

## **THE DEVELOPMENT OF THE LABOUR LAW POSITION WITHIN THE PRIVATE LAW SYSTEM**

JAROSLAV STRÁNSKÝ

Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Katedra pracovního práva a  
sociálního zabezpečení, Česká republika

### **Abstract in original language**

Článek se zabývá vývojem vztahu mezi pracovním a občanským právem, který v posledních desetiletích probíhal dosti neobvykle. Především z politických a ideologických důvodů totiž došlo k izolaci pracovního práva od zbytku soukromého práva. I přes určitý o obnovení vztahu mezi pracovním a občanským právem, k němuž došlo v souvislosti s rekodifikací zákoníku práce, zůstává tato otázka nadále i nadále předmětem diskuse.

### **Key words in original language**

Pracovní právo; Zákoník práce; Občanské právo; Občanský zákoník; Pracovněprávní vztahy; Subsidiarita.

### **Abstract**

The paper deals with the development of the relationship between labour and civil law in the course of past decades, which could be referred to as quite unusual. Particularly the political and ideological circumstances caused an isolation of the labour law from the rest of the private law system. Despite an attempt to renew the relationship between labor and civil law which was made together with the recodification of the Labour Code, the issue remains still under discussion.

### **Key words**

Labour Law; Labour Code; Civil Law; Civil Code, Labour Relations; Subsidiarity Principle.

## **1. ÚVOD**

Pracovní právo se jako samostatné právní odvětví upravující pracovněprávní vztahy vznikající při výkonu námezdní práce zaměstnanců pro zaměstnavatele historicky vydělilo z práva občanského. Prošlo tedy obdobným vývojem jako například právo obchodní nebo rodinné, tedy odvětví, která svými kořeny rovněž spadají do občanského práva a vytvářejí tak systém soukromého práva. V porovnání s ostatními soukromoprávními odvětvími byl ovšem vývoj vztahu pracovního práva a občanského práva poznamenán řadou zvláštností, z nichž nejvýznamnější a nejneobvyklejší

bylo úplné odtržení pracovního práva od zbytku soukromoprávního systému.

Do určité míry lze specifický vývoj vztahu pracovního práva ke zbytku soukromoprávních odvětví přisoudit předmětu pracovního práva a zvláštní metodě jeho regulace, která kombinuje soukromoprávní prvky s veřejnoprávními. Právě veřejnoprávní aspekty regulace pracovněprávních vztahů, které se vyvíjely v souvislosti s rozvojem pracovněprávních vztahů a s potřebou regulovat tyto vztahy právní úpravou, přitom představovaly základní důvod, pro který se původně ryze soukromoprávní (občanskoprávní) úprava pracovněprávních vztahů přetvořila v relativně samostatné právní odvětví.

Intenzivní působení veřejnoprávní metody regulace v pracovněprávních vztazích, projevující se mimo jiné ve vysokém počtu kogentních norem, ovšem samo o sobě nepředstavuje důvod pro úplnou izolaci úpravy pracovněprávních vztahů od úpravy občanskoprávní, k níž právě v našich podmínkách došlo. Dále bude proto věnována pozornost především dalším důvodům, které vedly k úplnému vydělení pracovního práva ze systému soukromoprávní regulace, jakož i k důsledkům tohoto kroku, s nimiž se vypořádáváme dodnes.

## **2. VÝVOJ VZTAHU PRACOVNÍHO PRÁVA K PRÁVU OBČANSKÉMU**

Skutečnost, že byly vztahy vznikající při výkonu nesamostatné práce zaměstnanců pro zaměstnavatele i v našich podmínkách původně považovány za typ občanskoprávních závazkových vztahů, demonstruje jejich úprava obsažená v Císařském patentu č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, vyhlášeném dne 1. června 1811 (dále jen „obecný zákoník občanský“). V době svého vydání obsahoval tento právní předpis ve své Hlavě XXVI úpravu námezdní smlouvy, která vznikla tehdy, pokud se osoba zavázala k provedení služeb nebo zhotovení díla za peněžitou odměnu.

