

ŠEDESÁT LET OD PRVNÍ KODIFIKACE PRACOVNÍHO PRÁVA NA ÚZEMÍ TEHDEJŠÍHO ČESKOSLOVENSKA – RETROSPEKTIVY A PERSPEKTIVY*

JAN PICHT**

Abstract: **Sixty Years Since the First Codification of Labour Law in the Territory of Former Czechoslovakia – Retrospectives and Perspectives**

In 1965, the first Labour Code for the territory of the former Czechoslovakia was adopted. At a conference held in 2025 (on this anniversary), with the participation of leading experts in labour law from both successor states (Czech Republic and Slovakia), this introductory paper was presented, which briefly maps the development of labour law over the past 60 years. During this time, labour law in both countries has evolved from a labour code adopted during the social order with significant deficit of democracy (1965), through the adaptation of the Labour Code to incorporate the development of democracy and the need to regulate labour relations under free enterprise (in the period after the so-called Velvet Revolution in Czechoslovakia in 1989), to its current form, where labour law in all industrialized countries is under pressure from the growing influence of large corporations and their representatives on the formation and application of (not only) labour law.

Keywords: labour law; Labour Code; trade unions and employers; law-making and the influence of employer groups

Klíčová slova: pracovní právo; Zákoník práce; odbory a zaměstnavatelé; tvorba práva a vliv zaměstnavatelských skupin

DOI: 10.14712/23366478.2025.494

I. ÚVODEM

Vážené dámy, vážení pánové, kolegyně a kolegové, vzácní hosté, přátelé pracovního práva,¹ dovoluji mi, abych Vás jménem spoluorganizátorů této konference, České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a Právnické

* Tento článek vznikl v rámci výzkumného programu Univerzity Karlovy Cooperatio, vědní oblast Law, vědní obor Labour Law and Social Security Law.

** Prof. JUDr. Jan Picht, Ph.D., je vedoucím Katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, členem Komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády ČR, předsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, advokátem a rozhodcem Rozhodčího soudu při HK ČR a AK ČR.

¹ Zahajovací projev konference „60 let od první kodifikace pracovního práva – retrospektivy a perspektivy“ přednesený dne 16. 6. 2025 ve Vlasteneckém sále pražského Karolina.

fakulty Univerzity Karlovy přivítal zde, ve Vlasteneckém sále Karolina, přesně šedesát let poté, kdy 16. června 1965 Národní shromáždění tehdejšího Československa schválilo znění prvního Zákoníku práce,² který dne 1. 1. 1966 nabyl účinnosti.

Byl tak položen základ pro kodifikovanou podobu pracovního práva; základ, jehož (více či méně výraznou) stopu můžeme dodnes identifikovat v některých ustanoveních současných pracovních kodexů České i Slovenské republiky.

Přítomnost kolegů a kolegyně ze Slovenska na jednání této konference potvrzuje, že nás na „obou březích řeky Moravy“ do jisté míry pojí (vedle mnoha dalších oblastí) i současné zákoníky práce obou zemí, přijaté sice již v samostatných a demokratických státech v první dekádě nového milénia (na Slovensku v roce 2001, v České republice v roce 2006), stále však zákoníky práce v mnohém blízké, právě i s ohledem na tehdejší, legislativou obou (již samostatných) zemí částečně využitý, inspirační zdroj prvního společného pracovní kodexu.

Již při této úvodní poznámce se názory publika jistě rozprostrou v širokém spektru – od vnímání pozitiv zachování dílčí kontinuity mnohých institutů pro právní jistotu adresátů pracovního práva, zejména na straně zaměstnanců, až po akcentování promarněné příležitosti tehdy (v České republice v roce 2006), při rekodifikacích se nabízejícího výraznějšího koncepčního odstrižení od předchozích vzorců, které přes změny devadesátých let, reflektující v textu prvního zákoníku práce demokratizaci společnosti po roce 1989, nedokázaly vždy zcela vykročit ze stínu doby, ve které byl první zákoník práce přijat.

Název konference slibuje, že si na ní připomeneme výročí první kodifikace pracovního práva na našich územích konferenčními příspěvky částečně retrospektivními, ale zamyslíme se i nad perspektivami pracovního práva, přičemž pohledy zaměřené na současné problémy a budoucí možný vývoj budou nepochybně převažovat a to je zcela správné – nesešli jsme se zde na primárně vzpomínkové akci, ale na konferenci, která se nepochybně bude snažit reflektovat mnohé současné problémy pracovního práva, a jak doufám, pomůže nám zamyslet se i nad perspektivou oboru ve složité situaci, v jaké se (nejen) pracovní právo nyní nachází.

