

ZÁKON
č. 262/2006 Sb.
ze dne 21. dubna 2006
zákoník práce

ve znění: č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb.,
č. 362/2007 Sb., č. 357/2007 Sb., č. 116/2008 Sb., č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb.,
č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 451/2008 Sb., č. 262/2006 Sb.
(viz 55/2010 Sb.m.s.), č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 306/2008 Sb.,
č. 462/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 377/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb.,
č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb.,
č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 429/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 167/2012 Sb.,
č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 472/2012 Sb., č. 155/2013 Sb.,
č. 303/2013 Sb., č. 435/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb.,
č. 328/2014 Sb., č. 205/2015 Sb., č. 298/2015 Sb., č. 385/2015 Sb., č. 47/2016 Sb.,
č. 298/2016 Sb., č. 377/2015 Sb., č. 264/2016 Sb., č. 440/2016 Sb., č. 460/2016 Sb.,
č. 93/2017 Sb., č. 93/2017 Sb. (část), č. 206/2017 Sb., č. 222/2017 Sb.,
č. 202/2017 Sb., č. 99/2017 Sb., č. 203/2017 Sb., č. 148/2017 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ
VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I
PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ
PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 1 (Předmět úpravy)

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,

- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

¹⁾ Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska.

Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 4. prosince 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o rozsazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.

¹⁰⁷⁾ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb.

I. Pojem pracovněprávních vztahů a jejich subjekty

V samém počátku zákoníku práce je obsažen pokus zákonodárce o vymezení předmětu právní úpravy zákoníku práce a o pojmové vymezení pracovněprávních vztahů. Za pracovněprávní vztahy komentované ustanovení výslovně označuje:

- právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce (srov. § 2 zák. práce) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; i s ohledem na formulaci užitou v písm. b) zák. práce, lze mít za to, že v tomto případě měl zákonodárce na mysli zřejmě pouze skupinu tzv. **individuálních pracovněprávních vztahů** vznikajících při výkonu závislé práce [proto použil formulaci „mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“ bez zmínky o odborových organizacích či širěji o „zástupcích“ zaměstnanců (srov. § 276 odst. 1 zák. práce) či organizacích zaměstnavatelů (srov. např. § 25 zák. práce)].
- z právních vztahů kolektivní povahy pak pouze ty, které „souvisejí s výkonem závislé práce“, tedy skupinu tzv. **kolektivních pracovněprávních vztahů**, přičemž se však zákonodárce blíže nezabýval vymezením těch právních vztahů, které sice považuje za „právní vztahy kolektivní povahy“, avšak nesouvisející s výkonem závislé práce (např. bližším vymezením jejich subjektů, resp. a contrario – bližším vymezením podmnožiny „právních vztahů kolektivní povahy, které souvisejí

s výkonem závislé práce“), které sice zákoník práce „upravuje“, aniž by je však považoval, resp. označoval za „vztahy pracovněprávní“.

Je tedy zřejmé, že vymezení pracovněprávních vztahů není v prvním ustanovení zák. práce provedeno zcela přesně, když (samo o sobě) příliš úzce vymezuje pracovněprávní vztahy, neboť za takové označuje jen individuální pracovněprávní vztahy a z právních vztahů kolektivní povahy pak označuje jako kolektivní pracovněprávní vztahy jen ty, které „souvisejí s výkonem závislé práce“.

