

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Zdánlivost a neplatnost právního jednání v pracovněprávních vztazích**

**Plzeň 2019**

**Robert Pávek**

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Zdánlivost a neplatnost právního jednání v pracovněprávních vztazích**

Oborové pracoviště: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Studijní program: **Právo a právní věda**

Obor: **Právo**

Vedoucí práce: **JUDr. Martin Janák**; Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Plzeň 2019**

**Robert Pávek**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň, duben 2019

Robert Pávek

Na tomto místě bych chtěl poděkovat JUDr. Martinovi Janákovi, který byl svými cennými radami a připomínkami nápomocen při tvorbě této diplomové práce.

Rovněž děkuji své rodině za trpělivost a podporu, kterou mi poskytovala v průběhu mého studia.

### **1. Historický exkurs**

- 1.1. Vývoj právní úpravy právního jednání (právního úkonu)
- 1.2. Následky vad právních jednání (právních úkonů) v pracovněprávních vztazích za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb.
- 1.3. Následky vad právních jednání (právních úkonů) v pracovněprávních vztazích za účinnosti zákona č. 262/2006 Sb. ve znění účinném do 31. 12. 2013

### **2. Platná právní úprava právního jednání a následků jeho vad**

- 2.1 Obecná právní úprava právního jednání podle občanského zákoníku
  - 2.1.1 Právní jednání, jeho výklad
  - 2.1.2 Zdánlivost právního jednání
  - 2.1.3 Absolutní neplatnost právního jednání
  - 2.1.4 Relativní neplatnost, námitka relativní neplatnosti
- 2.2 Zvláštní právní úprava právního jednání podle zákoníku práce
  - 2.2.1 Právní jednání podle první části, hlavy V. zákoníku práce

### **3. Komparace se zahraniční právní úpravou**

### **4. Forma právního jednání, odchýlení se od zákona**

- 4.1.1 Zásada „in favorem negotii“ v pracovněprávních vztazích
- 4.1.2 Písemná forma a důsledky nedostatku formy
- 4.1.3 Zdánlivost a neplatnost právního jednání při odchýlení se od zákona

### **5. Specifické případy zdánlivosti a neplatnosti právního jednání při vzniku, změnách a rozvázání pracovního poměru**

- 5.1 Vznik pracovního poměru
- 5.2 Změny obsahu pracovního poměru. Změny závazku sjednaného v písemné formě
- 5.3 Rozvázání pracovního poměru

## **6. Aktuální judikatura**

## **7. Soudní ochrana účastníků pracovněprávních vztahů, otázka volby žaloby**

7.1 Eventuální petit

7.2 Žaloba na plnění

7.3 Změna žaloby

7.4 Lhůty pro uplatnění

## **8. Úvaha de lege ferenda**

8.1 Problematické body stávající právní úpravy

8.2 Možné změny právní úpravy

## **9. Závěr**

---

## Úvod

Stávající stav právního řádu České republiky v oblasti pracovněprávní je výsledkem dlouhého vývoje, počítáme-li, že první úplná kodifikace soukromého práva (tehdy zahrnující v hlavě dvacáté šesté i normy práva pracovního – služebních výkonů) se na našem území objevila spolu s obecným zákoníkem občanským v r. 1811. Ten sjednotil do té doby obvyklou roztříštěnost jednotlivých kodexů upravujících soukromoprávní vztahy. Naopak výrazně mladší je úprava obecného pracovního práva ve zvláštním zákoně, která je jedním z výsledků tzv. oborového členění práva a z toho vycházející rekodifikace zejména z 50. a 60. let minulého století. Cílem bylo vytvořit samostatný, na občanském právu nezávislý, kodex práva pracovního. Jak pravila důvodová zpráva „Zákoník práce odstranil diferenciaci právní úpravy zaměstnanců vykonávajících odlišnou práci a vytvořil jednotnou právní úpravu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Toto sjednocení bylo důsledkem hospodářského a společenského systému a stejným vztahem občana k výrobním prostředkům, a tím stejného postavení občanů v pracovním procesu.“<sup>1</sup> Nastínění historického vývoje je obsahem následující kapitoly této práce.

České soukromé právo bylo zásadně změněno nabytím účinnosti nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) k 1.1.2014 (ObčZ/2012), a dále i zákona o obchodních společnostech a družstvech (zákon č. 90/2012 Sb.), zákona o mezinárodním právu soukromém a procesním (zákon č. 91/2012 Sb.) a novelizací dalších předpisů soukromého práva v souvislosti v přijetím uvedených právních norem.

ObčZ/2012 je právním předpisem obecným, působícím jako *lex generalis* vůči zvláštním soukromoprávním předpisům; vedle výše uvedených je takovým předpisem i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP/2006). ObčZ/2012, ač se hlásí k tradici prvorepublikové, se tak nevrátil k původnímu konceptu a pracovní právo není jeho součástí; ponechalo si úpravu zvláštní, obsaženou především v ZP/2006. Vedle ZP/2006 pak platí další čtyři zvláštní zákony upravující tzv. úřednické právo, tedy právní postavení pracovníků ve veřejné správě (zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků, zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků

---

<sup>1</sup> Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce str. 172.

bezpečnostních sborů, a zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání), které v různé míře modifikují základní pracovněprávní úpravu obsaženou právě v ZP/2006, a které stojí na pomezí soukromého a veřejného práva. Tyto speciální zákony se zvláštní právní úpravou se vyznačují i různými principy, na kterých vztah k ZP/2006 stojí, ať už princip delegace, kdy např. zákon o státní službě na příslušná ustanovení ZP/2006 výslovně odkazuje, nebo princip subsidiarity. ZP/2006 zde působí jako zákon obecný, stále významnější, protože trendem je spíše sblížování právní úpravy práva úřednického a právní úpravy obsažené v ZP/2006.

Vzájemný vztah občanského a pracovního práva je výslovně v ZP/2006 a ObčZ/2012 vyjádřen takto: ZP/2006 v § 4 říká, že „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“. ObčZ/2012 pak ve svém § 9 odst. 2 první větě uvádí, že „soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy“. Ustanovení § 2401 ObčZ/2012 pak říká, že „pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon, přičemž totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek“.

Rozhodující pro posouzení, jaké vztahy se řídí ZP/2006, je vymezení závislé práce. Jedná se o činnost, jejíž znaky jsou vymezeny v § 2 ZP/2006, tedy takovou, která musí být vykonávána výhradně v pracovněprávním vztahu; použití smluv občanskoprávních, např. smlouvy příkazní nebo o dílo, je vyloučeno.<sup>2</sup> Závislou práci definuje ZP/2006 několika základními znaky:

- práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele, a

---

<sup>2</sup> Naopak přípustné bude použití smluv podle ObčZ/2012 vedle právního jednání zakládajícího pracovní poměr, které mohou upravovat práva a povinnosti smluvních stran – zaměstnance a zaměstnavatele - např. při poskytování benefitů zaměstnanci (typicky tzv. manažerské smlouvy). V úvahu bude přicházet použití smluv podle ObčZ/2012 i před vznikem pracovního poměru nebo po jeho skončení (např. možnost zaměstnance užívat vozidlo zaměstnavatele po určitou dobu po skončení pracovního poměru).



- zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Závislá práce je, jak stanoví ZP/2006 v § 2 odst. 2, zásadně vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, a v pracovní době. ZP/2006 pracovní dobu vymezuje jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.<sup>3</sup>

Je-li tedy předmětem určitého vztahu činnost naplňující uvedená kritéria závislé práce, jde o vztah pracovněprávní řídicí se ZP/2006.

Rekodifikace soukromého práva se rovněž projevila i změnou terminologie, která se do souvisejících právních předpisů promítla tzv. změnovým zákonem (zákon č. 303/2013 Sb.); ZP/2006 byl pak novelizován ustanovením části šedesáté sedmé změnového zákona. Dopady rekodifikace a změny ZP/2006 jsou velmi rozsáhlé, dotýkající se i otázek právního jednání, obsažených v ObčZ/2012. Vlastní úprava právního jednání a jeho vad, je v ZP/2006 výrazně omezena.

ObčZ/2012 přinesl i zásadní změny do úpravy vad právních jednání, zejména tím, že se přiklonil k preferenci neplatnosti relativní (a tedy omezení případů neplatnosti absolutní) a taktéž sankci nulity u jednání trpících natolik závažnými vadami, že je nelze za právně existující považovat. ZP/2006 novelou provedenou výše uvedeným zákonem změnil i přístup k vadám právních jednání v pracovněprávních vztazích a rozvinul vlastní úpravu právních jednání, ke kterým se nepřihlíží.

Problematika relativní neplatnosti, absolutní neplatnosti či zdánlivosti právních jednání je poměrně obtížná a promítnutí nové úpravy právního jednání a jeho vad do pracovního práva přineslo nové otázky. Aktuální právní úprava ZP/2006 je teoreticky čistší, avšak v porovnání se stavem před přijetím změnového zákona nepoměrně komplikovanější. Muselo dojít k přehodnocení dlouhá léta běžné praxe v přístupu k vadám právních jednání v pracovněprávních vztazích.

---

<sup>3</sup> K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3004/2017, ze dne 7. 8. 2018.

Cílem této práce je charakterizovat, jak se současná právní úprava zdánlivosti a neplatnosti právního jednání promítá do vztahů pracovněprávních, poukázat na její problematická místa a uvážit případnou vhodnou změnu stávající právní úpravy.

Pro naplnění této práce jsem zvolil následující postup. Stávající pojetí právního jednání, jeho vad a následků vad je výsledkem předchozího vývoje, ať už na něj chtěl zákonodárce navázat, nebo se proti němu vymezit. V 1. kapitole se budu zabývat tím, jak bylo výše uvedené chápáno a zakotveno v právních předpisech platných od roku 1918, resp. i před ním, až do konce roku 2013, tedy do nabytí účinnosti ObčZ/2012. Tato kapitola má spolu s kapitolou třetí, jejímž obsahem je komparace se zahraniční právní úpravou, dát předmětné problematice určité širší souvislosti a rámec. Zatímco zahrnutí české historie do této práce je dáno, v případě srovnání se zahraniční právní úpravou jsem měl možnost volby a zvolil úpravu rakouskou. Ta totiž vychází ze stejného „základu“, ke kterému se české soukromé právo po dramaticky odlišném vývoji opět přiklonilo; ovšem zdaleka ne beze zbytku, protože se v ObčZ/2012 objevily instituty pro české pozitivní právo do té doby cizí.

Platná právní úprava právního jednání a následků jeho vad je pak obsahem 2. kapitoly a vedle úpravy obecné občanskoprávní se budu věnovat i té zvláštní podle ZP/2006.

Byť je soukromé právo obecně ovládáno zásadou bezformálnosti právních jednání, je ZP/2006 typicky striktní v požadavcích na formu právního jednání v pracovněprávních vztazích a její nedodržení je různě (podle druhu právního jednání) sankcionováno. Z tohoto důvodu, a dále i s ohledem na převažující povahu norem obsažených v ZP/2006, jsem samostatnou kapitolu práce věnoval právě těmto otázkám. Na to navazuje kapitola zaměřená vady právních jednání při vzniku, změnách a rozvázání pracovního poměru; tedy významné problematice pracovního práva.

Nová právní úprava nabyta na složitosti a nepoměrně větší nároky jsou kladeny i na toho, kdo by se chtěl u soudu domáhat ochrany svých práv. Vybrané procesní otázky obsahuje 7. kapitola. Poslední část práce tvoří souhrn problematických bodů stávající právní úpravy a její možné změny.

## 1. Historický exkurs

Nejvýznamnějšími právními skutečnostmi jsou lidská jednání, s nimiž jsou spojeny právní následky. Právní řád tím soukromníkům přiznává moc „spořádati si v jistých mezích svoje životní poměry právně svým vlastním usnesením, popřává jim ... soukromou autonomii“.<sup>4</sup> Prostřednictvím právního jednání tak člověk realizuje v hranicích vytyčených objektivním právem svoji autonomní vůli a vyvolává právní účinky, které jsou s takovým projevem vůle spojeny.<sup>5</sup>

### 1.4. Vývoj právní úpravy právního jednání (právního úkonu)

Pojem právní jednání se v našem právním řádu (znovu) objevil spolu s přijetím ObčZ/2012, který se vrátil ke stejnému pojmu užívaného až do přijetí zákona č. 141/1950 Sb., občanský zákoník (ObčZ/1950); do nabytí jeho účinnosti platil obecný zákoník občanský, tedy zákon č. 946/1811 Sb.z.s. (resp. v části věnované pracovnímu právu platil až do 1. 1. 1966), který byl vydán dne 1. června 1811, účinnosti nabytí 1. ledna 1812 (OZO/1811); pojem právní jednání obsahoval tento zákoník v nadpisu Sedmnácté hlavy „O smlouvách a právních jednáních vůbec“, přičemž s termínem „právní jednání“ pak pracuje v jeho různých dalších ustanoveních, například v § 20, § 34 nebo § 37. Obecnou úpravu právních jednání OZO/1811 však neobsahoval; rozlišoval ale jednání volní a mimovolní. Z dikce jeho § 859 pak vyplývá, že právním jednáním je projev vůle jednajícího, který směřuje ke vzniku právně relevantních následků. Samotný pojem „právní jednání“ vznikl překladem německého termínu „rechtsgeschäft“ (negotium juridicum), který je v německé právní nauce chápán jako soukromoprávní projev vůle, jehož účelem je vyvolání právních následků,<sup>6</sup> přičemž se vedle toho rozlišoval ještě „rechtshandlung“ (actus juridicus) jako pojem pro jakékoli právně relevantní a právem dovolené lidské jednání.<sup>7</sup> Právní jednání je tak pojem stvořený novodobou německou občanskoprávní naukou. Diskuze ohledně rozlišování právních jednání

---

<sup>4</sup> Heyrovský, L. Dějiny a systém soukromého práva římského. 4. vyd. Praha: J. Otto, 1910, str. 10.

<sup>5</sup> Bezouška, P. Komentář k ust. § 34 zákona č. 40/1964 Sb. ASPI, 2019.

<sup>6</sup> <http://www.rechtslexikon.net/d/rechtsgeschaeft/rechtsgeschaeft.htm>

<sup>7</sup> <http://www.rechtslexikon.net/d/rechtshandlung/rechtshandlung.htm>

a právně relevantních činů byly v české právní teorii za první republiky poměrně frekventované.<sup>8</sup>

Shodně tak otázku neplatnosti absolutní, resp. relativní, OZO/1811 nevymezoval; jednalo se o pojmy teoretické, byť ani zde nebylo jejich chápání jednotné. O neplatnosti právního jednání pojednávala Arndtova pandekta v části nazvané „o neplatnosti právních jednání“.<sup>9</sup> Jako relativně neplatné právní jednání se zde chápe jednání, jehož účinky lze „vzít v odpor“, a to jak obrannou žalobou, nebo pouhým prohlášením. Pokud tak oprávněná osoba neučinila, bylo takové právní jednání platné. To je sám o sobě koncept z dnešního pohledu zajímavý a teoreticky správný; současné pojetí relativně neplatného právního jednání, které je ve smyslu § 586 odst. 2 ObčZ/2012 za platné jen považováno, je, jak uvádí prof. JUDr. Luboš Tichý, CSc. spíše konceptem právní fikce.<sup>10</sup> Vedle toho rozlišovala civilistika i jednání naříkatelná pro podstatný omyl, kdy osoba, které hrozila újma, mohla žádat opětovné zrušení právního jednání.<sup>11</sup>

Obecnou definici, byť s ohledem na výše uvedené pojetí právního jednání zjednodušenou a mírně zúženou, ObčZ/1950, který právní jednání, resp. po novu právní úkon, definoval v § 30, a to jako: „projev vůle založit, změnit nebo zrušit právo nebo povinnost“. Odůvodněním změny byla „přístupnost lidovému chápání“, dále i „oproštění od teoretického rozřídování“, a v neposlední řadě též „vyhovění nejen řeči české, ale i slovenštině“ (Čapek, 1956: 87). Interpretační ustanovení § 31 odst. 1 ObčZ/1950 pak stanovuje, že „projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům socialistického soužití“. Jak uvádí prof. JUDr. Luboš Tichý, CSc., se výše uvedené důvody v prověrce časem ukázaly jako falešné, protože řada případů "teoretického rozřídování" se do normativních textů vrátila (do tehdy platného občanského zákoníku zvláště v důsledku novely č. 509/1991 Sb.).<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Zuklínová, M., Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. - Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vyd. Praha: Linde, 2013, str. 5.

