

Ohlédnutí se za pracovněprávní legislativou a judikaturou (zejména) pandemických let¹

Looking Back at the Labour Law Legislation and Jurisprudence (Especially) during the Pandemic Years

Jakub Morávek²

Abstract: *The submitted paper offers an insight into the most fundamental changes in the Czech labour law legislation during the pandemics as well as points out what legislation, even though it should have happened with regard to the European regulations, was not adopted. In addition, several decisions of the high courts of the Czech Republic from (mainly) the pandemic years are referenced here, which significantly affect the labour law relations, interpretation and application (especially, but not only) of the labour law regulations.*

Key Words: *Labour Law; European Union Law; Labour Law Legislation; Labour Jurisprudence; Amendment to the Labour Code; the COVID-19 Pandemics; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Předložený příspěvek nabízí pohled na nejzásadnější změny české pracovněprávní legislativy v době pandemie, stejně tak jako poukazuje na to, jaká legislativa, byť se tak s ohledem na evropské předpisy stát mělo, přijata nebyla. Vedle toho je zde odkazováno na několik rozhodnutí vysokých soudů České republiky z (převážně) pandemických let, která se podstatně dotýkají pracovněprávních vztahů, interpretace a aplikace (zejména, avšak nejen) pracovněprávních předpisů.*

¹ Příspěvek zohledňuje právní stav ke dni 31. květen 2022. Příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu Cooperatio/SOC/LAWS 10 s názvem „Labour Law and Social Security Law“.

² Autor působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze jako docent a tajemník. Je místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze.

Klíčová slova: Pracovní právo; právo Evropské unie; pracovněprávní legislativa; pracovněprávní judikatura; novela Zákoníku práce; pandemie COVID-19; Česká republika.

Úvod

Ve srovnání s obyvateli středomoří bývají tuzemci vnímáni jako zádušičiví patroni, kteří vidí svět spíše v šedých než v pestrých barvách. Něco na tom asi je. Poslední roky však ukázaly, že v základu jsou všichni stejní. Každý jeden člověk, stejně jako společnost jako celek, je, zřejmě v důsledku historických daností, nastaven tak, aby předpokládal a věřil v dobré. Věří, že úroda vzejde, že do domu neudeří, že povodeň nepřijde, že z mraku nezaprší, že bude mít dobré bydlo. Trvalá naděje v lepší budoucnost je součástí lidské přirozenosti. Motivuje k dalšímu bytí a pohání nás v dalším úsilí.

Přirozená víra v lepší zítřky působí, že i v okamžiku bezprostředně hrozícího nebezpečí iracionálně předpokládáme, že katastrofa nenastane, že nevidíme, či spíše nechceme vidět stahující se mračna. Tak tomu bylo vždy.

I když si myslíme, jak moc se od našich předků lišíme, jak jsme racionální a kolik máme vědomostí, rozdíl je z tohoto hlediska více méně pouze v tom, že dříve jsme věřili v dobré duchy a všemožná božstva a upínali k nim stan ochrany své naděje. Oproti tomu dnes převážná část západní civilizace ke své ochraně vzývá vědu, moderní technologie a demokratické zřízení založené na lidskoprávním základě. I když, jak nám ukázala pandemie COVID-19, víra ve vědu je určitě lepší než modlitba ke kameni nebo stromu a 24. únor 2022 potvrdil, že jsou situace, v nichž nám ani věda nepomůže.

Oproti předchozím generacím zde přece jen je jeden podstatný odlišující moment projevující se v krizových situacích, který je zřejmě důsledkem přirozeného lidského idealismu a stávajícího životního stylu. Jedná se o netrpělivost, o očekávání nastupující po vzniku krize, že bude obratem zažehnána a my budeme moct v klidu žít dosavadní životy. Dnes již víme, že i ta se časem vytratí, přijmeme realitu takovou, jaká je, ztvrdneme a zjistíme, že zvládneme mnohem více, než jsme si mysleli.

Čím víc jsou naše očekávání idealistická a romantická, čím je náš život pohodlnější, o to tvrdší bývá střet s realitou. A jelikož jsme v posled-

ních letech v tomto směru měli značná očekávání, byl kovidový a válečný náraz citelný.

Přitom je to vše do značné míry paradox. Historická zkušenost by nám měla našeptávat spíše opačná očekávání. Vždyť již v Písmu se poukazuje na cyklicky se opakující krize a období hojnosti.³

Realističtější pohled na svět, oproštění se od víry v nekonečný růst a blahobyt by přitom mohlo mít pozitivní efekt. Krom toho, že bychom žili více „*tady a ted*“, by nás nepřekvapovala tornáda, bleskové povodně, ani virové pandemie a mnohé další, stejně tak jako bychom do poslední chvíle neživili naději, že přesun ruské armády na hranice s Ukrajinou je jen cvičení.

Pandemická krize plynule přešla v krizi energetickou, ke které se přidala krize vyvolaná ruskou agresí na Ukrajině. Tyto krize mají, a ještě budou mít mnohé důsledky, z nichž se řada projevila a projeví i v právní rovině.

Důsledky energetické krize a krize vyvolané válkou se v České republice ještě nestihly plně rozvinout. Jejich dopad v plné síle lze očekávat počátkem podzimu. Pandemie oproti tomu ustupuje, a byť je předpoklad, že v podzimních a v zimních měsících opětovně zesílí, expertní odhady tvrdí, že vlny a opatření, která nás trápila v uplynulých dvou letech, se (snad) nevrátí.

Je tudíž čas bilancovat – v předloženém příspěvku konkrétně o některých právních aspektech a událostech kovidových let.

Pandemie v českém právním prostředí přinesla řadu dílčích přechodných změn a úprav, zejména v systému sociálního zabezpečení. Stejně tak otevřela v návaznosti na kompenzační programy Antivirus některé otázky v oblasti pracovního práva, zejména jde-li o obsahové vymezení překážek v práci na straně zaměstnavatele. K tomu bylo mnohé řečeno na jiných místech,⁴ a byť nejsou tyto aspekty bez významu, koncepčně se ve směr nejdná o rozhodné momenty.⁵

³ „*Sedm let hojnosti v egyptské zemi skončilo a nastalo sedm let hladu, jak řekl Josef. Ve všech zemích byl hlad*“ (Genesis 41, 53 – 57). Zajímavé by bylo rozebrat důsledky zmiňované krize na majetek a svobodu tamních obyvatel a vést úvahy o paralelách dneška. To je však téma na jiný příspěvek.

⁴ V této souvislosti viz blíže například MORÁVEK, J. Povídání o českém pracovním právu v době koronaviru. *Societas et iurisprudencia* [online]. 2020, roč. 8, č. 3, s. 93-117 [cit. 2022-05-30]. ISSN 1339-5467. Dostupné z: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2020/8/3/93-117>, či PICHRT, J., M. BĚLINA, J. MORÁVEK a J. TOMŠEJ. *K některým specifickým*

Z pracovního a pracovněprávního hlediska nám pandemie v extrémně vyhocené a uspěchané době orientované na výkon, krom jiného, ukázala, že můžeme zpomalit, aniž by nastal konec světa. Vedle toho významným způsobem urychlila nástup moderních technologií při práci na dálku. Umožnila ve větší míře vyzkoušet si, jak nám vyhovuje vykonávat práci z domova, jak je takový způsob výkonu práce efektivní a kde má své limity. Zcela se v této souvislosti rovněž obnažily nedostatky právní úpravy.⁶

Říká se, že krize je příležitost. Načerpané poznatky lze tudíž i přes související těžkosti brát za cenný základ pro úvahy o budoucích změnách a směřování (nejen) právní úpravy.

Řečené rčení nicméně různí lidé vnímají různě. Toto (nepřekvapivé) zjištění by možná mohlo být jedním z významných poučení z pandemické doby, minimálně jde-li o tvorbu legislativy.

Konkrétněji řečeno, pandemie a související neustále se měnící a soudy rušená protipandemická opatření na sebe (pochopitelně) strhla téměř veškerou pozornost médií i odborné veřejnosti. To vedlo k zamlčení řady podstatných věcí, které se dostaly do pozadí, či zůstaly zcela opomenuty a bez reakce, respektive odborné debaty, která by umožňovala hledat lepší řešení.

Pro mnohé tak bylo v lepším případě překvapením, v horším případě šokem, když na přelomu let 2021 a 2022 zvedli hlavu od Antivirů, jiných kovidových programů a protiepidemických vyhlášek a nařízení a zjistili, že (nejméně na úrovni pracovněprávní legislativy a judikatury) se aktu-

otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? [online]. 2020. 7 s. [cit. 2022-05-30]. Dostupné z: <https://www.spolpracoc.cz/files/2020/03/P%C5%99ek%C3%A1%C5%BEky-v-pr%C3%A1ci-v-dob%C4%9B-koronaviru.pdf>.

