

UPLATŇOVÁNÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

18. 8. 2014 / JUDr. Ladislav Jouza

Od 1. ledna 2014 došlo k zásadním změnám v pracovním právu, zejména v zákoníku práce (dále „ZP“). Je to důsledek účinnosti nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. (dále též „o. z.“) a zákona č. 303/2013 Sb., který v souvislosti s rekodifikací soukromého práva změnil některé zákony (dále „změnový zákon“).

Podpůrná platnost

V pracovněprávních vztazích se vychází z principu subsidiarity (podpůrnosti) občanského zákoníku. Tuto zásadu vyjadřuje § 9 odst. 2 o. z. Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí o. z. v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy. Toto znění má odraz v § 4 ZP: „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.“ Občanský zákoník se použije na pracovněprávní vztahy vždy, neobsahuje-li ZP speciální úpravu, a to aniž by bylo třeba zvláštního odkazu. Není tedy možné, aby např. smlouva o nástupu do zaměstnání byla sjednána podle o. z., stejně jako dohoda o zvýšení nebo prohloubení kvalifikace apod. Podle o. z. je však možné sjednat např. smlouvu s lékařem k provádění pracovně lékařské péče, dohodnout manažerskou smlouvu apod.

Hlavní zásady pracovního práva

Smysl a účel ustanovení ZP vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména:

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

Tyto základní zásady jsou významnými interpretačními (výkladovými) pravidly pro použití právních norem ZP, pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje“, neboli „co není zakázáno, je dovoleno“, i pro použití právních norem o. z. v pracovněprávních vztazích. Jak vyplývá z principu podpůrné působnosti o. z., mohou účastníci používat o. z. v pracovněprávních vztazích se zřetelem k těmto základním zásadám, jak je to výslovně uvedeno v § 4 ZP. Zásady zvláštní ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, rovného zacházení a zákazu diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Nemají tedy „jen“ demonstrativní, ale i sankční charakter. V základních zásadách jsou vyjádřena základní pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů, spočívajících v organizaci práce fyzické osoby a ve vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i v nezbytné ochraně zaměstnance při práci. Je tomu tak proto, že úprava práv a svobod podle čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod není pro pracovněprávní vztahy dostačující. Fakticky se jedná o určité „povinnosti“ zaměstnavatele. Použití o. z. musí být vždy v souladu s těmito základními zásadami (§ 4 ZP). To je limitující hledisko při uplatnění zásady subsidiarity o. z. v pracovněprávních vztazích.

Právní jednání

Mezi zásadní ustanovení o. z. patří nahrazení pojmu „právní úkony“ slovním spojením „právní jednání“, které o. z. řadí mezi právní skutečnosti. To má závažné důsledky pro oblast pracovněprávních vztahů, např. ve výkladovém přístupu při řešení některých důsledků právního jednání. Zejména se jedná o posouzení důsledků právního jednání, k němuž se např. pro absenci písemné formy nepřihlíží (např. ústní výpověď z pracovního poměru). Podle § 545 o. z. právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Právní jednání podle o. z. má širší následky. Jedná se tedy nejen o právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, ale též o ty, které plynou ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Jedná se např. o následek takového jednání, který vyplývá ze zvyklostí a může být druhou smluvní stranou vynucen. A to i tehdy, nebyla-li určitá povinnost v právním jednání (např. ve smlouvě nebo dohodě) sjednána. Zvyklostí, na níž odkazuje § 545 o. z., se rozumí určitá skutečnost, která je natolik dlouhodobě a pravidelně zachovávána v právním styku, že je spravedlivé očekávat její dodržení obecně i v případech, kdy se na ni smluvní strany výslovně nedovolávají, případně ji neznají.