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

### **2.1 OBDOBÍ PRVNÍ ČESKOSLOVENSKÉ REPUBLIKY**

Vývoj vzájemného vztahu občanského a pracovního práva v období tzv. první Československé republiky zcela odpovídal obecným poznatkům o

postupném utváření pracovního práva a jeho osamostatňování se vůči právu občanskému.

Základem soukromého práva zůstával obecný zákoník občanský, který byl nadále výchozí normou i pro právní úpravu pracovněprávních vztahů. Pracovní právo již bylo v této době s ohledem na specifickou povahu svého předmětu a míru zvláštní právní úpravy jednotlivých institutů vnímáno jako relativně samostatné právní odvětví. Nebylo ovšem kodifikováno, neboť vedle stručné výchozí úpravy obsažené v obecném zákoníku občanském byly pracovněprávní normy roztrženy v mnoha zákonech a podzákonných normách.

Hlava XXVI obecného zákoníku občanského platila v porovnání se stavem v době přijetí tohoto zákona v pozměněném znění. Dřívější jednotná úprava námezdní smlouvy byla totiž rozdělena na smlouvu služební a smlouvu o dílo. Převážně dispozitivní právní úprava těchto dvou smluvních typů byla základem všech předpisů pracovního práva, pokud pracovní poměry některých zaměstnaneckých kategorií nebyly upraveny zvláštními právními předpisy. I v takových případech byly nicméně předpisy občanského zákona zpravidla pramenem podpurným<sup>1</sup>.

Mezi výše zmíněné zvláštní předpisy týkající se některých skupin zaměstnanců patřil např. zákon ze dne 28. července 1902, č. 156 ř. z., kterým se upravují pracovní poměry dělníků zaměstnaných při režijních stavbách železnic a jejich pomocných ústavech, zákon ze dne 13. ledna 1914, č. 13 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu a zejména pak zákon ze dne 11. července 1934, č. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců a v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

Vedle těchto zvláštních předpisů byly v době první republiky vydávány také předpisy zaměřené obecně na pracovní podmínky zaměstnanců, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a na zastupování zájmů zaměstnanců. Mezi takové předpisy patřily zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91. Sb. z a n., o osmihodinové době pracovní, zákon ze dne 19. července 1919, č. 420 Sb. z. a n., o práci dětí, zákon ze dne 12. srpna 1921, č. 330 Sb. z. a n., o závodních výborech.

Právě tyto četné právní předpisy představovaly pronikání veřejnoprávního prvku do dosud soukromoprávní a zásadně dispozitivní právní úpravy pracovněprávních vztahů. Důsledkem těchto intenzivních veřejnoprávních zásahů byla zřejmě definitivní emancipace pracovního práva jako samostatné právní disciplíny. Na druhou stranu ovšem v souvislosti s tímto

---

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

pronikáním veřejnoprávních prvků do úpravy pracovněprávních vztahů nedošlo ke změně v soukromoprávní podstatě pracovního práva a jeho těsné vazbě k občanskému právu.

## **2.2 VÝVOJ PO ROCE 1948**

Po komunistickém převratu v únoru roku 1948 následovalo přebudování celého tehdejšího právního řádu tak, aby odpovídal tehdy uznávaným socialistickým principům. Zásadním změnám samozřejmě nemohlo uniknout pracovní právo, jemuž byla přisuzována úloha *upravovat společenské pracovní vztahy a vztahy s nimi těsně spjaté, aby se upevňovala socialistická organizace společenské práce, zejména aby na základě nepřetržitého růstu produktivity práce byly zajišťovány co nejlepší pracovní podmínky, aby byla důsledně uplatněna zásada odměny za práci podle jejího množství a jakosti a aby pracující byli vychováváni k socialistické pracovní morálce, dále aby byly omezovány a vytlačovány kapitalistické pracovní vztahy*<sup>2</sup>.

Základním úkolem tehdejšího zákonodárce v oblasti pracovního práva bylo sjednocení pracovněprávních předpisů, které nadále zůstávaly roztržštěné v řadě legislativních aktů, přičemž řada z nich se nadále vztahovala pouze k určitým skupinám zaměstnanců.

