

**Sobczyk Arkadiusz. Państwo zakładów pracy.
Warszawa: Wolters Kluwer, 2017, 364 s.**

ÚVODEM K AUTOROVÍ PUBLIKACE

Odborná publikace, jejíž bibliografické údaje jsou uvedeny v nadpisu a jejíž název je možné do češtiny volně přeložit jako *Stát pracovních organizací*, je zajímavou, provokativní a značně kontroverzní monografií významného polského odborníka na oblast pracovního práva, profesora *Arkadiusze Sobczyka*, který byl a je velmi aktivní jak na poli vědeckého bádání, kde se v poslední době zabývá zejména samotnou podstatou pracovního práva jako právní oblasti a jeho postavením v rámci polského právního řádu, tak na poli praktické aplikace práva.

Sobczykův profesní život charakterizuje zejména velká pracovitost a různorodost vykonávaných činností, mezi které patří zvláště výkon soudcovské funkce, vědecké a pedagogické působení na katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Jagiellonské univerzity v Krakově a provozování advokátní praxe. Mimo to je *Sobczyk* členem rekodifikační komise pracovního práva, povolán v roce 2016 Ministerstvem rodiny, práce a sociální politiky, jejímž úkolem je vypracovat projekt nového zákoníku práce a kodexu kolektivního pracovního práva. Za svou bohatou (a ještě zdaleka neukončenou) kariéru tedy *Sobczyk* zastával téměř všechny myslitelné role právníka, od tvůrce právní úpravy přes vědce a advokáta až po soudce.

Sobczykovo publikační portfolio tvoří více než 120 prací, mezi které patří také 8 monografií a mnohé praktické komentáře (mezi jinými k pracovní době, práci mimo pracoviště zaměstnavatele, radě zaměstnanců a agenturnímu zaměstnávání). Recenzovaná publikace rozvádí a navazuje zejména na autorovy závěry obsažené v jeho dvoudílné monografii *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*¹ (*Pracovní právo ve světle Ústavy Polské republiky*) a v monografii *Wolność pracy i władza*² (*Svoboda práce a moc*).

1. ÚSTŘEDNÍ POJEM – „ZAKŁAD PRACY“

Stát pracovních organizací je obsáhlou a komplexní analýzou pracovněprávních vztahů v Polské republice, která za svůj výchozí bod přijala koncepci tzv. pracovní komunity (*wspólnota zakładowa*). Z tohoto úhlu pohledu autor v jednotlivých kapitolách dovozuje kontroverzní závěr, že pracovní právo je svou povahou odvětvím veřejného práva, kde zaměstnavatel působí jako administrátor (správce) veřejných záležitostí komunity. *Sobczykova* analýza přitom není založena na úvahách *de lege ferenda*, ale staví v převažující části na interpretaci stávající právní úpravy, obsažené zejména v polském zákoníku práce (*Kodeks pracy*).^{3,4}

¹ SOBCZYK, Arkadiusz. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: C. H. Beck, 2013; SOBCZYK, Arkadiusz. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a ochrona konstytucyjnych praw i wolności człowieka*. Warszawa: C. H. Beck, 2013.

² SOBCZYK, Arkadiusz. *Wolność pracy i władza*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2015.

³ *Ustawa Kodeks Pracy* z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

⁴ V rámci svých úvodních úvah (s. 40–41) *Sobczyk* pro podporu své téze o veřejnoprávní povaze pracovního práva uvádí, že se v zaměstnaneckých realitách na pracovištích objevuje percepční problém. Na jednu stranu očekáváme od zaměstnavatele, že nám zajistí bezpečnost a jistotu, také tu sociální. Na druhou stranu však nejsme schopni přijmout fakt, že aby bylo možné výše uvedené provést, zaměstnavatel vykonává a musí vykonávat mocenskou správu, ať již prostřednictvím organizačních opatření, či vydáváním příkazů a zákazů.

Stěžejním pojmem, který se prolíná celou recenzovanou monografií (a také celou polskou pracovněprávní úpravou), od něhož *Sobczyk* odvíjí svou analýzu pracovněprávních vztahů, je *zakład pracy*. Překlad tohoto pojmu do českého jazyka je značným „oříškem“, neboť současné české pracovní právo žádný podobný pojem nepoužívá, přičemž polská úprava neobsahuje legální definici *zakładu pracy* a není ani při jeho používání v jednotlivých kontextech úplně konzistentní.⁵

Převažujícím výkladem (z něhož při svých úvahách vychází také *Sobczyk*) však je, že *zakład pracy* znamená organizační jednotku, v jejímž rámci fyzické osoby (zaměstnanci) vykonávají závislou práci (jedná se o organizaci zaměstnaných lidí). Prostřednictvím *zakładu pracy* zaměstnavatel organizuje výkon závislé práce a spravuje také jiné zákonem předepsané záležitosti. Závislá práce je vykonávána vždy v *zakład* *pracy*. *Sobczyk* vyzdvihuje společenský rozměr *zakładu pracy* a zahrnuje do jeho rámce také osoby, které závislou práci odebírají a platí za ni (obecně podnikatel či stát), i když současně přiznává, že ze stávající úpravy takové rozšíření přímo nevyplývá (viz s. 49).