Zavedená praxe stran

Zavedenou praxí stran se rozumí všechno, co poměry mezi stranami po delší dobu pravidelně formuje. Na počátku bylo nějaké ujednání, které upravovalo příští práva a povinnosti. Časem se již všechno opakovalo, měnila se pouze doba uskutečnění, takže nebylo třeba další právní jednání. Občanský zákoník v § 2055 odst. 2 připomíná rozdíl mezi právním jednáním a společenskou úsluhou. Nemá-li se jednat o právní jednání, ale pouze o společenskou úsluhu, musí být z chování stran zjevné, že si žádné právní následky nepřejí, že nechtějí, aby jim vznikly nějaké povinnosti. Mnohdy však mohou být se společenskou úsluhou spojeny odpovědnostní nebo sankční následky, a to i v pracovněprávních vztazích.

Jednání, k němuž se nepřihlíží

Posuzování některých forem právního jednání může vyvolávat v praxi problémy. Zejména tehdy, je-li takové ustanovení v ZP označeno tak, že se „k němu nepřihlíží.“ Tato úprava v ZP vychází z nového způsobu řešení neplatnosti právního jednání. Chybí-li vůle jednajících smluvní strany, není míněna vážně anebo je projevena nesrozumitelně či neurčitě, nejedná se vůbec o právní jednání. V těchto případech se jedná pouze o zdánlivé právní jednání. Takové jednání není neplatné, ale pro právo neexistuje, nemohou vzniknout žádné právní důsledky. Ustanovení § 554 o. z. uvádí, že se k takovému jednání nepřihlíží.

Příklad: absence písemné formy výpovědi z pracovního poměru. Nejde o tzv. perfekt a hotovost právního jednání, a proto se k němu nebude přihlížet.

Praktický výklad

Pro názornost výkladu právního jednání, k němuž se nepřihlíží, je možné uvést příklady z oblasti skončení pracovního poměru. Na tomto úseku se toto slovní spojení objevuje nejčastěji a v praxi znamená objektivní posuzování právních důsledků, které z toho vyplývají. Např. zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pro zrušení pracovního poměru v této době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží (§ 66 odst. 2 ZP).

Může se jednat o situace:

- zaměstnanec zruší pracovní poměr v platné zkušební době (sjednané maximálně na tři měsíce a u vedoucích zaměstnanců na šest měsíců),
- zrušení pracovního poměru dnem, kdy není zkušební doba sjednána platně.

Je tomu tak např. tehdy, jestliže je zkušební doba sjednána na dobu delší, např. na čtyři měsíce a nejde o vedoucího zaměstnance. Potom platí, že byla sjednána platně a to na dobu tří měsíců. Jestliže zaměstnanec zruší pracovní poměr v této době ústně, většinou tím způsobem, že do zaměstnání již nepřijde, jedná se o právní jednání, k němuž se nepřihlíží. Je nicotné, zdánlivé, právní důsledky nenastávají, pracovní poměr nadále trvá. Pokud je zaměstnavatel k takovému jednání zaměstnance pasivní (nečinný), je pracovní poměr ukončen. V případě nesouhlasu může zaměstnavatel uplatňovat u soudu neplatnost tohoto jednání podle § 80 občanského soudního řádu (zák. č. 99/1963 Sb., dále „o. s. ř.“). S tímto soudním návrhem může spojit nárok na uplatnění případné škody, která mu protiprávním jednáním zaměstnance vznikla (ztráta zakázek, zajištění přesčasů apod.). Zaměstnavatel může takové jednání zaměstnance považovat za zvláště hrubé porušení povinnosti, vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (zejména při dlouhodobé neomluvené absenci) a okamžitě s ním zrušit pracovní poměr [§ 55 odst. 1 písm. b) ZP]. Uplatňování nároku na případnou náhradu škody tím není vyloučeno. V personální praxi by takový postup a jednání smluvních stran, které by ústně zrušily pracovní poměr ve zkušební době, vůbec nevyvolalo zamýšlené právní důsledky, tedy skončení pracovního poměru. Ten by nadále existoval. Podle nového § 6 o. s. ř. soud v řízení postupuje předvídatelně a v součinnosti s účastníky řízení tak, aby ochrana práv byla rychlá a účinná a aby skutečnosti, které jsou mezi účastníky sporné, byly podle míry jejich účasti spolehlivě zjištěny. Ustanovení o. s. ř. musí být vykládána a používána tak, aby nedocházelo k jejich zneužívání. Soud tedy může rozhodnout o tom, že pracovní poměr nadále trvá (existence právního vztahu), případně rozhodne i o náhradě škody.