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

Tehdejší teorie pracovního práva vycházela pod vlivem komunistické ideologie z předpokladu, že pracovní právo je svými zásadami a předmětem (okruhem společenských vztahů) zcela odlišné od občanského práva, stejně jako od dalších právních odvětví<sup>4</sup>. Pracovní právo bylo navíc považováno za jakýsi společenský nástroj, kterým je třeba napomáhat budování socialismu, a tímto jeho vnímáním byl samozřejmě podmíněn jeho obsah. Takovéto vymezení funkcí pracovního práva navíc v našich podmínkách předznamenávalo i nazírání pracovního práva jako právní odvětví zcela nezávislé na občanském právu, za jehož předmět byla považována právní

---

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

<sup>3</sup> Srov. tamtéž, s. 76.

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

úprava vztahů vznikajících při uspokojování hmotných a kulturních potřeb občanů a při užívání a ochraně jejich osobního vlastnictví<sup>5</sup>.

Održení pracovního práva od občanského práva bylo v duchu nastíněných idejí definitivně realizováno přijetím zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) který vstoupil v účinnost dne 1. ledna 1966. Zákoník práce se stal kodexem, který zrušil drtivou většinu předpisů, jež byly dosud na pracovněprávní vztahy aplikovány, včetně Hlavy XXVI obecného zákoníku občanského. Zákoník práce upravoval pracovněprávní vztahy zcela samostatně, tedy nezávisle na jiných předpisech, včetně tehdy již účinného zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“). Sám tedy upravoval i obecné právní instituty jako právní úkony, způsobilost k právům a povinnostem a k právním úkonům, počítání času atd.

Tato izolace pracovního práva od zbytku právního řádu, odůvodněná ideologickými a politickými východisky, nebyla v průběhu následujících desetiletí zpochybňována a pochopitelně ani změněna. Teoretická fronta pokročila v odůvodňování samostatného postavení pracovního práva tak daleko, že pracovnímu právu přisoudila zcela zvláštní postavení z hlediska metody regulace, která se v něm uplatňuje. K tomu je třeba podotknout, že socialistické pracovní právo neuznávalo členění právního řádu na právo soukromé a veřejné, ale vycházelo z představy dělení právních odvětví na ta, ve kterých se uplatňuje občanskoprávní metoda regulace a ta, která jsou ovládána metodou administrativní.

Občanskoprávní metoda regulace byla přitom předznamenána rovností jejich subjektů a uplatněním autonomie vůle, zatímco administrativně právní metodu regulace charakterizoval vztah nadřízenosti a podřízenosti subjektů. Ve vztahu k pracovnímu právu se uplatňoval názor, že v jeho rámci dochází k prolínání obou metod úpravy tak, že vzniká nová kvalitativně odlišná metoda právní úpravy, což bylo považováno za důsledek toho, že společenské pracovní vztahy vznikají z jiných sociálně ekonomických podmínek, rovnost a podřízenost subjektů a další znaky obou metod mají jiný společenskoekonomický obsah, jiné motivy a jiný charakter než ve vztazích občanskoprávních<sup>6</sup>.

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

---

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

<sup>6</sup> KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1981. s. 16.

Příkladem tohoto přístupu může být Polsko, kde ke kodifikaci socialistického pracovního práva došlo přijetím Ustawy z 26. 6. 1974 r. - Kodeks pracy (dále jen „polský zákoník práce“). Ačkoli byla v této době zdejší právní teorie nepochybně ovlivněna podobnými politickými okolnostmi jako v tehdejší Československu, k úplnému zpřetrhání vazeb mezi občanským právem a pracovním právem zde nedošlo. Vycházelo z předpokladu, že pracovní právo je samostatným právním odvětvím a polský zákoník práce musí jakožto jeho kodex obsahovat úpravu celé řady specifických institutů. Na druhou stranu se ovšem vycházelo z předpokladu, podle kterého je ve vztazích upravovaných polským zákoníkem práce třeba aplikovat i ty instituty, které tradičně spadají do práva občanského a jsou tedy upraveny občanským zákoníkem<sup>7</sup>. Aplikace této obecné soukromoprávní, resp. občanskoprávní úpravy byla tedy v pracovněprávních vztazích připuštěna, a to na základě principu subsidiarity.