<sup>9</sup> Arndts, C. L., Učební kniha pandekt. Praha, 1886, reprint Wolters Kluwer, 2010, str. 116 a následující.

<sup>10</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 586 zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 10. 2. 2019.

<sup>11</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Rv I 1144/37, ze dne 11. 5. 1938.

<sup>12</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 545 zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 10. 2. 2019.

Neplatnost právních úkonů, a to neplatnost absolutní, byla zakotvena v §§ 32 až 45 ObčZ/1950. Relativní neplatnost ObčZ/1950 neupravoval, avšak judikatorně bylo dovozeno,<sup>13</sup> že úkony poškozující jen jednu stranu postiženy relativní neplatností jsou.<sup>14</sup>

Shodný pojem (právní úkon) byl následně přejet do zákona ObčZ/1964, který v § 34 obsahoval tuto definici: „Právní úkon je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují“. ObčZ/1964 tak definici z předchozí právní úpravy víceméně převzal a mírně pozměnil. Jeho základním definičním znakem byl, jak se uvádí ve Velkém akademickém komentáři,<sup>15</sup> projev vůle, jehož podstatou je jednota vůle a jejího projevu. Bez vůle, stejně jako bez jejího projevu navenek by vůbec nemohlo jít o právní úkon. Projev vůle musel být svobodný, což bylo nezbytnou podmínkou platnosti právního úkonu. Svoboda vůle byla vyloučena jak donucením fyzickým, tak i psychickým.

Kromě toho musela být taktéž splněna náležitost vážnosti; o bezvadné právní jednání tak nemohlo jít v případě, že vůle nebyla v souladu s jejím projevem, tedy že šlo například o jednání na oko, tedy simulované, a dále též náležitost určitosti a srozumitelnosti. Nesplňoval-li právní úkon požadavky stanovené zákonem, jednalo se právní úkon vadný, a v důsledku své vadnosti o úkon obvykle neplatný, a to absolutně. ObčZ/1964 v § 40a, který byl do něho vložen novelou účinnou od 1. 4. 1983, pak taxativně uvedl ty případy, které byly neplatné pouze relativně, což byla koncepce hojně kritizovaná. Dalšími možnostmi následků vad právních úkonů byla jejich odporovatelnost, eventuálně zákon dával dotčenému subjektu možnost odstoupit od smlouvy; některé vady nebyly sankcionovány vůbec.

V § 35 odst. 2 ObčZ/1964 bylo uvedeno, že právní úkony vyjádřené slovy je třeba vykládat nejen podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem.

---

<sup>13</sup> Např. rozsudek Krajského soudu v Olomouci sp. zn. 5 Co 276/56, ze dne 22. 5. 1956.

<sup>14</sup> Špaček, V., *Projevy vůle a právní úkony v občanském právu*. Praha: Orbis, 1953, s. 170 a násl.; Spáčil, J. *Relativní neplatnost občanském zákoníku z roku 1950*, Ad Notam, 2003, č. 2.

<sup>15</sup> Eliáš, K. a kolektiv autorů, *Občanský zákoník, Velký akademický komentář, úplný text zákona s komentářem, judikaturou a literaturou*, Linde Praha, a. s., 2008.

Velký důraz tak byl dáván významu slovního vyjádření; zákonodárce zvolil v ObčZ/1964 výkladové hledisko formální.

Pokud by byl právní úkon projeven v cizím jazyce, bylo judikováno, že vadný, a v důsledku této vady neplatný, je takový úkon jen v případě, že je nesrozumitelný osobě, které je adresován.<sup>16</sup>

### **1.5. Následky vad právních jednání (právních úkonů) v pracovněprávních vztazích za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb.**

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (ZP/1965), obsahoval svoji vlastní definici právního úkonu v § 240. Jednalo se v zásadě o převzatou definici právního úkonu z ObčZ/1964, doplněnou o výkladové pravidlo shodné s tím, které bylo obsaženo § 35 odst. 2 ObčZ/1964. Judikatura přistupovala k náležitostem a vadám právnímu úkonu učiněnému v pracovněprávních vztazích stejně jako právnímu úkonu podle ObčZ/1964.<sup>17</sup>

V § 241 ZP/1965 je upraven jediný případ právního úkonu, ke kterému se nepřihlíželo. Jednalo se o nemožnou podmínku, na kterou byl vázán zánik práva nebo povinnosti. Neplatnost byla upravena v následujícím ustanovení § 242 ZP/1965. Z pohledu zaměření této práce je zajímavý důvod neplatnosti uvedený ve větě druhé odst. 2 § 242 ZP/1965, která trestá sankcí neplatnosti takové jednání, které nemá zákonem předepsanou formu. Nutno doplnit, že neplatností podle ZP/1965 se rozuměla neplatnost absolutní.

---

<sup>16</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1760/2007, ze dne 11. 3. 2008.

<sup>17</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4127/2014, ze dne 11. 8. 2015 „Právní úkon učiněný účastníkem pracovněprávního vztahu je platný, jen jestliže vůle účastníka byla svobodná a vážná a jestliže byla projevována určitě a srozumitelně. O nedostatek vážnosti vůle jde tam, kde účastník učinil právní úkon v žertu, „naoko“ (simulovaně) nebo za jiných podobných okolností, z nichž bylo zřejmé, že ve skutečnosti nechtěl způsobit takové právní následky, které jsou podle právních předpisů s konkrétním projevem vůle spojeny.“

## **1.6. Následky vad právních jednání (právních úkonů) v pracovněprávních vztazích za účinnosti zákona č. 262/2006 Sb. ve znění účinném do 31. 12. 2013**

Do přijetí zákona č. 303/2013 Sb., který ve své 67. části obsahoval též novelu zákoníku práce měl ZP/2006 v ustanoveních §§ 18 až 21 vlastní právní úpravu právních jednání a jejich výkladu. Případy absolutně neplatných právních úkonů uváděl ZP/2006 v § 19. Mezi neplatné právní úkony patřily ty úkony, kterými se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Dále se zde normovalo, že neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám. Ustanovení § 18 ZP/2006 pak odkazovalo na jednotlivá ustanovení tehdy platného občanského zákoníku (ObčZ/1964), upravující právní úkony, která se měla použít v pracovněprávních vztazích. Tento stav, značně problematický, protože bylo nutné v pracovněprávních vztazích používat i ustanovení občanského zákoníku, na která ZP/2006 neodkazovalo, trval až do vydání nálezu Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, Pl. ÚS 83/06, č.116/2008 Sb. Od tohoto okamžiku, resp. od 14. 4. 2008, kdy nálezy nabyly účinnosti, se vycházelo z obecné podpůrné působnosti občanského zákoníku vůči zákoníku práce, stejně tak, jak je tomu i nyní. Ustanovení § 18 ZP/2006 bylo nutné z hlediska ustanovení § 2 odst. 1 chápat jako kogentní, tedy takové, od kterého se účastníci pracovněprávního vztahu nemohli odchýlit. V § 20 ZP/2006 zrušil Ústavní soud část věty za středníkem,<sup>18</sup> upravující absolutní neplatnost, a to navzdory navrhovatelům, kteří se naopak neztotožňovali s principem neplatnosti relativní s odůvodněním, že „veškeré úkony v rámci pracovního práva, byť neplatné (a to i z takových důvodů, že v ostatních soukromoprávních vztazích by byly považovány za absolutně neplatné), budou z hlediska ZP/2006 považovány za platné, a to v řadě případů bez možnosti se jich dovolat.“<sup>19</sup>

Ústavní soud své rozhodnutí odůvodnil tak, že „je třeba se vyhnout faktickým pracovněprávním vztahům, a proto je i zde přes vady, které tu jsou,

---

<sup>18</sup> „Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr.“

<sup>19</sup> Bělina M., Nedotažená revoluce v právní úpravě... Právní zpravodaj, Praha: C.H.Beck 2008, č.4, str. 4.

nutno ponechat neplatnost relativní – proto Ústavní soud zrušil pouze část ustanovení upravující absolutní neplatnost<sup>20</sup>. Tento závěr Ústavního soudu byl reflektován i do stávající úpravy platnosti právních jednání v pracovním právu.

Nález Ústavního soudu rovněž posunul vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem na vztah subsidiarity. Následná novela přišla s návrhem vytvoření obecného pravidla pro vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a zároveň odstranila delegační ustanovení. Zároveň bylo zákonodárcem vytvořeno zvláštní pravidlo, kdy je použití institutů občanského zákoníku pro vztahy pracovněprávní vyloučeno (například odstoupení).

## **2. Platná právní úprava právního jednání a následků jeho vad**

### **2.1. Obecná právní úprava právního jednání podle občanského zákoníku**

#### **2.1.1. Právní jednání, jeho výklad**

Právní jednání jsou jednou z právních skutečností, se kterou objektivní právo spojuje určitý právní následek, tedy vznik, změnu nebo zánik právních poměrů. Právní skutečnosti zahrnují vedle právních jednání i právní události. Toto dělení reflektoval zákonodárce v úpravě ObčZ/2012 tak, že v hlavě V. obecné části jsou dva díly; právní jednání je upraveno v §§ 545 až 599 a právní skutečnosti potom v §§ 600 až 608. Právní události jsou skutečnosti na lidské vůli (do značné míry) nezávislé a objektivní právo s nimi (stejně jako s právními jednáními) spojuje právní následky. Obsah pojmu právní skutečnost je vymezen doktrinálně a § 600 ObčZ/2012 jej reflektuje.

Nejčastěji se právní události a právní jednání rozlišují podle kritéria vůle, respektive zda tento prvek v nich obsažen je nebo není. Toto rozlišení není úplně přesné, protože v případě právní události prvek vůle obsažen být může; nicméně u právního jednání je prvek vůle obsažen nezbytně. Projev vůle je tak základním definičním znakem právního jednání. Vůle se vymezuje jako vnitřní vztah osoby, která jedná, k vyvolanému nebo zamýšlenému následku. Podstatou právního

---

<sup>20</sup> ČMKOS: Informace o ustanoveních zákoníku práce zrušených nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008. Dostupný z [http:// www.cmkos.cz/](http://www.cmkos.cz/).



jednání je tak jednota vůle a projevu vůle. Pokud by jedna z těchto složek chyběla, nemohlo by jít o právní jednání, respektive jednalo by se o právní jednání vadné, zdánlivé. Na to, zda vůle jednající osoby je nebo není, se usuzuje z okolností, za nichž bylo jednáno. Na právní jednání dopadá povinnost jednat poctivě (§ 6 ObčZ/2012) a ObčZ/2012 normuje domněnku, že ten, kdo jednal určitým způsobem, jednal poctivě a v dobré víře (§ 7 ObčZ/2012).

Od vůle se odlišuje pohnutka, která právní význam nemá, a představuje pouze motivaci jednajícího. To by neplatilo, pokud by byla pohnutka nebo účel v právním jednání výslovně obsaženy; a které by se potom nejčastěji posuzovaly jako podmínka (*conditio*).<sup>21</sup>

Projevená vůle musí být vážná. Zde, na rozdíl od právně nevýznamné tzv. mentální rezervace, je nevážnost vůle zřejmá, jedná se typicky o žert, hru apod. Pokud by však tato zřejmost chyběla a adresát projevu vůle by se důvodně domníval, že projev byl učiněn vážně, dovodilo se,<sup>22</sup> že v zájmu ochrany dobré víry má takový projev vůle stejné následky, jako by byl učiněn vážně. Pro srovnání uvádím, že OZO/1811 v § 916 pro neplatnost takového jednání srozumění jiné osoby s tím, že je projev vůle učiněn na oko, výslovně vyžadoval.

V případě, že by jednající osoba jednala pod přímým fyzickým donucením (např. vedením ruky podepisující smlouvu<sup>23</sup>), byla by svoboda jednajícího vyloučena; neexistovala by jeho svobodná vůle, jako nezbytná podmínka právního jednání.<sup>24</sup> A chybí-li vůle jednající osoby, stanoví § 551 ObčZ/2012 pro takové jednání sankci zdánlivosti. Pro případ, kdy je někdo k právnímu jednání přinucen

---

<sup>21</sup> Srov. § 901 OZO/1811 „Položily-li strany pohnutku nebo účel svého přivolení výslovně za výminku, buďtež pohnutka nebo účel posuzovány jako jiná výminka. Jinak takové projevy na platnost úplatných smluv nepůsobí...“

<sup>22</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4127/2014, ze dne 11. 8. 2015.

<sup>23</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu SR sp. zn. Rv 120/48, ze dne 7. 4. 1948 „Ak poručiteľ pre nemoc a slabosť sám nemal dosť sily testament podpísať, ale požiadal inú osobu, aby mu pri podpisovaní pridržala ruku, podpis urobený takto pri pomoci inej osoby má povahu podpisu závetu a nie snáď len znamenia ruky (§§ 5, 6 zák. čl. XVI/1876).“

<sup>24</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1332/2001, ze dne 11. 4. 2002; rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 409/2006, ze dne 29. 4. 2009.

hrozbou tělesného nebo duševního násilí, které v něm vyvolává důvodnou obavu (bázeň) vzhledem k významu a pravděpodobnosti hrozícího nebezpečí i k osobním vlastnostem toho, komu bylo vyhrožováno, je tato osoba oprávněna namítnout neplatnost právního jednání dle § 587 ObčZ/2012. Jako příklad psychického násilí se uvádí tzv. bezprávná výhrůžka („Bud' podepíšete dohodu o skončení pracovního poměru, nebo vám změním pracovní dobu tak, abyste měl problém se do práce včas dostat. Tři pozdní příchody budou stačit.“). Bezprávnou výhrůžku Nejvyšší soud chápe jako výhrůžku, kterou „je vynucováno něco, co nesmí být vynucováno. Může spočívat v tom, že je vyhrožováno něčím, co hrozící vůbec není oprávněn provést, nebo co sice oprávněn provést je, ale nesmí tím hrozit tak, aby někoho pohnul k určitému právnímu úkonu; není třeba, aby cíl, který je sledován použitím bezprávné výhrůžky, byl sám protiprávní“.<sup>25</sup> Mezi výhrůžkou a tím právním jednáním, které se takto vynucuje, musí být příčinná souvislost.

Skutková podstata omezení svobody vůle jednajícího podle odst. 2 komentovaného ustanovení § 587 ObčZ/2012 znamená podstatně méně intenzivní zásah do tvorby vůle jednajícího. V první řadě způsob použití ("přivedl k právnímu jednání") je podstatně mírnější než v případě § 587 odst. 1 ObčZ/2012 („byl přinucen“). Hrozba bude též bez další specifikace zřejmě moci být méně intenzivní, i když i zde se zřejmě předpokládá použití tělesného a duševního (psychického) násilí. Omezení svobody a v důsledku toho vadu vůle může přivodit i lstivé jednání (lest<sup>26</sup>). Lest znamená úmyslné klamání, tj. předstírání nepravdivých okolností nebo zamlčení okolností pravdivých tak, aby byla zkreslena představa jednajícího o podmínkách a výsledku jeho jednání.<sup>27</sup>

K omylu vůle se přihlíží tehdy, týká-li se tento omyl rozhodné okolnosti, nebo byl-li omyl vyvolán úmyslně.<sup>28</sup> Naopak právně nerelevantní bude omyl takový, který se týká skutkových okolností, a to za předpokladu, že byl, slovy

---

<sup>25</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu 22 Cdo 712/2002, ze dne 5. 6. 2002.

<sup>26</sup> Srov. ust. § 870 OZO/1811 („Kdo byl druhou stranou přiveden ke smlouvě lstí nebo nespravedlivou a důvodnou bázni (§ 55), není povinen státi ve slově.“), který takové jednání nesankcionoval neplatností, ale tím, že bylo naříkatelné (negotium revocabile). K tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Rv I 1144/37, ze dne 11. 5. 1938.

<sup>27</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 587 zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 10.2.2019.

<sup>28</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 583 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 10.2.2019.