Skončení pracovního poměru zaměstnavatelem

Obdobná situace nastává u zaměstnavatele, pokud se zaměstnancem ústně zruší pracovní poměr ve zkušební době nebo v období, kdy je zkušební doba neplatná, nebo kdy dá zaměstnanci ústní výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 ZP a § 66 odst. 2 ZP). Zaměstnanec, pokud nesouhlasí se skončením pracovního poměru, může podávat návrh k soudu na rozhodnutí podle § 80 o. s. ř., neboť zaměstnavatel učinil právní jednání, k němuž se nepřihlíží. I když mnozí autoři uvádějí, že není nutné v těchto případech zatěžovat soud, tak se možná „obrana“ zaměstnance soudnímu jednání nevyhne. Skončení pracovního poměru některou z forem podle ZP je právním jednáním, a proto jsou na její vznik kladeny náročné legislativní požadavky. Byl-li projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, nepřihlíží se k jeho vadě a hledí se, jako by tu bylo právní jednání od počátku (§ 553 odst. 2 o. z.). Příklad:

dodatečně vyjasněná výpověď, změna okamžitého zrušení na výpověď. Jedná se o tzv. konverzi právního jednání. Příčí-li se právní jednání zjevně dobrým mravům, odporuje zákonu nebo zjevně narušuje veřejný pořádek, soud k tomu přihlédne i bez návrhu. Jde o absolutní neplatnost právního jednání (§ 588 o. z.). Např. zkušební doba v pracovním poměru byla sjednána na pět měsíců a přitom se nejednalo o vedoucího zaměstnance. V rozporu s veřejným pořádkem mohou být i právní jednání proti hlavním zásadám pracovněprávních vztahů podle § 1a ZP. Jedná se o tyto zásady: zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tyto zásady vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Není mezi nimi zásada spravedlivého odměňování. Na závalu platnosti právnímu jednání nemůže být např. chybějící podpis. Ten může být nahrazen mechanickými prostředky (např. razítkem) tam, kde je to obvyklé (§ 561 odst. 1 o. z.). Příklad: razítko firmy na výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci bez podpisu statutárního orgánu. Takové právní jednání v písemné formě bez podpisu jednatelů není neplatné, pokud je známo, čím je to jednání (u výpovědi z pracovního poměru, kde je jen razítko firmy, je zřejmé, o jaký právní subjekt se jedná).

Předběžné opatření

Zaměstnanec může podle § 75b odst. 3 písm. b) o. s. ř. požadovat, aby předseda senátu nařídil předběžné opatření. To může mimo jiné spočívat v tom, že předběžným opatřením může být účastník řízení (v tomto případě zaměstnavateli) uloženo, aby poskytl alespoň část pracovní odměny, jde-li o trvání pracovního poměru a navrhovatel ze závažných důvodů nepracuje [§ 76 odst. 1 písm. b) o. s. ř.]. Záleží na rozhodnutí zaměstnance, jakou právní formu zvolí. Může podat návrh podle § 80 o. s. ř., nebo návrh může směřovat k poskytnutí náhrady mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP). Soud jako otázku předběžnou pak hodnotí postup zaměstnavatele, který byl příčinou překážky v práci na jeho straně, jako právní jednání, k němuž se nepřihlíží a které se vlastně nestalo. Ve všech formách skončení pracovního poměru na základě právního jednání, k němuž se nepřihlíží, se nemůže uplatnit § 69 a 72 ZP. Tato ustanovení se mohou aplikovat pouze v případě, kdy se jedná o důvodnost skončení pracovního poměru, např. existence výpovědních důvodů podle § 52 ZP.