Pravdou je, že polské pracovní právo se k možnosti aplikovat na pracovněprávní vztahy občanskoprávní pravidla stavělo poměrně zdrženlivě. V literatuře bylo zdůrazňováno, že občanský zákoník lze v pracovněprávních vztazích použít jen tehdy, pokud dotčenou úpravu neobsahuje sám zákoník práce, je-li použití občanskoprávního pravidla nezbytné, dále za podmínky, že dotčené ustanovení občanského zákoníku je použito vhodným způsobem, a pokud nedojde k narušení zásad pracovního práva<sup>8</sup>.

I přes tato velmi omezující pravidla subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, jež zřejmě měla stejně jako v tehdejší Československu akcentovat význam pracovního práva jako jednoho z nástrojů „budování socialismu“, alespoň z principiálního hlediska nebylo pracovní právo od práva občanského definitivně izolováno. V pracovněprávních vztazích tedy byla aplikovatelná zejména obecná občanskoprávní pravidla týkající se osob, právních úkonů, obecných ustanovení splnění závazků a následků jejich nesplnění, pokud tedy pracovněprávní předpisy neobsahovaly vlastní řešení<sup>9</sup>.

Pokud se dále týká Polska, pro úplnost je třeba dodat, že nastíněné pojetí vztahu občanského a pracovního práva zde prakticky v nezměněné podobě přetrvalo až do současnosti. Článek 300 polského zákoníku práce i

---

<sup>7</sup> Srov. KOROLEC, R., PACHO, J. *Nowe prawo pracy*. Warszawa: Książka i Wiedza, 1975. s. 43.

<sup>8</sup> FILCEK, A. a kol. *Kodeks pracy z komentarzem*. Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1979, s. 702.

<sup>9</sup> Srov. tamtéž.

v současné umožňuje aplikovat v pracovněprávních vztazích podpůrně občanský zákoník, nedojde-li tím k rozporu se zásadami pracovního práva<sup>10</sup>.

### **2.3 OD ROKU 1989 DO DNEŠNÍCH DNŮ**

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

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

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

Prvním konkrétním výstupem diskusí o podobě nového občanského zákoníku byl návrh, jehož konečná podoba byla k veřejné diskusi předložena v roce 1996<sup>11</sup>. Tato koncepce nového občanského zákoníku byla poměrně novátorská a radikální, což se týkalo i vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. Záměrem bylo integrovat v občanském zákoníku vlastně veškerou soukromoprávní úpravu. Koncepce občanského zákoníku proto ve vztahu k pracovnímu právu počítala s takovým řešením, že pracovní smlouva bude vřazena do systému občanskoprávního závazkového práva jako jeden ze smluvních typů.

Záměr byl nicméně takový, že v občanském zákoníku bude upravena pouze „soukromoprávní“ část individuálního pracovního práva, přičemž veřejnoprávní pravidla, která jsou a musí být součástí pracovního práva, budou obsažena ve zvláštních právních předpisech. Koncepce proto počítala pouze s poměrně strohou úpravou pracovní smlouvy, pracovního poměru,

---

<sup>10</sup> Srov. WRATNY, J. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: C. H. Beck, 2004. s. 729.

<sup>11</sup> Viz. Koncepce nového občanského zákoníku. *Právní praxe*. 1996, č. 5. - 6. s. 253 - 380.

základních práv a povinností smluvních stran a výchozích principů pracovněprávních vztahů. Občanský zákoník měl dále obsahovat výslovné zmocnění, podle kterého zvláštní předpisy upraví bližší a další obsah pracovní smlouvy, odměňování, pracovní doby atd. Počítalo se rovněž se zvláštní a samostatnou úpravou kolektivního pracovního práva a úrazového pojištění zaměstnanců.

Zákony upravující pracovní poměr se měly od stávajícího zákoníku práce lišit tím, že by nevycházely z principu všeobecnosti práce a netýkaly by se proto všech jejích právních forem<sup>12</sup>.

Hlavními argumenty zastánců tohoto řešení bylo důsledné oddělení soukromého a veřejného práva spolu s reintegrací pracovního práva do systému občanskoprávních závazkových vztahů a vybudováním pozice občanského zákoníku jako skutečného základního kodexu soukromého práva, který integruje i obchodní, rodinné a pracovní právo<sup>13</sup>. Dále bylo zdůrazňováno, že pracovní právo je odvětvím soukromoprávním, v němž se uplatňuje rovnost subjektů a smluvní svoboda, a proto se musí *svými kořeny vrátit do rodiny soukromého, tedy občanského práva*<sup>14</sup>.