⁵ Samostatnou rozsáhlou analýzu by si zasloužila problematika vydávání krizových opatření, která byla soudy pravidelně rušena a ministerstvy či vládou vydaná s veřejně deklarovaným vědomím, že budou zrušena, z hlediska dělby moci a principů demokratického právního státu, stejně jako z hlediska odpovědnosti, včetně odpovědnosti za újmu.

⁶ K tomuto viz blíže například MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*. 2021, roč. 160, č. 2, s. 136-141. ISSN 0231-6625; MORÁVEK, J. Několik poznámek (nejen) k peněžitě náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae: Iuridica* [online]. 2021, roč. 67, č. 2, s. 49-61 [cit. 2022-05-30]. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.11>; a MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410.

ální právní svět podstatně liší od toho, který znali v roce 2019. V mnoha případech přitom nešlo o změnu k lepšímu.

Předložený příspěvek ve stručnosti shrnuje nejzásadnější změny české pracovněprávní legislativy v době pandemie, stejně tak jako poukazuje na to, jaká legislativa, byť se tak s ohledem na evropské předpisy stát mělo, přijata nebyla. Vedle toho je zde odkazováno na několik rozhodnutí vysokých soudů České republiky z (převážně) pandemických let, která se podstatně dotýkají pracovněprávních vztahů, interpretace a aplikace (zejména, avšak nejen) pracovněprávních předpisů.

Vybrané momenty zejména pracovněprávní legislativy

Významnou hodnotou a jedním ze stavebních kamenů demokratického právního státu je právní jistota.⁷ Ta je v rovině zákonodárství prezentovaná vedle jednoznačnosti a srozumitelnosti pracovněprávních předpisů stálostí práva. Její zachovávání v oblasti pracovněprávních vztahů se však v České republice dlouhodobě nedaří.

Důvodů je řada:

✚ Často poukazovanou příčinou je evropská regulace a její nutná transpozice, případně související adaptace zdejší legislativy. To je ovšem pravda jen částečně. Z hlediska prezentace důvodu změny právní úpravy bývá vůči veřejnosti odkaz na evropskou regulaci spíše zneužíván. Děje se tak v několika polohách.

Jednak jí bývá argumentováno u nepopulárních změn právní úpravy. Konkrétně se nepopulární změna předloží v jednom návrhu zákona s transpozicí evropských předpisů, s níž (v lepším případě) alespoň částečně souvisí.

Druhou častou pozicí, vystavěnou na obdobném půdorysu, je využití odkazu na transpozici a blížící se konec transpoziční lhůty, co by beranidlo v zákonodárném sboru, s cílem uspíšit projednávání návrhu, který sice nějaká, zpravidla transpoziční ustanovení obsahuje, většinou je však o něčem jiném. Tato metoda bývá zpravidla používána tehdy, pokud by standardní samostatné projednávání těchto dalších změn bylo problematické.

⁷ Srovnej RADBRUCH, G. *O napětí mezi účely práva*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 32 a násl. ISBN 978-80-7357-919-7, dále také viz MORÁVEK, J. *Model práva: Vztah práva a morálky*. 1. vyd. Praha: Linde, 2013. 103 s. ISBN 978-80-7201-911-3.

- ✚ Minimálně stejnou měrou bývá příčinou, že právní regulace pracovněprávních vztahů, respektive její změna je politicky vděčná a umožňuje (alespoň verbálně) promítat všemožné pravolevé politické sliby.
- ✚ Nezanedbatelnou měrou jde rovněž o tlak sociálních partnerů a (a to je poměrně znepokojující) o projevy osobních ambic úřednického aparátu příslušných ministerstev.⁸

Snaha o změnu a (z hlediska předkladatele) o (různě úspěšná) zlepšení pracovněprávní úpravy je tak setrvalá.

To jednoznačně a neoddiskutovatelně potvrdí jen letmé nahlédnutí na platné a účinné znění stávajícího Zákoníku práce, tj. zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“), který byl přijat s účinností od 1. ledna 2007. K dnešnímu dni se lze dopočítat celkem padesáti novel a jiných změn. Nejméně třikrát se přitom jednalo o významné koncepční změny:

- ✚ v roce 2008 byl Zákoník práce v několika podstatných momentech, včetně vymezení pravidel kogentnosti, dotčen nálezem Ústavního soudu České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 83/06;
- ✚ následovala významná novela dotýkající se, mimo jiné, důvodů pro absolutní a relativní neplatnost tehdy ještě právních úkonů, provedená zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností k 1. lednu 2012;
- ✚ na to navázala rekodifikace soukromého práva s účinností od 1. ledna 2014, která opětovně změnila některé základní koncepční momenty právní úpravy.

Obecná poučka vyučovaná již v základním kurzu Teorie práva přitom zní, že nová právní úprava by měla být před případnou změnou řádně prověřena praxí, což si i s ohledem na délku soudních řízení žádá nejméně 10 let legislativního klidu od okamžiku účinnosti; to, samozřejmě, neplatí pro zjevné chyby, které je třeba odstranit obratem. Po rekodifikaci soukromého práva v roce 2014 by tak bylo zcela legitimní uvedenou dobu vyčkat, situaci důsledně zhodnotit a následně případně provést dílčí úpravy, takzvaně „seřídít stroj“.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky nicméně setrvalé a opakovaně prokazuje, že se právní jistotou jako významnou hodnotou demokratického právního státu nedává mást. A tak již v roce 2016

⁸ V této souvislosti srovnej zejména MORÁVEK, J. Soudcovské dotváření práva. In: J. MORÁVEK, ed. *Pracovní právo 2021: Sociální právo v době (post)covidové*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2021, s. 106-120. ISBN 978-80-7630-016-3.

představilo návrh rozsáhlé novely Zákoníku práce, měnící například právní úpravu převedení na jinou práci, výpovědi z pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, doručování, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či právní úpravu dovolené.

Návrh novely byl odbornou veřejností, se kterou před svým představením a předložením do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky nebyla fakticky nijak diskutována, podroben relativně široké kritice.⁹ Novela nakonec přijata nebyla, když spolu se skončením funkčního období Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, ze které v legislativním procesu dále nepostoupila, takzvaně „spadla pod stůl“.

V tu dobu by se chtělo věřit, zejména s ohledem na skutečnost, že Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky nijak nedeclarovalo, že by na novele dále pracovalo a připravovalo její opětovné předložení, nevedlo žádné odborné konzultace, nesbíralo žádná analytická podkladová data, a tak dále, že tato iniciativa vzala za své.

O to více bylo překvapující, když v roce 2020, na pozadí vrcholící pandemie COVID-19, byla v částečně pozměněné podobě novela z roku 2016 znovu předložena do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, kterou, stejně jako zbytkem legislativního procesu, oproti standardu pracovněprávní legislativy, který spočívá v dlouhých plenárních diskusích, pozměňovacích návrzích, a tak dále, doslova prolétla. Proti se nepostavil ani prezident republiky, který fakticky nezaujal žádné konkrétní stanovisko, což však mohlo mít příčinu nikoli v tom, že se změnou souzněl, nýbrž v tom, že toho nebyl s ohledem ke svému zdravotnímu stavu schopen.

Pomyslným beranidlem, jímž ministerští úředníci razili svému návrhu cestu, byl odkaz na povinnou transpozici nové evropské úpravy vysílání pracovníků. To sice byla pravda, avšak jen k marginální části návrhu.

Podporu návrhu, respektive možná spíše jeho neoponování ze strany sociálních partnerů si Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky zajistilo (až by se chtělo říci, koupilo) doplněním ustanovení § 320a

⁹ K tomuto blíže viz zejména GREGOROVÁ, Z. ed. *Pracovní právo 2016: Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci* [CD-ROM]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, 2017. 253 s. Acta Universitatis Brunensis: Iuridica, no. 581. ISBN 978-80-210-8528-2.

Zákoníku práce,¹⁰ které v konečném důsledku znamená významné posílení příspěvků na činnost sociálních partnerů z veřejných rozpočtů.

Ani ne dva měsíce od svého předložení do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky byl změnový zákon vyhlášen pod č. 285/2020 Sb. (dále jen „novela“).

K této novele s širokými aplikačními důsledky, která zejména na straně zaměstnavatelů vyvolala nezanedbatelné náklady, nepředcházela fakticky žádná odborná debata a nijak nebyla jejím prostřednictvím reflektována ani debata k dřívějšímu návrhu z roku 2016.¹¹ Novela měla s ohledem na svůj rozsah a dopad navíc mimořádně krátkou legisvakanční lhůtu.¹² Nic z toho by nebylo fatální, pokud by byla bezvadná. To však zjevně není.¹³

K zákonu č. 285/2020 Sb. bylo již řečeno mnohé.¹⁴ Na tomto místě a pro účely tohoto přehledového příspěvku tak postačí jen ve stručnosti k vybraným bodům provést charakteristiku změny spolu s označením případných pozitivních nebo negativních momentů novelizace:¹⁵

¹⁰ Blíže viz § 320a Zákoníku práce, který uvádí: „Stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody hradí příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na a) podporu vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týká důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek, b) opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.“

¹¹ Předkladatel téměř žádnou z připomínek formulovaných zástupci akademické sféry a aplikační praxe k původnímu návrhu nevzal v potaz. V této souvislosti viz blíže například GREGOROVÁ, Z. ed. *Pracovní právo 2016: Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci* [CD-ROM]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, 2017. 253 s. Acta Universitatis Brunensis: Iuridica, no. 581. ISBN 978-80-210-8528-2.

