

K některým aktuálním otázkám pracovního práva

Milan GALVAS

ÚVODEM

Současný právní řád České republiky je typický tím, že v něm dochází (s mnoha recidivami) k postupnému ústupu od státně-centralistického, detailně-direktivního modelu řízení právních vztahů a ke zvyšování váhy autonomie a vůle subjektů. Projevuje se to (tu více, tu méně) ve všech odvětvích práva, tedy i právu pracovním.

Pracovní právo bylo v minulosti zasaženo snahou po unifikované úpravě pracovních vztahů velmi silně a ústup od této metody řízení společenských vztahů je dosti klopotný. Až doposud bylo pro české pracovní právo typické, že stát velmi podrobně upravoval nejen základní podmínky výkonu práce, ale i mnoho dalších podmínek, které jsou v demokratické společnosti běžně předmětem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V souladu s všeobecně uplatňovanou teorií stejných žaludků a tudíž i stejných potřeb všech občanů se to odůvodňovalo potřebou zajistit jednotné pracovní podmínky pro všechny pracující. Pod tlakem podobných tendencí se podceňoval a potlačoval vliv zaměstnanců na utváření konkrétních pracovních podmínek.

Vývoj je však rozporný. Pro řadu lidí (zejména ve vedoucích funkcích bývalých státních podniků) bylo a je pohodlnější prostě jen pasivně dodržovat příkazy státu (vyjádřené v právní normě), než samostatně myslet a utvářet pracovní podmínky vlastní vůlí. Ukazuje se, že dlouhodobě programově prosazovaná nesamostatnost občana a jeho závislost na vůli státu způsobila, že občan není zvyklý na samostatné jednání, bojí se odpovědnosti z něj vyplývající a často a rád se skrývá za různé zájmové skupiny či státní regulaci. Jestliže současná společnost klade důraz na odpovědnost jednotlivce, komplikuje mu tím doposud bezproblémový pohodlný život. Jedním z důsledků je, že nejsou zdaleka využívány ani ty skromné možnosti, které současné právo pro autonomii vůle v pracovněprávních vztazích poskytuje.

Po roce 1989 došlo k zásadním změnám v politické sféře. To našlo svůj odraz i v tom, že právní řád jako celek prochází zásadní přestavbou. Změnilo se mnohé v oblasti práva trestního, obchodního i občanského. Podstata pracovního práva (přes určité dílčí změny) se ale nezměnila. Nadále zůstává právním odvětvím, které bylo koncipováno pro podmínky velkých státních podniků; především průmyslového

charakteru, nadále v něm převažuje kogentní úprava a stará, dávno nevyhovující koncepce socialistických společenských pracovních vztahů.

Situace je charakteristická tím, že slovní proklamace o větší autonomii stran pracovního procesu při úpravě pracovních podmínek a posílení sociálního partnerství se v praxi legislativy a zejména při aplikaci práva příliš neprojeví. Zákonodárce postupuje metodou drobných, „kosmetických“ novelizací některých dílčích ustanovení, jimiž se snaží vytvořit poněkud širší prostor pro uplatnění vůle subjektů a smluvní úpravy některých práv a povinností, zejména v soukromém sektoru. To má ovšem jeden velmi negativní důsledek: do původně systematického a provázaného právního kodexu jsou vnášeny prvky z hlediska tohoto kodexu nesystémové, založené na kvalitativně odlišné právní filosofii, které pak ve svém důsledku aplikaci právní úpravy znesnadňují. Hlavním důvodem takové situace je, podle našeho názoru, neujasněnost vazby mezi autonomií subjektů pracovníprávních vztahů, jejich smluvní volností a mírou nezbytné státní (převážně kogentní) úpravy pracovníprávních otázek.

Z mnoha signálů lze soudit, že prozatím převažuje ze strany výkonné moci (vlády) snaha po centralistickém přístupu k úpravě (ale i řízení) společenských vztahů. Tomu odpovídá kogentní, poměrně podrobná právní úprava i pracovníprávních vztahů, protože jedině tak může výkonná moc tyto vztahy bezprostředně ovlivňovat. Naopak větší autonomie subjektů a smluvní volnost omezuje možnosti exekutivy zasahovat do regulace pro ni zajímavých vztahů.