Nejvyššího soudu, zaviněn nedbalostí jednatelky osoby „při využití možnosti ověřit si skutečnosti rozhodné pro uskutečnění zamýšleného právního úkonu“.<sup>29</sup>

Právní jednání je na druhé straně nezbytné odlišit od situací, kdy učiněný projev vůle (který by byl za určitých okolností právním jednáním) žádné právní následky nepřivodí; typicky jde o situace tzv. společenských úsluh (připomenutých např. v § 2055 odst. 2 ObčZ/2012; „o darování nejde, je-li z chování stran zřejmé, že se smluvně zavázat nechtějí“) nebo založení morální povinnosti. Taková jednání tak nesměřují k vyvolání právního následku. Právní následky nevyvolávají ani tzv. faktické úkony (s výjimkou tzv. kvaziprávních jednání); s těmi totiž zákon žádné právní následky nespojuje; nicméně tyto faktické úkony mohou být podmínkou platnosti určitého právního jednání. Například nutnost písemného upozornění na možnost výpovědi v případě, že zaměstnanec porušuje své povinnosti méně závažným způsobem (§ 52 písm. g) ZP/2006), nebo upozornění na možnost výpovědi a stanovení přiměřené lhůty k odstranění nedostatků podle § 52 písm. f) ZP/2006 (tedy v případě, že zaměstnanec podává bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky<sup>30</sup>).

Obdobně žádné právní následky nepůsobí právní jednání simulované, nezakrývající žádné jiné právní jednání, které by mohlo být konvertováno podle § 555 odst. 2 ObčZ/2012.

Podstatou a základem právního jednání je autonomie vůle. Ta vyjadřuje základní zásadu uplatňovanou především v právu obligačním a znamená, že každý může svobodně rozhodnout s kým a ohledně jakého obsahu bude (ev. nebude) jednat. ObčZ/2012 autonomii vůle zohledňuje již § 1 odst. 2. Toto základní ustanovení se projevuje i ve výkladu právních jednání, jeho vad a, jak bude zmíněno

---

<sup>29</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 1251/2002, ze dne 19. 12. 2002.

<sup>30</sup> Podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3795/2017 ze dne 19. 9. 2018, není nutné čekat na uplynutí přiměřené lhůty. Zaměstnavatel může přistoupit k dání výpovědi podle § 52 písm. f) ZP/2006 i před uplynutím této lhůty, „je-li s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, způsob hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců u zaměstnavatele, popřípadě též s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností nepochybné (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (nemůže dojít).“

i dále, i ve snaze o zachování projevu vůle.<sup>31</sup> ObčZ/2012 se odklání od formálního pojetí právního jednání, respektive právních úkonů, které byly zmíněny výše. Autonomie vůle však není neomezená. Narážet bude na další zásady soukromého práva, jako např. dobré mravy,<sup>32</sup> ale i zákonné zákazy a - z pohledu této práce neméně důležité, protože je na ni postaveno pracovní právo - zásadu ochrany slabší strany. Vedle uvedeného je pro stanovení mezí autonomie vůle relevantní i veřejný zájem.

Projev vůle, který způsobuje vznik, změnu, udržení nebo zánik práv a povinností v konkrétním právním jednání vyjádřených, může spočívat v jednání nebo opominutí, může být jak výslovný, tak konkludentní, je-li nepochybné, co chtěl jednající vyjádřit. K rozpoznání jeho obsahu je nutné provést výklad právního jednání. ObčZ/2012 normuje základní výkladová pravidla v § 555 a následujících. V odstavci 1 § 555 se stanoví, že „právní jednání se posuzuje podle svého obsahu“. To znamená, že předmětem výkladu není jen projev vůle, jak to preferovala předchozí právní úprava, a při tom použité prostředky, ale je nutné seznat skutečný obsah s přihlédnutím ke všem relevantním okolnostem, i zavedené praxi mezi stranami.<sup>33</sup> Vyhodnotit se musí i záměr jednajících osob. Při tom se použije výklad jazykový, systematický a teleologický.

Běžnou výkladovou metodou je výklad jazykový pro posouzení znění projevu, použitých slov, jejich významu, dále systematický při zohlednění jednajícímu známých okolností, za kterých byl projev učiněn, a teleologický k objasnění účelu. Vedle toho existují výkladové metody specifické, zejména se jedná o výklad hypotetický, směřující ke zjištění hypotetické vůle stran, čímž se má na mysli zjištění takového výsledku (právního jednání), kterého by strany dosáhly

---

<sup>31</sup> Potřebu respektovat vůli jednajícího zohledňuje např. ustanovení § 575 ObčZ/2012.

<sup>32</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2738/2017, ze dne 15. 5. 2018 „Korektivem dobrých mravů je možné poměřovat též jednání zaměstnavatele ....“

<sup>33</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5281/2016, ze dne 25. 4. 2017 „Při zjišťování tohoto úmyslu je třeba vycházet z hledisek uvedených v § 556 obč. zák. a přihlédnout též k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají. Teprve v případě, že ani za použití uvedených výkladových pravidel nelze zjistit úmysl jednajícího, se uplatní objektivní metoda interpretace a projevu vůle se přisuzuje význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen.“

v případě, kdyby jednaly jako poctiví občané při respektování dobré víry a zásad poctivého právního styku a dbaly o spravedlivé uspokojení svých zájmů.<sup>34</sup>

Výklad právního jednání směřuje k okamžiku, kdy bylo právní jednání projeveno.<sup>35</sup> Předmětem výkladu je pak to, co v projevu vůle bylo obsaženo. Mentální rezervace zde roli nehraje; ani to, co jednající projeviti chtěl, ale neudělal to, nebo vůle, která mu v okamžik projevu právního jednání chyběla.

Ústavní soud k tomu poznamenal, že „Interpretace smluvních textů je, ve své základní podobě, do jisté míry srovnatelná s výkladem právních předpisů.“<sup>36</sup> Jako společný faktor spojuje výklad smluvních textů a právních předpisů zejména skutečnost, že obojí, tj. právní předpis i smlouva, zakládají právo. V případě smlouvy jde samozřejmě toliko o autonomní normotvorbu, kde původce smluvního textu a adresát práv a povinností, z této smlouvy vyplývajících, je jedna a táž osoba. Jak v případě výkladu právního předpisu, tak v případě smlouvy rovněž platí, že jazykový výklad představuje "pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Je pouze východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu.“<sup>37</sup>

Pro výklad právního jednání v pracovněprávních vztazích platí stejná výkladová pravidla, tj. ta, obsažená v § 555 až 558 ObčZ/2012.

ObčZ/2012 v § 555 odst. 2 upravuje konverzi disimulovaného právního jednání. Disimulace sama o sobě protiprávní není; v první řadě je proto nezbytné podle výkladových pravidel zjistit skutečnou vůli stran a právní jednání hodnotit podle ní. Taktéž, aby mohlo dojít ke konverzi disimulovaného právního jednání, musí se jednat o právní jednání platné, tedy právem dovolené, odpovídající

---

<sup>34</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 555 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 5. 3. 2019.

<sup>35</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 61/2017, ze dne 31. 10. 2017 „...Skutečnou vůli jednajícího je třeba posuzovat k okamžiku, kdy projev vůle učinil (kdy se stal perfektním)...“

<sup>36</sup> Srov. nález Ústavního soudu číslo Pl. ÚS 33/97, ze dne 17. 12. 1997 „...naprosto neudržitelný moment používání práva je jeho aplikace, vycházející pouze s jeho jazykového výkladu. Jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Je pouze východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu (čemuž slouží i řada dalších postupů, jako logický a systematický výklad, výklad e ratione legis atd.). Mechanická aplikace abstrahující, respektive dne uvědomující si, a to buď úmyslně nebo v důsledku ne vzdělanosti, smysl a účel právní normy, činí zprávám nástroj odcizení a absurdity.“

<sup>37</sup> Srov. nález Ústavního soudu ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. I. ÚS 625/03.

požadavkům na formu, musí být prosté omylů a netrpět jinou právní vadou. Prof. JUDr. Luboš Tichý, CSc. k tomu uvádí, že „V případě úpravy v § 555 odst. 2 se jedná buď o tzv. nepravou konverzi, či o konverzi částečnou s tím, že některé projevy vůle se uplatní i v nově kvalifikovaném právním jednání“.<sup>38</sup>

Nelze-li konverzi podle § 555 ObčZ/2012 provést, bude se jednat o právní jednání zdánlivé pro absenci vůle jednající osoby.

Podle § 575 ObčZ/2012 je možné neplatné právní jednání za předpokladu, že má náležitosti jiného právního jednání, které je platné, konvertovat na toto jiné právní jednání, a to za předpokladu že vyjadřuje vůli jednající osoby. Prof. JUDr. Luboš Tichý, CSc. v komentáři říká, že „Toto ustanovení tak předpokládá, že jednání vadné lze, odpovídá-li to vůli stran, změnit a předejít tak zmaření záměru stran“.<sup>39</sup>

Jak vyplývá i z výše uvedeného, ObčZ/2012 přinesl zásadní změny do úpravy právních jednání, ale také do pojetí následků jejich vad a sankcí, které tyto vady vyvolávají. Jejich smyslem je omezovat nebo odstranit nežádoucí následky právních jednání. Sankce můžeme rozlišovat podle toho, zda nastávají ze zákona, nebo zda je může vyvolat některá ze stran. Do první skupiny bude patřit zdánlivost, resp. absolutní neplatnost; do té druhé potom relativní neplatnost a relativní neúčinnost.

### **2.1.2. Zdánlivost právního jednání**

Zdánlivé právní jednání je upraveno v § 551 a následujících ObčZ/2012. O zdánlivé právní jednání jde v případech, kdy se pouze zdá, že určitá osoba právně jedná a její jednání vyvolává právní následky. Protože se toto jednání pouze jeví jako jednání právní, není jej možné posoudit z hlediska platnosti nebo neplatnosti, resp. z hlediska jeho účinnosti nebo neúčinnosti. K faktickému jednání došlo, avšak bez právního významu.

Pojem „zdánlivé právní jednání“ ve smyslu nicotného právního jednání je v českém právu zcela nový, neznaly ho předchozí „socialistické“ občanské

---

<sup>38</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 555 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 5.3.2019.

<sup>39</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 575 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 5. 3. 2019.

zákoníky ani OZO/1811, který nejtěžší vady právního jednání stíhal sankcí ztráty jeho účinků. Zakotvuje se tak to, s čím do té doby pracovala hlavně právní teorie jako s jednáním nesplňujícím náležitosti jednání právního. Tím, že se o právní jednání nejedná vůbec, odlišuje se nicotné právní jednání od neplatného právního jednání, tedy jednání, které právně existuje.

ObčZ/2012 stíhá sankcí zdánlivosti také typy jednání, u nichž zcela chybí vůle, nebo není projevena vůle vážná, nebo je jednání nesrozumitelné, neurčité a jeho obsah nelze zjistit ani výkladem. ObčZ/2012 zároveň stanoví, že je-li projev vůle vyjasněn dodatečně, k vadě se nepřihlíží a na takové jednání se hledí jako na jednání od počátku platné.

Právo na náhradu škody osobám, které jsou zdánlivostí právního jednání dotčeny, ObčZ/2012 výslovně nestanoví. Ustanovení § 579 odst. 2 ObčZ/2012 povinnost k náhradě škody ukládá výslovně jen tomu, kdo způsobil neplatnost právního jednání. Zdánlivá právní jednání toto ustanovení výslovně nezmiňuje, přestože i tato jednání bychom teoreticky mohli podřadit pod zásadu „nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého či protiprávního jednání“, ke které se § 574 ObčZ/2012 hlásí.

### **2.1.3. Absolutní neplatnost právního jednání**

Neplatností rozumíme sankci, která postihuje vadné právní jednání, a to tak, že právní jednání absolutně neplatné, bez toho, že by se musel kdokoli neplatnosti dovolávat, nevyvolává žádné právní následky. Na rozdíl od zdánlivého právního jednání, právní jednání neplatné právně existuje, což je podstatná odlišnost od právního jednání zdánlivého.

Absolutní neplatnost právního jednání nastává ze zákona a vztahuje se k okamžiku projevení právního jednání touto vadou zatíženého. Absolutní neplatnost nastává v zásadě od počátku, bez nutnosti jakéhokoli dalšího úkonu; právní jednání absolutně neplatné z těchto důvodů žádné právní následky nikdy působit nezačne. Není proto zapotřebí jakéhokoli dalšího úkonu, např. námítky neplatnosti, nebo konstitutivního rozhodnutí orgánu veřejné moci. Absolutní neplatnost nastává bez ohledu na to, zda určitá osoba o platnost nebo neplatnost

právního jednání stojí. To je základní rozlišení od právního jednání stíženého vadou, na něž se vztahuje neplatnost relativní.

Absolutní neplatnost normuje ObčZ/2012 v § 588 slovy: „Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.“ Ona „zjevnost“, která způsobuje absolutní neplatnost právního jednání přičícího se dobrým mravům, nebo vedle nesouladu se zákonem zjevně narušující veřejný pořádek, bude rozhodující pro posouzení, zda se jedná o neplatnost absolutní či relativní ve smyslu § 580 odst. 1 ObčZ/2012. Soulad, resp. nesoulad s dobrými mravy nebo se zákonem a jeho intenzita se bude posuzovat k momentu dokonání právního jednání. Použití sankce pro rozpor s dobrými mravy přichází v úvahu, nevyvolá-li právní jednání rovněž rozpor se zákonem. Prof. JUDr. Luboš Tichý, CSc. k tomu uvádí, že zákon „svým způsobem konkretizuje hlediska dobrých mravů“; proto použití sankce pro rozpor s dobrými mravy přichází do úvahy až pokud „v důsledku teleologické redukce (neexistence rozporu se smyslem a účelem zákona) se na právní jednání nevztahuje sankce neplatnosti pro rozpor se zákonem“.<sup>40</sup> Jako nejjednodušší se pro posouzení absolutní neplatnosti jeví možnost, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

V teorii se objevuje názor, že i absolutně neplatné jednání lze konvalidovat,<sup>41</sup> a to v případě neplatnosti právního jednání pro nedostatek formy podle § 582 odst. 1 ObčZ/2012. Pokud bychom připustili takovou možnost, jednalo by se o případy spíše výjimečné; nedostatek formy by musel způsobovat absolutní neplatnost. O konvalidaci platí, že se na jednání konvalidované pohlíží jako na jednání platné od počátku. ZP/2006 typicky na jednostranná právní jednání, která trpí nedostatkem formy, nahlíží jako na jednání, ke kterým se nepřihlíží (a to i např. při zrušení pracovního poměru ve zkušební době, pro které byla historicky, a to až do 31. 12. 2011, typická neformálnost); ta z povahy konvalidovat nelze (ledaže by se na tato jednání nenahlíželo jako na jednání nicotná – viz dále). Konvalidace

---

<sup>40</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 580 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 25. 2. 2019.

<sup>41</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 574 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 22. 2. 2019.



v pracovněprávních vztazích by tak přicházela v úvahu v případech jednání dvoustranných.

#### **2.1.4. Relativní neplatnost, námitka relativní neplatnosti**

Relativní neplatností je stíženo takové právní jednání, které sice trpí vadou, avšak ne tak závažnou, aby jej zákonodárce sankcionoval neplatností absolutní. V ObčZ/2012 došlo k výraznému posunu směrem od širokého pojetí absolutní neplatnosti vadných právních jednání (případy neplatnosti relativní byly v ObčZ/1964 stanoveny výčtem v § 40a) k preferenci neplatnosti relativní. ZP/2006 v sobě tento stav, byť mírně odlišně, obsahoval od počátku a po výše uvedeném nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. do novely přijaté v souvislosti se stávajícím občanským zákoníkem pak vadná jednání postihoval zásadně sankcí neplatnosti relativní.

Následky neplatnosti relativní je schopna zpravidla vyvolat osoba, k jejíž ochraně zákon námitku neplatnosti upravuje (§ 586 ObčZ/2012). Relativně neplatné právní jednání se považuje za platné, a to až do doby, než se oprávněná osoba neplatnosti dovolá. Stane-li se tak, je toto právní jednání neplatné s účinky ex tunc.

Námitka neplatnosti je hmotněprávní úkon, jehož účinky nastávají doručením adresátovi. Námitku neplatnosti je oprávněna vznést ta osoba, která v souladu s § 579 ObčZ/2012 neplatnost nezpůsobila,<sup>42</sup> není-li zákonem stanoveno jinak. Zákon právo namítnout neplatnost vyloučí v některých případech, a to z důvodu ochrany (slabší) strany právního poměru.

Námitka neplatnosti je omezena taktéž časem, protože podléhá obecné tříleté promlčecí lhůtě. Je-li však vznesena, je právní jednání neplatné od počátku; tedy neuplatní se „fikce“, že se na právní jednání za platné považuje.