II. STRUČNĚ NĚKOLIK RETROSPEKTIVNÍCH POHLEDŮ VZDÁLENĚJŠÍCH

Přeci jen si však dovolím uvést nyní několik dílčích retrospektivních poznámek; spíše se bude jednat o jakousi „koláž“ citací dobových pramenů či pozdějších citací pamětníků nejrůznějších procesů a diskusí provázejících přijímání prvního zákoníku práce v roce 1965.

V první učebnici československého pracovního práva, kterou zpracoval a v roce 1967 vydal kolektiv českých a slovenských autorů pod vedením doc. JUDr. Karla Witze, CSc.,³ z Právnické fakulty Univerzity Karlovy, uvádí Karel Witz k první kodifikaci

² Zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

³ Karel Witz – vedoucí oddělení pracovního práva na PF UK, profesor od roku 1968.

pracovního práva mj. toto: „*Pracovní právo tvořilo koncem padesátých let roztržité, těžko přehledný a jen s obtížemi použitelný komplex norem. Jeho hlavní součást tvořily zákony, které byly vydány po národní a demokratické revoluci 1945. Ale částečně platily zákony buržoazní Československé republiky, a dokonce i některé předpisy z doby Rakouska-Uherska. Tyto staré předpisy byly těžko dostupné a kromě toho svým zněním mířily na zcela jiné společenské vztahy, takže jejich používání bylo značně obtížné.*“⁴

Pro pozorné a historii oblíbené studenty práv, kteří šli ve své pili výjimečně až tak daleko, že nahlédli do zrušovacích ustanovení zákoníku práce z roku 1965 (který používali ještě v roce 2006 jako platný a účinný předpis upravující soudobé pracovněprávní vztahy na počátku 21. století), mohlo být v mnoha ohledech zajímavé zjištění, že našli v § 279 pod prvním bodem výčtu zrušovaných předpisů XXVI. hlavu obecného zákoníku občanského vyhlášeného dne 1. června 1811, tedy z pohledu roku 2006 vyhlášeného před 195 lety, resp. vyhlášeného před 154 lety v době přijetí prvního pracovního kodexu v roce 1965 (byť je vhodné dodat, že se jednalo o ta ustanovení obecného zákoníku občanského, která měla podobu vzešlou zejména z jeho novelizace v roce 1916).

Avšak ona „*těžká dostupnost*“ těchto „*starších předpisů*“, zmíněná v předchozím citátu K. Witze, hlavní příčinou první kodifikace pracovního práva zřejmě nebyla; fakt, že znění starších předpisů „*mířilo na zcela jiné společenské vztahy*“, však zajisté ano.

K. Witz k tomu dodává: „*Také zákony z prvních let budování socialismu zastaraly. Stalo se tedy neobyčejně naléhavým dobudovat soustavu pracovního práva vycházející ze socialistických zásad, především ze zásad Ústavy ČSSR.*“⁵

Při této zmínce je vhodné letmo nahlédnout do Ústavy, na kterou K. Witz ve shora uvedeném citátu odkazuje. Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky, konstatoval v úvodním bodu prohlášení (s vykřičníkem na konci tohoto svolání), že „*Socialismus v naší vlasti zvítězil!*“⁶

K. Witz však také přiznává (byť jen v poznámce pod čarou), že příprava kodifikace pracovního práva byla „*zahájena vlastně už v roce 1949 v bývalém ministerstvu práce a sociální péče v souvislosti s přípravou zákoníků z oboru občanského a trestního práva, které byly pak vydány v r. 1956 a 1957, kdy se prací ujal ÚRO na základě usnesení všeobecné konference z r. 1956. Pak však byly kodifikační práce přerušeny, protože hospodářské poměry ještě nedovolovaly sjednocení úprav na přiměřené úrovni*“.