Dle *Sobczyka* je *zakład pracy* povinným společenstvím lidí (zaměstnanců a osob, v jejichž prospěch je závislá práce vykonávána), jehož členové jsou svázáni společnými sociálními zájmy a sledují dosažení společného blaha. Toto společenství má dle *Sobczyka* veřejnoprávní povahu (zejména je v něm vykonáváno veřejné subjektivní právo na práci) a plní mnoho veřejných funkcí. Zaměstnanci v rámci této organizace vykonávají práci pro osobu odebírající práci a pro společenství jako takové, vedení společným cílem. Z veřejné povahy společenství pak plyne oprávnění spravujícího subjektu – zaměstnavatele (kterým je však v tomto pojetí subjekt odlišný od zaměstnavatele v civilistickém pojetí strany pracovní smlouvy) rozhodovat o právním postavení členů organizace a o jejich veřejných právech a povinnostech z pozice správního orgánu. Zaměstnavatel jako administrátor tedy vykonává veřejnou správu na úseku záležitostí pracovní organizace, a to s cílem dosažení obecného blaha komunity a plnění jiných veřejných funkcí.

Uvedené vymezení *zakładu pracy* *Sobczyk* opírá zejména o znění čl. 100 § 2 písm. 4 *Kodeksu pracy*, které podle něj vystihuje pravý význam tohoto institutu. Předmětné ustanovení stanoví, že zaměstnanec má povinnost dbát o blaho *zakładu pracy*, chránit jeho majetek a zachovávat mlčenlivost ve vztahu k informacím, jejichž zveřejnění by mohlo způsobit vznik škody na straně zaměstnavatele („*pracownik ma obowiazek dbac o dobro zakładu pracy, chronic jego mienie oraz zachowywac w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazic pracodawcę na szkodę*“). Pokud má *zakład pracy* svoje blaho, o které má zaměstnanec dbát, znamená to dle *Sobczyka*, že jej tvoří pouze osoby (neboť majetek své blaho ani zájmy nemá), přičemž blaho *zakładu* je blahem společným pro všechny jeho členy. Jedná se tedy o společenství utvořené kolem společných zájmů (kolem společného blaha), srovnatelné s komunitou územního samosprávného celku (viz s. 49 či s. 241).

V konečném důsledku tak žijeme ve stavu kognitivní disonance, kterou redukuje ve prospěch svobody, přičemž ani tak nezpochybňujeme komunitní rozměr, ale spíše se ho snažíme nevidět. Jsme přitom tak houževnatí, že samozřejmě a typické pro komunitu a solidarismus zákonné povinnosti chceme chápat jako vzájemné smluvní závazky stran.

⁵ Například v člancích 67⁵, 128, 151⁸ § 2 *Kodeksu pracy* používá polský zákonodárce pojem *zakład pracy* ve smyslu místa (pracoviště). V čl. 23¹ je zase *zakładem pracy* myšlen spíše obchodní závod (v kontextu úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů). V jiných částech úpravy zase zákonodárce používá na místo pojmu *zakład pracy* pojem zaměstnavatel (*pracodawca*). Tak je tomu např. v § 22 § 1 *Kodeksu pracy*, kde je uvedeno, že se navázáním pracovního poměru zaměstnanec zavazuje vykonávat práci určeného druhu ve prospěch zaměstnavatele („*przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy*“).

Vzhledem k původu pojmu *zakład pracy* v socialistickém právu Polské lidové republiky, v jejichž dobách byl v roce 1974 stále účinný *Kodeks pracy* přijat, jsem pro jeho překlad do češtiny zvolil pojem „pracovní organizace“ (volně odvozený od pojmu „socialistická organizace“), jenž zřejmě nejvíce vystihuje povahu této entity ve společnostním pojetí *Sobczyk*. Ten přitom v úvodu svého díla přímo na socialistický původ předmětné úpravy odkazuje a snaží se jej „oddémonizovat“, tedy poukázat na jeho světlé stránky a odradit čtenáře od jeho vnímání jako důvodu pro apriorní odmítnutí veřejnoprávních závěrů uvedených v knize (viz s. 28–29 recenzované publikace).

2. KE STRUKTUŘE A OBSAHU KNIHY

Text recenzované publikace je členěn do 12 kapitol, ve kterých autor na celkem 364 stranách postupně v tematických blocích představuje své argumenty ve prospěch tvrzení o veřejnoprávní povaze pracovní organizace, pracovněprávních vztahů a pracovního práva jako takového.