Nejžhavějším problémem současného českého pracovního práva však podle našeho názoru není ani tak jeho zastaralá koncepce, jako špatná aplikace. Tíha aplikace pracovního práva přitom leží především na zaměstnavatelích.¹

V praxi zaměstnavatelů se lze setkat se dvěma extrémními přístupy k aplikaci norem pracovního práva:

1. na jedné straně řada zaměstnavatelů (díky obecně nízké úrovni právního vědomí a jistému právnímu nihilismu, který se v určitých kruzích velmi rozšířil) nerespektuje ani základní ustanovení pracovníprávních norem, často s poukazem na smluvní volnost, kterou absolutizují a zastaralost právní úpravy.
2. na druhé straně (zejména ve velkých, dříve většinou státních, podnicích) se postupuje stále stejně zkonstatěným způsobem, jako před lety a možnosti smluvní volnosti se z obavy z odpovědnosti za vlastní jednání nevyužívají téměř vůbec.

Oba uvedené přístupy je třeba odmítnout. V prvním případě je vědomě i nevědomě porušováno právo, kdežto ve druhém se možnosti práva vědomě nevyužívají. Je ovšem třeba objektivně konstatovat, že ani jeden z přístupů nebývá příliš často postihován.

Prvý přístup především proto, že platí zásada *nemo iudex sine actore*. Žalobců není z několika důvodů. Jedním z nejzávažnějších je prohlubující se ekonomická

¹ Judikatura (zejména ta, která je publikována ve Sbírce soudních rozhodnutí) se pracovním právem kupodivu téměř nezabývá.

a sociální závislost zaměstnanců na zaměstnavatelích. V mnoha případech zaměstnanec trpí porušování svých práv, neboť je to kompenzováno vyšší mzdou. V mnoha případech neuplatňuje svá práva prostě proto, že nevěří v efektivní možnost jejich prosazení. Autorita státu je tu poměrně slabá.

Druhý přístup nebývá postihován proto, že přímým porušením práva není. Znamená jen alibistické nevyužívání možností práva. Oba přístupy ale ve svých důsledcích znamenají velké a jen obtížně odstranitelné deformace právního vědomí.

V současném pracovním právu je tedy řada problémů. V dalším pojednání bychom chtěli věnovat pozornost v podstatě dílčím otázkám, které jsou odrazem výše naznačených problémů obecnějších. Projevuje se v nich tápání aplikační praxe a jen se podtrhuje skutečnost, že pracovní právo v dnešní podobě potřebám společnosti nevyhovuje.

Zákaz konkurence podle zákoníku práce

S rozvojem soukromého podnikání po listopadu 1989, s celkovým uvolněním režimu zaměstnávání občanů a zvýšením důrazem na hmotnou stránku života, se velmi rozšířila situace, kdy řada občanů vedle svého hlavního zaměstnání začala pracovat i ve vedlejších zaměstnáních, nebo soukromě podnikat. Projevila se tu jakási opatrnost českého člověka, který jje ve své podstatě nedůvěřivý k oficiálním prohlášením a výzvám. Rád by (i vlastní prací) zvýšil svůj hmotný standard, ale bojí se rizika. Přilíši si zvykl na sociální jistoty, které mu poskytuje relativně stále zaměstnání. Další zaměstnání a zejména soukromé podnikání jen doplňují zaměstnaneckou jistotu, přičemž se v této další výdělečné činnosti v hojně míře využívají znalosti a dovednosti (mnohdy i materiál, součástky a nástroje) získané v hlavním zaměstnání. Tím ovšem zaměstnanec značně nekorektně konkuruje svému hlavnímu zaměstnavateli.