Dnešního čtenáře možná zaujme, že úkolem připravit nový zákoník práce byla pověřena Ústřední rada odborů. K tomu K. Witz uvádí: „*V souvislosti s přenesením některých úkolů v oblasti řízení společenských pracovních vztahů na jiné státní orgány (řízení státní mzdové politiky a důchodového pojištění) a na odborové orgány (dozor*

⁴ WITZ, K. Vývoj pracovního práva na území Československé socialistické republiky. In: WITZ, K. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 52.

⁵ Tamtéž.

⁶ V dalším bodu (II) úvodního prohlášení Ústavy z roku 1960 je pak uvedeno: „*Osvobozená lidská práce se stala základním činitelem v celé naší společnosti. Je nyní nejen povinností, ale i věcí cti každého občana. Uskutečňuje se již zásada socialismu: „Každý podle svých schopností, každému podle jeho práce!“*“ Čl. 7 Ústavy pak uváděl, že v socialistické hospodářské soustavě jsou: „[...] výrobní prostředky zespolněny, a veškeré národní hospodářství je plánovitě řízeno, zabezpečuje za uvědomělé spolupráce všech občanů mohutný rozvoj výroby a neustálý vzestup životní úrovně pracujících“, přičemž „[p]ráce je v socialistické společnosti prací ve prospěch celku a zároveň ve prospěch pracovníka samého“.

nad bezpečností při práci a nemocenské pojištění) bylo při reorganizaci hospodářských ministerstev v září 1951 z ministerstva práce a sociální péče zřízeno ministerstvo pracovních sil, jehož působnost byla omezena na řízení rozmísťování pracovních sil a přípravu dorostu v odborných učilištích a školách závodního výcviku. Příprava návrhů na zákonné úpravy pracovního poměru a péče o jednotný výklad těchto úprav byly svěřeny Ústřední radě odborů.“⁷

V. Štangová k tomu dodává, že se tak dělo: „[...] v souladu s tehdy proklamovanou tezí o přenášení státních funkcí na společenské organizace“.⁸

Dodávám, že Ministerstvo pracovních sil (a Pověřenectvo pracovních sil) bylo zrušeno k 1. září 1957 vládním nařízením č. 50/1957 Sb.; „opětovně“ pak vzniklo Ministerstvo práce a sociálních věcí až v roce 1968.

Pokud jde o zázemí pro přípravu prvního pracovního kodexu, pak M. Kalenská k tomu v roce 2006 uvádí: „*Ústřední rada odborů k tomu měla odborníky dobře vybavený právní a legislativní odbor. K přípravě zákoníku byly ustaveny odborné komise, pro které byli uvolněni i vynikající soudci a odborníci z praxe. Jako základní prameny komise braly především úmluvy Mezinárodní organizace práce, kterých bylo od roku 1919 do roku 1966 přijato celkem 126 a doporučení, jichž bylo v té době přijato 127, a další mezinárodní dokumenty. Tyto mezinárodní prameny směřovaly k zabezpečení lidských práv, zejména práv sociálních, která se realizují v pracovním procesu a zaručují minimální standardy. Komise braly v úvahu i pracovní právní úpravy jiných zemí, hlavně socialistických, ale seznamovaly se i s koncepcemi pracovních poměrů jiných zemí, kterým věnovali pozornost vědci v Německu, ve Francii, v Belgii a Nizozemsku už od třicátých let.*“⁹

Ve stejné stati M. Kalenská dále uvádí: „*Začátkem roku 1963 byl návrh českého zákoníku práce předložen k veřejné diskusi. Té se účastnilo asi tři čtvrtě milionu pracujících a bylo podáno skoro 22 000 připomínek. Poté byla připravena definitivní osnova zákoníku práce, který měl být vydán v roce 1964. S ohledem na připravovanou reformu řízení národního hospodářství bylo jeho vydání odloženo a byl publikován až v roce 1965 pod č. 65.*“¹⁰

Z výše uvedených citací z publikací K. Witze i M. Kalenské je patrné, že přijetí prvního zákoníku práce pozdržely především ekonomické problémy státu, který na začátku 60. let stále více narážel na limity centrálně řízené ekonomiky v dosavadním pojetí.

Posléze však přeci jen vznikl první pracovní kodex, o kterém si studenti magisterského studia dnes ke zkoušce (z výpisků, které mezi nimi roky kolují a obsahují „zaručeně“ správné, zpravidla heslovité, odpovědi na zkouškové otázky) zapamatují zejména (někteří jen) to, že jeho typickými rysy byly „jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění“,¹¹ a pokud doplní, že první pracovní kodex byl ovládán zásadou „*Co není dovoleno, je zakázáno.*“, očekávají u příslušné zkouškové otázky „plný úspěch“.