Některé **právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů** podle písm. a) – tedy vztahy při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli – pak zákoník práce sice dle § 1 písm. d) také „upravuje“, ale za pracovněprávní je neoznačuje vůbec. Přes výše uvedené nedostatky v zákonném vymezení pracovněprávních vztahů bude vhodné tradičně považovat i tyto naposled uvedené právní vztahy za vztahy pracovněprávní, byť odvozené (srov. Pichrt, 2017). Ostatně předsmělní pracovněprávní vztahy označuje za „odvozené pracovněprávní vztahy“ např. i Z. Gregorová (srov. Gregorová, 2010, s. 33). Jsme toho názoru, že by odporovalo účelu zákoníku práce pojmát množinu pracovněprávních vztahů restriktivně a uměle a striktně ji ohraničovat dnem vzniku a zániku základního pracovněprávního vztahu bez ohledu na souvislosti. (srov. Pichrt, 2015, str. 1–4). V odborné literatuře však lze zaznamenat různost názorů na to, zda některé právní vztahy před vznikem individuálních pracovněprávních vztahů lze považovat za vztahy pracovněprávní (srov. § 30 až 32 zák. práce nebo problematiku smlouvy o budoucí smlouvě pracovní apod.). Obdobné pochyby bylo možné zaznamenat i k otázkám právních vztahů, jejichž účinky nastanou až po skončení pracovního poměru (např. konkurenční doložka), nebo vztahů souvisejících s individuálními pracovněprávními vztahy, jejichž stranou však již není zaměstnanec, ale např. pozůstalý manžel (srov. § 328 zák. práce a problematiku přechodu peněžitých práv zaměstnance při jeho úmrtí). Např. rozdílně k předsmělnímu vztahu, tedy vztahu zaměstnavatele a fyzické osoby ucházející se o práci před uzavřením pracovněprávního vztahu, uvádí komentář k § 1 zákoníku práce zpracovaný kolektivem autorů pod vedením J. Jakubky: „*Do doby vzniku pracovněprávního vztahu však nelze jejich právní vztah považovat za pracovněprávní.*“ K některým dalším souvisejícím vztahům pak dále uvádí: „*Ačkoliv to § 1 zákoníku práce výslovně neuvádí, upravuje zákoník práce rovněž některá práva a povinnosti dalších osob, čili subjektů odlišných od zaměstnance a zaměstnavatele. Tyto právní vztahy vznikají některým osobám – např. práva osob blízkých zaměstnanci, pozůstalých, povinnosti právnických a fyzických osob, pro něž je zaměstnanec uvolňován, atd. Rovněž tyto vztahy nelze považovat za pracovněprávní.*“ (Jakubka, 2011).

Ve vztahu k množině subjektů pracovněprávních vztahů je § 1 zák. práce také zužující, neboť subjekty pracovněprávních vztahů mohou být vedle typově nejčastější dvojice, zaměstnanec – zaměstnavatel v individuálních pracovněprávních vztazích a zaměstnavatel – zástupci zaměstnanců v kolektivních pracovněprávních vztazích, též další subjekty. Mezi nejčastější další subjekty vztahů, které vznikly v souvislosti s výkonem práce a které lze označit za pracovněprávní (jedná se nejčastěji o pracovněprávní vztahy „odvozené“, resp. vázící se k již zaniklému základnímu pracovněprávnímu vztahu – srov. § 3 zák. práce), patří např. bývalí zaměstnanci (a zaměstnavatelé), dále pak např. osoby uvedené v § 328 odst. 1 zák. práce apod. V případě úmrtí zaměstnance a otázky přechodu jeho peněžitých práv jsou takovými osobami manžel, případně děti či rodiče zemřelého zaměstnance, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. K tomu srov. např. odůvodnění rozhodnutí NS ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 1165/2005 (cit.) : „... za individuální pracovněprávní vztahy ve smyslu ustanovení § 1 zák. práce, které se řídí zákoníkem práce a jinými pracovněprávními předpisy, je třeba považovat všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle zaměstnavatele (případně jeho právního nástupce) zaměstnanec nebo (na jeho místě) jiná osoba (např. pozůstalý či dědic) nebo zda výkon nesamostatné (závislé) práce pro zaměstnavatele trvá nebo byl již ukončen. Za pracovněprávní nelze považovat jen takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce (např. nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčku poskytnutou zaměstnavatelem zaměstnanci apod.).“ Máme za to, že za pracovněprávní vztah lze v tomto ohledu považovat též vztah mezi „budoucím“ zaměstnancem a „budoucím“ zaměstnavatelem v případě, kdy dojde ke sjednání smlouvy o uzavření budoucí pracovní smlouvy apod. Tyto, na první pohled zdánlivě jen teoretické, otázky mohou však mít v aplikační praxi značný význam nejen v rovině hmotně právní (nejrůznějších projevů ochranné funkce pracovního práva), ale např. i v rovině procesně právní. Pracovněprávní věci rozhoduje i na prvním stupni senát a skutečnost, že soud nebyl správně obsazen, může vést ke zrušení rozhodnutí odvolacím soudem; rozhodnutí KS v Hradci Králové 4 Co 460/70 (Rc 54/1971) k tomu uvádí: „Rozhodoval-li samosoudce, ač měl rozhodovat senát, jde o případ podle § 221 odst. 1 písm. b) OSŘ a § 228 odst. 1 písm. d) [red.: nyní § 219a odst. 1 písm. a) a § 229 odst. 1 písm. f)] OSŘ; rozhodoval-li senát, ač měl rozhodnout samo-soudce, není dán důvod ke zrušení napadeného rozsudku.“