V prvních dvou kapitolách, nazvaných *Czas na prawo pracy* (*Čas na pracovní právo*) a *Władza jest dobra* (*Veřejná moc je dobrá*), autor obsáhl své vstupní úvahy k předmětné problematice, které mají mnohdy až filosofický rozměr. V úvodní kapitole *Sobczyk* poukazuje na rizika spojená s dnešním překrtním postavením většiny polských zaměstnanců a razantně zvolává, že nastal pravý čas na přijetí nového pohledu na pracovní právo, který bude více reflektovat stěžejní úlohu práce z hlediska celospolečenských zájmů a sociálních vazeb. V kapitole s provokativním názvem *Veřejná moc je dobrá* pak autor poukazuje zejména na to, že se v dnešní době právo rozvíjí zejména prostřednictvím veřejnoprávních odvětví, přičemž pro jednotlivce je relace s veřejnou mocí (která má sloužit lidem) často více přínosná a výhodná než uzavírání smluv na soukromoprávní horizontální rovnoprávné úrovni. V této kapitole se *Sobczyk* také snaží přesvědčit čtenáře, aby pro něj vzpomínka a trauma socialistické úpravy nebyla apriorní nepřekonatelnou překážkou pro přijetí následující veřejnoprávní argumentace.

Další kapitola, třetí v pořadí, nese název *Zakład pracy* (*Pracovní organizace*). Jedná se o zcela stěžejní kapitolu, ve které *Sobczyk* obsáhl své základní modelové úvahy ohledně *zakładu pracy* jako společenství pracujících ve veřejnoprávním pojetí a ohledně dalších souvisejících otázek, jako je problematika správy pracovní organizace, jejího majetku, obecného blaha či osoby pasivně legitimované v soudních sporech. V této kapitole se autor také podrobně věnuje postavení zaměstnavatele jako subjektu spravujícího veřejné záležitosti organizace a jeho odlišení od podnikatele či státu, kteří práci společně s členy organizace odebírají (autor je nazývá „*pracobiorca*“, i když se spíše v Polsku tento termín používá pro označení zaměstnance), jakož i vzájemným vztahům těchto subjektů.

V následujících kapitolách autor postupně poukazuje na veřejnoprávní charakter jednotlivých oblastí pracovněprávní úpravy a příslušných právních vztahů. Ve čtvrté krátké kapitole *Upublicznienie pracy* (*Uveřejnění práce*) se *Sobczyk* vyjadřuje k povaze pracovních zdrojů jako součástí obecného blaha společnosti a k veřejnoprávní povaze aktů zakládajících a ukončujících pracovněprávní vztah. Zde autor odesílá čtenáře ke své předchozí knize *Wolność pracy i władza*, kde se této problematice věnuje podrobněji. Pracovní smlouvu *Sobczyk* vnímá jako smlouvu veřejného práva, která vymezuje podmínky výkonu veřejného práva na práci.

V páté kapitole *Upublicznienie przestrzeni zakładu pracy* (*Uveřejnění prostoru pracovní organizace*) *Sobczyk* uvádí, že prostory pracoviště lze z určitých hledisek vnímat jako prostory podobné prostorám veřejným (např. v kontextu výkonu kontrolních pravomocí oprávněnými

orgány, zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přístupu členů odborových organizací na pracoviště a či práv a svobod zaměstnanců na pracovištích, jako je svoboda vyznání, právo na soukromí nebo svoboda projevu).

Další (šestá) kapitola nese název *Zakład pracy a upublicznienie własności (Pracovní organizace a uveřejnění vlastnictví)*. Zde autor zejména na příkladu fondu kulturních a sociálních potřeb, který „větší“ polští zaměstnavatelé zřizují obligatorně,⁶ dokazuje, že v určitých případech nejsou prostředky a majetek ve vlastnictví zaměstnavatele, ale ten je pouze spravuje ve prospěch členů komunity (jedná se tedy o veřejný majetek pracovní organizace) a uspokojuje jejich prostřednictvím veřejné sociální potřeby členů organizace a jejich blízkých.

V kapitole s pořadovým číslem šest a názvem *Redystrybucja bezpośrednia i transfery społeczne (Přímé přerozdělování a společenské transfery)* Sobczyk poukazuje na to, že v rámci pracovní organizace dochází často ke společenským transferům, které jsou svou povahou obligatorní, nevzájemné a sociálně zacílené, a jež pouze souvisí s výkonem práce (nenáleží přímo za práci). Konkrétně zde autor poukazuje např. na náhradu mzdy v době pracovní neschopnosti či dovolené, doplatku odměny do výše minimální mzdy a odstupné. Dle *Sobczyka* je v pracovní organizaci na širokou škálu realizována sociální politika, v jejímž rámci zaměstnavatel posuzuje žádosti, přijímá rozhodnutí a vyplácí dávky oprávněným osobám. Nároky zaměstnanců na dávky přitom vyplývají většinou přímo ze zákona.