⁷ WITZ, c. d., s. 51.

⁸ ŠTANGOVÁ, V. Vývoj pracovního práva. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 27.

⁹ KALENSKÁ, M. Historická pravda o zákoníku práce. *Sondy*. 2006, roč. 16, č. 41, s. 1.

¹⁰ Tamtéž.

¹¹ KALENSKÁ, M. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 22.

Další osud pracovněprávní úpravy obsažené v prvním zákoníku práce a jej provádějících právních předpisech za dobu od jeho přijetí do sametové revoluce v roce 1989 není s ohledem na časový prostor vymezený jednotlivým příspěvkům na této konferenci možné blíže rozebírat.

V jakési zkratce si proto dovolím opětovně ocitovat z díla M. Kalenské, jedné z pamětnic těchto legislativních procesů, jak na ně vzpomínala v roce 1992: „*Československé pracovní právo se změnilo z roztržitého, nejednotného, zčásti těžko srozumitelného a někdy i obtížněji přístupného (zejména pokud jde o starší právní normy) souboru předpisů v jednotnou kodifikovanou úpravu. Pracovněprávní úprava se stala snadno přístupnou a dobře srozumitelnou, což mělo vytvořit předpoklady pro dodržování právní úpravy v praxi.*“¹² Tolik na konto „pozitiv“; nedostatkům se tamtéž (i ve vztahu k proklamovaným cílům kodifikace) věnovala M. Kalenská daleko šířeji a mj. uvedla: „*Je vlastně paradoxem, že zákoník práce, který byl v podstatě zdařilým kodifikačním dílem a měl jasnou a ucelenou koncepci, se nikdy nemohl stát účinným nástrojem k upevňování pracovní kázně a rozvíjení iniciativy pracujících, neboť koncepce zákoníku práce sice odpovídala potřebám vývojové etapy daného systému, ale systému deformovanému, odsouzenému k živoření a neschopnému působit k rozvoji ekonomiky a společnosti.*“¹³

III. NĚKOLIK RETROSPEKTIV DO DOBY MĚNĚ VZDÁLENÉ

V návaznosti na předchozí citát by bylo možné navázat předělem, který přinesl listopad roku 1989, kdy „živořící“ systém padl a spolu se všeobecnou demokratizací života společnosti docházelo postupně také k nezbytné adaptaci pracovního práva na zásadní změnu v životě celé společnosti.

M. Kalenská a V. Štangová k tomu uvádí: „*Kromě postupného, nepříliš rychlého uvolňování kogentnosti zákoníku práce, je nejtypičtějším rysem pracovního zákonodárství po roce 1989 umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání.*“¹⁴

Na samém počátku 90. let došlo ke znovuvytvoření podmínek pro soukromé podnikání přijetím zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, nastala tak naléhavá potřeba upravit pracovněprávní vztahy v opětovně vznikajícím soukromém sektoru – stalo se tak nařízením vlády ČSFR č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů,¹⁵ které stanovilo v § 1: „*Na pracovněprávní vztahy, které vznikají při soukromém podnikání občanů, se vztahuje zákoník práce (dále jen ‚zákoník‘), pokud toto nařízení nestanoví jinak.*“ Je třeba dodat, že toto nařízení upravovalo ve svém § 4 zejména výčet desítek ustanovení zákoníku práce, které nebylo možné počínaje 1. květnem 1990 aplikovat na pracovněprávní vztahy mezi

¹² KALENSKÁ, M. Jednota a diferenciace v pracovním právu. In: BĚLINA, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Věšhrd, 1992, s. 18–19.

¹³ Tamtéž.

¹⁴ KALENSKÁ, M. – ŠTANGOVÁ, V. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přepr. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 26.