Zatímco u absolutní neplatnosti je možnost zhojení právního jednání stíženého vadou teoreticky sporná, u relativní neplatnosti v tomto pochybnosti

---

<sup>42</sup> Tímto ustanovením byla přežata římskoprávní zásada „Nemo auditur propriam turpitudinem allegans“, ve významu „nikdo se nemůže dovolat vlastní hanebnosti“, která je však ZP/2006 modifikována.

nejsou. Jde zde spíše o to, aby jednání, na které se považuje za platné, bylo platné bez dalšího, zejména bez hrozby uplatnění námitky neplatnosti.

## **2.2. Zvláštní právní úprava právního jednání podle zákoníku práce**

### **2.2.1. Právní jednání podle první části hlavy V. zákoníku práce**

Obecná úprava právních jednání a následků jejich vad je obsažena v ObčZ/2012 a řadí se k částem, které budou v pracovněprávních vztazích často využívány. ZP/2006 obsahuje pouze několik zvláštních pravidel, které ta obecná v některých případech doplňují nebo modifikují. ZP/2006 však nestanoví, jaké náležitosti má splňovat pracovněprávní jednání. Musíme zde, shodně jako v případě jednání občanskoprávního, vycházet z toho, že má-li být pracovněprávní jednání existující a bezvadné, musí zde být vůle jednajících osob, projev vůle ve shodě, a musí se (aby vůbec šlo o právní jednání, a ne o faktický úkon) zakládat, měnit nebo rušit práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích.

Jednající osobou může být jakýkoli způsobilý účastník pracovněprávních vztahů, nejčastěji zaměstnanec a zaměstnavatel. I zde platí to, co je uvedeno výše, tedy, že vůle musí být vážná, její projev srozumitelný a určitý. V opačném případě bude pracovněprávní jednání vadné, následkem těchto vad bude zejména jeho neplatnost nebo se k takovému právnímu jednání nebude přihlížet.

Nejzásadnější změna, která v souvislosti s přijetím ObčZ/2012 byla do ZP/2006 promítnuta, je zanesení koncepce právního jednání, ke kterému se nepřihlíží, kterou předchozí právní úprava (až na výjimku<sup>43</sup>) neznala. V jednotlivých ustanoveních ZP/2006 pak uvedené najdeme v kogentních normách, a to podle slov „nepřihlíží se“. Za právní jednání, ke kterému se nepřihlíží, se podle ZP/2006 považuje např. právní jednání:

- kterým se zaměstnanec vzdal práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele (§ 4a odst. 4 ZP/2006),

---

<sup>43</sup> Viz § 241 ZP/1965

- kterým bylo zaměstnancovo právo na mzdu, plat nebo odměnu za práci použito bez dohody k uhrazení dluhu (§ 144a odst. 2 a 3 ZP/2006).

Případy absolutní neplatnosti, uvedené v § 588 ObčZ/2012, rozšiřuje ZP/2006 v § 19 odst. 1 i na případy právních jednání, ke kterým nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, ale pouze tam, kde to stanoví výslovně ZP/2006 anebo zvláštní zákon.

Druhý odstavec § 19 ZP/2006 dopadá na ty situace, kdy zákon vyžaduje pouze projednání s odborovou organizací. Pokud by uvedená povinnost splněna nebyla, následek neplatnosti právního jednání nenastane, a to ani relativní. Bude se jednat např. o povinnost zaměstnavatele projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance podle § 61 ZP/2006.

Ve třetím odstavci § 19 ZP/2006 se projevuje ochranná funkce pracovního práva, kde je zaměstnanec chápán a chráněn jako slabší strana vztahu (obdobně jako např. spotřebitel). Normuje se zde, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. Z toho vyplývá, že v případě, že neplatnost způsobili oba účastníci pracovněprávního vztahu, nebo pouze zaměstnavatel, nemá zaměstnanec povinnost nahradit škodu z toho vzniklou a nešlo by ani o bezdůvodné obohacení zaměstnance.

Pro doplnění, neúčinnost právního jednání v pracovněprávních vztazích by pak přicházela v úvahu tam, kde jeden subjekt druhému krátí uspokojení pohledávek vyplývajících z jejich pracovněprávních závazků. Taková pohledávka musí být přiznána vykonatelným rozhodnutím nebo jiným titulem způsobilým přivodit exekuci soudního rozhodnutí v případě, že se oprávněná strana dovolala neúčinnosti. Tento institut má především ochránit pracovněprávní pohledávky.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Bělina, M., Drápal, L. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 144

### 3. Komparace se zahraniční právní úpravou

Pro srovnání jsem zvolil právní úpravu rakouskou jejíž základ je obsažen ve Všeobecném zákoníku občanském (ABGB), a to z těchto důvodů:

- Rakouské občanské právo má stejnou „výchozí pozici“ jako právo české, tedy OZO/1811, resp. ABGB. Zatímco však rakouská právní úprava prošla kontinuálním vývojem, bez radikálních přeměn, české občanské právo se po zásadních proměnách, ať už v rámci tzv. právnické dvouletky v 50. letech nebo rekodifikacích z let šedesátých minulého století navrácí a hlásí k přerušené tradici prvorepublikové (a tím z velké části i rakousko-uherské, resp. „předlitavské“).
- Porovnávané právní úpravy pracovního práva jsou zcela odlišné. ABGB jako integrální součást obsahuje i základ práva pracovního, ke kterému přibyly zákony zvláštní s úpravou tzv. kolektivního a individuálního pracovního práva. Vývoj českého pracovního práva vedl od samostatného, na občanském právu nezávislého kodexu pracovního práva (ZP/1965) k postupnému sblížení s úpravou občanskoprávní.

ABGB (stejně jako OZO/1811) obecnou úpravu právních jednání neobsahuje. Jedná se o pojem doktrinní, který má svůj teoretický základ v německé právní nauce.

Z našeho pohledu je zajímavé, že pojem „zdánlivé právní jednání“ (např. jednání na oko) má svůj původ v ABGB („Nichtigkeit“) a označuje právní jednání nemající žádné účinky, nevyvolávající tak žádné právní následky.<sup>45</sup> Konceptně se však jedná o jiný přístup k právnímu jednání s neexistujícími právními následky, než který zvolil český zákonodárce v §§ 551 až 554 ObčZ/2012.

Právní jednání trpící závažnými vadami, která označuje v ABGB jako „nichtig“, „ungültig“,<sup>46</sup> nejsou podle ABGB nicotná, tedy právně neexistující, ale negotium nullum. Sankcionovány jsou tím, že nevyvolávají žádné právní následky,

---

<sup>45</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 551 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 25. 2. 2019.

<sup>46</sup> Např. § 898 ABGB „Verabredungen unter solchen Bedingungen, welche bey einem letzten Willen für nicht beygesetzt angesehen werden, sind ungültig.“

aniž by se ale jednalo o právní jednání zdánlivá.

Prof. JUDr. Luboš Tichý, CSc. uvádí, že „ani BGB,<sup>47</sup> ani ABGB nečiní zcela logicky (protože je pojmově nerozlišují) rozdíly v účincích mezi právním úkonem nicotným (non negotium) a neplatným (negotium nullum). To je zásadní rozdíl ve srovnání s pojetím § 551 až 554, které sankcí zdánlivosti (nicotnosti) zamýšlejí stanovit přísnější režim následků, než který plyne ze sankce neplatnosti podle § 580 a násl.“<sup>48</sup>

Ve smluvním právu o neplatném jednání (ve smyslu „nichtig“) mluví ABGB v § 916 – jednání „na oko“ vůči jiné osobě ve srozumění s ní.<sup>49</sup> Projevem na oko se zde rozumí jednání simulované, které však nemá zakrýt jiné jednání; tedy jednání, jehož následky ani jedna ze stran následky nechtěla. Zakrývalo-li by se jednáním na oko („zum Schein“) jiné jednání, je shodně jako v ObčZ/2012 potřeba takové jednání posoudit podle skutečné vůle jednajících.<sup>50</sup>

S relativní neplatností ABGB výslovně nepracuje (stejně jako tak nečinil OZO/1811). ABGB upravuje, stejně jako to dělal OZO/1811, právní jednání naříkatelná (negotium revocabile), a to pro omyl vyvolaný lstí, nebo byl-li někdo ke smlouvě druhou stranou přinucen „nespravedlivou a důvodnou bázni“.<sup>51</sup> Zákonné zakotvení institutu omylu je v ABGB<sup>52</sup> podobné té v ObčZ/2012; v obou úpravách je patrný silný římskoprávní vliv.

---

<sup>47</sup> Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) taktéž obsahuje jako jeden z následků vad právních jednání „Nichtigkeit“, který by v doslovném překladu znamenal nicotnost. I zde se však jedná se o absolutní neplatnost, stejně jako v ABGB. Touto sankcí postihuje BGB mimo jiné i právní jednání trpící nedostatkem zákonem předepsané formy (§ 125 odst. 1 BGB „Ein Rechtsgeschäft, welches der durch Gesetz vorgeschriebenen Form ermangelt, ist nichtig.“)

<sup>48</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 551 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 26.3.2019

<sup>49</sup> Ustanovení § 916 odst. 1 ABGB „Eine Willenserklärung, die einem anderen gegenüber mit dessen Einverständnis zum Schein abgegeben wird, ist nichtig. Soll dadurch ein anderes Geschäft verborgen werden, so ist dieses nach seiner wahren Beschaffenheit zu beurteilen.“

<sup>50</sup> Kerschner, F. Kommentar zum ABGB - §§ 897 - 916, Vertragsrecht, LexisNexis, ISBN: 978-3-7046-5696-4.

<sup>51</sup> Ust. § 870 ABGB „Wer von dem anderen Teile durch List oder durch ungerechte und gegründete Furcht (§ 55) zu einem Verträge veranlaßt worden, ist ihn zu halten nicht verbunden.“

<sup>52</sup> Např. ust. §§ 870, 871, 872, 875 a podstatný význam má i ust. § 901 ABGB.

Formu právních jednání ABGB zakotvuje specificky pro smlouvy v § 883 a následujících a pro další právní jednání v jednotlivých paragrafech (např. § 266 ABGB). Stejně jako v ObčZ/2012 platí i v ABGB zásada bezformálnosti právních jednání zakotvená v § 883 ABGB slovy „... mündlich oder schriftlich ...“, tedy ústně nebo písemně.<sup>53</sup>

Neplatné („nichtig“) jsou smlouvy rozporné se zákonem nebo přičící se dobrým mravům.<sup>54</sup> ABGB nevyžaduje pro absolutní neplatnost takových právních jednání rozpor kvalifikovaný, jak to činí ObčZ/2012 v § 588.

Pravidlo bezformálnosti platí i pro smlouvu o výkony služební (pracovní), jejíž úpravu nalezneme v §§ 1151 až 1164 ABGB, která formu písemnou nevyžaduje. Bezformálnost platí i v případě právních jednání, kterými se pracovní poměr rozvazuje; platně tak lze skončit pracovní poměr i ústně. Neplatné by bylo takové skončení pracovního poměru, ve kterém by nebylo uvedeno, že jde o jednání směřující ke skončení pracovního poměru („Kündigung“<sup>55</sup>). Případné neinformování pracovní rady, je-li u zaměstnavatele zřízena, má opět za následek neplatnost skončení pracovního poměru.

Pracovní poměr lze podle rakouské právní úpravy skončit s výpovědní dobou (obdoba výpovědi z pracovního poměru dle § 52 ZP/2006) nebo bez výpovědní doby (obdoba okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 ZP/2006). Na rozdíl od české právní úpravy není nutné při ukončení pracovního poměru s výpovědní dobou (není to podmínkou platnosti) ve výpovědi uvedení výpovědního důvodu. Délka výpovědní doby je podle § 20 odst. 2 Angestelltengesetz diferencována podle odpracované doby (od 6 týdnů do 5

---

<sup>53</sup> „Ein Vertrag kann *mündlich oder schriftlich*; vor Gerichte oder außerhalb desselben; mit oder ohne Zeugen errichtet werden. Diese Verschiedenheit der Form macht, außer den im Gesetze bestimmten Fällen, in Ansehung der Verbindlichkeit keinen Unterschied.“

<sup>54</sup> Ust. § 879 odst. 1 ABGB „Ein Vertrag, der gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig“

<sup>55</sup> Ust. § 20 Angestelltengesetz.

měsíců).<sup>56</sup> Tyto výpovědní doby jsou stejné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele; odchýlení je možné pouze ve prospěch zaměstnance.

Zrušení pracovního poměru bez výpovědní doby je možné ve výjimečných případech. Toto právní jednání musí být odůvodněno (důvod skončení pracovního poměru skutkově vymezen). Důvody jsou obdobné jako u nás, tedy např. útok proti majetku zaměstnavatele, fyzické napadení jiného zaměstnance, dlouhodobá neomluvená absence. Pokud by odůvodnění chybělo, nebo by důvody pro skončení nebyly natolik závažné, aby bylo možno přistoupit ke skončení pracovního poměru výpovědí bez výpovědní doby, jednalo by se o neplatné skončení pracovního poměru s nárokem na náhradu škody.<sup>57</sup>

Vedle výše zmíněného zákona (Angestelltengesetz) dotváří rakouské pracovní právo řada dalších zákonů, které upravují jednotlivé dílčí oblasti, např. Arbeitsverfassungsgesetz (obsahující základ tzv. kolektivního pracovního práva), zákon o zaměstnávání cizinců (coby úprava převážně veřejnoprávní), úpravu dovolené atd.<sup>58</sup>

Zkušební doba může podle § 1158 odst. 2 ABGB trvat nejvíce jeden měsíc.<sup>59</sup> Shodně s tím, jak řeší situaci zkušební doby přesahující zákonný limit česká judikatura, resp. i prodlužování zkušební doby, nejde-li o její prodloužení ze zákona, platí v Rakousku to, že neplatná je ta část zkušební doby, která přesahuje dobu stanovenou ABGB jako maximální.

---

<sup>56</sup> „Mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.“

<sup>57</sup> <https://www.lexisnexis.at/vie/online-addon/asg-verfahren/asg-verfahren.pdf>

<sup>58</sup> International Bar Association. Section on Business Law. International handbook on contracts of employment. The Hague: Kluwer Law International, c2001.

<sup>59</sup> „Ein auf Probe oder nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monates von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.“

Opět obdobně jako v českém právu platí v pracovním právu rakouském, že zaměstnanec se nemůže předem vzdát svých práv; pokud by tak učinil, je takové právní jednání neplatné.

Tuto kapitolu lze shrnout tak, že ABGB s koncepcí zdánlivosti právních jednání nepochybuje. Namísto toho závažné vady právních jednání trestá sankcí neplatnosti absolutní (*negotium nullum*), odebírá jim tak způsobilost působit jakékoli právní následky. Vedle toho ABGB zná i jednání naříkatelná, stejně jako je znal i OZO/1811 (viz výše).

Rakouské pracovní právo je roztržštěné do řady právních předpisů a zároveň je i výrazně méně formální. Zatímco český zákonodárce lpí na písemné formě (až na okrajové výjimky), a nedodržení formy trestá neplatností právního jednání, nebo se k takovému vadnému právnímu jednání nepřihlíží (zejména v případě jednostranného jednání, kterým se ruší pracovní poměr), je v Rakousku možné skončit pracovní poměr platně i ústně a, končí-li se pracovní poměr výpovědí s výpovědní dobou, tak i bez uvedení důvodu.