Objevila se řada pokusů jak této nekalé konkurenci zabránit. Impulzem k nim bylo především ustanovení § 75 zákoníku práce v platném znění, které upravuje výkon tzv. jiné výdělečné činnosti. Jde o typické (nepříliš promyšlené) ustanovení omezující administrativním způsobem zaměstnance ve výdělečných aktivitách po dobu trvání pracovního poměru. Sociálním cílem (účelem) ustanovení § 75 zákoníku práce je zřejmě ochrana podnikatelských zájmů zaměstnavatele.²

Formulace zákona ale podněcuje některé znepokojující úvahy. Podle zmíněného § 75 zákoníku práce mohou zaměstnanci vedle svého zaměstnání, vykonávaného v pracovníprávním vztahu vykonávat jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti organizace, v níž jsou zaměstnání, jen s jejím předchozím písemným souhlasem.

Uvažíme-li, že zákoník práce zná jen tři základní pracovníprávní vztahy, v nichž mohou zaměstnanci provozovat výdělečnou činnost (pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce), dalo by se z formulace zákona dogmatickým výkladem vyvodit i to, že předchozí písemný souhlas zaměstnavatele k jiné

² Je sice problematické, zda může zákonodárce takovým způsobem přímo zasahovat do realizace jednoho ze základních lidských práv občanů touto otázkou bychom se však nechtěli zabývat.

výdělečné činnosti potřebují všichni zaměstnanci, ať vykonávají práci v pracovním poměru či na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nicméně se domníváme, že systematické zařazení § 75 do druhé části zákoníku práce, která je věnována výlučně pracovnímu poměru, opravňuje k závěru, že omezení se týká pouze zaměstnanců pracujících v pracovním poměru.³

Zákonodárce zde dost nešťastně použil pojmy „vedle svého zaměstnání“ a „výkon jiné výdělečné činnosti“ což v sobě skrývá vlastně všechny právní formy zapojení do práce, všechny legální formy výdělečné činnosti – v závislé práci i při soukromém podnikání. Závěry mohou být někdy až absurdní.

Zákon nerozlišuje ani mezi hlavním a vedlejším pracovním poměrem, z čehož se dá usuzovat, že zaměstnanec ve vedlejším pracovním poměru potřebuje ke své pracovní činnosti vlastně dva písemné souhlasy:

- *od svého hlavního zaměstnavatele k vedlejšímu pracovnímu poměru.*
- *a od svého vedlejšího zaměstnavatele k hlavnímu pracovnímu poměru.*
Bude-li zaměstnanec ještě ve třetím pracovněprávním vztahu např. na základě dohody o pracovní činnosti, bude potřebovat zřejmě souhlasy 4:
- *od hlavního zaměstnavatele k vedlejšímu pracovnímu poměru,*
- *od hlavního zaměstnavatele k dohodě o pracovní činnosti,*
- *od vedlejšího zaměstnavatele k hlavnímu pracovnímu poměru,*
- *od vedlejšího zaměstnavatele k dohodě o pracovní činnosti.*
Kdyby zaměstnanec vedle své pracovní činnosti v pracovním poměru ještě soukromě podnikal na základě živnostenského oprávnění (což není vyloučeno), byla by situace obdobná. Námitka, že to tak zákonodárce nemyslel, je irelevantní, protože není důležité na co zákonodárce myslel (pokud myslel), ale jak pravidlo chování v právní normě formuloval.

Norma obsažená v § 75 zákoníku práce je sice kogentní, protože však pro případ nedodržení dispozice není nikde stanovena sankce neplatnosti, je i bez souhlasu zaměstnavatele vedlejší zaměstnání platné.⁴ Zaměstnanec však zřejmě tím, že si k němu nevyžádal souhlas, porušil svou pracovněprávní povinnost, tedy pracovní kázeň. Za to může být podle práva postižen (mzdovým opatřením nebo i rozvázáním pracovního poměru).

Velmi různá je i aplikace v § 75 použitého pojmu „předmět činnosti“. Domníváme se, že za předmět činnosti zaměstnavatele je třeba považovat činnosti, které je uvedeny v živnostenském oprávnění zaměstnavatele. Není však možné za ni považovat jakoukoliv činnost, která se u zaměstnavatele vykonává.

³Je známo, že ustanovení zákoníku práce, týkající se pracovního poměru, lze na vztahy vznikající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr aplikovat jen tehdy, stanoví-li to výslovně zákoník práce.