¹⁵ Blíže k tomu srov. PICHRT, J. Pracovněprávní vztahy při soukromém podnikání občanů. In: BĚLINA, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Věšhrd, 1992, s. 275–280.

podnikatelem a pracovníkem a v dalších ustanoveních obsahovalo pozitivní úpravu těchto vztahů, odchýlnou od ustanovení zákoníku práce. Tato odchýlná úprava byla výrazným vybočením z „jednotnosti“ právní úpravy pracovněprávních vztahů spojované do roku 1990 s prvním zákoníkem práce, a byť skončila pro Českou republiku formálně v roce 1994, je, dle mého názoru, z určitého úhlu pohledu stále „možným inspirativním by-pasem“.¹⁶

Postupně bylo zřejmé, že nazrává čas k rekodifikaci pracovního práva, avšak následné události nelze označit jinak než jako promarněnou příležitost vypracovat koncepčně skutečně nový zákoník práce. Dovolím si ocitovat úryvky ze závěru jedné dobové (2005) kritiky M. Běliny a J. Pichrta k návrhu nového zákoníku práce: „*Domníváme se, že nový zákoník práce je od počátku, [...] nešťastně postaven koncepčně, a to již pokud se týká zásadního vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem, a to včetně časových souvislostí zpracování a projednávání obou návrhů. [...] Ze značné části se v případě návrhu nejedná o nový zákoník práce, ale o přepis dosavadních ustanovení. Tam, kde se nicméně zavádějí nové instituty, jeví se nová úprava značně nepropracovaná, dostatečně nepromyšlená a nedotažená. Pochybnosti vykazuje v řadě případů i terminologie a vzájemná vazba jednotlivých ustanovení.*“¹⁷

Nový zákoník práce vznikal na straně jedné pod výrazným vlivem odborů, na druhé straně však též v době výrazného tlaku části civilistické doktríny, která v některých případech neváhala až zpochybňovat vhodnost existence samostatného zákoníku práce s odkazem na fakt, že se jedná o součást práva soukromého a ochranou funkci pracovního práva by bylo možné řešit do budoucna komplexem zvláštních ustanovení nového občanského kodexu (podobně jako v případě vztahů nájemních či spotřebitelských); na druhé straně budoucí četnost unijních směrnic z oblastí smlouvání, transparentnosti, srovnatelnosti apod. si v té době asi málokdo dovedl představit.

Nejen věcné nedostatky, ale i absence shody sociálních partnerů na návrhu předznamenala složitou cestu nového kodexu legislativním procesem, kterým nakonec Parlamentem (po vrácení Senátem a vetu prezidenta) „prošel“, ale s peripetiemi, na kterých je možné dodnes názorně demonstrovat většinu v úvahu připadajících úskalí legislativního procesu.

Nebylo tedy překvapující, že část jeho ustanovení nepřestála přezkoumání Ústavním soudem; v první řadě Ústavní soud konstatoval, že: „*Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům).*“¹⁸ Zrušil tedy mezi oběma kodexy vztah delegace, který (v odůvodnění nálezu) „nahradil“ vztahem subsidiarity a vedle dalších ustanovení zrušil zejména část těch, která výrazně posilovala postavení odborů – jak ve vztahu k zaměstnavatelům, tak ve vztahu k ostatním zástupcům zaměstnanců.

¹⁶ V minulosti např. při řešení „covidových těžkostí“ – na Slovensku šli v té době cestou „vypnutí“ některých ustanovení zákoníku práce (a přijetí některých „dočasných“ – jen pro doby krize účinných – zvláštních ustanovení pracovního kodexu), v Čechách jsme dokázali pouze na pár měsíců suspendovat nezbytnost vstupní lékařské prohlídky (resp. nahradili ji dočasně čestným prohlášením) a v duchu švejkovské tradice jsme v ostatních případech raději „odvrátili zrak“ (a nekontrolovali nedodržování v podstatě neaplikovatelných ustanovení).

¹⁷ BĚLINA, M. – PICHRT, J. Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2005, roč. 13, č. 11, s. 381.

¹⁸ ÚS Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.).

Bělina a Pichrt k tomu později uvedli: „*Právě přehlížení nutnosti vést sociální dialog se snahou skutečně naslouchat druhé straně vedlo v roce 2006 k přijetí nového českého zákoníku práce – tehdy bohužel bez ohledu na negativní stanoviska zaměstnavatelů. Jedním z důsledků takového postupu bylo, že byl přijat zákoník práce ve znění, které následně ve více než 10 klíčových ustanoveních shledal Ústavní soud nálezem sp. zn. Pl. ÚS 83/066 ústavně nonkonformní a zrušil je, čímž bylo podstatným způsobem zasaženo do koncepce zákoníku práce.*“¹⁹