Je vhodné doplnit, že některé právní vztahy na úseku zaměstnanosti, jakož i některé právní vztahy kontrolní, které jsou upraveny zejména jinými předpisy, než je zákoník práce, bývají také často označovány (nesprávně) jako pracovněprávní vztahy v nejširším slova smyslu, v případě těchto právních vztahů převažujícího veřejnoprávního charakteru však nemůžeme hovořit o vztazích závazkových (srov. Pichrt, 2017).

S účinností od 1. 1. 2012 došlo k rozšíření předmětu úpravy zákoníku práce přidáním písmene e) do § 1 zák. práce. Tato úprava přímo souvisí s diskutabilním rozšířením výpovědních důvodů, kdy novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. obohatila taxativní výčet výpovědních důvodů o další důvod [§ 52 písm. h) zák. práce], který umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď také v případě, kdy zaměstnanec poruší zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301 zák. práce. Považujeme ustanovení § 52 písm. h) zák. práce za nevhodný, přitom však zásadní koncepční zásah do dosavadní pracovněprávní úpravy, neboť (až do „obohacení“ zákoníku práce tímto ustanovením) povinnosti zaměstnanců měly vždy vazbu na výkon pracovní činnosti, srov. např. § 301 a 302 zák. práce ve znění účinném do 31. 12. 2011. Zákoník práce tak od 1. 1. 2012 (nekoncepčně) umožňuje postihnout nejvyšší možnou „sankcí“ (tj. jednostranným rozvázáním pracovního poměru) v oblasti pracovního práva porušení jiných předpisů než vztahujících se k výkonu práce. V této souvislosti se novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. uměle (a v naprostém rozporu s ostatními ustanoveními zákoníku práce) pokouší v § 301a zák. práce vytvořit z povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce „jinou povinnost zaměstnance“. Jedná se o typický příklad koncepčně nesprávného sankcionování porušení povinností v jednom právním odvětví metodami jiného právního odvětví (k tomu v podrobnostech srov. Bělina, Pichrt, 2011, s. 612–613). Na shora uvedených názorech setrváváme i po nálezů Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 10/12 z 23. 5. 2017, který zamítl návrh na zrušení § 52 písm. h) zák. práce a některých souvisejících ustanovení; ostatně citace shora uvedených názorů se promítla i v jednom z disentních stanovisek.

Judikatura:

Rozsudek NS SSR 6 Cz 90/70 (Rc 9/1971) – vznik pracovněprávního vztahu

Rozsudek NS 5 Cz 6/75 (Rc 19/1977) – vztah při neplatnosti dohody o pracovní činnosti

Rozsudek NS 21 Cdo 4861/2009 (C 9302) – povaha právního vztahu mezi dědicem po zaměstnanci a zaměstnavatelem

Rozsudek NS 21 Cdo 1269/2003 (C 2430) – prokurista a pracovní poměr
Rozsudek NS 21 Cdo 1852/2003 (C 2360) – přetržení příčinné souvislosti skončením pracovního poměru

Literatura:

Komentáře:

Jakubka, J. a kol. *Nový zákoník práce v praxi*. Praha: Verlag Dashöfer, spol. s r. o., 2011.

Publikace, sborníky:

Galvas, M., Gregorová, Z.; Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.

Pichrt, J., Drápal, J. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015.

Bělina, M., Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017.

Periodika:

Bělina, M., Pichrt, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*, 2011, č. 17.