## 4. Forma právního jednání, odchýlení se od zákona

### 4.1. Zásada „in favorem negotii“ v pracovněprávních vztazích

V § 574 ObčZ/2012 je uvedeno, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné. V tomto ustanovení se projevuje zásada in favorem negotii, jejíž podstatou je snaha zachovat právní jednání, pokud je to možné. Důvodová zpráva k tomu uvádí, že toto pravidlo odpovídá povaze soukromého práva a rozumné potřebě běžných soukromých občanských styků tím, že je namístě hledat spíše důvody pro platnost právního jednání než pro jeho neplatnost. Upřednostnění platnosti právního jednání před jeho neplatností je podle důvodové zprávy významná v tom, že přetrvávající tradice formalistického vnímání práva, vyrostlá na základech doktríny 50. a zejména 60. a 70. let minulého století, stále sleduje opačné trendy odrážející se jak v právní praxi, tak zejména v judikatuře. S koncepcí odpovídající v podstatě totalitnímu právnímu myšlení a někdejší potřebě totalitního státu šikanovat soukromý život se rekodifikované soukromé právo musí důsledně rozejít.<sup>60</sup>

Jedná se v podstatě o materiální výkladové pravidlo, která obecně směřují ke zjištění a výkladu skutečné vůle smluvní stran.<sup>61</sup> To je důvod, proč je třeba dát přednost takovému výkladu, který neshledá například smlouvu jako formálně rozpornou, a tudíž nevede k neplatnosti. Takové chápání právního jednání reflektují i závěry Ústavního soudu, který dlouhodobě odmítá právní formalismus.<sup>62</sup> Není však možné, aby například soudce za pomoci této výkladové maximy nahrazoval vůli stran svojí představou.<sup>63</sup> V souladu s dlouhodobě judikovaným názorem

---

<sup>60</sup> Např. nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3042/12 ze dne 27. 8. 2013, nález Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 629/2003 ze dne 21. 4. 2005, nález sp. zn. Pl. ÚS 21/96 ze dne 4. února 1997, nález sp. zn. Pl. ÚS 19/98 ze dne 3. února 1999, aj.

<sup>61</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 61/2017, ze dne 31. 10. 2017 „Pro výklad adresovaného právního jednání je určující skutečná vůle jednajících, která byla anebo musela být známa adresátovi, již je třeba upřednostnit před jejím vnějším projevem (např. objektivním významem užitých slov)...“.

<sup>62</sup> Např. nález Ústavního soudu ze dne 21. 4. 2005, sp. zn. IV. ÚS 629/2003.

<sup>63</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 574 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 9. 2. 2019.

Ústavního soudu<sup>64</sup> je v případě smluv přiznávána priorita výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy,<sup>65</sup> před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba výklady.<sup>66</sup> Takový výklad je podle Ústavního soudu ústavně konformní a s principy právního státu nerozporný.

Tato zásada je použitelná pro výklad a eventuální aplikaci sankce neplatnosti. Nevztahuje se však ani na sankci nicotnosti, ani na sankci neúčinnosti.<sup>67</sup> Ustanovením § 574 ObčZ/2012 je tak mezi účastníky právních vztahů vnesena právní jistota, že jejich právní jednání nemůže být, i po několika letech, prohlášeno za neplatné jen z důvodu právního formalismu, kdy by se v důsledku prohlášení právního jednání za neplatné musely smluvní strany vypořádat dle zásad o bezdůvodném obohacení. Je třeba tak upřednostnit prioritu výkladu nezakládajícím neplatnost právního jednání. Zaměstnanec je navíc zvlášť chráněn podle ustanovení § 19 odst. 3 ZP/2006, které mu garantuje, že neplatnost právního jednání mu nemůže být na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám.<sup>68</sup>

Uvedená zvláštní zákonná ochrana zaměstnance však neznamená, že by právní jednání měla být posuzována příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele, a to na základě toho, že by byl názor zaměstnance chápán jako podstatnější. Nejvyšší soud v této otázce judikoval, že „domnívá-li se tedy zaměstnanec, že jeho ujednání se zaměstnavatelem je neplatné, nemůže být jím tvrzená právní skutečnost presumována, nýbrž ji v civilním soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat. Zásady „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“, jako obecné zásady soukromého práva, musí být uplatňovány také v pracovněprávních vztazích, a to vůči oběma smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů shodným způsobem.“<sup>69</sup>

---

<sup>64</sup> Např. nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 658/18, ze dne 22. 5. 2018.

<sup>65</sup> Např. nález Ústavního soudu sp. zn. I.ÚS 2447/13 ze dne 11. 11. 2013.

<sup>66</sup> Shodně se k této otázce staví i Nejvyšší soud; např. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. I.ÚS 1309/2017 ze dne 16. 09. 2017.

<sup>67</sup> Tichý, L. Komentář k ust. § 574 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. ASPI, ve stavu k 22.2.2019.

<sup>68</sup> Drápal L, Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako neplatné“ v pracovněprávních vztazích? Právní rozhledy 3/2017, str. 93.

<sup>69</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, ze dne 26. 6. 2017.

Při snaze o zachování právního jednání v pracovněprávních vztazích bude pak nutné v případě neurčitosti právního jednání použít zvláštní výkladové pravidlo (k tomu obecnému, které je uvedeno v § 557 ObčZ/2012<sup>70</sup>), stanovené ZP/2006 v § 18, které říká, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Muselo by se jednat o takový projev vůle, který různý výklad připouští, nelze ho vyjasnit a zároveň není natolik neurčitý nebo nesrozumitelný, aby to způsobovalo jeho zdánlivost podle § 553 ObčZ/2012. Nutno dodat, že gramatické znění ustanovení § 18 ZP/2006 není příliš šťastné, protože slovní spojení „pro zaměstnance nejpříznivější“ navozuje představu, že může přicházet v úvahu řada možností, jak určitý výraz vyložit, což by už spíše bylo jednání nesrozumitelné.

Vzhledem k tomu, že se ustanovení § 557 ObčZ/2012 v pracovněprávních vztazích vůbec nepoužije, je nerozhodné, kdo relativně neurčitý výraz použil jako první. Prakticky se bude jednat především o zaměstnavatele (zejm. u návrhů znění pracovních smluv), ale typicky u návrhu dohod o skončení pracovního poměru to může být i zaměstnanec. V některých případech může vůbec vyvstat otázka, jaký výklad je pro zaměstnance nejpříznivější.

I zde platí, že projev vůle je neurčitý, je-li sice po jazykové stránce srozumitelný, avšak nejednoznačný<sup>71</sup> - a tím neurčitý - je jeho obsah (včetně předmětu ujednání), přičemž neurčitost tohoto obsahu nelze odstranit ani za použití výkladových pravidel podle § 555 a následujících ObčZ/2012. Jde-li o právní úkon, pro který je stanovena pod sankcí neplatnosti písemná forma, musí určitost projevu vůle vyplývat z textu listiny, na níž je tento projev vůle zaznamenán; není postačující, jak judikoval Nejvyšší soud, že je smluvním stranám jasné, co je předmětem smlouvy.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> „Připouští-li použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo výrazu použil jako první.“

<sup>71</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4468/2010 (SJ 144/2012), výklad výpovědi a odstupné.

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 33 Cdo 2509/2007, ze dne 26. 11. 2009.

## 4.2. Písemná forma a důsledky nedostatku formy

V soukromém právu platí, že jednající osoba má právo pro své jednání zvolit libovolnou formu. V této volbě ji může omezit zákon, který pro některá jednání stanoví určitou formu (a pro případ jejího nedodržení pak stanoví sankci). Obdobně lze pro určitá právní jednání formu dohodnout.

Stanoví-li zákon (nebo dohoda stran) pro určité jednání písemnou formu, znamená to, že toto právní jednání musí být zachyceno v podobě textu (písma) a na nosiči, který umožňuje, aby bylo možno seznámit se s obsahem takto zachyceného právního jednání opakovaně. Je přitom nerozhodné, zda se jedná o nosič hmotný, typicky o papír, nebo nehmotný, například .pdf dokument, nebo e-mail. Za podmnožinu písemností lze považovat listiny; ty jsou specifické tím, že mají výhradně hmotnou podobu nosiče, na kterém jsou zachyceny.

ObčZ/2012 v § 3026 stanoví, že nevyklučuje-li to povaha písemnosti, platí ustanovení tohoto zákona o listině obdobně i pro jinou písemnost bez zřetele na její podobu. Tímto ustanovením se mají odstranit pochybnosti v případech, kdy je projev vůle učiněn v písemné podobě, avšak ne na listině. To je typické pro právní jednání, jehož projev je zachycen elektronicky.

ObčZ/2012 používá poněkud nesystematicky i pojem „textová podoba“. V § 1819 ObčZ/2012 stanoví, že textová podoba je zachována, jsou-li údaje poskytnuty takovým způsobem, že je lze uchovat a opakovaně zobrazovat. Z toho lze dovodit, že se jedná pouze o jiné označení pro písemnost.

Nejvyšší soud k tomu uvedl, že „písemná forma právního úkonu předpokládá existenci dvou náležitostí – písemnosti (spočívající v tom, že obsah právního úkonu je zachycen v textu listiny – pozn. k tomu výše) a podpisu jednající osoby. Na rozdíl od textu písemností musí být podpis zásadně vlastnoruční, tím je zaručena určitá jedinečnost. Písemný projev je platný až od podpisu jednající osoby.“<sup>73</sup> Podpis jednajícího se tak vyžaduje k platnosti právního jednání učiněného v písemné formě.

---

<sup>73</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp.zn. 33 Cdo 3835/2017, ze dne 26. 9. 2018.

ObčZ/2012 připouští možnost nahrazení podpisu mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé. Nejedná se tedy o všeobecnou náhradu podpisu vlastnoručního. Na druhou stranu není vyloučeno, aby se takto podepisovala i např. pracovní smlouva v případě pravidelného nástupu většího množství zaměstnanců.

ObčZ/2012 zároveň propouští možnost pro případy právního jednání učiněného elektronickými prostředky písemnost elektronicky i podepsat. Úpravu elektronického podpisu obsahuje zákon č. 287/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce. Zákonodárce tak staví na elektronický a vlastnoruční podpis na roveň.

Podpisem právního jednání se potvrzuje, jaká osoba právně jednala<sup>74</sup> a podpis slouží i k zajištění pravosti listiny. Pro případ, že by listina podepsána nebyla, je v souladu s ustanovením § 566 ObčZ/2012 na tom, kdo listinu použil, aby dokázal, že pochází od osoby, o níž to tvrdí. V § 562 odst. 1 ObčZ/2012 se pak normuje, že písemná forma je zachována i při právním jednání učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Může se tak jednat o e-mail, který byl elektronicky podepsán; v opačném případě bude nutné prokazovat, že pochází od určité osoby a taktéž prokázat autentičnost obsahu. V případě smlouvy v písemné podobě platí, že není-li podepsána, nevyvolává zamýšlené právní následky.<sup>75</sup>

Příklon ObčZ/2012 k preferenci relativní neplatnosti právních jednání se projevil i zde. Relativní neplatnost právních jednání zatížených vadou nedostatku formy se stala pravidlem, absolutní neplatnost výjimkou. Absolutně neplatné by

---

<sup>74</sup> K důkaznímu břemenu u pravosti podpisu: např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Odo 1178/2005, ze dne 31. 1. 2007 „Je-li smlouva o převodu obchodního podílu opatřena ověřovacím razítkem Městské části P., podle něhož žalobkyně listinu vlastnoručně podepsala, je řešení otázky důkazního břemene ohledně pravosti takového podpisu závislé na tom, zda ověřovací doložka obsahuje zákonem předepsané náležitosti. Je-li tomu tak, je na žalobkyni, která zpochybňuje údaje v ověřovací doložce, aby prokázala opak. Nesplňuje-li ověřovací doložka požadavky kladené na její obsah zákonnou úpravou, tíží důkazní břemeno co do pravosti podpisu žalobkyně žalovanou.“

<sup>75</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 1230/2007, ze dne 29. 1. 2009.

bylo takové právní jednání, které by nenaplnovalo požadavek zákona na formu, ale zároveň by muselo dojít ke zjevnému narušení veřejného pořádku.

Nedostatek formy je možné konvalidovat a tak dodatečně zhojit; výslovně tak připouští ObčZ/2012 v § 582 odst. 1. Ke konvalidaci tak dochází například tím, že smluvní strany dodatečně zákonným požadavkům na písemnou formu smlouvy vyhoví tím, že podepíší smlouvu v písemné formě. Není-li však dodržena forma právního jednání pouze ujednaná stranami, lze v souladu s odst. 2. tohoto paragrafu neplatnost namítat jen v případě že již nebylo plněno.

ZP/2006 preferuje pro právní jednání formu písemnou, byť i zde je zachován základní princip vyjádřený v § 559 ObčZ/2012, tedy princip bezformálnosti právního jednání, a sankcí za její nedodržení je buď neplatnost nebo to, že se k právnímu jednání nepřihlíží; právní jednání v jiné než písemné formě (především ústní) je dle ZP/2006 připuštěno jen poměrně omezeně, např. při jmenování do funkce, nebo při nabídce dalšího pracovního zařazení zaměstnance podle § 73a odst. 2 ZP/2006. I tam, kde právní jednání v jiné než písemné formě připuštěno, je zejména ze strany zaměstnavatele obezřetné, volit formu písemnou.<sup>76</sup> Sankci, vyjádřenou slovy „nepřihlíží se“ pro případ nedodržení písemné formy, využívá ZP/2006 zejména u jednostranných právních jednání, kterými určitý právní vztah zaniká. V případě dvoustranných právních jednání je ZP/2006 rovněž požadována písemná forma, ovšem na rozdíl od právních jednání jednostranných je typicky sankcí za nedodržení formy neplatnost právního jednání (výjimku představuje kolektivní smlouva).

Je zde rovněž otázka, jak obsah právního jednání učiněného v písemné formě změnit. Ustanovení § 564 ObčZ/2012 říká, že „vyžaduje-li tuto formu jen ujednání stran, lze obsah právního jednání změnit i v jiné formě, pokud to ujednání stran nevylučuje“. Je tak možné i písemnou smlouvu změnit i ústně, není-li to stranami vyloučeno a zároveň, nejedná-li se o novaci nebo právo promlčené, a to z toho důvodu, že § 1906 ObčZ/2012 normuje, že „ujednání o novaci nebo narovnání vyžaduje písemnou formu, byl-li i původní závazek zřízen v písemné formě, nebo činí-li se o právu již promlčeném“. Jedná se o vztah pravidla a výjimky z něj. Aplikovatelnost základního pravidla bude však dosti omezená, protože změn

---

<sup>76</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4930/2016, ze dne 14. 3. 2018.

právních jednání, které by nebyly zároveň novací, a to ať už privativní nebo kumulativní, bude velmi málo. V pracovním právu by přicházelo v úvahu např. ústní ujednání o změně místa výkonu práce v případě zaměstnance, jehož pracovní poměr vznikl jmenováním učiněným v písemné formě.

#### **4.3. Zdánlivost a neplatnost právního jednání při odchýlení se od zákona**

Z ustanovení § 1 odst. 2 ObčZ/2012 vyplývá možnost stran ujednat si práva a povinnosti odchýlně od zákona. Dále se stanoví, že zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy,<sup>77</sup> veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Toto ustanovení je důležité pro rozlišení norem dispozitivních a kogentních. Sankcí za porušení zákonného zákazu je potom neplatnost, nebo zdánlivost právního jednání.

Zákonný zákaz může být buď stanoven výslovně, tedy slovy „zakazuje se“, „nesmí“ apod., může být stanovena sankce pro eventualitu, že se osoby od tohoto ustanovení odchýlí. Kogentní právní normou je i norma připouštějící pouze stanovené jednání, vyjádřené slovy jako „výlučně“, „výhradně“, „jen z důvodů stanovených...“. To, zda je norma kogentní (či dispozitivní) se zjišťuje i z povahy ustanovení, při zohlednění smyslu, účelu a v případě úpravy pracovněprávní i s přihlédnutím k zásadám a funkci pracovního práva.

Pracovní právo stojí jako součást práva soukromého na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Tedy i zde platí, že subjekty pracovněprávních vztahů mohou právně jednat jakýmkoli způsobem, který zákon nezakazuje. ZP/2006 však tuto zásadu dosti významně omezuje řadou ustanovení kogentní povahy, tedy takových, od kterých se odchýlit nelze. Sankce za jejich porušení je buď zdánlivost právního jednání, nebo neplatnost.

---

<sup>77</sup> Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 33 Cdo 4900/2010, ze dne 30. 5. 2012, dobré mravy definoval takto: „Dobré mravy tvoří společenský normativní systém, nýbrž jsou spíše měřítkem etického hodnocení konkrétních situací odpovídajícím obecně uznávaným pravidlům slušnosti, poctivého jednání apod. Dobré mravy jsou vykládány jako souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.“

Vedle nedostatku formy některých právních jednání ZP/2006 sankcionuje neplatností nebo tím, že se k jednání nepřihlíží, rovněž tyto případy:

- Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje (§ 4a odst. 4 ZP/2006). Zde se jedná o typický projev funkce pracovního práva, která chrání zaměstnance jako slabší stranu pracovněprávního vztahu.
- Ujednání kolektivní smlouvy, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená ZP/2006 (§ 23 ZP/2006). Kolektivní smlouva je totiž smlouva mezi zaměstnavatelem (sdružením zaměstnavatelů) a odborovou organizací (odborovým svazem) a zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele konají práci, nejsou smluvní stranou. Ve vztahu k nim tak lze kolektivní smlouvou upravovat výhradně jejich práva v rozsahu vyšším, než stanoví zákon, nebo zaměstnancům přiznávat práva, která zákon neupravuje vůbec, není-li to s ním v rozporu. Vzájemné povinnosti si v kolektivní smlouvě mohou ujednat smluvní strany kolektivní smlouvy.