Obdobně zaměřena je i další kapitola *Redystrybucja bezpośrednia i usługi społeczne (Přímé přerozdělování a společenské služby)*. Zde autor dokazuje, že v prostředí pracovní organizace dochází k poskytování veřejných společenských služeb, jež jsou neekvivalentní, hrazené z veřejných prostředků a zaměřené na realizaci základních ústavních cílů státu. *Sobczyk* v tomto kontextu hovoří např. o informačních povinnostech zaměstnavatele směrem k zaměstnancům, povinnosti optimálního organizování práce, povinnostech na úseku ochrany zdraví a života uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců či o povinnostech při organizování zázemí pro řešení individuálních pracovníprávních sporů.⁷

Kapitola číslo devět je pojmenována jako *Zakładowe akty władztwa publicznego (Akty veřejné moci v pracovní organizaci)* a autor v jejím rámci uvádí, že zaměstnavatel vydává při správě pracovní organizace velké množství aktů, které je možné považovat za akty veřejné správy komunity. Rozsah a komplexnost veřejnomocenských činností zaměstnavatele jsou přitom dle *Sobczyka* natolik značné, že je na místě mluvit o povolání veřejné struktury. Jako mocenské akty zmiňuje autor např. mzdové předpisy, pracovní řád, akty správního trestání zaměstnanců,⁸ organizační akty – pokyny, akt určení čerpání dovolené, akt vyslání na pracovní lékařskou prohlídku, kontrolní akty či činnosti exekuční povahy.⁹

⁶ Viz *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* z dnia 4 marca 1994 r., Dz.U. 1994 nr 43 poz. 163 z późn. zm.

⁷ Dle polské úpravy zaměstnavatelé zřizují společně s odborovou organizací či sami prostřednictvím vnitřního předpisu smírčí komise, které následně řeší individuální pracovníprávní spory – viz čl. 244 an. *Kodeksu pracy*. Pro bližší informace k úpravě předmětných komisí si dovoluji odkázat na svůj článek KADLUBIEC, Vojtěch. *Polské smírčí komise jako inspirace pro právní úpravu alternativních způsobů řešení pracovníprávních sporů v České republice*. In: GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pracovní právo 2016*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 135–145. Dostupné z: <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/PracovniPravo2016.pdf>>.

⁸ Zde je na místě uvést, že *Kodeks pracy* opravňuje zaměstnavatele k ukládání peněžitých trestů zaměstnancům, což je v českém pracovníprávním prostředí nemyšlitelné. Dle čl. 108 § 2 *Kodeksu pracy* může zaměstnavatel uložit zaměstnanci peněžitý trest v případě porušení předpisů upravujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci a protipožární ochranu, v případě neomluveného opuštění pracoviště, při nástupu zaměstnance k práci ve stavu opilosti či při požívání alkoholických nápojů při práci.

⁹ V polském pracovníprávním prostředí zaměstnavatel v některých případech působí přímo jako svého druhu exekuční orgán (viz čl. 88 *Kodeksu pracy*), kdy v důsledku předložení žádosti a exekučního titulu věřitelem

V desáté kapitole *Publiczna administracja zakładu pracy* (*Veřejná správa pracovní organizace*) autor navazuje na předchozí úvahy a završuje je konstatováním, že pokud zaměstnavatel vykonává veřejnou správu záležitostí organizace, musí i jeho orgány mít povahu orgánů veřejné moci, které sice nejsou přímo orgány státu, ale působí v přenesené působnosti. Autor zde zejména hovoří o vedoucím pracovní organizace, který má v řízení organizace autonomii (ve vztahu k podnikateli jako „odběrateli práce“).

Jedenáctá kapitola je věnována pracovněprávní dokumentaci a nese název *Zakładowa dokumentacja publiczna* (*Veřejná dokumentace organizace*). *Sobczyk* zde uvádí, že pracovněprávní dokumentace vedená zaměstnavatelem v rámci pracovní organizace má veřejný charakter, přičemž jako příklady uvádí zejména dokumenty zahrnuté v osobních spisech zaměstnanců či potvrzení o zaměstnání.

Poslední kapitola recenzované monografie s pořadovým číslem 12, po které následuje již jenom závěr a seznam literatury, má název *Państwo i zakład pracy* (*Stát a pracovní organizace*). V ní autor jako tečku za svými úvahami obsaženými v předchozích částech shrnul argumenty stran postavení pracovní organizace coby zásadního elementu organizace státu. *Sobczyk* přitom nakonec dospívá k závěru, že pracovní organizace je svou povahou velmi podobná veřejnému ústavu – vzniká ze zákona, má výlučně společenský účel, vykonává služby vůči uživatelům – zaměstnancům a jiným přímo určeným osobám, má právo využívat prostředky veřejné moci, ale není to jeho hlavní sféra působnosti, a vydává mocenské akty, při jejichž porušení nastupuje disciplinární odpovědnost uživatele (zaměstnance). *Sobczyk* nicméně výslovně uvádí, že pro závěr, že je pracovní organizace veřejným ústavem, bude potřeba provést hlubší analýzu.