Nadpis vypuštěn

§ 1a (Základní zásady)

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

I. Interpretací pomůcka i limita subsidiárního použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy

Současná podoba ustanovení § 1a zák. práce má svůj základ v novelizaci zákoníku provedené zákonem č. 365/2011 Sb., kterým byly základní zásady, s účinností od 1. 1. 2012, do zákoníku práce jeho novým § 1a „vlozeny“ (tehdy, resp. od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, ještě pod marginálním nadpisem „Základní zásady pracovněprávních vztahů“). Obvyklý (běžný) **interpretační význam** základních zásad byl v případě základních zásad pracovněprávních vztahů umocněn ve vazbě na § 4 zák. práce, který (ve znění účinném od 1. 1. 2012 dosud) stanoví: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Důvodová zpráva k tomu uváděla, že základní zásady pracovněprávních vztahů mají být základními interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle účastníků v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ i pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích s tím, že **občanský zákoník bude třeba v pracovněprávních vztazích aplikovat se zřetelem k těmto základním zásadám, když podle těchto principů by měla být vykládána a aplikována konkrétní ustanovení zákoníku práce, ale i subsidiárně použitá ustanovení občanského zákoníku. Vedle toho lze v zákoníku práce najít i ustanovení, která v některých případech výslovně vylučují aplikaci konkrétních ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy** (k tomu srov. též komentář k § 4 a § 4a zák. práce).

Použití slova „zejména“ naznačuje, že výčet základních zásad obsažený v § 1a zák. práce **není výčtem taxativním**; postupně je zejména rozhodovací činností soudů a doktrínou dotvářen názor na to, které další „základní zásady“ by měly být (nad rámec výčtu obsaženého v § 1a zák. práce) uplatňovány v pracovněprávních vztazích. Vedle zásad uvedených v § 1a zák. práce je třeba vzít v úvahu i další zásady pracovního práva rozeznatelné z jiných ustanovení zák. práce, jakož i zásady ovládající celý právní řád (např. zákaz retroaktivity) a je třeba též přihlížet k mnohým zásadám společným pro celé soukromé právo; vedle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, kterou je třeba nahlížet veškerou soukromoprávní regulaci, je to např. zásada pacta sunt servanda a další zásady soukromého práva (zásady autonomie vůle, neminem leadere, zákaz zneužití práva, zásady předpokládané poctivosti a dobré víry a další).

Na podzim roku 2013 podměnily odbory svůj souhlas s dalším postupem legislativního procesu nezbytného v souvislosti s nabytím účinnosti nového

obč. zák. (konkrétně zejména s přijetím tzv. změnového zákona, který v souvislosti s očekávaným nabytím účinnosti nového obč. zák. měnil cca 100 dalších právních předpisů), vložení druhého odstavce do znění § 1a (s účinností od 1. 1. 2014). Vloženým druhým odstavcem byly napřed tři základní zásady (prvotně bez zásady spravedlivého odměňování zaměstnance), později (viz dnešní stav) **čtyři z pěti základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v prvním odstavci § 1a „povyšeny“ na zásady „které vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek“**. Důvod tohoto „vzdvžení“ některých zásad nad ostatní a jejich označení za vyjádření hodnot chránících veřejný pořádek je zřejmý ve vazbě na § 1 odst. 2 obč. zák. („Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, **veřejný pořádek** nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“), který zakazuje ujednání porušující (mj.) veřejný pořádek, a dále ve vazbě na § 588 obč. zák. („Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a **zjevně narušuje veřejný pořádek**. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.“), který stihá jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, sankci absolutní neplatnosti. Uvědomění si faktu, že zák. práce i díky „převzetí“ větší části svého textu z předcházejícího pracovního kodexu (k tomu srov. též komentář k § 4a zák. práce) neobsahuje přespříliš „výslovných zákazů“ ve smyslu § 1 odst. 2 obč. zák., vedlo – v zájmu ochrany zaměstnanců – k přijetí konstruktů, který, zejména s odkazem na základní zásadu uvedenou pod písm. a) zák. práce a § 588 obč. zák., vede ve svém důsledku k větší míře výskytu jednání absolutně neplatných v oblasti pracovněprávní (srov. Pichrt, 2014, str. 254–258). Stejně tak má uvozovací věta prvního odstavce § 1a zák. práce doplněná s účinností od 1. 1. 2014 o „smysl a účel“ vazbu na ustanovení § 580 odst. 1 obč. zák. („Neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.“), upravující relativní neplatnost právních jednání.

Literatura:

Publikace, sborníky:

Bělina, M., Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017.