Nastíněná východiska vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce a potažmo občanského a pracovního práva narazila nicméně na poměrně tvrdý odpor, ve kterém se sjednotila jak podstatná část zainteresované odborné veřejnosti, tak i sociální partneři.

Více či méně odmítavě se ke koncepci nového občanského zákoníku a jeho vztahu k zákoníku práce vyjádřila ve svém stanovisku Společnost pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení<sup>15</sup>. Výchozím bodem kritiky navrhovaného řešení vřazení právní úpravy pracovní smlouvy do systému občanskoprávních závazků bylo upozornění na skutečnost, že občanskoprávní kodex nemůže pojmout celou pracovněprávní úpravu. Pravdou je, že koncepce návrhu občanského zákoníku výslovně počítala s tím, že občanský zákoník obsáhne pouze „soukromoprávní“ část úpravy pracovní smlouvy a zbytek ponechá zvláštní právní úpravě, nicméně právě

---

<sup>12</sup> Srov. ZOULÍK, F., Průvodní zpráva k materiálu „Koncepce nového civilního kodexu“. *Právní praxe*, 1996, č. 8. - 9, s. 603.

<sup>13</sup> Srov. argumentace F. Zoulíka in KALENSKÁ, M. Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích). *Právní praxe*, 1996, č. 8 - 9, s. 552.

<sup>14</sup> Argumentace A. Winterové tamtéž, s. 553.

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

<sup>15</sup> BĚLINA, M., TRÖSTER, P. Stanovisko Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení k připravované rekodifikaci občanského a pracovního práva. *Právní praxe*, 1996. č. 8. - 9, s. 542 - 546.



tento přístup byl ve výše citovaném stanovisku zmíněn jako základní kámen úrazu.

První problém, na který stanovisko upozornilo, je ten, že oddělení „soukromoprávních“ a „veřejnoprávních“ oblastí pracovního práva je vpravdě neřešitelný úkol, neboť pracovní právo je založeno na ingerenci veřejnoprávní a soukromoprávní metody regulace. I kdyby se tento přístup podařilo realizovat, došlo by k situaci, kdy by část určitého pracovněprávního institutu byla upravena v občanském zákoníku a část v předpisu jiném. Takový stav by vedl k rozptýlení pracovněprávních norem, což by mělo za následek značné aplikační problémy. Právě tato výsledná roztržitost pracovního práva do několika předpisů byla druhým zásadním problémem spojovaným s navrhovaným novým občanským zákoníkem. V citovaném stanovisku bylo akcentováno, že pracovněprávní úprava by měla být ucelená, přehledná, aby byla jednoduše aplikovatelná a aby mohla pružně reagovat na změny. Navrhované řešení by z tohoto pohledu neobstálo a mohlo by mít za následek vznik právní nejistoty a nárůst sporů.

Z obdobných důvodů a s použitím obdobných argumentů se k návrhu nového občanského zákoníku kriticky stavěli také představitelé odborné veřejnosti<sup>16</sup> a rovněž i sociální partneři. Jejich stanoviska byla zdokumentována a publikována ve Zprávě ze semináře o pracovněprávních vztazích<sup>17</sup>, kde se jak zástupci zaměstnavatelů, tak i odborů, jasně vyslovili proti „rozparcelování“ zákoníku práce do občanského zákoníku a dalších právních předpisů.

Je nicméně třeba podotknout, že podstatná část teoretiků pracovního práva neodmítala myšlenku provázání občanského a pracovního práva jako takovou. I výše citované stanovisko Společnosti pro pracovní právo a sociální zabezpečení bylo uzavřeno názorem, podle kterého by občanský zákoník měl být vybudován jako obecný soukromoprávní kodex, který by subsidiárně platil pro pracovněprávní vztahy zejména pokud jde o obecné soukromoprávní instituty, které by tak zákoník práce nemusel sám a vůči občanskému zákoníku duplicitně upravovat<sup>18</sup>.