¹² Poznámky, že novela je fakticky známa, jelikož je zde od roku 2016, jsou a byly z povahy věci liché.

¹³ V této souvislosti viz blíže například MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410; a MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 29, č. 2, s. 59-64. ISSN 1210-6410.

¹⁴ Srovnej MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 29, č. 2, s. 59-64. ISSN 1210-6410; a MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410.

¹⁵ Dotčena byla dále například právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání, odvolání z vedoucího pracovního místa a vzdání se vedoucího pracovního místa, dále právní úprava překážek v práci, konkrétně výkonu činnosti vedoucího na dětských táborech, a tak dále. Z povahy věci byla rovněž doplněna v ustanoveních § 319 a § 319a Zákoníku práce právní úprava vysílání pracovníků.

✚ *Doručování* (§ 334 an. Zákoníku práce) – právní úprava doručování, zejména zaměstnavatelem zaměstnanci do vlastních rukou byla dlouhodobě problematická v kontextu Nejvyšším soudem České republiky dovozované interpretace zákonné úpravy, která předpokládala postupnost při využívání jednotlivých zákonem předepsaných způsobů doručování. V tomto došlo prostřednictvím novely k pozitivnímu posunu, když nově jsou jednotlivé způsoby doručování postaveny na roveň a záleží na zaměstnavateli, který ze způsobů zvolí.

V čem však k posunu nedošlo, a to lze považovat za nedostatek změnové legislativy, jsou pravidla pro doručování elektronickou poštou, kdy se při doručování zaměstnanci do vlastních rukou vedle souhlasu s takovým způsobem doručování a označení adresy elektronické pošty pro doručování stále předpokládá opatření zprávy uznaným elektronickým podpisem a potvrzení jejího doručení do tří dnů, taktéž s připojením uznaného elektronického podpisu.

Vedle toho lze mít jen malou míru pochopení pro novou právní úpravu doručování datovou schránkou, která předpokládá, mimo jiné, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele písemný souhlas pro takový způsob doručování. To nedává příliš smysl, pokud si zaměstnanec (musí nejprve datovou schránku pořídit a dále) musí funkcionalitu spočívající v přijímání a zaslání soukromých datových zpráv sám v nastavení datové schránky aktivovat. V kontextu těchto pravidel tak mohou nastat poměrně paradoxní situace, kdy dojde ke komunikaci mezi dvěma totožnými osobami datovou schránkou, jednou v pozici zaměstnance a zaměstnavatele, a jednou v pozici například nájemce a pronajímatele, přičemž však bez písemného souhlasu bude účinná jen druhá z nich.

Stranou nelze nechat ani doplnění požadavku při doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, kdy se nově vyžaduje, aby zaměstnavatel zaměstnanci písemnosti doručoval na adresu, kterou mu zaměstnanec naposledy písemně označil. Dochází tak oproti původní pozici, kdy, s ohledem na právní úpravu ochrany osobních údajů a zásadu přesnosti zpracovávaných údajů, bylo zjištění správné adresy pro doručování primárně na zaměstnavateli, k přenesení větší míry odpovědnosti na zaměstnance, což může, mimo jiné, vést k situacím, kdy budou písemnosti častěji doručeny fikcí.

Konečně, hovoříme-li o fikci doručení, lze kvitovat, že došlo ke sjednocení úložních lhůt v Zákoníku práce a v poštovních podmínkách České pošty.

- ✚ *Sdílené pracovní místo* (§ 317a Zákoníku práce) – v České republice je dlouhodobě politicky úspěšná floskule o flexibilitě, podpoře částečných úvazků a zapojení zejména matek pečujících o děti do pracovního procesu. Je to do určité míry zvláštní, jelikož si lze jen těžko vybavit jakýkoli opravdu efektivní krok či institut, který byl v tomto směru za posledních (nejméně) patnáct let přijat.

Jak se ale říká, „*slibem nezarmoutíš*“. Současně si přiznejme, že drtivá většina veřejnosti následně neověřuje naplnění politických slibů v praxi, a ještě menší část veřejnosti je schopna kvalifikovaně posoudit, zda případný akt následující politické prohlášení skutečně směřuje k naplnění vyřčeného cíle.

Zcela věrně tomuto schématu bylo v souvislosti s novelou jako jedna z jejích „vlajkových lodí“ prezentováno sdílené pracovní místo.

Lze ocenit snahu zákonodárce, či možná, přesněji řečeno, předkladatele, zavést do právní úpravy další flexibilní formu výkonu práce. Problém je, že prostřednictvím § 317a Zákoníku práce k zavedení institutu sdíleného pracovního místa vlastně nedochází.

V čistě podobě v rámci sdíleného pracovního místa sdílí více osob jeden pracovní úvazek. Ustanovení § 317a Zákoníku práce vedle toho staví na konstrukci, kdy více osob s kratšími, přesně definovanými úvazky sdílí jednu pracovní pozici, přičemž v úhrnu pokryjí týdenní pracovní dobu (úvazek) alokovanou na takové pracovní místo. Stejněho efektu lze však v základu dosáhnout i bez zvláštního zákonného ustanovení.

Odkazované ustanovení předpokládá uzavření individuálních dohod zaměstnavatele a dvou či více zaměstnanců o tom, že si zaměstnanci na daném pracovním místě oproti standardnímu režimu budou rozvrhovat po dohodě pracovní dobu do směn tak, aby naplnili v průměru každý svou týdenní pracovní dobu za určené (nejdéle čtyřtýdenní) vyrovnávací období. I toho je možné dosáhnout bez zvláštní úpravy. Jako podstatnou chybu lze v dané souvislosti vnímat, že dohodu neuzavírají dotčení zaměstnanci společně, tzn. stávající konstrukce umožňuje, aby na sdílené pracovní místo byli zaměstnavatelem zařazeni zaměstnanci, kteří se neznají, neprojeví zájem

společně pracovat a není mezi nimi to, co je pro úspěšné fungování sdíleného pracovního místa a výkon práce jeho prostřednictvím nej-důležitější, tedy vzájemná důvěra.

Dalším nedostatkem právní úpravy, vedle řečeného a koncepce jako takové, je dále zejména nedostatečně řešená odpovědnost za újmu způsobenou zaměstnavateli výkonem práce na sdíleném pracovním místě.¹⁶

✚ *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů* (§ 338 an. Zákoníku práce) – novela se rovněž dotkla právní úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, včetně navazujících institutů, jako je rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Cílem změny bylo, mimo jiné, reagovat na příliš široce formulovaný pojem *převod činnosti zaměstnavatele*, který byl vystaven na rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci *Schmidt*. Problém je, že změna byla provedena natolik důsledně, že z pozice, kdy přechodem činnosti zaměstnavatele mohlo být prakticky cokoli, se právní úprava dostala do pozice, kdy jím v případě převodu činnosti zaměstnavatele nebude téměř nic. Důvodem je příliš široce formulovaný sumář podmínek, které musí být pro aktivaci právní úpravy kumulativně splněny. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tak bude docházet (zjednodušeně řečeno) jen v případech stanovených jinými právními předpisy.

Relativně komplikovaná a z hlediska právní jistoty a srozumitelnosti s ohledem na předpokládané adresáty nevhodná se zdá i nová právní úprava rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v ustanovení § 51a Zákoníku práce, která je, mimo jiné, navázána na informační povinnost zaměstnavatele podle § 339 Zákoníku práce.

¹⁶ V dalším viz zejména MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410; a MORÁVEK, J. Vybrané aspekty job-sharingu. In: J. PICHRT a J. MORÁVEK, eds. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 136-147. ISBN 978-80-7478-975-5.

Konkrétněji řečeno, zákonné ustanovení ve znění novely vymezuje dva výpovědní důvody, které lze využít při splnění určitých hmotněprávních podmínek:

- a) výpověď ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu ve smyslu ustanovení § 339 Zákoníku práce řádně (v předepsaném rozsahu) a včas (nejméně 30 dní přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu) informován – v takovém případě pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu;
- b) výpověď ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 Zákoníku práce nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, kdy pracovní poměr končí
 - ✚ byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti přechodu, dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu;
 - ✚ byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a počíná plynout dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

Problém je zjevný. Již u původního znění § 51a Zákoníku práce bylo možné mít určité pochybnosti, zda zaměstnanec bude schopen odpovídajícím způsobem formulovat, proč pracovní poměr končí. Iluzorní je v tomto kontextu představa, že zaměstnanec bude schopen posoudit splnění nově zaváděných hmotněprávních podmínek, případně že je bude schopen v případném sporu řádně tvrdit a prokázat.