3. ZAMĚSTNAVATEL A JEHO VZTAH K PODNIKATELI A PRACOVNÍ ORGANIZACI

Z nastíněného obsahu recenzované publikace je zřejmé, že v ní nechybí velké a převratné názory, přičemž je třeba rozhodně smeknout před komplexností a vysokou odbornou úrovní *Sobczykovy* argumentace, která se ve výsledku skládá ve velmi pozoruhodné dílo. S novátorstvím je však většinou spojená zvýšená míra kontroverznosti, což platí i v tomto případě, ovšem bez újmy pro celkově kladné a promyšlené vyznění spisu. Provokativních myšlenek je mnoho, od vnímání pracovní smlouvy jako smlouvy veřejného práva přes konstrukci organizačních pokynů zaměstnavatele jako aktů veřejné moci až po samotnou koncepci pracovní organizace jako správní jednotky a oddělení zaměstnavatele ve smyslu odběratele práce od „zaměstnavatele – správce“.

Právě myšlenka oddělení zaměstnavatele jako správce od podnikatele či státu (obsažená zejména na s. 58 a násl. knihy) mi přitom připadá zřejmě jako jedna z nejvíce zajímavých a zároveň nejvíce problematických. *Sobczyk* uvádí, že pokud je pracovní organizace institucí organizující společenský život pracujících a zároveň společenstvím osob, zaměstnavatel nikdy nebyl a není chápán civilisticky jako zaměstnávající subjekt (pouze jako strana pracovní smlouvy). Vstup do pozice zaměstnavatele sebou nese nabytí veřejného statusu. Podnikající subjekt, který je zaměstnavatelem, tedy paralelně realizuje své soukromé cíle (např. uzavírá obchodní smlouvy) i cíle veřejné (správu pracovní organizace) v postavení veřejného orgánu, k čemuž mu přísluší mnohé veřejné kompetence. Obě role se přitom od sebe liší.

Sobczyk tak dovozuje, že je postavení zaměstnavatele pojmově spojeno s jinou rolí než postavení podnikatele či úřadu. V praxi přitom může (zejména v soukromé sféře) docházet

přímo sráží zaměstnanci příslušné částky ze mzdy (pouze u pohledávek na výživném), čili v zásadě vede exekuční řízení.

pozorně k totožnosti subjektu zastávajícího obě role (soukromý podnikatel je zároveň ze zákona veřejným zaměstnavatelem), ale nemusí tomu tak být, pokud je např. podnikatelem společnost či fyzická osoba a zaměstnavatelem vymezena organizační složka (nejčastěji ve formě pobočky). Tyto úvahy opírá autor mezi jinými o definici zaměstnavatele v *Kodeksu pracy*, který v čl. 3 stanoví, že jím je organizační složka (bez ohledu na to, zda má právní osobnost) nebo fyzická osoba, pokud zaměstnávají zaměstnance („*Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników*“).¹⁰

Beneficientem práce zaměstnanců v rámci organizace pak není dle *Sobczyka* zaměstnavatel, který je spravujícím subjektem, ale podnikatel či stát, a také samotní členové organizace – *pracobiorcy*. Zaměstnavatel tedy administruje záležitosti organizace a řídí pracovní proces, z jehož výsledku těží jiné osoby, vůči kterým je tedy ve vnějším postavení, což pouze podtrhuje jeho mocenskou pozici, neboť činí mocenská rozhodnutí jak vůči zaměstnancům (např. přiznáním či odebráním zaměstnání – ve smyslu pracovní smlouvy jako smlouvy veřejného práva), tak také vůči podnikateli či státu (pokud jim např. přiděluje či propouští zaměstnance a rozhoduje o nákladech s tím spojených). Relace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a mezi zaměstnavatelem a *pracobiorcem* je dle *Sobczyka* vždy veřejné povahy, přičemž to samé platí i o zájmech, které zaměstnavatel reprezentuje. Podnikatel či stát získává plnění od zaměstnance a nese náklady jeho práce, i když není v bezprostředním právním vztahu s pracující osobou.¹¹

Podnikatel tedy (přes svou nepochybně stěžejní pozici) v *Sobczykově* pojetí nevchází do přímé relace se zaměstnancem. Je pouze beneficentem jeho práce a přesněji, pouze částí jeho práce. Zbývající část práce je totiž vykonávána výlučně ve veřejném zájmu (např. v případě odborníka na oblast BOZP či osoby spravující sociální fond). Zároveň je odebírající subjekt povinen zajistit prostředky na pokrytí nákladů práce v celém rozsahu (i té práce, která je vykonávána ve veřejném zájmu), a co víc, musí zajistit prostředky na jiné sociální dávky a služby, které nejsou odměnou za práci.

Orgánem zaměstnavatele, který spravuje záležitosti komunity, je dle *Sobczyka* vedoucí *zakładu pracy*, jenž má autonomní postavení vůči podnikateli a jeho orgánům, které sledují zejména soukromé zájmy (obchodní vedení společnosti...). V určitých případech může být vedoucím i statutárním orgánem (či jeho členem) jedna a tatáž osoba (pokud podnikatel odlišného vedoucího neustanoví), což však nic nemění na tom, že v takovém případě bude zastávat v obou těchto pozicích úplně jiné role (např. obchodně vést společnost jako člen statutárního orgánu podnikatele a administrovat pracovní organizaci jako orgán zaměstnavatele). Vedoucí organizace není orgánem společnosti, ale materiální důsledky jeho jednání společnost zatěžují, neboť veřejné akty přiznávající zaměstnancům práva jsou zároveň akty, které příkazují podnikateli zajistit finanční prostředky na jejich realizaci.¹²