⁴Totéž platí o případném soukromém podnikání. Viz § 242 odst. 2 zákoníku práce. Živnostenský úřad nemá povinnost (a podle našeho názoru ani právo) zkoumat, zda má uchazeč o živnostenské oprávnění k soukromému podnikání souhlas svého případného zaměstnavatele.

Není to sice výslovně v zákoně uvedeno, avšak k podobným závěrům nás vede skutečnost, že vedle činností, které jsou předmětem podnikání a jsou uvedeny v živnostenském oprávnění, se u každého zaměstnavatele vykonávají např. různé obslužné a pomocné práce (úklidové, účetnické, údržbářské a jiné). Zákonodárce snad neměl na mysli zákaz vedlejší výdělečné činnosti i v těchto pracích. O konkurenci vlastního zaměstnavatele se tu přece dá jen ztěžilo tvrdit.

Ochrana zaměstnavatele, která je zakotvena v zákoníku práce, směřuje k zamezení **nekalé konkurence**, nikoliv k zamezení konkurence jako takové. Snaha zaměstnavatelů mnohdy směřuje k odstranění konkurence vůbec, k jakési monopolizaci vlastních činností. To však je v přímém rozporu s podstatou tržního hospodářství a podobné snahy by neměly být podporovány zákonem ani nepřímo.

Zákaz konkurence sjednaný v pracovních smlouvách

Vliv § 75 a snaha po odstranění konkurence se následně odrazily i v některých ujednáních pracovních smluv. V poslední době se v nich velmi často objevují závazky, jejichž cílem je znesnadnit nebo znemožnit zaměstnancům, aby svou činností (ve vedlejším pracovním poměru, při soukromém podnikání a pod.) konkurovali zaměstnavateli, u něhož jsou v hlavním pracovním poměru.

Jsou to ujednání, ve kterých se zaměstnanec např. zavazuje, že po dobu trvání pracovního poměru neuzavře vedlejší pracovněprávní vztah, popř. nebude podnikat v oboru činnosti svého zaměstnavatele. Zmíněná ujednání směřují nejen proti reálně existující konkurenci, ale proti jakékoliv (i teoretické) možnosti konkurovat.

Podobná ujednání svědčí o dosti výrazně pociťované potřebě zaměstnavatelů zabránit pokud možno situaci, kdy zaměstnanec využije znalostí nabytých u jedné firmy ku prospěchu jiné firmy (popř. k vlastnímu podnikání). Jaká však je právní závaznost podobných ujednání? Protože normy pracovního práva nedávají na položenou otázku přímou odpověď, musíme při zkoumání této problematiky vycházet především z poznatků teorie práva a obecných ustanovení zákoníku práce.

Literatura pracovního práva dovozuje, že obsah pracovní smlouvy tvoří dva druhy náležitostí: podstatné a doplňkové. Podstatnými náležitostmi jsou ty, jejichž sjednání zákoník práce v § 29 odst. 1 výslovně požaduje k platnosti pracovní smlouvy. Tedy ujednání o druhu práce, místě výkonu práce a dni nástupu do práce.

Kromě toho ovšem § 29 odst. 2 zákoníku práce umožňuje, aby si strany pracovní smlouvy dohodly i další pracovní podmínky, na kterých mají zájem, tedy tzv. doplňkové náležitosti pracovní smlouvy.

Je tak vytvořen poměrně široký prostor pro uplatnění autonomie vůle stran pracovní smlouvy. Ve své podstatě toto ustanovení znamená, že si strany pracovní smlouvy mohou sjednat jakékoliv pracovní podmínky a ve svém projevu vůle jsou omezeny jen obecnými ustanoveními zákoníku práce, jako jsou základní zásady, § 240

a následující, popř. kogentními ustanoveními speciálních právních norem. V této souvislosti je důležitý zejména § 242 odst. 1, upravující neplatnost právních úkonů.⁵

Rada zaměstnavatelů však omezení výkonu jiné výdělečné činnosti rozšiřuje i nad rámec možné konkurence zejména tím, že

- zakazuje svým zaměstnancům jinou výdělečnou činnost úplně,
- zakazuje výdělečnou činnost ve stejném oboru, ve kterém podniká sama,
- zákaz podnikání vztahuje i na poměrně dlouhou dobu po skončení pracovního poměru⁶.