- ✚ *Počítání času* (§ 332 Zákoníku práce) – pozitivně lze hodnotit změnu ustanovení § 322 Zákoníku práce, již se modifikovala pravidla o běhu promlčecích a prekluzivních lhůt podle Zákoníku práce oproti obecné občanskoprávní úpravě, jak je obsažena v ustanoveních § 645 až § 654 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník (dále jen „Občanský

zákoník“), a jejíž použití ve vztahu ke lhůtám podle Zákoníku práce bylo od počátku účinnosti rekodifikace soukromého práva hodnoceno jako nevhodné a odporující smyslu dotčených pracovněprávních institutů.¹⁷ Jinak řečeno, změna to je správná, jen byla provedena s bezmála sedmiletým zpožděním.

✚ *Dovolená* (§ 211 an. Zákoníku práce) – materií, která by vydala na samostatný článek či snad knihu, je koncepční změna právní úpravy dovolené. K této bylo mnohé řečeno na jiných místech, na které se lze odkázat.¹⁸

Jen stručně zhodnoceno a shrnuto. Provedená změna, zejména přepočítání nároku na hodiny, nebyla poptávána ani odbornou veřejností, a ani aplikační praxí. Dosavadní právní úprava nebyla hodnocena jako nevyhovující či významně nespravedlivá. Byla vžita, obecně známa (což je významná hodnota) a považována za dostačující. Koncepce, která byla zavedena, jež k sobě nemá žádnou ozkoušenou zahraniční předlohu (údajně snad až na Kypr), je v podstatě ryzím experimentem úřednického aparátu, kterým byla zpracována. Jde o úpravu vystavěnou na víře, že bude lepší než dosavadní řešení. Víra jako podklad pro koncepční změnu pravidel s třicetiletou historií je však trochu málo. Uvedené platí dvojnásob, pokud bylo v minulosti opakovaně poukazováno na problematické momenty nově zamýšleného řešení, které se navíc potvrdily bezprostředně po nabytí účinnosti novely.

Jinak a krátce řečeno, novou právní úpravu dovolené lze stručně zhodnotit jako nákladný a v dohledné době nezvratný experiment úřednického aparátu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, jehož zavedení si vyžádalo nemalé náklady, aniž by se však dostavil pozitivní efekt, který by je alespoň vyvážil. Ve skutečnosti v některých případech, zejména dochází-li v průběhu roku ke změně rozsahu úvazku zaměstnance, mohou z nové právní úpravy plynout zásadnější nespravedlnosti, problémy a nelogičnosti, než tomu bylo u dosavadního řešení.

¹⁷ Blíže srovnej například MORÁVEK, J. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*. 2014, roč. 22, č. 18, s. 620-624. ISSN 1210-6410.

¹⁸ Srovnej MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410; a MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 29, č. 2, s. 59-64. ISSN 1210-6410.

Významnou pochybnost lze mít, mimo jiné, o souladu nové právní úpravy s evropskou regulací v podobě směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby (2003/88/ES), zejména pokud jde o případy, kdy v průběhu kalendářního roku dochází ke změně rozsahu pracovního úvazku a dovolená je po rozšíření pracovního úvazku čerpána v této druhé části kalendářního roku. V důsledku přepočtu přes hodiny v takovém případě totiž může snadno nastat situace, kdy zaměstnanec, jehož pracovní poměr trval celý kalendářní rok a splnil i všechny ostatní zákonné podmínky, nebude mít nárok na dovolenou odpovídající základní zákonné výměře, respektive nebude mít možnost čerpat 4 týdny nepřetržité doby odpočinku (dovolené) v kalendářním roce.

V průběhu kovidových let doznaly změny i některé další pracovněprávní instituty či související instituty sociálního zabezpečení. Jmenovat lze například úpravu podmínek dlouhodobého ošetrového, respektive dlouhodobé péče ve smyslu ustanovení § 41a an. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, či rozšíření délky podpory v případě otcovské porodní péče ve smyslu ustanovení § 38a stejného zákona.

Jsou zde však i významné resty, které Česká republika má v transpozici evropských předpisů. Zejména se jedná o právní úpravu ochrany oznamovatelů porušení práva Evropské unie (směrnice č. 2019/1937), jejíž transpoziční lhůta uplynula 17. prosince 2021. Již teď je zřejmé, že transpoziční právní úprava nenabude účinnosti dříve, než ve druhé polovině roku 2023.¹⁹

Skeptický lze být i ohledně dodržení transpozičních lhůt u směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, a stejně tak i u směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

Společný transpoziční návrh zákona k poslední jmenovaným směrnicím je aktuálně připravován na ministerské úrovni. Jeho obsah však není veřejně k dispozici a prozatím nebyl nijak v rámci odborné veřejnos-

¹⁹ V této souvislosti viz zejména PICHRT, J. a J. MORÁVEK, eds. *Whistleblowing – minulost, přítomnost, budoucnost*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 128 s. ISBN 978-80-7676-027-1; a PICHRT, J. a J. MORÁVEK, eds. *Whistleblowing a (nejen) transpoziční legislativa*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 141 s. ISBN 978-80-7676-259-6.

ti diskutován; to, bohužel, nelze předpokládat ani v budoucnu. Nenastane-li opětovně scénář zákona č. 285/2020 Sb., tedy projednání návrhu bez diskuse, připomínek a případných pozměňovacích návrhů odrážejících politickou shodu,²⁰ nelze účinnost transpozičního předpisu předpokládat dříve jak v roce 2023.²¹

Vybrané momenty pracovněprávní judikatury

V posledních letech zejména rozhodovací praxe Nejvyššího soudu České republiky výrazně obnažila jeden z koncepčních problémů (nejméně) zdejší pracovněprávní judikatury. Je jím nekonzistentnost v pojetí úlohy soudní moci. Konkrétně řečeno, Nejvyšší soud České republiky nepředvídatelně osciluje mezi extrémními pozicemi „soudce automat“ a „volná tvorba práva“. S tím spojená nejistota významným způsobem nabourává právní jistotu.²²

Z rozhodnutí vysokých soudů posledních let, dotýkajících se pracovněprávních vztahů, lze poukázat na následující:

✚ *Význam dovětky „nepřihlíží se“* – v rámci rekodifikace soukromého práva byl do předpisů soukromého práva ve vztahu k určitým právním jednáním zaveden na řadě míst, včetně pracovněprávních předpisů, dovětek, že se za určitých podmínek (zpravidla v důsledku nějaké vady) k právnímu jednání „nepřihlíží“. V kontextu ustanovení § 554 Občanského zákoníku, důvodové zprávy a první odborné literatury k rekodifikaci se více méně u odborné veřejnosti vžilo, že jmenovaný dovětek značí důsledek v podobě zdánlivosti dotčeného jednání. Tento názor přetrvával i přes skutečnost, že v řadě případů nedávala zdánlivost, tedy právní neexistence/nicotnost, dobrý smysl.

K dovětku „nepřihlíží se“ se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky v odst. 20 až 24 rozhodnutí sp. zn. 29 Cdo 5943/2016, v němž při reflexi základní výrokové logiky a v kontextu různých pozic a důsledků spojených s vadami právních jednání, o nichž se v právních

²⁰ Což by bylo dosti znepokojivé, jelikož by pak bylo legitimní se ptát, zda nedochází k přepuštění zákonodárné moci zcela úřednictvu ministerstva.

²¹ K roli zákonodárce v uvedeném smyslu viz blíže například MORÁVEK, J. Soudcovské dotváření práva. In: J. MORÁVEK, ed. *Pracovní právo 2021: Sociální právo v době (post)covidové*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2021, s. 106-120. ISBN 978-80-7630-016-3.

²² Blíže viz MORÁVEK, J. Soudcovské dotváření práva. In: J. MORÁVEK, ed. *Pracovní právo 2021: Sociální právo v době (post)covidové*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2021, s. 106-120. ISBN 978-80-7630-016-3.

předpisech soukromého práva stanoví, že se k právnímu jednání „nepřihlíží“, vyslovil názor, s nímž se lze ztotožnit, když uvedl:

„20. Povaze soukromého práva a rozumné potřebě běžných soukromých občanských styků odpovídá jako hlavní zásada pravidlo, že je namíste hledat spíše důvody pro platnost právního jednání než pro jeho neplatnost. [...] Proto § 574 o. z. výslovně určuje, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než neplatné. To platí i při posuzování, zda je určité právní jednání zdánlivé či zda se k němu nepřihlíží.

21. Jinak řečeno, pro závěr, že ustanovení Občanského zákoníku zakazuje adresátům určité ujednání, a to pod sankcí neplatnosti, zdánlivosti či toho, že se k danému ujednání nepřihlíží, musí svědčit především jeho teleologický výklad, tj. smysl a účel právní normy v tomto ustanovení obsažené...