Z hlediska dalších fází diskusí o podobě vztahu občanského a pracovního práva je podstatné, že práce na občanském zákoníku, který by vycházel z koncepce zveřejněné v roce 1996, byly následně zastaveny. S odstupem

---

<sup>16</sup> Viz např. ZRUTSKÝ, J. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1997, č. 2, s. 77 - 79. nebo KALENSKÁ, M. Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku. *Právník*. 1996, č. 12, s. 1063 - 1076.

<sup>17</sup> KALENSKÁ, M. Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích). *Právní praxe*. 1996, č. 8 - 9, s. 547-555.

<sup>18</sup> Shodně viz též KALENSKÁ, M. Zachováme zákoník práce? *Právník*. 1997, č. 12, s. 1041 - 1044.

času pak lze říci, že myšlenka částečné integrace právní úpravy pracovní smlouvy do občanského zákoníku tím byla opuštěna.

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

Poměrně záhy poté byl vypracován věcný záměr nového občanského zákoníku a v roce 2001 pak byly publikovány hlavní zásady nového soukromoprávního kodexu, jejichž autorkou byla vedle K. Eliáše také M. Zuklínová<sup>19</sup>. Důležité místo v této nové koncepci občanského zákoníku pochopitelně patřilo i zamýšlenému vztahu občanského zákoníku k pracovněprávním předpisům.

Autoři zde konstatují, že cesta, která byla podle jejich vlastních slov poznamenána „svatým nadšením“ pro soukromé právo, tedy návrat soukromoprávní úpravy pracovní smlouvy do občanského zákoníku ruku v ruce se samostatnou úpravou veřejnoprávních aspektů, se ukázala jako neefektivní<sup>20</sup>. Koncepce nového občanského zákoníku z roku 2001 počítala s jiným řešením, a to mimo jiné z důvodů *tradicionalistických, sociálních a i sociálně psychologických a politických*<sup>21</sup> zachovat zákoník práce jako samostatný právní předpis s tím, že bude vybudováno jeho propojení s občanským zákoníkem. Bylo přijato východisko, že občanský zákoník bude v pracovněprávních vztazích aplikován subsidiárně, což bude z obecného pohledu znamenat vybudování pracovního práva jako zvláštní soukromoprávní disciplíny a tedy jeho pevné ukotvení v systému soukromého práva a z pohledu praktického opuštění duplicitní pracovněprávní úpravy obecných soukromoprávních institutů.

Lze říci, že takováto koncepce vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce byla široce akceptována (konsensus byl dosažen nejen s podstatnou částí odborné veřejnosti, nýbrž po určitých jednáních i se sociálními partnery) a přijata jako rozumné východí řešení rekodifikačního úsilí. M. Bělina k tomu kupříkladu poznamenal, že subsidiární působnost občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy bude hrát roli zejména ve vztahu k aplikaci obecné části občanského zákoníku a obecných ustanovení o závazcích. Tento názor byl ovšem doplněn o konstatování, že by zákoník

---

<sup>19</sup> ELIÁŠ, K. ZUKLÍNOVÁ, M. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001. 302 s.

<sup>20</sup> Srov. tamtéž, str. 34 – 35.

<sup>21</sup> Srov. tamtéž, str. 68.

práce jako *lex specialis* měl vůči obecnému předpisu, tedy občanskému zákoníku, upravit určité odlišnosti<sup>22</sup>.

Po dlouhých diskusích bylo tedy dosaženo východiska, podle něž mělo dojít k rekonstrukci občanského zákoníku a spolu s ním a ve vzájemné koordinaci i zákoníku práce s tím, že bude zákoník práce s občanským zákoníkem provázán na principu subsidiarity.

### **3. ZÁVĚR**

Jakkoli by se na základě výše popsaného mohlo zdát, že byla otázka vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, resp. pracovním a občanským právem definitivně vyřešena, další vývoj bohužel ukázal, že se tak nestalo.

Závěrem totiž zbývá shrnout, že s účinností k 1. lednu 2007 sice došlo k přijetí nového zákoníku práce, ovšem stále za účinnosti dosavadního občanského zákoníku. Jeho rekonstrukce totiž dosud nebyla provedena. Nový pracovněprávní kodex pak byl s občanským zákoníkem určitým způsobem, provázán, ale na základě tzv. principu delegace. Občanský zákoník měl být tedy v pracovněprávních vztazích aplikován vždy jen na základě odkazu učiněného zákoníkem práce.