V prvním případě bývá zakazována jakákoliv vedlejší výdělečná činnost, zpravidla s poukazem na to, že zaměstnanec, který vedle svého hlavního zaměstnání má ještě jiné zaměstnání, popř. sám soukromě podniká, se nemůže plně věnovat činnosti pro firmu.

Ve druhém případě nejde jen o výdělečnou činnost ve stejném předmětu podnikání, o které hovoří § 75 zákoníku práce, ale o obor podnikání jako takový. To může např. znamenat, že zaměstnanci firmy, která prodává lokomotivy (obor činnosti „nákup a prodej věcí“), by nesměli prodávat ani knoflíky (obor činnosti je rovněž „nákup a prodej věcí“).

Ve třetím případě pracovní smlouva omezuje zaměstnance v pracovních a podnikatelských aktivitách poměrně dlouhou dobu (zpravidla dva, tři roky) i po skončení pracovního poměru.

Zmíněná omezení vycházejí z předpokladu, že pracovní smlouva může založit zaměstnanci závazek i mimo rámec trvání pracovního poměru. To však není možné. Hlavní funkcí pracovní smlouvy je nepochybně založení pracovního poměru. Stejně důležité však je i to, že pracovní smlouva je nezbytným předpokladem celé existence pracovního poměru. Se zánikem pracovního poměru proto zaniká i pracovní smlouva⁷. Zároveň zaniká většina závazků (většina práv a většina povinností) z pracovního poměru. Nezanikají jen ta práva a ty povinnosti, u kterých to vyplývá přímo ze zákona. Jako příklad lze uvést povinnost nahradit způsobenou škodu a právo náhradu škody požadovat či povinnost dodržovat státní a hospodářské tajemství.

Pracovní smlouva může jen zcela výjimečně založit závazek platný mimo vznikem pracovní poměr. Valná většina závazků je součástí pracovního poměru, vzniká, mění se i zaniká v jeho rámci. Existence většiny závazků je přímo vázána na existenci pracovního poměru. Závazek zdržet se určitých činností (non facere) je součástí mnoha dílčích závazků, které ve svém souhrnu obsah pracovního poměru tvoří. Má tedy podobný charakter, jako závazky vykonávat práci sjednaného druhu na sjednaném místě podle pokynů zaměstnavatele, dodržovat pracovní kázeň a pod.

⁵Viz bližší Galvas, M.: Postavení a úkoly pracovní smlouvy současnosti, UJEP Brno 1985, str. 77 a násl.

⁶Termínu „zaměstnavatel rozšiřuje...“ používáme proto, že ve zdrcující většině případů je podobné ujednání v pracovní smlouvě z podnětu zaměstnavatele, který bez něj odmítá pracovní smlouvu uzavírat.

⁷Bližší viz Galvas, M.: Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti, UJEP Brno 1985, str. 49 a násl.

Nic nenasvědčuje tomu, že by závazek zaměstnance nepodnikat nebo nepracovat u konkurence mohl přetrvávat existenci pracovního poměru, jako např. závazek k náhradě škody. Se zánikem pracovního poměru závazek nepodnikat a nepracovat u konkurence zaniká. Z toho vyplývá, že zavazovat zaměstnance k určitému chování po skončení pracovního poměru lze podle platného znění zákoníku práce právně účinně jen zcela výjimečně, v případech stanovených zákonem. I tak ovšem mají podobné závazky pouze deklaratorní charakter, protože jen potvrzují povinnosti určené zákonem.

Závazky, zavazující zaměstnance po skončení pracovního poměru, jsou z hlediska platného pracovního práva gentleman's agreement, tedy závazky morální, kterým právo neposkytuje ochranu.