22. Sankci spočívající v tom, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, upravuje Občanský zákoník i zákon o obchodních korporacích na mnoha místech. Jakkoliv důvodová zpráva naznačuje, že ve všech těchto situacích jde o právní jednání zdánlivá [...], je zjevné, že tomu tak v řadě případů být nemůže. [...] Ostatně z pravidla určujícího, že je-li právní jednání zdánlivé, tak se k němu nepřihlíží (§ 554 o. z.), nelze bez dalšího usuzovat na pravdivost obrácené implikace, tedy že každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je zdánlivé.

23. Nicméně bez zřetele k tomu, zda důvodem, proč se k určitému ujednání nepřihlíží, je v tom kterém případě jeho zdánlivost, neplatnost, či dokonce pouhá (dočasná) neúčinnost, z příkazu zákonodárce nepřihlížet k němu plyne, že soud tak musí – jsou-li splněny zákonem předepsané předpoklady – učinit ex officio, bez ohledu na návrhy stran. Příkaz zákonodárce k určitému právnímu jednání nepřihlížet tak má zpravidla obdobné důsledky jako v případě zdánlivých či absolutně neplatných právních jednání.

24. I s ohledem na tyto závažné důsledky proto platí, že pro závěr, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, musí svědčit smysl a účel právní normy uvedenou sankcí obsahující.²³

²³ K tomuto dále viz například MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 8, s. 285-289. ISSN 1210-6410.

✚ Význam slova „zjevný“ ve vztahu k důvodu neplatnosti právního jednání – jeden z dalších podstatných momentů rekodifikace, jde-li o důsledky vad právních jednání a související výkladové a aplikační problémy, nastolilo ustanovení § 580 ve spojení s ustanovením § 588 Občanského zákoníku. V ustanovení § 580 Občanského zákoníku se jako důvod neplatnosti uvádí rozpor se zákonem a rozpor s dobrými mravy. Vedle toho ustanovení § 588 Občanského zákoníku uvádí mezi důvody absolutní neplatnosti zjevný rozpor s dobrými mravy a rozpor se zákonem za současného zjevného rozporu s veřejným pořádkem. I v tomto případě odborná veřejnost při výkladu odkazovaných ustanovení vycházela primárně z důvodové zprávy a ze související rané odborné literatury k rekodifikaci. Na základě těchto pramenů se vžil názor, že slovo „zjevné“ v ustanovení § 588 Občanského zákoníku značí míru rozporu.

Při dostatečné intenzitě rozporu tak mělo být právní jednání neplatné absolutně, ve zbytku se mělo jednat o neplatnost relativní, případně při rozporu se zákonem, kdy si to smysl a účel zákona nežádá, mělo být právní jednání i přes vadu platné.

Podobně jako v předchozím případě i zde Nejvyšší soud České republiky (ve věci sp. zn. 31 ICdo 36/2020) zaujal odlišnou pozici oproti zaužívanému názoru, když uvedl: „Výraz „zjevně“ užitý v § 588 o. z. nevyjadřuje požadavek na určitý stupeň intenzity narušení veřejného pořádku posuzovaným právním jednáním, nýbrž toliko zdůrazňuje, že narušení veřejného pořádku musí být zřejmé, jednoznačné a nepochybné. Podle § 1 odst. 2 části věty před středníkem o. z. jsou zakázána (nepřípustná) pouze taková ujednání, která odporují smyslu a účelu určité právní normy, bez ohledu na to, zda tímto smyslem a účelem je ochrana veřejného pořádku, dobrých mravů či jiných – v § 1 odst. 2 o. z. výslovně nezdůrazněných – hodnot. Proto je vždy třeba posuzovat, zda odchýlné ujednání jde proti smyslu a účelu dané právní normy, či zda tento smysl a účel zachovává, byť tak činí prostřednictvím odchýlné – autonomní – úpravy. Ustanovení § 13 z. o. k. patří mezi právní normy chránící veřejný pořádek. Je-li v důsledku nedodržení požadavku na písemnou formu právního jednání a úřední ověření podpisu jednatelů společnosti narušen veřejný pořádek, je to

to jednání neplatné a soud k neplatnosti přihlédne i bez návrhu (§ 588 o. z.).“²⁴

- ✚ *Stejná odměna pro všechny a všude* (§ 1a a § 110 Zákoníku práce) – značnou pozornost v nedávné době vzbudilo rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, v němž vyslovený názor byl následně „potvrzen“ rozhodnutím Ústavního soudu České republiky ve věci sp. zn. I. ÚS 2820/20. Zjednodušeně řečeno byla ve věci, která se týkala odměňování zaměstnanců České pošty, řešena otázka, zda je možné, aby zaměstnanci vykonávající práci spočívající v rozvozu balíků byli v různých regionech republiky odměňováni různě; dle skutkových zjištění zaměstnanci v Praze dostávali za tuto práci vyšší odměnu než zaměstnanci v jiném regionu.

V odkazovaném rozhodnutí Nejvyšší soud České republiky, mimo jiné, uvedl: *„Zásada rovnosti v odměňování bývá řešena zpravidla mezi zaměstnanci jednoho zaměstnavatele, kteří pracují na stejném pracovišti, takže srovnání pracovních podmínek, pokud je v těchto případech zapotřebí a nevyplývá implicitně z povahy věci, se omezuje na srovnání interních podmínek u zaměstnavatele, za nichž je práce vykonávána. V těchto případech je bez významu, jaké vnější podmínky (sociální, ekonomické a podobně) panují v místě působení zaměstnavatele [...] Jistě není pochyb o tom, že sociálněekonomické podmínky dané lokality ovlivňují trh práce jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Je zřejmé, že lokality (města a regiony) s vyšší mírou koncentrace státních orgánů, vědeckých, vzdělávacích, kulturních a dalších významných (státních i nestátních) institucí, s vyšší hustotou zabydlení (obvykle spojenou též s vyšší kupní silou obyvatel) a počtem potenciálních zaměstnanců (včetně zaměstnanců s odbornou kvalifikací a vysokoškolským vzděláním) se vyznačují (mohou vyznačovat) rovněž vyššími cenami bydlení, dopravy, zboží a služeb. V důsledku uvedených skutečností jsou tyto lokality rovněž spojeny s vyšší koncentrací zaměstnavatelů (zejména zaměstnavatelů s celostátní působností, s přeshraničním dosahem, včetně nadnárodních korporací a zahraničních investorů), kteří mohou nabídnout lepší pracovní podmínky spočívající zejména ve vyšším mzdovém ohodnocení oproti regionům a obcím, kde tyto předpoklady nejsou (nemohou být) naplněny. Jinými slovy, skutečnost, že nabídka na trhu práce je v těchto městech (regionech) vyšší,*

²⁴ Blíže viz MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 8, s. 285-289. ISSN 1210-6410.

má své logické dopady ve výši mzdy zaměstnanců, o něž zaměstnavatelé „bojují“ nabídkou lepších pracovních podmínek, včetně mzdových, tj. ve vyšší obecné ceně (hodnotě) práce.

Uvedené však přesto neopodstatňuje závěr, že je zachována zásada rovného zacházení v odměňování zaměstnanců téhož zaměstnavatele, kteří vykonávají srovnatelnou práci v rozdílných regionech České republiky, i v případě, kdy jsou tito zaměstnanci odměňováni různou mzdou zaměstnavatelem stanovenou (určenou) nebo sjednanou s přihlédnutím k sociálněekonomickým podmínkám daného regionu, ve kterém vykonávají práci. Přijetí tohoto závěru by znamenalo, že komparační kritérium spočívající ve srovnání „obtížnosti pracovních podmínek“, za nichž je práce konána, zahrnuje jak podmínky vlastního pracoviště, tak i vnější podmínky (širší společenské a ekonomické prostředí), za nichž zaměstnavatel (jeho organizační jednotka, pracoviště) v daném regionu působí...

Na základě podaného výkladu lze uzavřít, že z hlediska zásady rovného odměňování podle § 110 Zákoníku práce nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu § 110 odst. 2 Zákoníku práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.“

K věci lze ve stručnosti připojit několik poznámek.

V prvé řadě v řízení neproběhlo znalecké zkoumání obtížnosti výkonu práce, konkrétně řízení v jednotlivých oblastech, což lze považovat za chybu na straně žalovaného. Lze mít za to, že pokud by znalecké zkoumání proběhlo, byl by závěr takový, že v Praze, kde je mimořádná intenzita dopravy, je výkon práce náročnější než ve venkovském regionu. Různá odměna za stejně označenou práci, avšak odlišné namáhavosti a rizika není porušením příkazu podle ustanovení § 110 Zákoníku práce.