Neplatnost právního jednání

Mezi důležité změny v ZP patří, na rozdíl od jednání, k němuž se nepřihlíží, posuzování neplatnosti právního jednání. Nejčastěji se bude uplatňovat neplatné právní jednání při nedodržení písemné formy podle § 582 o. z. Z této úpravy vychází i ZP. Smluvní strany mohou nedostatek písemné formy právního jednání dodatečně odstranit s právními účinky od počátku tohoto jednání. Neplatnosti se nebude možné dovolat v případě právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním. To se týká zejména případů, kdy pracovní smlouva, již se zakládá pracovní poměr, byla dohodnuta jen ústně, stejně jako u dohody o pracovní činnosti nebo u dohody o provedení práce. Příklad: Zaměstnanec začal pracovat podle ústní pracovní smlouvy. Později si to rozmyslel a s odkazem „jen“ na ústní smlouvu pracovní poměr ukončil. Jedná se o protiprávní jednání, neboť neplatnost pracovní smlouvy pro absenci písemné formy nemohl namítnout z toho důvodu, že již bylo započato s plněním.

Priorita příznivější úpravy

Důležitá je nová úprava § 18 ZP. Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpríznivější. Např. v pracovní smlouvě byl sjednán den nástupu do práce nikoliv pevným datem, ale zněním „po ukončení studia“. Problémy mohou nastat s tím, kterým dnem vzniká pracovní poměr, zda je to první pracovní den nebo první den v měsíci. Příznivější úprava je „první den v měsíci“, aby byla zachována možnost poskytnout dovolenou za celý kalendářní měsíc. V ZP byly do 1. ledna 2014 uvedeny důvody tzv. absolutní neplatnosti právních úkonů. Znamená to, že k nim soud přihlédne i bez návrhu. Jedná se např. o právní jednání, které nebylo učiněno svobodně, určitě a vážně, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu apod. Změnový zákon toto ustanovení upravil a z dřívějšího § 19 ZP ponechal úpravu obsaženou v písm. g) tohoto ustanovení. Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně ZP nebo zvláštní zákon (např. souhlas k výpovědi odborovému funkcionáři).

Zastřené právní vztah

Občanský zákoník v § 551 a násl. uvádí další podmínky pro platnost právního jednání. O něj nepůjde, jestliže bude chybět vážná vůle jednatelů nebo jestliže nelze pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani výkladem. Co bude vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle úmyslu jednatelů, jestliže byl takový úmysl druhé straně znám anebo musela-li o něm vědět. Důležité je ustanovení § 555 odst. 2 o. z. Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. Podle tohoto ustanovení se např. bude posuzovat vztah mezi zaměstnavatelem a osobou, která pro něho vykonává práci v závislé činnosti a přitom si sjednala smlouvu podle živnostenského zákona. I když „formálně“ nebude uzavřen pracovněprávní vztah, bude se tato činnost posuzovat podle ZP. Jedná se o zastřené právní jednání a ve většině případů o práci načerno.

Změny ve skončení pracovního poměru u nezletilého

Mezi nejdůležitější změny v ZP patří okamžitě zrušení pracovního poměru nezletilce zákonným zástupcem. Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle ZP. Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem (§ 35 o. z.). Tato nová právní úprava akcentuje zvýšení rodičovské odpovědnosti, dokud dítě nenabude plné svéprávnosti. Proto byla v občanském zákoníku, oproti právnímu stavu platnému a účinnému do 31. prosince 2013, právní úprava ve prospěch zákonného zástupce nezletilého zesílena, což je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána. Skutečnost, že fyzická osoba mladší než 18 let se může sama zavázat k výkonu závislé práce, ještě neznamená, že je sama dostatečně způsobilá bránit se proti hospodářskému vykořisťování, včetně zaměstnávání pracemi, které jsou pro ni nebezpečné, škodící zdraví nebo tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji [čl. 1, 32, 34 a 36 Úmluvy o právech dítěte (č. 104/1991 Sb.)]. Od 1. ledna 2014 tedy má zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího než 16 let právo rozvázat jeho pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud má za to, že to je v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Aby se předešlo praktickým problémům platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, je zapotřebí přivolení soudu. Vzhledem k tomu, že má dojít k rozvázání pracovního poměru třetí osobou, má zákonný zástupce, který okamžitě zrušil pracovní poměr, právní povinnost doručit stejnopis tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

