 49 občanského zákoníku). Ústavní soud uvedl, že institut odstoupení by neměl být v pracovněprávních vztazích vyloučen (jak tomu ostatně bylo i v úpravě předcházející Zákoníku práce), avšak není ústavně akceptovatelné, aby pro takové odstoupení nebyly stanoveny žádné hranice, a proto citované ustanovení zrušil.

Neplatnost právního úkonu

Ústavní soud dále ve svém nálezu řeší otázku neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích. Dospěl k závěru, že sociální ani právní jistotě účastníků pracovněprávních vztahů nepřispívá, pokud z obecného principu relativní neplatnosti právních úkonů jsou vyjmuty a mohou být stíženy absolutní neplatností právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud by takové úkony byly z obecné úpravy vyjmuty, otevíral by se prostor pro existenci „faktických“ pracovněprávních vztahů, což by zakládalo značnou právní nejistotu u účastníků těchto vztahů.

Práva odborových organizací

Nepříliš překvapivě Ústavní soud vyhověl návrhu na zrušení často kritizovaného ustanovení § 24 odst. 2 věty druhé, podle kterého je zaměstnavatel, nejednají-li odborové organizace ve shodě, oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, nebo více odborovými organizacemi,

kteře mají u zaměstnavatele největší počet členů. K hlavním argumentům Ústavního soudu patří především fakt, že uvedené ustanovení je v rozporu s principem svobody odborového sdružování, a tedy i s rovností odborových organizací. Zaměstnavatelé budou tedy v budoucnu nuceni jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi i v takovém případě, že se tyto organizace navzájem neshodnou.

Závěr

Nález Ústavního soudu lze považovat za průlomový a pozitivní zejména tím, že zjednodušuje a vyjasňuje míru kogentnosti ustanovení Zákoníku práce a způsob a možnost aplikace obecné soukromoprávní úpravy občanského zákoníku. Díky tomuto nálezu by se prostor pro liberálnější přístup k pracovněprávním vztahům měl do budoucna rozšířit.

Mgr. Zuzana Picková, advokátka
[HAVEL & HOLÁSEK](#) s.r.o., advokátní kancelář

Týn 1049/3, 110 00 Praha 1
Tel.: +420 224 895 950, Fax: +420 224 895 980

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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 - judikurní 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](#)