Vedle toho, a to je výtku vůči argumentaci Nejvyššího soudu České republiky, nelze příliš rozumět tomu, proč nedošlo, jak tomu učinil Nejvyšší soud České republiky v jiných případech, k zúžení pojmu zaměstnavatele i v ustanovení § 110 Zákoníku práce na úroveň závodu či podniku. Takový význam předmětného pojmu se totiž nabízí v kontextu interpretačního předpokladu racionálního zákonodárce;

mimo jiné i s ohledem na důsledky, které by Nejvyšším soudem České republiky představené pojmání pojmu pro tyto případy mělo z hlediska konkurence mezi státními a soukromými subjekty, kdy soukromé subjekty mají možnost se rozštěpit podle regionů na geografickém principu. Bez významu rovněž není, že argumentace Nejvyššího soudu České republiky nezohledňuje fakt, že na území České republiky v řadě případů podnikají zahraniční právnické osoby prostřednictvím organizačních složek (stejně jako v jiných státech Evropské unie), přičemž organizační složka právnické osoby nemá vlastní právní subjektivitu, tzn. zaměstnavatelem je společnost jako celek, včetně všech jejích organizačních složek.²⁵

✚ *Jiná odměna pro agenturního zaměstnance (§ 309 Zákoníku práce)* – v principu dosti odlišný pohled na spravedlivé odměňování oproti Nejvyššímu soudu České republiky přinesl Nejvyšší správní soud České republiky, který se vyjadřoval k otázce srovnatelného mzdového ohodnocení agenturního zaměstnance vůči kmenovému zaměstnanci uživatele.

Nejvyšší správní soud České republiky ve věci sp. zn. 2 Ads 335/2018 ve vztahu k ustanovení § 305 odst. 5 Zákoníku práce, mimo jiné, uvedl: „Dále je třeba zaměřit se na to, zda u pracovníků na obdobných pozicích nebyly takové rozdíly mezi skupinou kmenových a skupinou agenturních, jež opravňovaly ke mzdové diferenciaci. Rozdíly tohoto typu mohou být například zběhlost v obsluze strojů, míra zapracování, výkonnost, spolehlivost, míra sepětí s uživatelem a loajality k němu, ale i zkušenost a schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím. [...] Lze pochopit, že typově mohou agenturní zaměstnanci, kteří se u uživatele střídají po několika měsících, mít obvykle (tj. ne nutně v každém případě, ale často) nižší odměny na stejných pracovních pozicích než zaměstnanci kmenoví, neboť při zohlednění různých legitimních rozdílů mohou pro zaměstnavatele být kmenoví zaměstnanci vyšším přínosem či menším rizikem než zaměstnanci agenturní (z důvodu vyšší výkonnosti, zapracování, spolehlivosti, loajality, a tak dále).“²⁶

²⁵ V podrobnostech dále viz MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 20, s. 705-709. ISSN 1210-6410.

²⁶ K tomuto blíže viz PICHRT, J. „... pro všechny I. třídu...“?. In: J. PICHRT a J. TOMŠEJ, eds. *Proměny odměny*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 1-15. ISBN 978-80-7676-019-6.

Se závěry Nejvyššího správního soudu České republiky se lze ztotožnit jen těžko. Princip srovnatelných mzdových podmínek dočasně přidělených zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 309 odst. 5 Zákoníku práce, mimo jiné i v kontextu článku 5 odst. 2 směrnice Evropské unie 2008/104/ES ve spojení s textací Zákoníku práce, navazuje na ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) a ustanovení § 110 Zákoníku práce. Ustanovení § 110 Zákoníku práce jako rozhodné kritérium loajalitu nebo sepjetí se zaměstnavatelem/uživatelem nezná; ostatně se jedná v obou případech o dosti pochybné kritérium, neboť formální podklad pro výkon práce u určité osoby (pracovní smlouva nebo pokyn k dočasnému přidělení) není sám o sobě nijak určující pro míru loajality, když míra loajality nového nadšeného dočasně přiděleného zaměstnance agentury může být řádově větší, než je tomu u letitého zaměstnance uživatele.

✚ *Nabídková povinnost jiné práce po odvolání a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance (§ 73a Zákoníku práce) – delší dobu byla odbornou veřejností řešena otázka nabídkové povinnosti po odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa, případně po vzdání se vedoucího pracovního místa zaměstnancem. Zákonná úprava předpokládá nabídku jiné práce odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance. Závěry, mimo jiné i v kontextu rozhodovací praxe Nejvyššího soudu České republiky, která nebyla zcela jednoznačná, byly zpravidla takové, že zaměstnanci musí být nabídnuta jiná práce, která odpovídá jeho kvalifikaci, tzn. jeho kvalifikace musí být při jejím výkonu beze zbytku využita, přičemž z nabídkové povinnosti jsou z povahy věci vyňata jiná vedoucí pracovní místa. S ohledem na skutečnost, že nabídková povinnost slouží k doplnění druhu práce, musí být (aby šlo o nabídku ve smyslu ustanovení § 73a Zákoníku práce) nabízené pracovní místo v rámci místa výkonu práce zaměstnance a nabídka nesmí být podmiňována změnou dřívějších dohod.²⁷*

Odlišný pohled na obsah nabídkové povinnosti prezentoval Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 1496/2021, když, mimo jiné, uvedl: *„Jak bylo uvedeno výše, povinnost zaměstnavatele uvedená v ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem Zákoníku práce představuje svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele učí-*

²⁷ V této souvislosti srovnej MORÁVEK, J. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 9, s. 324-328. ISSN 1210-6410, či L. Drápal v BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 448-449. ISBN 978-80-7179-251-2.

nit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o změně dalšího pracovního zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 Zákoníku práce. Zákon zde stanoví jako kritérium vhodnosti práce, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci po jeho odvolání z vedoucího pracovního místa nabídnout, to, aby odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance. Z ničeho přitom nevyplývá, že zároveň musí jít o práci, která není vykonávána na vedoucím pracovním místě, případně, že se musí jednat o práci, která je vykonávána u zaměstnavatele na nižším stupni řízení, než bylo vedoucí pracovní místo, z něhož byl zaměstnanec odvolán. Má-li proto zaměstnavatel práci, která odpovídá zdravotnímu stavu a kvalifikaci odvolaného zaměstnance, je v zásadě povinen ji tomuto zaměstnanci nabídnout bez ohledu na to, zda se jedná o práci vykonávanou na vedoucím pracovním místě či nikoli. Je přitom přirozené, že v případě zaměstnance odvolaného z vedoucího pracovního místa na vysokém stupni řízení bude mnohdy z hlediska ustanovení § 73a odst. 2 Zákoníku práce jinou vhodnou prací (odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance) právě jiné, opět vedoucí pracovní místo. Takové místo by ovšem nemusel zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci tehdy, kdyby k řádnému výkonu práce tento zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňoval požadavky, které zaměstnavatel stanovil a které jsou vzhledem ke konkrétním podmínkám výkonu práce u tohoto zaměstnavatele oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné, tedy kdyby byl ve vztahu k této práci naplněn výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. f) Zákoníku práce (srovnej rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4279/2017). Z hlediska (odvolacím soudem akcentovaného) spravedlivosti požadavku na další zaměstnávání odvolaného zaměstnance u dosavadního zaměstnavatele na jiném vedoucím pracovním místě by pak případně mohly mít význam i důvody (kupříkladu bylo-li by prokázáno porušení pracovních povinností dosahující vysoké intenzity), pro které byl zaměstnanec odvolán z funkce.“

Ani v tomto případě se nelze s názorem Nejvyššího soudu České republiky ztotožnit. Ve stručnosti lze shrnout, že Nejvyšším soudem České republiky prezentovaný názor staví odvolání z vedoucího pracovního místa zaměstnance nevykonávajícího funkci dle představ zaměstnavatele v momentě, kdy je u zaměstnavatele volné jiné vedoucí pracovní místo, fakticky naroven výpovědi z pracovního pomě-

ru či okamžitému zrušení pracovního poměru. Spravedlivé totiž nebude po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci jiné vedoucí místo nabídl, zejména (spíše výlučně) v případech podle § 52 písm. f) a g) Zákoníku práce a § 55 Zákoníku práce.

Stranou nelze nechat ani fakt, že zejména u větších organizací, kde není výjimečné, že všechna pracovní místa nemusí být vždy obsazena, Nejvyšší soud České republiky svou argumentací z jistého úhlu pohledu nabízí pragmaticky uvažujícím zaměstnancům „přestupní lístek do vyšších pater“. Budeme-li totiž interpretovat ustanovení § 73a Zákoníku práce shodně i pro případ vzdání se vedoucího pracovního místa, pak, bude-li vedoucí oddělení vědět, že se uvolnilo místo jeho vedoucího zaměstnance, a bude-li mít pro takovou pracovní pozici kvalifikaci a bude-li pro její výkon i zdravotně způsobilý, není žádný důvod, aby mu při vzdání se jeho stávajícího pracovního místa nebyla tato vyšší pozice nabídnuta.

Jinak řečeno, nezdá se, že by interpretace ustanovení § 73a Zákoníku práce, jak byla předložena Nejvyšším soudem České republiky, odpovídala interpretačnímu předpokladu racionálního zákonodárce.