Srážky ze mzdy

Nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci mohou být uspokojeny a zajištěny dohodou mezi ním a zaměstnancem jako dlužníkem o srážkách ze mzdy. Jedná se např. o náhradu škody, kterou způsobil zaměstnanec a je povinen ji zaměstnavateli uhradit. Srážky ze mzdy tak mohou být právní formou, jak si zaměstnavatel zajistí náhradu škody. Občanský zákoník upravuje dohodu o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů v § 2045 a násl. Jedná se o podstatnou změnu úpravy platné do 31. 12. 2013. Ustanovení § 327 ZP, které upravovalo dohodu o srážkách ze mzdy jako formu zajištění závazku, se zrušilo. Dohoda o srážkách ze mzdy se řídí § 2015 o. z. Dluh zaměstnance je možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy maximálně do výše poloviny jeho mzdy nebo platu nebo náhrady. Nepůjde-li o dohodu o srážkách směřující k uspokojení práva zaměstnavatele (např. náhrada škody způsobená zaměstnancem), bude třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele. Např. dohodu o srážkách ze mzdy k zajištění výživného nebude muset zaměstnavatel respektovat. Náklady spojené s placením srážek má zaměstnavatel jako plátce mzdy nebo platu. Bude-li se jednat u jednoho zaměstnance o více dohod srážek ze mzdy, náklady s placením srážek podle druhé a další dohody bude mít dlužník (zaměstnanec).

Srážky ze mzdy jako exekuce

Je však nutné rozeznávat dohodu o srážkách ze mzdy podle o. z. a srážky ze mzdy jako výkon rozhodnutí (exekuce). Ty se i nadále řídí § 276 a násl. o. s. ř. a zákoníkem práce. Povinnému zaměstnanci nesmí být výkonem rozhodnutí sraženy dvě třetiny z celkové částky, která je tvořena součtem částky životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení. Pro rok 2014 se jedná o nezabavitelnou částku 6188,67 Kč. Dále se nemůže srazit jedna čtvrtina z nezabavitelné částky na každou osobu, kterou je povinný zaměstnanec vyživovat. Jedná se o částku 1547,17 Kč.

Příklad: Ženatý muž, který vyživuje jedno dítě, má základní nezabavitelnou částku 6188,67 Kč + 3094,34 Kč (na manželku a dítě po 1547,17 Kč) = 9283,01 Kč, po zaokrouhlení 9283 Kč.

Srážky ze mzdy se i nadále řídí § 145 ZP. Mohou být provedeny nejen ze mzdy nebo z platu, ale i z odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, z náhrady mzdy nebo platu, z odměny za pracovní pohotovost, z odstupného, odměn a z peněžitého plnění věrnostní nebo stabilizační povahy, případně k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace.

Zástavní právo

Zástavní právo patří mezi nejdůležitější zajišťovací instituty splnění povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli. Ze zásady subsidiarity umožňující použít ustanovení o. z. v pracovněprávních vztazích v případech, kdy není daná problematika upravena ZP, vyplývá, že zástavní právo lze zřídit podle § 2045 a násl. o. z. **ZP je doplněn o nový § 346d odst. 1, v němž jsou stanovena podrobnější pravidla pro zřízení zástavního práva.** Jedná se o zaměstnavateli opomíjený způsob zajištění náhrady škody. Zaměstnavatel si může tak zabezpečit úhradu zaměstnancem v případě škody, která vznikla např. na svěřených hodnotách a které je zaměstnanec povinen vyúčtovat anebo kterou způsobil úmyslně. Podmínkou je, že se zaměstnancem uzavřel písemnou smlouvu o zřízení zástavního práva. Ve smlouvě musí být dohodnuto, co je zástavou a pro jakou pohledávku je zástavní právo zřízeno. Nesplní-li zaměstnanec povinnost uhradit škodu, kterou zaměstnavateli způsobil a k níž bylo zřízeno zástavní právo, může

zaměstnavatel dát podnět ke zpeněžení zástavy. Bud' ve veřejné dražbě, nebo soudním prodejem zástavy.