Nahrazení kolektivní smlouvy jinou smlouvou (typovou nebo nepojmenovanou podle § 1746 odst. 2 ObčZ/2012) ZP/2006 vylučuje v § 28 odst. 1. Zákonodárce takovou úpravu zdůvodnil obavou o obcházení zákona. Porušení tohoto ustanovení by způsobovalo neplatnost takové smlouvy, pokud by nepřicházela v úvahu konverze ve smyslu § 575 ObčZ/2012. Odstavec 2 § 28 ZP/2006 pak vylučuje možnost dovolat se relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.

Právní úprava odstoupení od smlouvy je u kolektivní smlouvy rovněž vyloučena, a to pod sankcí zdánlivosti pro případy ustanovení, která by toto omezení nerespektovala. Nepřihlíželo by se rovněž k ustanovením podnikové kolektivní smlouvy, která by upravovala práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně.



Kolektivní smlouva musí být uzavřena výhradně v písemné formě s podpisy účastníků na téže listině pod sankcí zdánlivosti. Uzavírání kolektivní smlouvy a taktéž i řešení sporů z kolektivní smlouvy upravuje zvláštní zákon, a to zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

- Odchýlení se od zákazu postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu, a také odchýlení se od zákazu použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu; to neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy.

Tyto zákazy jsou obsaženy v § 144a, který byl do ZP/2006 vložen tzv. změnovým zákonem. Uvedená ochrana mzdových platových práv odpovídá ochraně zájmu zaměstnance získat odměnu za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal. Odměna je tak chráněna proti postoupení, protože se výslovně zakazuje, aby zaměstnavatel nebo i zaměstnanec se mzdou, platem nebo odměnou takto nakládal. To samozřejmě nebrání zaměstnavateli, aby prováděl srážky ze mzdy podle § 147 ZP/2006.

- Stanoví-li zaměstnavatel vnitřním předpisem zaměstnanci povinnosti nebo zkrátí jeho práva stanovená ZP/2006. Vydávání vnitřních předpisů zaměstnavatele upravuje ustanovení § 305 ZP/2006. Stanoví se zde, že zaměstnavatel může vnitřním předpisem upravit práva v pracovně-právních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec výhodněji, než stanoví ZP/2006. Jedná se tedy o obdobnou situaci jako v případě výše uvedené kolektivní smlouvy. Shodně zde platí, že uloží-li zaměstnavatel přes zákonný zákaz zaměstnanci povinnosti, k takovému právnímu jednání se rovněž nepřihlíží. Rovněž se zde stanoví, že vnitřní předpis se vydává písemně, nesmí být v rozporu se zákonem a nesmí být vydáván se zpětnou účinností. Zde však zákonodárce pro případ porušení tohoto ustanovení stanoví sankci neplatnosti.

Sankcí vyjádřenou slovy „nepřihlíží se“, je v souladu s ustanovením § 346e ZP/2006 postihováno, odchýlí-li se zaměstnanec nebo zaměstnavatel od úpravy uvedené v §§ 346b až 346d ZP/2006, tedy v těchto případech:

- odst. 1 § 346b zakazuje, aby zaměstnanci byly za porušení povinností ze základního pracovněprávního vztahu ukládány peněžní postihy nebo od něj byly požadovány. To však neznamená, že by zaměstnanec nemohl být za porušení svých povinností vůbec postižen. Způsobí-li zaměstnanec svým jednáním škodu má povinnost k její náhradě podle § 250 a následujících ZP/2006. V souladu s ustanovením § 310 odst. 3 ZP/2006 může být ujednána v konkurenční doložce i smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší.
  
- § 346 b odst. 2. zakazuje přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance. Tento zákaz odpovídá v § 2 ZP/2006 stanovené definici závislé práce, jejímž jedním znakem je i to, že je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Nicotné by tak bylo např. ujednání pracovní smlouvy, kde by se výplata mzdy vázala na dosažení určitého hospodářského výsledku zaměstnavatele.
  
- § 346b odst. 3 zakazuje zaměstnavateli požadovat od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce peněžitou záruku. Zaměstnavatel rovněž nemůže po zaměstnanci požadovat peněžitou záruku za splnění dluhů zaměstnance.
  
- § 346b odst. 4 zakazuje zaměstnavateli postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance jakýmkoliv způsobem proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zákaz postihovat zaměstnance za dovolávání se práv opět vychází z postavení zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu. V definici závislé práce v § 2 odst. 1 ZP/2006 je jako znak závislé práce stanoveno i to, že práce se vykonává podle pokynů zaměstnavatele ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnavatel má tak řadu možností jak zaměstnance postihovat, například by mohl stanovit dovolenou zaměstnanci tak, jak mu to nevyhovuje. Určité znevýhodňování zaměstnance za to, že se domáhá svých práv zákonným způsobem může zároveň představovat nerovné (diskriminační) jednání vůči zaměstnanci.

- Zproští-li zaměstnanec zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, což zakotvuje § 346c ZP/2006.

Právo na spravedlivou odměnu zaměstnance za práci je jednou ze základních zásad pracovního práva vyplývající z § 1a ZP/2006 a tohoto svého práva se zaměstnanec nemůže vzdát. Obsahem takového vzdání se práva, ke kterému by se nepřihlíželo, by bylo to, kdyby zaměstnavatel nebyl povinen vyplatit zaměstnanci výše uvedená plnění.

- ZP/2006 v § 346d obsahuje další zvláštní zákazy týkající se zajištění a utvrzení dluhů z pracovně-právních vztahů. Konkrétně se zakazuje zajistit zástavním právem dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo taktéž není možné zřídit k věci, k níž vznikne zaměstnanci vlastnické právo teprve v budoucnu. Z toho vyplývá, že zajištění dluhu ze základního pracovněprávního vztahu je možné pouze věcí (ať už movitou nebo nemovitou), která může sloužit jako zástava, tedy je ve smyslu § 1310 ObčZ/2012 obchodovatelná, a to za předpokladu, že zaměstnanec je jejím vlastníkem již v době uzavření smlouvy zástavní. Zástavní smlouva, která by výše uvedenému zakazu odporovala, nebo kterou by byl zajištěn dluh v době uzavření smlouvy ještě neexistující, by byla pouze zdánlivá.

Taktéž zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmí podle § 346d odst. 2 ZP/2006 zdržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhů ze základního pracovněprávního vztahu, a to opět pod sankcí vyjádřenou slovy „nepřihlíží se“, pro případy porušení tohoto zákazu.

Vedle zajištění dluhů rozlišuje ObčZ/2012 i utvrzení dluhu. Jedním z institutů utvrzení dluhu je smluvní pokuta, kterou ZP/2006 omezuje až na jednu výše uvedenou výjimku (v případě konkurenční doložky) poměrně výrazně. Naopak uznání dluhu ZP/2006 neomezuje nijak a v pracovněprávních vztazích má tak široké využití.

- Zavazuje-li se zaměstnanec nebo zaměstnavatel k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele. Toto ustanovení § 346d odst. 3 ZP/2006 tak zakazuje uzavření smlouvy, na jejímž základě by bylo možno požadovat, aby dlužník splnil třetí osobě ve smyslu § 1767 ObčZ/2012. K taková smlouvě by se taktéž nepřihlíželo.
- Má-li se na jiného postoupit pohledávka ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci. Stejně tak nelze postoupit pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Toto zákonné ustanovení § 346d odst. 4 ZP/2006 vylučuje změnu v osobě věřitele, ať už by k tomu mělo dojít na základě postoupení pohledávky, eventuálně postoupení smlouvy. Tím samozřejmě není vyloučena možnost přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 338 a následujících ZP/2006, nebo v jiných případech přechodu práv a povinností ze zákona.
- Má-li jiná osoba převzít dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci. V tomto ustanovení § 346d odst. 5 ZP/2006 je normován zákaz převzetí dluhu v pracovněprávních vztazích. Nemůže tak dojít ke změně v osobě dlužníka, ledaže by tak stanovil zákon. Rovněž zde není vyloučeno, aby ke změně došlo například v souladu s ustanovením § 338 a následujících ZP/2006.
- Zavázali-li se zaměstnanci k plnění povinnosti společně a nerozdílně. Ustanovením § 346d odst. 6 ZP/2006 se tak vylučuje, aby v případě dluhu více zaměstnanců tito odpovídali za dluh solidárně. Každý ze zaměstnanců by plnil vůči zaměstnavateli jen svůj dílčí dluh a zaměstnavatel by nemohl žádat, aby jeden ze zaměstnanců plnil za ostatní.
- Je-li ujednána smluvní pokuta, nesmí být podle § 346d odst. 7 ZP/2006 ujednána, aniž by tak ZP/2006 stanovil.

## 5. Specifické případy zdánlivosti a neplatnosti právního jednání při vzniku, změnách a rozvázání pracovního poměru

### 5.1. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá výhradně právním jednáním, a to nejčastěji pracovní smlouvou podle § 33 odst. 1 ZP/2006 a jde o nejběžnější pracovněprávní vztah. Vedle toho může pracovní poměr v zákonem stanovených případech vzniknout též jmenováním. Úplný výčet případů jmenování zakládajícím pracovní poměr, je uveden v § 33 odst. 3 ZP/2006.

Vznik pracovního poměru jmenováním je omezen na oblast veřejné správy, konkrétně pak se jmenováním na vedoucí pracovní místo zakládá pracovní poměr podle ZP/2006 u vedoucího:

- organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku,
- organizačního útvaru státního fondu,
- příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru Policie ČR.

Vedle toho může vzniknout jmenováním pracovní poměr podle zvláštních právních předpisů, např. u vedoucích úředníků podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.

Jmenování je sice jednostranným právním jednáním, avšak zaměstnanec musí se jmenováním souhlasit. Pro jmenování ZP/2006 formu nestanoví, může k němu dojít jak písemným právním jednáním, tak i ústně. Teoreticky ke jmenování do funkce může dojít i jinak než výslovně, pokud by bylo nepochybné, že ke jmenování zaměstnance došlo.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2339/2003, ze dne 13. 4. 2004 „...o jmenování zaměstnance do funkce jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle takto výslovně označí. Pro posouzení, zda došlo ke jmenování zaměstnance do funkce, jež je jmenováním

Judikatura dovodila, že tam, kde se pracovní poměr zakládá jmenováním, nelze jej platně založit pracovní smlouvou;<sup>79</sup> pracovní smlouva by tak byla neplatná. To však nevylučuje, že by dosavadní zaměstnanec nemohl být do funkce jmenován. Jmenováním by zde došlo ke změně druhu práce, nikoli ke vzniku dalšího pracovního poměru,<sup>80</sup> a zaměstnance by bylo možné z pracovního místa, do kterého byl jmenován, i odvolat.

V případě pracovní smlouvy ZP/2006 v § 34 stanoví základní obsahové náležitosti pracovní smlouvy jakožto dvoustranného právního jednání obsahujícího shodný projev vůle obou smluvních stran směřujícímu ke vzniku pracovního poměru. Těmito náležitostmi jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle sjednaného druhu práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Zaměstnavatel je pak povinen v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci přidělovat práci (v opačném případě by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele). Tuto povinnost nemá v případě pouze dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel rovněž může sjednaný druh práce blíže specifikovat, a to prostřednictvím informování o obsahu pracovního poměru podle § 37 ZP/2006, nebo konkrétněji určit pracovní náplň zaměstnance, například

---

obsazována (§ 27 odst. 4 a 5 zák. práce – pozn. ZP/1965), je rozhodující, zda lze dovodit vůli zaměstnavatele zaměstnance do funkce jmenovat a vůli zaměstnance se jmenováním souhlasit, jež obě se střetly v konkrétním čase.“

<sup>79</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2339/2003, ze dne 13. 4. 2004 „...v případech, kde zákoník práce předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 zák. práce – pozn. ZP/1965), nelze pracovní poměr založit smlouvou, a naopak jmenováním nelze založit pracovní poměr jinde, než kde založení pracovního poměru tímto způsobem zákoník práce stanoví ...“

<sup>80</sup> Např. viz odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu 21 Cdo 1880/2005, ze dne 4. 5. 2006 „soudy obou stupňů vycházely z ustáleného právního názoru, podle kterého v případě jmenování některého z dosavadních zaměstnanců zaměstnavatele dochází jmenováním pouze ke změně druhu práce (§ 36 odst. 1 zák. práce), nikoli ke vzniku dalšího pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 27 zák. práce. Soud prvního stupně proto podle názoru odvolacího soudu nepochybil, "jestliže dovodil, že žalobci nevznikl nárok na požadovaný doplatek mzdy“ za výkon další funkce, a žalobu zamítl.“

popisem pracovního místa. V obou uvedených případech se jedná o jednostranný úkon zaměstnavatele, který může být zaměstnavatelem rovněž jednostranně změněn, a to bez ohledu na to, zda s tím zaměstnanec souhlasí nebo ne (za předpokladu, že zaměstnavatel nepřekročí rámec vymezený sjednaným druhem práce). Je rovněž možné sjednat více různých druhů práce; tomu ZP/2006 nebrání a nejednalo by se tak o vadu právního jednání.

Ujednání místa výkonu práce je podle ZP/2006 rovněž nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy. ZP/2006 nestanoví, jak specificky musí být místo výkonu práce ve smlouvě sjednáno; postačí uvedení názvu obce, určení okresu, vyššího územně samosprávného celku; zaměstnavatel je oprávněn přidělovat zaměstnanci práci na jakémkoli pracovišti, které do místa výkonu práce v pracovní smlouvě ujednaného spadá.<sup>81</sup> Je-li místo výkonu práce sjednáno širěji, než je určitá obec, musí se pak pro účely cestovních náhrad určit pravidelné pracoviště jako jedna obec nebo ještě specifičtěji.

Pro platné sjednání pracovní smlouvy je den nástupu do práce poslední nutnou obsahovou náležitostí. Zde platí, že se nemusí se jednat o konkrétní datum, byť je to v praxi nejobvyklejší, ale o takové určení dne, které nebude vzbuzovat pochybnosti o jaký den jde; musí se jednat o dostatečně určité ujednání. Zároveň však nelze platně sjednat jako den nástupu do práce den, který předchází dni uzavření pracovní smlouvy. Takové ujednání je neplatné a dnem nástupu do práce je den, kdy zaměstnanec začne fakticky vykonávat práci.<sup>82</sup> Ujednaným dnem nástupu do práce pracovní poměr podle § 36 ZP/2006 vzniká, přitom není

---

<sup>81</sup> Viz. rozsudek Vrchního soudu v Praze sp.zn. 6 Cdo 70/93, ze dne 5.8.1994.

<sup>82</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 1869/2001, ze dne 17. 7. .2002 „Pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (§ 33 odst. 1 zák. práce). Byl-li v pracovní smlouvě označen jako den nástupu zaměstnanec do práce den, který předcházel dni uzavření pracovní smlouvy, nelze považovat dohodu o dni nástupu do práce za platnou. Není totiž pojmově možné, aby pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vznikl dříve, než vůbec vznikla (byla uzavřena) pracovní smlouva takový pracovní poměr zakládající, a proto je uvedená dohoda o dni nástupu do práce pro rozpor s ustanovením § 33 odst. 1 zák. práce neplatná (§ 242 odst. 1 písm. a/ a odst. 3 zák. práce); v takovémto případě se pokládá za sjednaný den nástupu do práce den, kdy zaměstnanec začal dohodnutou práci ve sjednaném místě výkonu práce skutečně vykonávat.“

podmínkou, že zaměstnanec začne v tento den vykonávat práci, např. proto, že mu v tom brání překážka v práci.