Tato zvolená koncepce byla pro svou netradičnost a pro své nedokonalé provedení silně kritizována a její úprava byla spolu s dalšími ustanoveními zákoníku práce navržena skupinou poslanců Parlamentu České republiky Ústavnímu soudu ke zrušení. Ústavní soud pak ve svém nálezu tomuto návrhu částečně vyhověl a za protiústavní mimo jiné označil i koncepci provázání občanského zákoníku a zákoníku práce na základě delegace. V odůvodnění svého nálezu mimo jiné uvedl, že ústavnímu pořádku odpovídá pouze podpůrná, tedy subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.

Dosud ovšem nedošlo k přijetí takové novelizace zákoníku práce, která by vazbu tohoto předpisu na občanský zákoník postavila na pevné základy, a tak zůstává otázka vztahu pracovního práva ke zbytku soukromoprávního systému záležitostí i nadále poměrně rozporuplnou.

#### **Literature:**

- Bělina, M. Působnost nové soukromoprávní kodifikace na pracovní vztahy. *Právní praxe*. 2001. č. 1. - 2, s. 105 - 109, ISSN 1211-0825.

---

<sup>22</sup> BĚLINA, M. Působnost nové soukromoprávní kodifikace na pracovní vztahy. *Právní praxe*. 2001, č. 1. - 2, s. 107.

- Bělina, M., Tröster, P. Stanovisko Společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení k připravované rekodifikaci občanského a pracovního práva. *Právní praxe*. 1996, č. 8. - 9, s. 542 - 546, ISSN 1211-0825.
- Eliáš, K. Zuklínová, M. Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde, 2001. s. 302, ISBN 80-7201-313-0.
- Filcek, A. a kol. Kodeks pracy z komentarzem. Warszawa: Wydawnictwo prawnicze, 1979. s. 740.
- Freudensfeld, F., Kasanda, J. Pracovní právo republiky Československé. 2. vyd. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1938, s. 1264.
- Hromada, J., Chyský, J., Witz, K. Československé pracovní právo. Praha: Orbis, 1957. s. 536.
- Kalenská, M. Zruší se v České republice zákoník práce? (Zpráva ze semináře o pracovněprávních vztazích). *Právní praxe*. 1996, č. 8 - 9, s. 550 - 556, ISSN 1211-0825.
- Kalenská, M. a kol. Československé pracovní právo. Praha: Panorama, 1981. s. 399.
- Kalenská, M. Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku. *Právník*. 1996, č. 12, s. 1063 - 1076, ISSN 0231-6625.
- Kalenská, M. Zachováme zákoník práce? *Právník*. 1997, č. 12, s. 1041 - 1044, ISSN 0231-6625.
- Korolec, R., Pacho, J. Nowe prawo pracy. Warszawa: Książka i Wiedza, 1975. s. 624.
- Kostečka, J. Pracovní právo a legislativní koncepce v oblasti soukromého práva. *Právní praxe*. 1995, č. 1, s. 2 - 16, ISSN 1211-0825.
- Kovářík, J. Pracovní právo ČSSR. Praha: Svoboda, 1966, s. 369.
- Witz, K. a kol. Československé pracovní právo. Praha: Orbis, 1967. s. 445.

- Wratny, J. Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa: C. H. Beck, 2004. s. 762, ISBN 83-7387-121-7.
- Zoulík, F., Průvodní zpráva k materiálu „Koncepce nového civilního kodexu“. Právní praxe. 1996, č. 8. - 9, s. 601 - 610, ISSN 1211-0825.
- Zruteký, J. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. Právní rozhledy. 1997, č. 2, s. 77 - 79, ISSN 1210-6410.
- Koncepce nového občanského zákoníku. Právní praxe. 1996, č 5. - 6., s. 253 - 380, ISSN 1211-0825.

**Contact – email**

*[jaroslav.stransky@law.muni.cz](mailto:jaroslav.stransky@law.muni.cz)*