Ujednání pracovní smlouvy, kterým se zaměstnanec zavazuje, že nebude vykonávat určitou výdělečnou činnost, by podle našeho názoru také mohlo být chápáno jako úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svého práva (a to dokonce základního, upraveného v Listině základních práv a svobod). V takovém případě by bylo neplatné ve smyslu § 242 odst. 1 písmeno c) zákoníku práce.

I kdybychom připustili, že ujednání o tom, že pracovník nebude vykonávat určitou výdělečnou činnost, je samostatnou smlouvou vedle pracovní smlouvy, nemohla by být taková smlouva platná ze stejných důvodů, jak výše uvedeno.

Managerské smlouvy

V posledních letech se začínají v praxi podniků vyskytovat zvláštní pracovní smlouvy, označované zpravidla jako „manažerské smlouvy“. Odhlédneme-li od jisté módnosti, která se za tímto termínem skrývá, vyvstává i tu několik zásadních otázek.

Především je z hlediska pracovního práva problematické samotné označení zaměstnance za manažera. Právní předpisy nic podobného neznají. V poslední době se obvykle tímto pojmem označuje skupina vedoucích zaměstnanců firmy, která představuje tzv. vrcholové vedení (management).

Jsou ovšem výjimky. Některé podniky označují za managery v podstatě všechny vedoucí zaměstnance, to jest ty, kdož mají ve smyslu § 9 a 14 zákoníku práce oprávnění jménem zaměstnavatele jiným zaměstnancům stanovit a ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.

Domníváme se, že za managery je možné označit jen ty vedoucí zaměstnance, kteří tvoří určitou formální skupinu, založenou organizačním uspořádáním podniku. Z hlediska sociologického se jedná o ty vedoucí zaměstnance, kteří vykonávají značně složitý souhrn profesních činností, z nichž část má povahu řídicích činností. Mohou pravomocně rozhodovat o centrálních regulativech, usměrňujících průběh všech (nebo významné části) podnikových činností, kontrolovat jejich dodržování, odměňovat disciplinovanost a naopak postihovat jejich úmyslné či nedbalostní opomíjení.⁸

⁸Bližší viz Klestil, J.: Firma (teorie, management, správa), Spisy právnické fakulty MU v Brně, svazek 108, MU Brno 1992, str. 92 a násl.

Z hlediska pracovního práva jde o vedoucí zaměstnance ve smyslu § 9 zákoníku práce, kteří však navíc působí i jako splnomocněnci majitele, tedy se v určitých bodech chovají jako zaměstnavatel.

Je-li uzavřena s tímto vedoucím zaměstnancem zvláštní smlouva, upravující některé podmínky výkonu jeho práce, hovoříme zpravidla o uzavření „manažerských smluv“. Jaký je však právní charakter podobných smluv?

Literatura pracovního práva se touto problematikou příliš nezabývá.

Upřímně řečeno, literatura pracovního práva je v posledních letech neobyčejně chudá. Jako by nebylo co řešit a o čem psát. Tím se ovšem jen posiluje určité pejorativní mínění o pracovním právu, že je to odvětví, které patří k těm „méně důležitým“. Pomineme-li určité objektivní faktory (odklon od teoretické práce vůbec, generační problémy a pod.), není nejmenšího důvodu, proto, aby se v literatuře nediskutovaly zásadní otázky budoucnosti pracovního práva v daleko větší míře, než doposud.

V poslední době jedině M. Profant vyslovil zajímavé stanovisko, které je v diskuzi o této problematice použitelné i pro zkoumání stavu českého pracovního práva.⁹

M. Profant tvrdí, že manažerské smlouvy se vlastně vyvíjejí praeter legem, protože nejsou expressis verbis žádným pracovním předpisem upraveny. V dalším svém pojednání pak uvádí že „v případech, keď sa manažerska funkcia neobsadzuje vymenovaním (27 odst. 4 a 5 ZP), ale na základe pracovnej zmluvy, môže sa namiesto pracovnej zmluvy uzavrieť manažerska zmluva, ktorá potom nahradí pracovnú zmluvu, ak má jej obsahové náležitosti (§ 29 odst. 1 ZP)“.¹⁰

Domníváme se, že platné pracovní právo (to jest především zákoník práce) podobné závěry vylučuje.