ZP/2006 v § 34 odst. 4 stanoví jediný případ, kdy lze od pracovní smlouvy odstoupit; a to pro případ, že zaměstnanec do práce ve sjednaný den nenastoupí, bez toho, že by mu v tom překážka v práci bránila (nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedozví). Účinky odstoupení nastávají ex tunc, pracovní smlouva se ruší od počátku. ZP/2006 v § 34 odst. 4 vyžaduje písemnou formu pro odstoupení; není-li tento zákonný požadavek splněn, k odstoupení od smlouvy se nepřihlíží. Jiné důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy ZP/2006 neumožňuje. Pokud by si je zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli ve smyslu § 2001 a násl. ObčZ/2012, bylo by takové ujednání neplatné pro rozpor se zákonem.

Jak je uvedeno v předchozí kapitole, pracovní smlouva nesmí obsahovat některá ujednání, která by odporovala zákonu, např. ujednání o smluvní pokutě nebo o tom, že výplata mzdy nebo její části je vázána na dosažení určitého hospodářského výsledku zaměstnavatele. Naopak pracovní smlouva může obsahovat ujednání, která ZP/2006 nezakazuje, nebo která lze sjednat na základě ZP/2006 pouze individuálně v pracovní smlouvě (příklad: „Případne-li termín výplaty mzdy na období dovolené, bude celá mzda poukázána nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.“), ale i taková, která mají základ v jiném právním předpisu. Zde bychom mohli uvažovat o ujednání o odměně (zahrnuté ve mzdě) při vytvoření zaměstnaneckého díla ve smyslu § 58 zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, ve znění pozdějších předpisů. Žádné z těchto ujednání by nebylo neplatné, protože nevyvolává rozpor s právními předpisy.

ZP/2006 stanovuje, že pracovní smlouva musí mít písemnou formu, která, pokud by nebyla dodržena, by způsobovala neplatnost pracovní smlouvy, a to neplatnost relativní. V souladu s tím, co bylo uvedeno v kapitole 4.1.2, bylo by možné tento nedostatek dodatečně konvalidovat ve smyslu § 582 ObčZ/2012, a to tím, že zaměstnavatel a zaměstnanec podepíší smlouvu v písemné formě. Pokud by to smluvní strany neudělaly a zároveň neplatnost smlouvy by zaměstnanec nenamítl, byla by pracovní smlouva platně uzavřena ústně, pokud by byl splněn předpoklad, že smluvní strany projeví takovou vůli, s níž ZP/2006 vznik pracovního poměru spojuje. Za stejných předpokladů by přicházelo v úvahu uzavření pracovní smlouvy i konkludentně.



Ustanovení § 582 odst. 2 ObčZ/2012, které říká, že „není-li dodržena forma právního jednání ujednaná stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno“, by se zde neuplatnilo, protože písemná forma pracovní smlouvy je stanovena zákonem. V souladu se zákonnou ochranou zaměstnance bychom dovodili, že oprávněnou stranou ke vznesení námítky neplatnosti bude zaměstnanec, a to i tehdy, způsobili-li neplatnost smlouvy z důvodu nedostatku formy oba účastníci smlouvy. V případě vzniku pracovního poměru jmenováním by uvedené pravidlo neplatilo. Namítat neplatnost v případě, že nebyla dodržena písemná forma ujednaná stranami, by nebylo možné poté, kdy zaměstnanec začne vykonávat práci.

V případě zkušební doby, která v souladu s § 35 ZP/2006 musí být ujednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zároveň ZP/2006 předepisuje písemnou formu takového ujednání. Sjednat zkušební dobu se zpětnou platností nelze.<sup>83</sup> Pokud by pracovní smlouva, která sjednání zkušební doby typicky obsahuje, nebyla uzavřena v písemné podobě a forma byla doplněna dodatečně (poté, co si strany uvědomí, že pracovní smlouvy musí mít písemnou formu), nejednalo by se o platné sjednání zkušební doby. Stejný následek, tedy neplatné sjednání zkušební doby, by mělo v praxi obvyklejší „dopodepsání“ pracovní smlouvy několik dní po nástupu zaměstnance do práce.

ZP/2006 stanoví maximální délku zkušební doby, a to rozdílně pro vedoucí zaměstnance (ve smyslu § 11 ZP/2006), nejvíce 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, a pro ostatní zaměstnance, nejvíce „3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru“. Dále ZP/2006 k délce zkušební doby zakotvuje i druhé omezení, a to že „... nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru“.

Sjednání kratší zkušební doby nebo jejímu dodatečnému zkrácení<sup>84</sup> ZP/2006 nebrání. V opačném případě, tedy při sjednání zkušební doby nad zákonný limit, se

---

<sup>83</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 6 Cz 12/83 ze dne 31.3.1983 „Zkušební doba (§ 31 zák. práce) nemůže být platně sjednána poté, co již vznikl pracovní poměr; nelze ji tedy dohodnout se zpětnou platností, nýbrž nejpozději toho dne, který byl sjednán jako den nástupu pracovníka do práce.“

<sup>84</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1755/2016 ze dne 3.4.2017.

judikatura<sup>85</sup> přiklání k tomu, že je neplatně sjednána jen ta část zkušební doby, která překračuje dobu stanovenou v zákoně. Komentář ASPI k § 35 ZP/2006 uvádí, „Vycházíme-li ze skutečnosti, že v § 1a odst. 2 je uvedeno, že některé základní zásady, mezi nimi i zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, pak ve spojení s § 588 obč. zák. dochází k absolutní neplatnosti takového právního jednání, neboť nejenže odporuje zákonu, ale i zjevně narušuje veřejný pořádek.“<sup>86</sup>

Při překročení doby uvedené v § 35 odst. 5 ZP/2006 by se jednalo o obdobný případ, který musel být ze stejných důvodů posouzen jako případ neplatnosti absolutní.

Zkušební dobu nelze dohodou zaměstnance a zaměstnavatele dodatečně prodloužit, a to bez ohledu na to, zda byla původně sjednána kratší než tři (resp. šesti) měsíční, nebo pokud by smluvní strany dodatečně prodloužily zkušební dobu nad limit stanovený ZP/2006 jako maximální.<sup>87</sup> Dodatečné prodloužení zkušební doby je neplatné, a to (s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva) i zde nejspíše absolutně. Prof. JUDr. M. Bělina k tomu uvádí, že dodatečné prodloužení sjednané zkušební doby by bylo neplatné a jednalo by se nejpravděpodobněji o neplatnost absolutní podle § 588 ObčZ/2012.<sup>88</sup>

Prodloužení zkušební doby je tak možné výhradně na základě zákona, a to po dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.<sup>89</sup>

Zkušební dobu však lze platně sjednat i potom, co zaměstnanec pro stejného zaměstnavatele vykonával práci na základě dohody o pracích konaných mimo

---

<sup>85</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 127/2001 ze dne 27.11.2001 „Sjednají-li účastníci zkušební dobu v rozporu s ustanovením § 31 odst. 1 zák. práce delší než tři měsíce, nebo neurčí-li účastníci při sjednání zkušební doby její délku, činí zkušební doba tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru.“

<sup>86</sup> Bělina, M. Komentář k ust. § 35 zákona č. 262/2006 Sb. ASPI, ve stavu k 17.3.2019.

<sup>87</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 127/2001, ze dne 27.11.2001.

<sup>88</sup> Bělina, M. Komentář k ust. § 35 zákona č. 262/2006 Sb. ASPI, ve stavu k 17.3.2019

<sup>89</sup> ZP/2006 § 35 odst. 4 věta druhá.

pracovní poměr, tedy typicky za situace, kdy zaměstnavatel i zaměstnanec měli možnost ověřit si, zda jim bude pracovněprávní vztah vyhovovat.<sup>90</sup>

Někdy se lze setkat i s tím, že zaměstnavatel zaměstnance „pověřuje“ k tomu, aby vykonával určitou práci. Toto jednání zaměstnavatele je potom nutné vyložit podle jeho obsahu, protože ZP/2006 s pojem „pověření“ vůbec nepracuje. Někdy se může jednat o pouhé zastupování jiného zaměstnance (nejčastěji zaměstnance vedoucího) po dobu jeho nepřítomnosti na pracovišti (například z důvodu čerpání dovolené), jindy by se na takové pověření dalo pohlížet jako na jmenování.

Vedle jmenování, kterým vzniká pracovní poměr, rozlišuje ZP/2006 v § 73 odst. 2 jmenování zaměstnance do vedoucího místa po vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, a to za podmínky, že s tímto zaměstnancem je vedle možnosti odvolání z pracovního místa zároveň dohodnuto, že se tento vedoucí zaměstnanec může místa vzdát. Zde se nejedná o jmenování, kterým by se zakládal pracovní poměr. Vedoucí místa, do kterých je možno zaměstnance u zaměstnavatele, který není uveden v § 33 odst. 3 ZP/2006 jmenovat, jsou vypočtena v § 73 odst. 3 ZP/2006. Odvolání vedoucího zaměstnance provádí statutární orgán v případě zaměstnavatele, který je právnickou osobou, a zaměstnavatel přímo, pokud je fyzickou osobou. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být v souladu s § 73a ZP/2006 provedeno písemně.

Pokud by možnost vzdání se vedoucího místa zaměstnancem sjednána nebyla, jednalo by se o právní jednání neplatné, a to relativně. Zjevné narušení veřejného pořádku bychom zde dovodili obtížně – zaměstnanec vykonával vedoucí funkci na základě relativně neplatného jmenování, tedy na základě jednání, které se považuje za platné.

Odvoláním nebo vzdáním se vedoucího místa pracovní poměr nezaniká. Nemá-li však zaměstnavatel pro zaměstnance práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, nastává tzv. fikce nadbytečnosti, která je důvodem pro skončení pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZP/2006

---

<sup>90</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, ze dne 21. 2. 2017.

s nárokem zaměstnance na odstupné podle § 67 ZP/2006.<sup>91</sup>

Nastanou-li důvody uvedené v § 52 písm. c) ZP/2006 a vedoucí zaměstnanec se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, lze mu platně dát výpověď, i když zaměstnanec nebyl předtím ze svého pracovního místa odvolán a ani se dříve svého pracovního místa nevzdal.<sup>92</sup>

Výše v této kapitole (u specifikace druhu práce), jsem zmínil ustanovení § 37 ZP/2006, které upravuje povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru. Konkrétně je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru (neobsahuje-li tyto informace už pracovní smlouva) o:

- nároku na dovolenou, popřípadě způsobu určování dovolené,
- výpovědních dobách,
- týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky, zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Dále musí informace obsahovat bližší označení druhu a místa výkonu práce, jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou.

Informaci o obsahu pracovního poměru je povinen zaměstnavatel dát zaměstnanci písemně. Ustanovení odst. 2 § 37 ZP/2006 obsahuje další povinnost

---

<sup>91</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1547/2000, ze dne 25. 10. 2001.

<sup>92</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3429/2009, ze dne 23. 11. 2010.

zaměstnavatele informovat zaměstnance v případě vysílání zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu.

Při nástupu do práce musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Rovněž musí být zaměstnanec seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než jeden měsíc.

## **5.2. Změny obsahu pracovního poměru**

I zde se projevuje zásada „pacta sunt servanda“ (a i výše zmíněná „in favorem negotii“), tedy obecná právní zásada. Obsah pracovního poměru lze měnit, pokud se na změně smluvní strany dohodnou; měnit lze to, co bylo ve smlouvě sjednáno, což může být vedle nezbytných zákonných náležitosti i např. doba trvání pracovního poměru.

Specifická problematika formy právního jednání vedoucího ke změně obsahu pracovního poměru byla zmíněna v předcházející kapitole práce.

Uvedené však v pracovním právu neplatí bez výjimky. První případ, kdy může dojít ke změně obsahu pracovního poměru jinak, je jmenování na vedoucí pracovní místo. To je jednostranným právním jednáním; vyžaduje se však, aby s ním zaměstnanec souhlasil. Jmenováním v tomto případě dochází ke změně druhu práce; další pracovní poměr se tak nezakládá.<sup>93</sup>

Ke převedení zaměstnance na práce jiného druhu, než bylo se zaměstnavatelem dohodnuto, může dojít i v případech uvedených v § 41 ZP/2006; zaměstnavatel je za podmínek uvedených v § 41 odst. 1 ZP/2006 povinen převést zaměstnance na jinou práci a podle odst. 2 je potom oprávněn převést zaměstnance na jinou práci. Pokud k převedení zaměstnance na jinou práci v souladu s ustanovením § 41 ZP/2006 dojde, jedná se o provizorní, nikoli definitivní řešení

---

<sup>93</sup> Např. usnesení Nejvyššího soudu 21 Cdo 1880/2005, ze dne 4. 5. 2006

platné do okamžiku, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na dalším uplatnění zaměstnance, nebo kdy dojde k rozvázání pracovního poměru.<sup>94</sup>

Změnil-li by zaměstnavatel obsah pracovního poměru jednostranně, aniž by byly naplněny důvody uvedené v § 41 ZP/2006, jednalo by se o právní jednání absolutně neplatné ve smyslu § 588 ObčZ/2012.<sup>95</sup>

To, co není v právním jednání (pracovní smlouvě), na jehož základě pracovní poměr vznikl, obsaženo, a zároveň se nejedná o jeho povinnou náležitost, zaměstnavatel zaměstnanci oznamuje jednostranně; musí tak učinit např. formou informace podle § 37 ZP/2006 za tam stanovených podmínek. Obsah takového úkonu může být zaměstnavatelem i jednostranně změněn, a to za předpokladu, že zaměstnavatel nevybočí ze smluvního nebo zákonného rámce; zaměstnanci se tato změna pouze oznamuje.

Specifické podmínky platí v případě změny výše mzdy. Zaměstnavatel má na výběr, zda mzdu se zaměstnancem sjedná, stanoví nebo určí. Není vyloučena ani kombinace těchto možností.

ZP/2006 stanoví, že mzda (a plat) se poskytuje na základě těchto hledisek: složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. Zaměstnavatel zároveň nesmí bez věcných důvodů zaměstnanci určit, stanovit nebo sjednat s ním odměnu za práci, která by byla v porovnání s dalšími zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení.<sup>96</sup>

V úvahu přichází jak zvýšení, tak i snížení mzdy, a to i jednostranným jednáním zaměstnavatele; musí být splněn předpoklad, že se změní hlediska pro oceňování práce zaměstnance uvedená v § 109 odst. 4 ZP/2006. Zároveň musí být dodrženo ustanovení §§ 111, resp. 112 ZP/2006.

Možnost sjednání pracovněprávního vztahu bez toho, že by měl zaměstnanec právo na odměnu za práci, je vyloučeno. Zaměstnanec má zaručeno právo na

---

<sup>94</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4654/2017, ze dne 13. 11. 2018.

<sup>95</sup> tamtéž

<sup>96</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, ze dne 6. 8. 2015.

spravedlivou odměnu za práci<sup>97</sup> a nemůže zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu tuto odměnu zprostit.<sup>98</sup>

Určení platu se rovněž řídí ZP/2006; podle ustanovení § 122 odst. 1 ZP/2006 je vyloučeno určení platu jinak, než stanoví ZP/2006 a prováděcí předpisy.

### **5.3. Rozvázání pracovního poměru**

#### **5.3.1. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Před novelou ZP/2006 provedeno zákonem č. 303/2013 Sb. platilo, že stačí i ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době jako platné opatření. Nově musí být učiněno v písemné formě, jinak by se k němu nepřihlíželo. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době lze z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Tento důvod ovšem nesmí být diskriminační. Pro úplnost uvádím, že v případě diskriminace je v soudním řízení obráceno důkazní břemeno.<sup>99</sup> Z ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, (OSŘ/1963), vyplývá i to, že nestačí, pokud zaměstnanec pouze tvrdí, že byl diskriminován, ale musí uvést skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že k diskriminaci došlo; prokázat, že s ním zaměstnavatel zacházel nestejným způsobem ve srovnání s jiným zaměstnancem. Pokud má zaměstnavatel nebo zaměstnanec za to, že je zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatné, je třeba jeho neplatnost napadnout žalobou podanou u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Lhůta je zde tedy stejná jako u žaloby na neplatnost výpovědi z pracovního poměru. Zrušení ve zkušební době však nemusí být odůvodněno; i proto nebývá častým předmětem soudních řízení.