✚ *Odstoupení od konkurenční doložky* (§ 310 odst. 4 Zákoníku práce) – konstantní judikatura Nejvyššího soudu České republiky zabývající se konkurenční doložkou se k otázce možného odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele vyjadřovala tak, že odstoupení je možné pouze ze sjednaného důvodu, přičemž s ohledem na ochranu zaměstnance jako slabší strany není možné ujednat, že zaměstnavateli svědčí právo odstoupit i bez důvodu, případně z jakéhokoli důvodu.²⁸ Stejný názor byl prezentován i odbornou veřejností a literaturou.²⁹

Tyto závěry po více jak 10ti letech odmítl Ústavní soud České republiky ve svém rozhodnutí sp. zn. II. ÚS 1889/19-1, když, mimo jiné, uvedl: „... se jeví judikaturou dovozená nemožnost (absolutní neplatnost) odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance bez uvedení důvodu jako exce-

²⁸ V této souvislosti viz například *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010*, či *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013*.

²⁹ K tomuto srovnej například L. Drápal v BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

sivní, iracionální a porušující základní práva stěžovatelky podle článku 2 odst. 3 a článku 26 odst. 1 Listiny. Ústavní soud důrazně odmítá názor Nejvyššího soudu, že kategorický, plošný zákaz smluvních ujednání, jež by opravňovala zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu (případně „z kteréhokoliv důvodu“), je nezbytný [...] obecné soudy se dopustily ústavně nepřípustného dotváření práva, jestliže dospěly k závěru, že stěžovatelka jakožto zaměstnavatel není oprávněna odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, byť tato možnost byla smluvními stranami výslovně sjednána, neboť podobná smluvní ujednání jsou podle § 310 odst. 4 Zákoníku práce ve spojení s § 2001 Občanského zákoníku nepřípustná...

Obecné soudy tudíž mají povinnost poskytnout ochranu základním právům a legitimním zájmům zaměstnance, prokáže-li se, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil své smluvně zakotvené možnosti odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu (případně „z kteréhokoliv důvodu“). Povinnost poskytnout ochranu základním právům a legitimním zájmům zaměstnance se pak do popředí dostává především tehdy, pokud k takovému odstoupení došlo v době, kdy bylo zřejmé, že zaměstnanec byl při rozhodování o svém dalším kariéřním uplatnění veden vědomím, že je povinen po sjednanou dobu a typicky pod hrozbou smluvní pokuty dodržovat zákaz konkurence plynoucí z konkurenční doložky [...] Obecné soudy jsou při rozhodování povinny vzít do úvahy všechny relevantní okolnosti případu, kupříkladu: (a) dobu, kdy k odstoupení zaměstnavatele došlo, (b) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky těsně před skončením pracovního poměru zaměstnance, pak zvážit důvod, proč tak nemohl učinit dřív (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem), (c) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, důvod, proč vázanost stran konkurenční doložkou považoval za nežádoucí, nepřiměřenou, neudržitelnou nebo nespravedlivou (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem), (d) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariéřní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou (například si již našel povolání, které požadavkům plynoucím z konkurenční doložky vyhovuje, nebo, naopak, odmítl nabídku povolání, které těmto požadavkům nevyhovovalo), nebo (e) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil svého práva odstoupit od konkurenční doložky (například se chtěl zprostit povinnosti poskytovat zaměstnanci

peněžitě vyrovnání v době, kdy věděl nebo mohl a měl vědět, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vbral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou).“

- ✚ *Odškodňování pracovních úrazů (§ 269 an. Zákoníku práce) – od okamžiku rekodifikace soukromého práva je odbornou veřejností (tu s větší, tu s menší intenzitou) řešena otázka komplexnosti právní úpravy odpovědnosti při újmě na zdraví v pracovněprávních vztazích.³⁰ V jejím rámci bývá pravidelně poukazováno na skutečnost, že náhrada újmy podle Občanského zákoníku může být potenciálně vyšší nežli podle pracovněprávních předpisů, které, mimo jiné i s ohledem na zde se uplatňující pojistný princip, mají v řadě případů (alespoň v základu) určeny konkrétní výše náhrad.*

V nedávné době se k této otázce ve věci sp. zn. II. ÚS 2925/20 vyjádřil, mimo jiné, i Ústavní soud České republiky, který v odkazovaném rozhodnutí uvedl: „*Pokud účastník, který v důsledku pracovního úrazu utrpěl ztížení společenského uplatnění, v řízení prokáže, že by mu při posouzení věci dle obecné občanskoprávní úpravy (§ 2958 Občanského zákoníku) náleželo odškodnění ztížení společenského uplatnění v částce vyšší, než by mu jinak náleželo na základě kalkulace provedené dle vládního nařízení č. 276/2015 Sb., vyžadují principy rovnosti a plného odškodnění zásahu do nedotknutelnosti osoby při poškození zdraví takový ústavně konformní výklad § 372 a § 388 Zákoníku práce ve znění k 31. prosinci 2014 (aktuálně § 271c a 271s Zákoníku práce), dle kterého se účastníkovi dostane tohoto odškodnění alespoň na úrovni, které by se jinému poškozenému dostalo v občanskoprávním vztahu*

³⁰ K tomuto viz blíže například MORÁVEK, J. O odpovědnosti. In: J. STRÁNSKÝ, R. ZAPLETAL, T. ANTLOVÁ a M. BLÁŽEK, eds. *Pracovní právo 2018: Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění* [CD-ROM]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, 2019, s. 95-108. Acta Universitatis Brunensis: Iuridica, no. 645. ISBN 978-80-210-9238-9; MORÁVEK, J. Perspektivy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií. In: J. PICHRT, R. BOHÁČ, D. ELISCHER, M. KOPECKÝ a J. MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika a delikty*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 64-72. ISBN 978-80-7598-235-3; MORÁVEK, J. Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy. *Acta Universitatis Carolinae: Iuridica* [online]. 2019, roč. 65, č. 1, s. 71-92 [cit. 2022-05-30]. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2019.6>; BEZOUŠKA, P. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?. *Právní rozhledy*. 2018, roč. 26, č. 12, s. 439-444. ISSN 1210-6410; BĚLINA, M. Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. *Právní rozhledy*. 2018, roč. 26, č. 13-14, s. 485-487. ISSN 1210-6410; a BĚLINA, M. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2018, roč. 26, č. 18, s. 635-639. ISSN 1210-6410.

za okolností obdobných věci účastníka, a to bez toho, aby byl účastník povinen tvrdit a prokazovat okolnosti v jeho poměrech, které by z jeho věci činily výjimečný případ dle § 388 Zákoníku práce; v takovém případě je obecný soud postupem dle článku 95 odst. 1 Ústavy povinen neaplikovat nařízení vlády č. 276/2015 Sb., které je podzákonným právním předpisem, a konkrétní výši náhrady určit s přihlédnutím ke všem individuálním okolnostem případu způsobem obdobným v občansko-právních vztazích.“

Závěry Ústavního soudu České republiky se zdají být rozumné. Co však Ústavní soud České republiky, bohužel, vyřešit nemůže a nemůže, je dlouhodobě koncepčně neřešená problematika pojištění pro případy pracovních úrazů a nemocí z povolání. Stávající systém, který byl Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky označován (a snad stále je) jako prozatímní, přetrvává již patnáct let. Řešení se přitom nabízí. Je jím vytvoření svébytného systému úrazového pojištění pod správou České správy sociálního zabezpečení či jiné podobné instituce, za současného zřízení možnosti, pokud by odškodnění poskytnuté ze systému úrazového pojištění nebylo dostatečné, obrátit se ve zbytku na zaměstnavatele. Tento by hradil uplatňovaný nárok ze svého, případně prostřednictvím k tomu sjednaného komerčního pojištění.

Závěrečné poznámky

V příspěvku stručně naznačené posuny a změny v pracovněprávní judikatuře a legislativě České republiky jsou jedny z mnoha. Jak pracovněprávní legislativa, tak pracovněprávní judikatura prochází permanentním procesem změn a úprav.

To by nutně nemuselo být špatně, pokud by se jednalo o posuny a změny k lepšímu. To se však spíše neděje.

Příčin je řada. V posledních letech nad ostatními začíná jedna vyčnívat. Je jí absence kontaktu s reálným životem, světem a praxí a spolu s tím nedostatek odborné debaty a metodického přístupu.³¹

³¹ V této souvislosti srovnej například MORÁVEK, J. Jak právníci přicházejí o iluze, aneb (ne)veselé historky ze soudních síní. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 27, č. 13-14, s. 482-488. ISSN 1210-6410; a MORÁVEK, J. Soudcovské dotváření práva. In: J. MORÁVEK, ed. *Pracovní právo 2021: Sociální právo v době (post)covidové*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2021, s. 106-120. ISBN 978-80-7630-016-3.

Konkrétně řečeno, legislativa je připravována kabinetně, často je důsledkem pocitu úředníka o její potřebnosti, a nikoli zjištěné skutečné potřebnosti. S cílem vyhnout se (nepříjemné) oponentuře je bez širší debaty protlačena zákonodárným sborem, stále častěji s odkazem na to, že jde o nutnou evropskou transpozici.