1. Názorem, že manažerské smlouvy jsou praeter legem M. Profant nepřímou naznačil, že se kloní k té skupině teoretiků pracovního práva, kteří zastávají stanovisko, že pracovní právo má uzavřený okruh smluvních typů a že v rámci pracovního práva neexistují inominátní kontrakty.¹¹ Tento názor je dnes (zejména v souvislosti s vydáním Listiny základních práv a svobod) překonan.

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod uvádí v § 1 odst. 1, že ústavní zákony, jiné zákony a další právní předpisy, jejich výklad a používání musí být v souladu s Listinou základních práv a svobod. Tím je dáno jednoznačné interpretační pravidlo (základní zásada celého právního systému) jak přistupovat k aplikaci jednotlivých právních předpisů.

⁹ Viz Profant, M.: Manažerské smlouvy, Právní obzor č. 2/1993, str. 179 a násl. Je ovšem otázka, jak dlouho ještě budeme moci pozitivněprávní úvahy slovenských kolegů posuzovat ze stejného zorného úhlu, jako názory české právní vědy. Oba právní řády se velmi rychle začínají odlišovat. V případě Profantových úvah to dnes ještě možné je.

¹⁰ Profant, M.: op. cit. na str. 181.

¹¹ Kdysi dávno prosazoval podobný názor především F. Mestitz, jež jej prezentoval v souvislosti s tzv. předmluvními vztahy. Viz Mestitz, F.: Předmluvné vztahy v pracovním práve, Socialistické súdnictvo č. 9 a 10/1971.

Listina základních práv a svobod pak v hlavě první, čl. 2 odst. 3 uvádí, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Domníváme se, že toto ustanovení se vztahuje na všechna lidská jednání, tedy i jednání zakládající práva a povinnosti, jednání právní.

V § 1 zákoníku práce je vymezen předmět pracovního práva tak, že „při účasti občanů na společenské práci vznikají mezi občany a organizacemi pracovníprávní vztahy.“ Z toho vyplývá, že všechny vztahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a které směřují (přímo i nepřímo) k výkonu práce nebo s ním souvisejí, jsou pracovníprávními vztahy a jsou tudíž upraveny normami pracovního práva.¹²

Je sice pravda, že zákoník práce, ani jiná pracovníprávní norma neobsahují ustanovení podobné § 51 občanského zákoníka, které by výslovně umožňovalo stranám pracovníprávních vztahů uzavírat „i takovou smlouvu, která není zvláště upravena.“ Protože však není výslovně ani zakázáno takové jiné (než zvláště upravené) smlouvy uzavírat, domníváme se, že smlouvy zvláště neupravené, tedy inominátní (nepojmenované) je možné v pracovním právu uzavírat.

Jestliže tedy je uzavřena nějaká dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejímž předmětem je úprava pracovních podmínek a není-li způsob nebo předmět úpravy v rozporu s platnými právními předpisy, jde o pracovníprávní dohodu. Takovou dohodou by za určitých okolností mohla být i **manažerská smlouva**, která nemůže proto být praeter legem. Mohla by být „nanejvýš“ contra legem, pokud by se svým obsahem nebo účelem přičila zákonu nebo jej obcházela a pod. To je však jiný problém.

2. Ke druhému tvrzení uvádíme, že § 27 zákoníku práce vyjmenovává právní skutečnosti, na jejichž základě může vzniknout pracovní poměr. Jsou to pracovní smlouva, volba a jmenování. Ustanovení § 27 je taxativní, což znamená, že jiný právní základ pracovního poměru dnes neexistuje. Z toho vyplývá, že **manažerská smlouva nemůže nahradit pracovní smlouvu**, nemůže existovat místo ní, nemůže jako zvláštní smluvní typ založit pracovní poměr.