Nové důležité změny: **ZP nepřipouští, aby zástavním právem bylo možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu např. z pracovního poměru (např. náhrada škody), který má vzniknout zaměstnanci vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu.** Rovněž není možné zřídit zástavní právo k věci, k níž vznikne zaměstnanci vlastnické právo teprve v budoucnu (např. předpokládá, že se stane vlastníkem nemovitosti.)

Vyšší práva

ZP stanoví v novém § 4a, že odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. K odchylné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Od ustanovení uvedených v § 363 ZP, která zpracovávají směrnice EU, je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon nebo kolektivní smlouva poskytuje, nepřihlíží se k tomu. Např. zaměstnanec se nemůže vzdát svého práva na zpětvzetí výpovědi nebo vzdát se možnosti zaměstnavatele nekontrolovat soukromou elektronickou (e-mailovou) poštu, pokud by pro to neměl ve vlastním opatření vymezeny vážné důvody (viz § 316 odst. 3 ZP). K ujednáním, která zaměstnancovo právo určují v nižší nebo vyšší míře, než stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustnou, se nepřihlíží. Zaručuje tzv. minimální sociální standard. Výjimky jsou stanoveny v § 116 ZP (mzda za noční práci) a v § 118 ZP (mzda za práci v sobotu a v neděli). V uvedených případech je možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Promlčení práva

Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v občanském zákoníku. Občanský zákoník tyto otázky upravuje v § 609 a násl. **Promlčecí lhůta je tříletá. Strany si mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let.** Nepřihlíží se však ke sjednání kratší promlčecí doby než tři roky, např. jde-li o právo na plnění vyplývající z újmy na životě nebo zdraví (např. náhrad škody v důsledku pracovního úrazu). K promlčení soud přihlídně jen, uplatní-li tuto námitku dlužník. Pak nelze právo věřiteli přiznat. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží. Účelem institutu promlčení je stimulovat věřitele, aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Jestliže by věřitel, poté, co mu vznikla možnost uplatnit svá práva, příliš dlouho otálel, ztížila by se možnost dopátrat se skutkového stavu. Zvláštní právní úprava bude platit pro promlčecí dobu práv na náhradu škody. Tato práva se promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla (§ 636 o. z.). Byla-li škoda nebo újma způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za patnáct let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. To platí i pro uplatnění náhrady škody, která vznikla porušením právní povinnosti v důsledku poskytnutí, nabídnutí nebo příslibení úplatku jiným než poškozeným, anebo v důsledku přímého nebo nepřímého vyžadování úplatku od poškozeného.

Zánik práva

Na rozdíl od promlčení, které musí účastník uplatnit, aby byl úspěšný ve sporu, k zániku práva uplynutím stanovené doby (prekluzi), soud přihlíží z úřední povinnosti. Uplynula-li lhůta k uplatnění práva, soud toto právo v důsledku prekluze nepřizná. V pracovněprávních vztazích jde o jen o několik práv, která podléhají prekluzi. K jejich uplatnění musí tedy dojít ve stanovené lhůtě. ZP tyto lhůty uvádí v § 330, např. neplatnost výpovědi z pracovního poměru, nesouhlas s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání.

Autor, advokát v Praze, je expertem na pracovní právo a rozhodcem pracovních sporů.

Článek byl převzat z Bulletinu Advokacie.

Autor: JUDr. Ladislav Jouza

Zatím žádné diskuzní příspěvky