Povinností zaměstnavatele je dle *Sobczyka* zejména spravovat organizaci s cílem dosažení obecného blaha komunity, které není v rozporu s individuálními zájmy jednotlivců, ale naopak slouží k jejich naplnění. Do kategorie obecného blaha spadají jak zájmy zaměstnanců,

¹⁰ Na základě novelizace z roku 1996 bylo v uvedené definici spojení „*zakład pracy*“ nahrazeno slovem „zaměstnavatel“, což *Sobczyk* vnímá negativně, neboť tím bylo podle něj položeno rovnítko mezi pracovní organizací a zaměstnavatelem v civilistickém pojetí, přičemž rozhodující konstrukčním prvkem organizace má být její organizovanost, a nikoliv právní osobnost.

¹¹ *Kodeks pracy* v čl. 22 stanoví, že zaměstnanec vykonává práci ve prospěch zaměstnavatele, což však dle *Sobczyka* netvoří nepřekonatelný problém pro jeho koncepci, neboť zaměstnavatelem je podle něj myšlena celá organizace (celá komunita), která ze společné práce těží.

¹² Viz s. 292 an.

tak podnikatele (který dle autora také náleží do komunity). Rozporné se zásadou obecného blaha tak dle *Sobczyk*a bude, pokud zaměstnavatel přijímá regulace, které nevytvářejí – i když mohou – podmínky pro optimální rozvoj všech členů společenství. Nepřijatelné z tohoto pohledu bude přijetí mzdových předpisů s velmi nízkými odměnami, pokud by bez škody pro blahobyt, rozvoj a úspěch podnikatele mohly být vyšší.¹³

*Sobczyk*ovo pojetí oddělení beneficienta a plátce práce na jedné straně a zaměstnavatele na straně druhé dle mého názoru „drhne“ zejména v soukromé sféře, kde se dle autorova názoru v souvislosti s navázáním pracovněprávního vztahu se zaměstnancem podnikatel (právníká či fyzická osoba) v části svého působení (spojeného s administrací pracovní organizace) stává veřejným orgánem, respektive se v souvislosti s navázáním pracovněprávního vztahu z podnikatele vyděluje zaměstnavatel jako třetí veřejný a nezávislý orgán, který je podnikateli ve sféře pracovněprávních vztahů nadřízený, i když je s ním úzce spjat (podnikatel má zajišťovat prostředky pro administrativní činnost zaměstnavatele i pro odměny a jiná plnění poskytována zaměstnancům na základě jeho rozhodnutí, orgánem zaměstnavatele je buďto přímo člen statutárního orgánu podnikatele, či vedoucí jím ustanovený...). Na ono úzké zájmové spojení podnikatele a organizace (zaměstnavatele) poukazuje i *Sobczyk* na straně 51 monografie, kde uvádí, že se základní cíle podnikatelů a pracovních organizací různí, avšak jsou se sebou úzce provázané. V objektivním zájmu členů pracovní komunity je, aby byl podnikatel úspěšný, neboť to je materiální garancí financování organizace.

V perspektivě výše uvedeného se zdá být problematické tvrzení autora, že zaměstnavatel realizuje pouze veřejné zájmy organizace a vykonává jiné veřejné funkce. Velkou část jeho činností budou totiž formovat soukromé zájmy podnikatele (např. v případě propouštění zaměstnanců, nařizování práce přesčas, přeložení atd.).

V *Sobczyk*ově koncepci zaměstnavatel jako orgán veřejné správy uzavírá se zaměstnancem veřejnou pracovní smlouvu, ve které se prý promítají výsledky vyjednávání o podmínkách realizace veřejného subjektivního práva osoby na práci. Abstrahuje od pojmání pracovní smlouvy jako veřejnoprávní smlouvy (autor se této otázky věnuje zejména v jiné monografii *Svoboda práce a moc*), se kterým se nemohu vnitřně smířit, vnímám jako problém již samotný fakt, že v *Sobczyk*ově pojetí nedochází k žádnému zřízení zaměstnavatele jako veřejného orgánu, ale ten se stává orgánem veřejné správy již ze samotného titulu zaměstnávání fyzické osoby (většinou tedy v důsledku uzavření smlouvy – právního jednání), respektive již před dokonáním onoho právního jednání, kdy vyjednává podmínky výkonu veřejného práva na práci.

Problematické je dle mého názoru také to, že do pozice veřejného orgánu podnikatel vstupuje v důsledku realizace svých soukromých zájmů (zejména na zvýšení výnosů z podnikatelské činnosti), přičemž jsem přesvědčen o tom, že i na straně zaměstnanců převažují individuální soukromé zájmy, které tito realizují zejména na poli výše odměny za práci a výše a druhů jiných plnění.