Přesto však bylo možné konstatovat pozitivní přínos – nový český zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 byl již ovládán soukromoprávní zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“; často však měla být nově nahlížena „prizmatem dispozitivnosti“ i ustanovení, která nemohla zapřít, že mají svůj původ v době, kdy vše, co nebylo dovoleno, bylo zakázáno.²⁰

Dalším významným milníkem z pohledu zákoníku práce byla rekodifikace soukromého práva v roce 2012. Nový občanský kodex věnoval pracovnímu poměru v zásadě jen ustanovení § 2401 s nadpisem „Pracovní smlouva“ a v důvodové zprávě bylo k tomuto ustanovení uvedeno: „*Návrh občanského zákoníku nemá ambici zasahovat do pracovního práva, a proto ponechává úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, jakož i úpravu práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru jako dosud speciální zákonné úpravě.*“

Onou speciální zákonnou úpravou je zákoník práce a „*smyslem shora uvedeného ustanovení občanského zákoníku bylo zejména zmínit v rámci rekodifikace soukromého práva pracovní poměr – či spíše pracovní smlouvu (stojící v jeho základu) – v rámci určitého pomyslného ‚katalogu smluvních soukromoprávních typů‘ obsaženého v občanském kodexu; obdobně lze ostatně vztáhnout k úpravě subjektivity zaměstnance v pracovněprávních vztazích, v podobě, v jaké je upravena v § 35 ObčZ.*“²¹

Z dnešního pohledu lze konstatovat, že praktičtí uživatelé pracovního práva se v zásadě naučili pracovat s onou symbiózou obou kodexů, se vztahem subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce, na čemž v zásadě ničeho nemění ani občasné akademické dispute na téma mezer v zákoně, resp. komplexnosti úpravy určité materie apod.

IV. OD POHLEDŮ DO MINULOSTI K NĚKTERÝM PERSPEKTIVÁM

Nedávné události v USA ukázaly velmi syrově, jak stále rostoucí je vliv velkých korporací a jejich představitelů na utváření práva a zprostředkovaně i na složení nejvyšších soudních orgánů.

Vnucuje se otázka, zda je tomu v Evropě zcela jinak?

¹⁹ BĚLINA, M. – PICHRT, J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 17, s. 605.

²⁰ Srov. PICHRT, J. Komentář k § 4a zákoníku práce. In: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 20.

²¹ PICHRT, J. Vznik pracovního poměru. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 172–173.

V duchu evropské tradice je zde vliv velkých korporací zatím poněkud méně viditelný, ale že existuje, je zřejmé,²² stejně tak, jako je v poslední době dobře patrné, že nadnárodní korporace nejsou bez vlivu, pokud jde o unijní normotvorbu, a to i v oblasti pracovního práva či v oblastech s ní souvisejících.

To bylo velmi dobře patrné na osudu původně velmi ambiciózního návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy. Není to tak dávno, co jsme napjatě sledovali měnící se návrh a diskutovali na konferencích o tom, jestli status zaměstnance bude určen naplněním dvou z pěti (či snad raději tří ze sedmi) znaků právní domněnky, která měla (resp. ony znaky) být stanovena přímo ve směrnici – společně pro všechny unijní státy.

Původní model byl však posláze pro „neschopnost dohodnout se“ nad konečným zněním opuštěn a v přijatém znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy je právní domněnka v čl. 5 uvedena takto:

„1. Smluvní vztah mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím této platformy se považuje za pracovněprávní vztah, pokud jsou v souladu s vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech a s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora zjištěny skutečnosti naznačující, že dochází k řízení a kontrole. Pokud chce digitální pracovní platforma tuto právní domněnku vyvrátit, musí prokázat, že daný smluvní vztah není pracovněprávním vztahem ve smyslu práva, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v členských státech, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

2. Pro účely odstavce 1 členské státy stanoví účinnou vyvratitelnou právní domněnku pracovněprávního vztahu, která představuje usnadnění postupů ve prospěch osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Členské státy dále zajistí, aby tato právní domněnka neměla za následek zvýšení zátěže, pokud jde o požadavky na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nebo jejich zástupce v řízeních o správném určení jejich statusu zaměstnance.

3. Právní domněnka stanovená v tomto článku se uplatní ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, v nichž jde o správné určení statusu zaměstnance u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy. Právní domněnka se neuplatní v řízeních týkajících se daňových a trestních věcí a věcí sociálního zabezpečení. Členské státy však mohou v těchto řízeních tuto právní domněnku uplatňovat podle vnitrostátního práva.

4. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, a v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi i jejich zástupci mají právo zahájit řízení uvedené v odst. 3 prvním pododstavci za účelem správného určení statusu zaměstnance u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.

5. Pokud se příslušný vnitrostátní orgán domnívá, že by osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy mohla být nesprávně klasifikována, zahájí v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi vhodná opatření nebo řízení s cílem správně určit status zaměstnance u této osoby.

²² Srov. HENLEY, J. – DAVIS, H. Emmanuel Macron secretly aided Uber lobbying drive in France, leak reveals. In: *The Guardian* [online]. 10. 7. 2022 [cit. 2025-05-21]. Dostupné na: <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/10/emmanuel-macron-secretly-aided-uber-lobbying-drive-france-leak-reveals>.

6. Pokud jde o smluvní vztahy uzavřené před datem 2. prosince 2026 a k uvedenému datu stále trvající, použije se právní domněnka stanovená v tomto článku pouze na období počínající uvedeným datem.“

Takže shrnuto – úplná rezignace na jednotnou úpravu, jednotlivé členské státy nyní samy (každý „po svém“) stanoví účinnou vyvratitelnou právní domněnku pracovněprávního vztahu; lze to také přeložit tak, že na unijní úrovni se nadnárodním korporacím, které v tomto vysoce profitabilním odvětví fungují, podařilo dosáhnout neshody a v následné časové tísní („před volbami“) byla přijata směrnice ve znění, které nelze – v porovnání s původními ambiciózními návrhy – označit jinak než jako vítězství lobbistů.

Nyní se jejich zájem může zaměřit na 27 národních zákonodárných sborů a teprve výsledky ukáží, který stát „více patří do Evropské unie“, a který – ač v Evropě – nese spíše znaky korporacemi ovlivňované „banánové republiky“.

V české realitě vyznívá obzvláště hořce shora citovaný odstavec 4, odkazující zaměstnance „in spe“ na možnost zahájit soudní řízení – protože v České republice, ve které se zaměstnanci v pracovních věcech soudí velmi málo, v přepočtu na milion obyvatel 6–7× méně než v sousedním Polsku či Rakousku, a dokonce 12,5× méně než v Německu, z vícero důvodů, které v porovnání se srovnávanými státy, indikují ztížený přístup našich zaměstnanců k soudu, je zahajování takových řízení ještě méně pravděpodobné než v jiných zemích.²³

Mohli by třeba pomoci odbory? Ano, snad, ale ... nízký počet soudních sporů v pracovních věcech je roky nechává „v klidu“, což ostatně nepřímo potvrdily tím, že nechaly bez připomínek zrušení institutu přísedících v senátech okresních (obvodních) soudů v pracovních sporech k 31. 12. 2024, namísto toho, aby projevíly ambice sami přísedící nominovat (spolu se zaměstnavateli), jak je to běžné právě třeba v Německu.

Navíc – i když sice existují Pokyny k uplatňování právních předpisů EU v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců,²⁴ musí mít tradiční odborář pochyby, neboť ti „zaměstnanci na platformách“ asi nikdy úplně „ryzí“ zaměstnanci tradičního stříhu“ nebudou a ještě asi uplyne nějaký čas, než začnou zakládat klasické odbory...

A tak se začíná vtírat nepříjemná otázka, jestli na tom nebudou např. zaměstnanci platform ve Velké Británii (která vystoupila z Evropské Unie) v konečném důsledku lépe, když anglické soudy již dávno rozhodly,²⁵ že řidiči tamních „alternativních“ taxi-slужeb jsou „limb-b worker“ (tedy osoby zařazené v Anglii a Walesu do jakési třetí kategorie na pomezí mezi „plnoprávným“ zaměstnancem a osobou samostatně výdělečně činnou) a mají tak zajištěna alespoň některá minimální zaměstnanecká práva.²⁶

²³ Srov. PICHRT, J. Soudili se, soudili se ... jen v Česku již ne! In: MORÁVEK, J. (ed.). *Zákoník práce a sociální zabezpečení 2024* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2024, s. 5–13 [cit. 2025-05-21]. Dostupné na: <https://rozkotova.cld.bz/ZPSP-2024/2/>.