Ideální model je přitom zcela jiný. Legislativa by měla být reakcí na skutečnou potřebu. Ta by se měla na základě politického zadání zjistit průzkumem a analýzou, stejně jako možné důsledky různých řešení. Na základě takto získaných podkladových dat by měl být úřednickým aparátem vytvořen variantní návrh právní úpravy. Ten by měl projít oponenturou odborně způsobilých a zkušených osob z dotčených oblastí. Přípomínky by měly být důsledně vypořádány a zapracovány. Následně by měl být návrh opětovně odborně oponován. A teprve po vypořádání a zapracování tohoto druhého kola připomínek by měl být zaslán do standardního připomínkového řízení, včetně dříve vznesených připomínek a stanovisek formulovaných odborníky. Po vypořádání připomínek z připomínkového řízení by měl návrh postoupit do příslušných legislativních rad, kde by měl být opětovně odborně zhodnocen. Následně by měl putovat do Parlamentu České republiky.

Je to určitě delší a krkolomnější cesta, než když návrh sepíše tři absolventi právnické fakulty pod vedením jednoho úředníka s vlastní vizí právního předpisu a s vlastní představou o podobě světa, kterou staví na osobním pocitu a přesvědčení, a nikoli na konkrétních datech. Je to však způsob, kterým se lze s násobně větší pravděpodobností dopracovat k právní úpravě odpovídající konstruktu racionálního zákonodárce. Současně se v součtu jedná o variantu podstatně levnější, započteme-li pozitivní efekt plynoucí z přílehlavé a potřebné právní regulace a stabilního právního prostředí; rozumná pravidla reagující na skutečné potřeby, která jsou srozumitelně formulovaná, snižují pravděpodobnost soudních sporů, stejně jako novelizací.

Druhým podstatným momentem a příčinou stávajícího neutěšeného stavu je způsob ustanovování soudců. Soudcem by se měl stát člověk s životní a profesní zkušeností. Tyto předpoklady jen stěží naplní absolvent, který z fakulty „přestoupil“ na soud, kde odsloužil povinná léta, a ve 30ti letech, aniž by se setkal s praxí jinak než prostřednictvím písemností a šarád v soudních síních a aniž by měl patřičné životní zkušenosti, dostane právo rozhodovat o osudech druhých.

Spolu s tím nelze přehlédnout, pokud systémové nastavení umožňuje a do určité míry předpokládá až čtyřicetiletou kariéru soudce a pouť soudním systémem, kdy třeba i dvacet let může soudce strávit na některém z vysokých soudů, kde již nezažívá ani zmíněnou šarádu v soudních síních, že zde jsou ideální předpoklady pro vznik syndromu „slonovinové věže“. O tom bylo více řečeno na jiném místě, na které se lze v podrobnostech odkázat.³²

Dojde v dohledné době v naznačených oblastech ke zlepšení? Doufáme. To však (bohužel) není to stejné, jako „věříme v to a důvodně to očekáváme“.

Seznam bibliografických odkazů

- BEZOUŠKA, P. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?. *Právní rozhledy*. 2018, roč. 26, č. 12, s. 439-444. ISSN 1210-6410.
- BĚLINA, M. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2018, roč. 26, č. 18, s. 635-639. ISSN 1210-6410.
- BĚLINA, M. Škoda způsobená zaměstnancem a jeho (ne)odpovědnost vůči třetím osobám. *Právní rozhledy*. 2018, roč. 26, č. 13-14, s. 485-487. ISSN 1210-6410.
- BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- BĚLINA, M., L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
- Case of Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* [1994-04-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1994, C-392/92.
- GREGOROVÁ, Z. ed. *Pracovní právo 2016: Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci* [CD-ROM]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, 2017. 253 s. Acta Universitatis Brunensis: Iuridica, no. 581. ISBN 978-80-210-8528-2.

³² Blíže viz MORÁVEK, J. Jak právníci přicházejí o iluze, aneb (ne)veselé historky ze soudních síní. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 27, č. 13-14, s. 482-488. ISSN 1210-6410; a MORÁVEK, J. Soudcovské dotváření práva. In: J. MORÁVEK, ed. *Pracovní právo 2021: Sociální právo v době (post)covidové*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2021, s. 106-120. ISBN 978-80-7630-016-3.

Listina základních práv a svobod.

- MORÁVEK, J. Jak právníci přicházejí o iluze, aneb (ne)veselé historky ze soudních síní. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 27, č. 13-14, s. 482-488. ISSN 1210-6410.
- MORÁVEK, J. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 9, s. 324-328. ISSN 1210-6410.
- MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 8, s. 285-289. ISSN 1210-6410.
- MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 29, č. 2, s. 59-64. ISSN 1210-6410.
- MORÁVEK, J. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*. 2014, roč. 22, č. 18, s. 620-624. ISSN 1210-6410.
- MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 20, s. 705-709. ISSN 1210-6410.
- MORÁVEK, J. *Model práva: Vztah práva a morálky*. 1. vyd. Praha: Linde, 2013. 103 s. ISBN 978-80-7201-911-3.
- MORÁVEK, J. Několik poznámek (nejen) k peněžitě náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae: Iuridica* [online]. 2021, roč. 67, č. 2, s. 49-61 [cit. 2022-05-30]. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2021.11>.
- MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410.
- MORÁVEK, J. O odpovědnosti. In: J. STRÁNSKÝ, R. ZAPLETAL, T. ANTLOVÁ a M. BLAŽEK, eds. *Pracovní právo 2018: Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění* [CD-ROM]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnícká fakulta, 2019, s. 95-108. Acta Universitatis Brunensis: Iuridica, no. 645. ISBN 978-80-210-9238-9.

- MORÁVEK, J. Perspektivy pracovněprávní odpovědnosti v době moderních technologií. In: J. PICHRT, R. BOHÁČ, D. ELISCHER, M. KOPECKÝ a J. MORÁVEK, eds. *Sdílená ekonomika a delikty*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 64-72. ISBN 978-80-7598-235-3.
- MORÁVEK, J. Povídání o českém pracovním právu v době koronaviru. *Societas et iurisprudentia* [online]. 2020, roč. 8, č. 3, s. 93-117 [cit. 2022-05-30]. ISSN 1339-5467. Dostupné z: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2020/8/3/93-117>.
- MORÁVEK, J. Soudcovské dotváření práva. In: J. MORÁVEK, ed. *Pracovní právo 2021: Sociální právo v době (post)covidové*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2021, s. 106-120. ISBN 978-80-7630-016-3.
- MORÁVEK, J. Vybrané aspekty job-sharingu. In: J. PICHRT a J. MORÁVEK, eds. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 136-147. ISBN 978-80-7478-975-5.
- MORÁVEK, J. Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy. *Acta Universitatis Carolinae: Iuridica* [online]. 2019, roč. 65, č. 1, s. 71-92 [cit. 2022-05-30]. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2019.6>.
- MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*. 2021, roč. 160, č. 2, s. 136-141. ISSN 0231-6625.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.*
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 21. 5. 2021, sp. zn. II. ÚS 1889/19-1.*
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 15. 11. 2021, sp. zn. II. ÚS 2925/20.*
- Narižení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.*
- PICHRT, J. „... pro všechny I. třídu...“?. In: J. PICHRT a J. TOMŠEJ, eds. *Pro měny odměny*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 1-15. ISBN 978-80-7676-019-6.

- PICHT, J. a J. MORÁVEK, eds. *Whistleblowing – minulost, přítomnost, budoucnost*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 128 s. ISBN 978-80-7676-027-1.
- PICHT, J. a J. MORÁVEK, eds. *Whistleblowing a (nejen) transpoziční legislativa*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 141 s. ISBN 978-80-7676-259-6.
- PICHT, J., M. BĚLINA, J. MORÁVEK a J. TOMŠEJ. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* [online]. 2020. 7 s. [cit. 2022-05-30]. Dostupné z: <https://www.spolpracosc.cz/files/2020/03/P%C5%99ek%C3%A1%C5%BEky-v-pr%C3%A1ci-v-dob%C4%9B-koronaviru.pdf>.
- RADBRUCH, G. *O napětí mezi účely práva*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 157 s. ISBN 978-80-7357-919-7.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4986/2010.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 506/2013.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4279/2017.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 31 ICdo 36/2020.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021.*
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 29. 5. 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018.*
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Ú.v. EU L 186, 2019-07-11, s. 105-121.*

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Ú.v. EU L 188, 2019-07-12, s. 79-93.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. Ú.v. EU L 305, 2019-11-26, s. 17-56.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Ú.v. EU L 299, 2003-11-18, s. 9-19.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Ú.v. EU L 327, 2008-12-05, s. 9-14.

Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.


Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1
Česká republika
moravek@prf.cuni.cz

 <https://orcid.org/0000-0003-4261-0432>