V autorově odděleném modelu pak zaměstnavatel při správě organizace z pro mne nejasných příčin fakticky nakládá s majetkem, který je z velké části v soukromém vlastnictví podnikatele. I když totiž budeme schopni připustit, že prostředky spadající do fondu sociálních a kulturních potřeb jsou ve své podstatě prostředky veřejnými, těžko to budeme schopni udělat směrem k dalšímu majetku, který podnikatel získal jako výsledek své soukromé podnikatelské činnosti (i kdyby tomu tak bylo v důsledku práce zaměstnanců). *Sobczyk* sice přímo neuvádí, že by zaměstnavatel (jako autonomní subjekt) hospodařil se soukromými

¹³ Viz s. 57.

prostředky podnikatele, ale jak jinak tomu rozumět, pokud na základě rozhodnutí zaměstnavatele vzniká zaměstnanci nárok na výplatu odměny či jiných plnění ze strany podnikatele.

Podivuhodná je pro mě autorova koncepce také z pohledu situace, kdy bude podnikatel podávat ke správnímu soudu návrh na zahájení řízení proti rozhodnutí orgánu zaměstnavatele (tedy v podstatě proti vlastnímu statutárnímu orgánu nebo jím pověřenému vedoucímu organizace) např. v případě porušení zásady obecného blaha, kdy zaměstnavatel přijme mzdový předpis, který stanoví odměny ve výši, která bude bránit blahobytu, rozvoji a úspěchu podnikatele (k zamyšlení je také otázka jak by se zjišťovalo a dokazovalo, zda je výše odměny nastavená v rozporu s obecným blahem společnosti, a jaké důsledky by měla případná žaloba podnikatele a její případný úspěch pro odměny zaměstnanců stanovené vnitřním předpisem).

Jako velmi problematické vnímám také samotné pojmání zaměstnavatele jako orgánu veřejné správy, který pracovní proces řídí pomocí přezkoumatelných individuálních či normativních správních aktů, a to za maximálního popření zásady autonomie vůle jak na straně členů komunity (zaměstnanců), tak na straně jeho samotného. Je patrné, že se autor prostřednictvím přednesené argumentace snaží posílit respekt zaměstnavatelů k ochranné funkci pracovního práva a dodržování kogentních právních pravidel pracovního zákonodárství (ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ochraně ohrožených skupin zaměstnanců atd.), což je bezesporu ve své podstatě cíl šlechetný a potřebný, mám však za to, že v dnešní době tržní ekonomiky toho lze přirozeněji dosáhnout i jinak – cestou soukromoprávní úpravy vztahů s omezením autonomie vůle stran (avšak bez jejího popření), důslednou kontrolou a posilováním vzdělanosti a kultivovanosti společnosti jako celku, to vše při uplatnění základních soukromoprávních východisek a principů, avšak modifikovaných a doplněných na potřeby specifické oblasti pracovněprávních vztahů. Jsem přitom toho názoru, že spíše posílení soukromoprávních nástrojů (např. zrušením možnosti jednostranné změny výše mzdy zaměstnavatelem a upřednostněním smluvního principu v této věci) může být v mnoha situacích příhodnější cestou pro zvýšení reálné ochrany zaměstnanců než *Sobczykiem* nabízená koncepce, kladoucí na zaměstnavatele (jako zejména podnikatelské subjekty) nepřiměřené požadavky.

Jedním dechem však dodávám, že autorovy promyšlené úvahy a velmi přesvědčivá argumentace v lecčems otřáslý mým dosavadním čistě soukromoprávním pojmáním pracovního práva. V prostředí polského *Kodeksu pracy* je přitom závěr o veřejné povaze předmětné úpravy dle mého názoru mnohem přílehlavější, než je tomu v případě jiných úprav, v tom i té české. To je dáno mimo jiné i tím, že byl polský *Kodeks pracy* přijat za časů socialistické Polské lidové republiky (a bez zásadní koncepční novelizace platí dodnes), zatímco v České republice je od 1. 1. 2007 účinný nový zákoník práce,¹⁴ vystavěný na liberálnějších základech. Jako podstatné odlišnosti je možné uvést např. různost definic zaměstnavatele,¹⁵ neexistenci instituce podobné pracovní organizaci v české pracovněprávní úpravě, odlišnou polskou úpravu trestání zaměstnanců (včetně ukládání peněžitých trestů) a úpravu postavení polského zaměstnavatele jako orgánu fakticky vedoucího exekučního řízení proti zaměstnanci.

I česká pracovněprávní úprava některých institutů nese zřetelné známky veřejnoprávnosti, pokud jde např. o vnitřní předpisy (které však, nutno podotknout, zásadně stanoví pouze výhodnější práva zaměstnanců),¹⁶ o striktní režim úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „z. p.“).