Pracovní smlouva je jen jednou ze skutečností zakládajících pracovní poměr. Při posuzování platnosti pracovní smlouvy nezáleží na pojmenování či názvu, který pro smlouvu zvolily strany. Je obecně známou skutečností, že právní úkon, jeho náležitosti a následky v pracovním právu se posuzují podle obsahu, nikoliv podle formálního označení či názvu.¹³

Jestliže tedy smlouva, nazvaná manažerská, bude obsahovat náležitosti stanovené § 29 odst. 1 zákoníku práce a bude směřovat ke vzniku pracovního poměru, půjde zcela jednoznačně o pracovní smlouvu. Vedle podstatných náležitostí může

¹² Nechceme se v této souvislosti zabývat tím, zda je terminologie zákoníku práce adekvátní společenským podmínkám současnosti. Poznamenáváme pouze, že se dnes dá jen ztěžím hovořit o „společenské práci“. Interpretace § 1 zákoníku práce v současnosti vede k závěru, že předmětem pracovníprávních vztahů je závislá práce. Blíže viz Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Doplněk Brno 1993, str. 4 a násl.

¹³ § 240 odst. 3 zákoníku práce.

obsahovat i řadu dalších ujednání, kterými se budou sjednávat podmínky výkonu práce manažera ve smyslu § 29 odst. 2 zákoníku práce.

Manažerská smlouva by proto mohla být přímo pracovní smlouvou, mohla by s ní být totožná.

Manažerská smlouva by mohla být také smlouvou o mzdě ve smyslu § 4 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělků (jako tzv. jiná smlouva o mzdě).

Bylo by to v případech, když nemůže být pracovní smlouva platně sjednána nebo když je manažerská smlouva sjednána vedle platné pracovní smlouvy.

Pracovní smlouva nemůže být platně sjednána v těch případech, kdy zákoník práce vyžaduje jako základ pracovního poměru volbu či jmenování¹⁴ a pracovní smlouvu nepřipouští.

V těchto případech sice nemůže být sjednána pracovní smlouva, avšak jiné pracovněprávní smlouvy zřejmě sjednány být mohou. V takové jiné smlouvě mohou být ujednány nejrůznější pracovní podmínky, na kterých mají strany pracovního poměru zájem. Manažerská smlouva v takovém případě jen doplňuje právní skutečnost zakládající pracovní poměr, není ale rozhodující pro vznik pracovního poměru.¹⁵

Plně souhlasíme s Profantovým názorem, že „každá manažerská smlouva je iná a žádná z nich nemůže být plně vyhovujícím vzorom.“¹⁶ Domníváme se, že právě praxí manažerských smluv dochází k tolik žádanému uplatnění smlouvy jako nástroje formování pracovněprávních vztahů. Je to náznak cesty, kterou by se pracovní právo v budoucnu mohlo vyvíjet.

* * *

S U M M A R Y

On Some Topical Problems of Labour Law

The essay analyzes at the first place the situation in Czech labour law, which is just slowly adapting to the needs of market economy. The directive method of social control is still predominant, contractual freedom of parties suppressed. Such a state is unsustainable and the recodification of labour law is one of the most topical tasks of the legislature.

In the other parts of the paper the author pays attention to three topical aspects of Czech labour law, the application of which causes, due to the obsolete character of the effective legislation, considerable difficulties in the practice.

1. the provision of Labour Code § 75 restricting the possibilities of subsidiary gainful occupation for the duration of the employment
2. the possibilities of restricting gainful and business activities of the employee for the duration of employment and for a certain time after its termination by the employment contract
3. the so called managers' contracts, i.e. contracts determining a number of conditions of the performance of managerial functions (especially wages)

¹⁴§ 27 odst. 3 a 4. K tomuto problému viz blíže Galvas, M.: Jmenování jako způsob vzniku pracovního poměru, Právo a zákonnost č. 7/1991, str. 404 a násl.

¹⁵Zastáváme stanovisko, že podmínky výkonu práce nemusejí být nutně sjednány jen v pracovní smlouvě. Nemí vyloučena řada jiných, pojmenovaných i nepojmenovaných, smluv, v nichž mohou být dílčí otázky upraveny: o mzdě, o získání kvalifikace, o kratší pracovní době, o specifických pracovních podmínkách atd.

¹⁶Profant, M.: op. cit. na str. 183.