²⁴ Document C (2021)8838.

²⁵ Srov. PICHRT, J. Memoranda, ubytovací poplatky ... a co dál? In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds.). *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 11–27.

²⁶ K tomu podrobně srov. COWELL, B. *Srovnávací analýza právního postavení účastníků individuálních pracovněprávních vztahů v právních rádech Anglie a Walesu a České republiky* [e-kniha]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023.

Ani Česká republika není vlivu lobbistických skupin na utváření pracovního práva ušetřena. Ministerstvo práce připravilo na jaře roku 2023 novelizaci zákona o zaměstnanosti (a některých dalších předpisů, včetně zákoníku práce), který byl Poslaneckou sněmovnou projednáván jako tisk 450, a s tímto tiskem se také pojila určitá pozitivní očekávání stran nápravy některých legislativních nedostatků (které vyniknou v porovnání s několika nedávnými rozhodnutími SDEU) a souvisejících nešvarů panujících v české právní praxi agenturního zaměstnávání. Značné úsilí agentur práce a uživatelů (tedy zaměstnavatelů) vedlo přes léto k tomu, že na podzim roku 2023 jsme byli svědky toho, jak byl ministerský návrh novelizace v této otázce ve 3. čtení v Poslanecké sněmovně zcela (bez ohledu na unijní právo) „vymizikován“ jedním z poslaneckých pozměňovacích návrhů.²⁷

V. ZÁVĚREČNÉ POZNÁMKY

I na závěr svého příspěvku bych si dovilil uvést citáty, budou jen dva, a i když je dělí více než 125 let, pak starší z nich, zdá se, je stále znepokojivě aktuální.

V encyklice papeže Lva XIII. „De Rerum Novarum“ z 15. května 1891 je (mj.) uvedeno: „[...] nový rozmach průmyslu vlivem zdokonalení technických prostředků a nových způsobů výroby; změny ve vzájemných vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci; hromadění majetku v rukou nepatrného počtu lidí a nedostatek v širokých vrstvách; vzrůst důvěry dělníků ve vlastní síly a jejich živější vzájemný styk; upevnění jejich organizace a mimoto pokles mravnosti. To vše vyvolalo sociální konflikt, před nímž stojíme.“

Prof. Barancová v roce 2019 napsala: „Úsilie najmä nadnárodných korporácií stále viac flexibilizovať prácu fyzických osôb a súčasne nebyť viazaní žiadnou zodpovednosťou, mzdovými a inými nákladmi na zamestnancov stále pokračuje.“²⁸

Před pracovním právem, či chcete-li obecněji před právem sociálním, nepochybně stojí další, nelehké zatěžkávací zkoušky.

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
Právnická fakulta Univerzity Karlovy
pichrt@prf.cuni.cz
ORCID: 0000-0002-1425-439X

²⁷ „Intenzivní tlak zaměstnavatelů (agentur práce a uživatelů) vedl přes léto – s ohledem na odkaz na unijní legislativu, tedy že navrhované opatření ‚reflektuje požadavek čl. 5 odst. směrnice 2008/104/ES‘, a je tedy třeba úpravu provést coby transpoziční deficit – k nečekaným změnám. Na scéně ‚se objevil‘ pozměňovací návrh, který byl – dalo by se říci ‚CELEX–NE CELEX‘ – podpořený při projednávání ve 3. čtení v Poslanecké sněmovně PČR i ze strany MPSV a vedl k nepřijetí shora citované, původně navržené změny a v důsledku toho k popření prvotně uváděného cíle novely (zlepšení ochrany agenturních zaměstnanců); česká právní úprava agenturního zaměstnávání se v tomto ohledu nezměnila – bohužel zjevně již za situace, kdy aktérům bylo známo (srov. též stenozáznam z 81. schůze PS PČR z 3. 11. 2023), že se jedná o právní úpravu udržující nadále stav ‚unijně nekonformní‘ z pohledu příslušné směrnice i judikatury SDEU.“ Cit. z PICHRT, J. Jedna dobrá a jedna špatná – zpráva pro „české“ agenturní zaměstnance v roce 2023. In: PICHRT, J. – TOMŠEJ, J. a kol. *Pracovní právo ve věku změn*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, s. 6.

²⁸ BARANCOVÁ, H. Platformizácia práce a pracovnoprávne vzťahy. In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds.). *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 34.