¹⁵ Viz § 7 z. p.: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

¹⁶ Viz § 305 z. p.

práci,¹⁷ o rozsáhlé kontrolní a sankční pravomoci inspektorátů práce¹⁸ (které v dnešní době ve velké míře suplují soukromoprávní prostředky ochrany zaměstnanců), o nekoncepční úpravu povinnosti zaměstnance při dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance¹⁹ či o již zmíněné oprávnění zaměstnavatele jednostranně měnit výši stanovené či určené odměny za práci.²⁰ Zásadní popření smluvního principu je vidět také na nešťastné právní úpravě převedení na jinou práci v ustanovení § 41 z. p., která za určitých okolností přikazuje (a někdy umožňuje) zaměstnavateli jednostranně převést zaměstnance na práci zcela jiného druhu, než bylo původně v pracovní smlouvě sjednáno. Tyto veřejnoprávní prvky jsou však dle mého přesvědčení v menšině vůči prvkům soukromoprávním, založeným na autonomii vůle a smluvním principu.²¹

SLOVO ZÁVĚREM

Z představené recenze dle mého názoru celkem zřetelně vyplývá, že se autorův vědecký přístup ani vzdáleně nenese v duchu pouhého prostého popisu pracovněprávní úpravy či kompilace již vyslovených myšlenek jiných odborníků. Je naopak patrné, že si prostřednictvím recenzované publikace (a také těch předchozích) *Sobczyk* klade velmi vysoký cíl, a to přeformulovat samotné paradigma pracovního práva prostřednictvím zvýraznění jeho veřejnoprávní perspektivy. Zda však za jeho přičinění opravdu dojde k radikálnímu obratu v podobě vědecké revoluce polského pracovního práva, to ukáže až čas. Zatím lze na základě rekodifikačních projektů sledovat spíše tendenci opačnou, směřující k větší privatizaci pracovního práva. Projekt nového zákoníku práce z roku 2008,²² na jehož tvorbě se podílelo mnoho předních polských pracovněprávních odborníků,²³ např. navrhuje zavést civilistickou definici zaměstnavatele jako fyzické či právnické osoby nebo organizační složky, která svým jménem zaměstnává zaměstnance (viz čl. 5 § 1 projektu), výslovně zavést subsidiární použití občanského zákoníku (*Kodeks cywilny*) v otázkách *Kodeksem pracy* neupravených (viz čl. 2 projektu), i když to je dovozeno již za stávající úpravy, odstranit možnost uložení peněžitého trestu zaměstnanci (viz čl. 354 a násl. projektu), zrušit úpravu postavení zaměstnavatele jako exekučního orgánu (viz čl. 177 a násl. projektu), a v neposlední řadě také změnit dikci úpravy povinností zaměstnance, který již nemá být povinen dbát o blaho pracovní organizace, ale o zájmy zaměstnavatele (viz čl. 154 § 1 písm. 2 projektu).

Jak jsem však již avizoval v úvodu, v roce 2016 byla ustanovena nová rekodifikační komise, která tedy může mít na celkovou koncepci nové úpravy názor celkem odlišný. Sám *Sobczyk* ale k závěru poslední kapitoly své monografie uvádí, že nový *Kodeks pracy* bude pravděpodobně vystavěn na soukromoprávním pojetí se značnou inspirací projektem z roku 2008. To prý podle něj nebude mít zásadní dopad na jím uváděné závěry ohledně veřejnoprávnosti pracovněprávních vztahů, ovšem tím si nejsem zdaleka tak jist.

¹⁷ Viz zejména § 101 an. z. p.

¹⁸ Viz zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ Viz § 301a z. p. a § 52 písm. h) z. p.

²⁰ Srov. např. § 113 z. p.

²¹ Obdobně např. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. Dostupné také z: <http://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Stransky-Pracovni_pravo.pdf>.

²² Dostupné z: <<https://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/>>.

²³ Členové rekodifikační komise: prof. Michał Seweryński, prof. Ludwik Florek, prof. Grzegorz Goździewicz, prof. Zbigniew Hajn, prof. Walerian Sanetra, prof. Barbara Wagner, prof. Jan Wojtyła, prof. Jerzy Wratny, prof. Teresa Liszcz, prof. Andrzej Kijowski a dr Eugenia Gienieccko.

Publikace *prof. Arkadiusze Sobczyka Państwo zakładów pracy* představuje kvalitní, inspirativní a nevšední čtení, které již teď, krátce po vydání, vyvolává v polských odborných pracovněprávních kruzích velký ohlas. *Anna Musiała* z právnické fakulty Poznaňské univerzity ji ve své recenzi pojímá dokonce jako *opus magnum* pracovněprávní vědy, který v budoucnu započne revoluci v pojmání pracovního práva.²⁴ Rozhodně tedy doporučuji věnovat předmětné monografii pozornost, a to i přesto, že liberálněji nastaveným čtenářům může v určitých pasážích notně zrychlit tep. Cožpak ale není příslib kvalitní, adrenalinové a zajímavé četby tou nejlepší možnou reklamou?

Vojtěch Kadlubiec*

²⁴ MUSIAŁA, Anna. Czy rzeczywiście „Państwo zakładów pracy”? *Monitor Prawa Pracy*. 2017, č. 6.

* Mgr. Vojtěch Kadlubiec, doktorand na katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity a právní asistent v advokátní kanceláři Doležal & Partners. E-mail: kadlubiec.vojtech@gmail.com.