Neplatným by tak bylo především písemné zrušení pracovního poměru učiněné po uplynutí zkušební doby, nebo v případě, kdy byla zkušební doba sjednána neplatně, například proto, že byla sjednána až po vzniku pracovního poměru. Tady ale nelze přehlédnout výkladové ustanovení § 19 odst. 3 ZP/2006,

---

<sup>97</sup> Čl. 28 Listiny základních práv a svobod

<sup>98</sup> Ust. § 346c ZP/2006

<sup>99</sup> Ust. § 133a zákona č. 99/1963 Sb.: „Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci... je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

podle nějž neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. Z toho lze dovodit, že byla-li zkušební doba sjednána neplatně, může v ní i tak zaměstnanec pracovní poměr platně zrušit.<sup>100</sup> Pouze zaměstnavatel bude za pochybení při sjednávání zkušební doby „pykat“ a případné zrušení pracovního poměru ve zkušební době z jeho strany bude neplatné.

Pokud by zkušební doba nebyla sjednána vůbec, nelze v ní pochopitelně ani zrušit pracovní poměr, a to ani jednou ze stran. Zde se opět nabízí úvaha, zda takové zrušení pracovního poměru bude neplatné nebo nicotné. Eventuální nicotnost by se podle některých názorů dovozovala z toho, že nelze ani výkladem dovodit, co měla zrušující strana na mysli, když žádná zkušební doba nebyla sjednána.<sup>101</sup> Naopak neplatnost právního jednání, ke které se přikláním i já, by přicházela v úvahu proto, že zkušební dobu lze v zájmu právní jistoty zaměstnavatele i zaměstnance pod sankcí neplatnosti sjednat jen nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, a to písemně. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době by pak, byla-li by dodržena písemná forma, bylo rovněž neplatné. Jeho neplatnost by musela být namítnuta a příp. podána žaloba k soudu ve dvouměsíční lhůtě počítané ode dne, kdy pracovní poměr měl skončit. To je zásadní rozdíl oproti zdánlivosti skončení pracovního poměru ve zkušební době.

### **5.3.2. Výpověď z pracovního poměru**

Výpověď je jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele adresované druhému účastníku pracovního poměru, které směřuje k ukončení pracovního poměru s výpovědní dobou. Pracovní poměr končí na základě projevu vůle jednoho subjektu; to, zda s tím druhý účastník pracovněprávního vztahu souhlasí, není podstatné.

Právní úprava výpovědi je striktnější než v případě dohody o rozvázání pracovního poměru. Důvodem skončení pracovního poměru může být jen taková výpověď, která je písemná, splňuje náležitosti stanovené ZP/2006, a je řádně doručena druhému účastníku. Doručování má v ZP/2006 vlastní úpravu, konkrétně

---

<sup>100</sup> Bělina, M. Komentář k ust. § 35 zákona č. 262/2006 Sb. ASPI, ve stavu k 17. 3. 2019

<sup>101</sup> Vrajík, M. PSK, Personální a sociálně právní kartotéka, Wolters Kluwer, 29. 5. 2017



v § 334 a následujících ZP/2006. Dle § 50 odst. 2 ZP/2006 může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP/2006. Výpověď z pracovního poměru musí být dle § 50 odst. 1 ZP/2006 písemná, jinak se k ní nepřihlíží.

Výpovědní doba je minimálně dvouměsíční, s výjimkou upravenou v § 51a ZP/2006, a začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Účastníci se taktéž mohou dohodnout, např. v rámci pracovní smlouvy, že výpovědní doba bude delší. Další výjimku z obecné délky výpovědní doby představuje taktéž úprava v § 53 odst. 2 ZP/2006, podle které se v ochranné době běh výpovědní doby staví. Konkrétně se zaměstnanec nachází v ochranné době v těchto případech:

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Pokud byla výpověď dána, může být vzata zpět pouze se souhlasem druhého účastníka, jak stanoví § 50 ZP/2006. Odvolání výpovědi i souhlas se zpětvzetím výpovědi musí být dán písemně; pokud by však tato forma nebyla dodržena, jednalo by se jednání neplatné pouze relativně.

I zde se nabízí otázka, kdo by neplatnost i takového jednání mohl namítat, protože se na něm podílely obě smluvní strany. Při hledání odpovědi bude nutné vycházet z díkce § 586 ObčZ/2012 ve spojení s ustanovením § 1a ZP/2006 a dovést, že tímto oprávněným je zaměstnanec.

Zákon výslovně nevyžaduje (a nijak nesankcionuje), aby výpověď byla jakkoli označena, musí však být z jejího obsahu jasné, o jaký způsob skončení pracovního poměru se jedná, a to zejména v situaci, kdy za určité porušení povinností zaměstnance by s ním mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, rozhodl se však pro výpověď z pracovního poměru.

Výpověď daná zaměstnavatelem musí povinně dle § 50 odst. 4 věta první ZP/2006 skutkově vymezovat výpovědní důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Vedle toho je nutné popsat skutkový děj způsobem, aby z něj bylo možno dovést naplnění určitého výpovědního důvodu. Pokud by byl výpovědní důvod podmínován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty; je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu.<sup>102</sup> Nemusí se přitom uvádět úplně všechna porušení, kterých se zaměstnanec dopustil; stačí, budou-li uvedeny ty, které jsou důvodem pro dání výpovědi. Pokud by je však zaměstnavatel uvedl všechny, nemá to na platnost výpovědi vliv. Pro úplnost zmiňuji, že výpovědní důvod nelze podle § 50 odst. 4 ZP/2006 dodatečně měnit. Taktéž pouhý odkaz na výpovědní důvod v ZP/2006 nestačí.

Pro doplnění uvádím, že dával-li by zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. d) nebo e) ZP/2006, musí být zdravotní stav zaměstnance podložen lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává;

---

<sup>102</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 6 Cz 229/67 z 29. 6. 1968.

pokud by však výše uvedeným způsobem podložen nebyl, může se přesto jednat o platnou výpověď z pracovního poměru, pokud bude prokázáno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost,<sup>103</sup> nebo nesmí-li dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď podle § 50 odst. 3 ZP/2006 z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Toto ustanovení, i když je obecné, neplatí pro všechny případy, protože i zaměstnanec někdy uvádět důvody musí, a to u tzv. privilegovaných výpovědí, protože tam jsou s výpovědí zaměstnance spojeny jiné právní následky, než s výpovědí bez uvedení důvodu. Právní úprava uvedených privilegovaných výpovědí je pak obsažena:

- v § 51a ZP/2006, kde se normuje, že pokud byla výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Pokud nebude důvod uveden, není následkem neplatnost výpovědi z pracovního poměru, ale jiný běh výpovědní doby, která bude obecná, tedy dvouměsíční.

- v § 339a ZP/2006, který dává zaměstnanci možnost skončit pracovní poměr při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to za předpokladu, že se podstatně zhorší jeho pracovní podmínky. Uvedený výpovědní důvod je spojen s výplatou odstupného a dle konstantního názoru Nejvyššího soudu České republiky musí být ve výpovědi uveden.<sup>104</sup> Shodně jako ve výše uvedeném případě by následkem neuvedení výpovědního důvodu nebyla neplatnost výpovědi;

---

<sup>103</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 4972/2015, ze dne 4. 5. 2015.

<sup>104</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3429/2009, ze dne 23. 11. 2010.

nárok na výplatu odstupného by však zaměstnanci nevznikl.

Podle pravidel soudního řízení obsažených v OSŘ/1963 platí, že i když neplatnost výpovědi žaluje zaměstnanec, tak naplnění výpovědního důvodu prokazuje žalovaný zaměstnavatel.

### **5.3.3. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Zaměstnanec má možnost prokazovat skutečnost, že dále nemůže konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví i jinak než lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb.<sup>105</sup> Rozhoduje totiž jeho skutečný zdravotní stav a ten lze prokázat i jinak (jinými listinami). Nedodržel-li by zaměstnanec doslovnou dikci ustanovení § 56 ZP/2006, nemělo by to na platnost skončení pracovního poměru žádný vliv.

Dále může zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit, protože mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 ZP/2006).<sup>106</sup>

Důvodem je pouze zaměstnavatelem zaviněné nevyplacení mzdy, platu nebo náhrady, která je zřejmá, což ovšem není případ, kdy je veden spor o to, zda zaměstnanci mzda nebo plat náleží a v jaké výši. Každé nevyplacení mzdy je samostatným důvodem a promlčuje se ve lhůtě dvou měsíců.

---

<sup>105</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. 1. 2016.

<sup>106</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, ze dne 12. 10. 2010 „Pro uplatnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení mzdy (platu) nebo její části není rozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty mzdy (platu), neboť možnost okamžitého zrušení pracovního poměru váže § 56 písm. b) zák. práce výlučně na uplynutí stanovené lhůty od splatnosti mzdy (platu) ve smyslu § 141 odst. 1 zák. práce.“

Zde platí, že okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné; sankcí za nedodržení formy je, že se k právnímu jednání nepřihlíží.

## 6. Aktuální judikatura

Řadu judikátů, ať už z poslední doby, nebo i straších, avšak stále aktuálních, nebo majících vztah k problematice té doby, ke které se vztahují a dokreslují ji, jsem zmínil v předchozím i navazujícím textu práce. V této kapitole uvedu některá soudní rozhodnutí, která jsou pro problematiku předmětu práce důležitá, nebo alespoň mají tento potenciál, nebo ji dále doplňují.

Vzhledem k tomu, že koncept právních jednání, ke kterým se nepřihlíží, je v českém soukromém právu nový, není zatím mnoho rozhodnutí vyšších soudních instancí. Judikát, který uvedu se sice týká právní úpravy konkurenční doložky obsažené v § 2975 ObčZ/2012, nicméně závěry, které Nejvyšší soud učinil, jsou potenciálně velmi zajímavé pro v rozsudku uvedený možný způsob nahlížení na právní jednání, jejichž vady jsou zákonem trestány sankcí vyjádřenou slovy „nepřihlíží se“, a na problémy, které z něho plynou.

V judikátu sp. zn. 29 Cdo 5943/2016 Nejvyšší soud k sankci, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, upravené v ObčZ/2012 (a v ZOK/2012), uvedl, s vědomím toho, co důvodová zpráva naznačuje, (a sice že jde o jednání zdánlivá ve všech případech,) kdy se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, že „je zjevné, že tomu tak v řadě případů být nemůže“.

S uvedením příkladu § 5 odst. 2 ZOK/2012 (prekluze práva) a § 14 ZOK/2012 (dočasná neúčinnost), Nejvyšší soud uvedený názor dále rozvíjí takto: „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.“

To by v případě některých jednání, kde ZP/2006 stanoví sankci „nepřihlíží se“, umožňovalo, aby se na něj nahlíželo jako na non negotium, nikoli jako na negotium nullum, a to se všemi důsledky níže zmíněnými (např. nutností žalovat ve lhůtě uvedené v § 72 ZP/2006). V pracovněprávních vztazích, jak bude

uvedeno dále, panuje v případě jednostranného právního jednání, kterým se pracovní poměr končí, a které je stíháno sankcí, že se k němu nepřihlíží, právní nejistota.

Jak je v judikátu zmíněno, soud by však bez ohledu na to, proč se k určitému právnímu jednání nepřihlíží (např. z důvodu jeho zdánlivosti, neplatnosti, nebo i pouze dočasné neúčinnosti), musel k takovému jednání nepřihlížet, protože „příkaz zákonodárce k určitému právnímu jednání nepřihlížet tak má zpravidla obdobné důsledky jako v případě zdánlivých či absolutně neplatných právních jednání.“ Z takového příkazu zákonodárce plyne, že soud tak musí – jsou-li splněny zákonem předepsané předpoklady – učinit ex officio, bez ohledu na návrhy stran. Nicméně pro závěr, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, musí svědčit smysl a účel právní normy, uvedenou sankci obsahující.

Uvedené rozhodnutí v souladu s tím, co opakovaně judikuje Ústavní soud, tedy, že obecné soudy musí při své činnosti postupovat a interpretační otázky řešit s maximální mírou racionality.<sup>107</sup>

K ochranné funkci pracovního práva a jeho vztahu k jiným základním právním principům se Nejvyšší soud vyjádřil v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017. Konstatoval v něm, že zvláštní zákonná ochrana zaměstnance je sice jednou ze základních zásad pracovního práva a vyjadřuje jeho ochrannou funkci, nelze ji ale absolutizovat a stavět nad jiné právní principy. Tato zásada podle názoru Nejvyššího soudu nejen vyjadřuje ochranu zaměstnance, ale i respektuje oprávněné zájmy zaměstnavatele. Jeho slovy „žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, neospravedlňuje, aby smlouvy (dohody) a jiné právní úkony (právní jednání) byly posuzovány a vykládány příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele jen proto, že zaměstnanec – byť zastoupen advokátem – se nedostatečně orientuje v dané právní úpravě a z ní vycházející ustálené soudní praxe...“

To, že soudy mají povinnost respektovat při výkladu právního jednání v pracovněprávních vztazích jejich základní zásady zopakoval Ústavní soud v nálezu sp. zn. III.ÚS 3492/17, ze dne 9. 1. 2018; v opačném případě by porušily zaměstnancovo právo na soudní ochranu zaručené v čl. 36 odst. 1 Listiny

---

<sup>107</sup> Např. usnesení Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 92/06, ze dne 3. 4. 2007.

základních práv a svobod. Uvedené rozhodnutí se týkalo právního jednání zaměstnavatele směřujícího k rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel vůči zaměstnanci učinil jednání dvě, která obecné soudy s ohledem na ustanovení § 50 odst. 4 in fine ZP/2006 chápaly jako jednání samostatná, která měla být rovněž žalována samostatně; lhůta podle § 72 ZP/2006 běžela pro každé takové jednání zvlášť.

Ústavní soud k tomu uvedl, že z hlediska formální logiky by byl takový pohled udržitelný, avšak výše uvedená ustanovení ZP/2006 je nutné hodnotit jejich smyslem a účelem; Ústavní soud proto konstatoval, že „zákaz doplňovat výpovědní důvody podle § 50 odst. 4 zákoníku práce má chránit zaměstnance, ovšem bezvýjimečnou a striktní interpretací zaujatou krajským soudem a Nejvyšším soudem ve stěžovatelově věci v tom smyslu, že každé doplnění musí být posuzováno vždy samostatně a vyžaduje individuální posouzení soudem spojené s dodržáním dvouměsíční lhůty, vede - jak ukázal i právě posuzovaný případ - k absurdním závěrům, které jsou nepřijatelné.“

## 7. Soudní ochrana účastníků pracovněprávních vztahů, otázka volby druhu žaloby

S aktuální úpravou právního jednání následků vad právních jednání v ObčZ/2012, která se použije i pro pracovněprávní vztahu se komplikuje i pozice účastníka pracovněprávního vztahu při volbě druhu žaloby. Nejčastěji bývá předmětem žaloby rozvázání pracovního poměru, proto se budu primárně věnovat této otázce.

Novela ZP/2006 v souvislosti s přijetím ObčZ/2012 přinesla koncepci vad právních jednání vyjádřenou slovy „nepřihlíží se“. Celý proces se tak potenciálně rozpadá do tří situací neplatnosti, nedostatku perfekce a zdánlivosti.

V první řadě si tedy musí žalobce odpovědět na otázku, zda je jednání neplatné nebo zdánlivé (ev. imperfektní). To je, jak vyplývá i z výše uvedeného, někdy poměrně obtížné. I při zachování zákonem předepsané formy právního jednání, může být jak výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo dohoda o rozvázání pracovního poměru, pouze zdánlivým právním jednáním. JUDr. Ljubomír Drápal v komentáři k § 72 ZP/2006 uvedl, že „v případě posuzování výpovědi z pracovního poměru či okamžitého zrušení pracovního poměru je třeba rozvážit, zda zdánlivost pro neurčitost nebo nesrozumitelnost postihuje právní jednání jako celek nebo zda je neurčitě nebo nesrozumitelně pouze vylíčen důvod, pro který byla dána výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru. Pokud zdánlivost dopadá pouze na vymezení důvodu, hledí se na tato pracovněprávní jednání tak, jako by v nich důvod výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru chyběl, což způsobuje jejich absolutní neplatnost.“<sup>108</sup>

Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru se podává v případě, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel má za to, že k rozvázání pracovního poměru, ať už výpovědí, okamžitých zrušením, zrušením ve zkušební době, nebo i dohodou, došlo neplatně; tedy že právní jednání rozvazující pracovní poměr trpí vadou způsobující jeho neplatnost.

---

<sup>108</sup> Drápal, L. Komentář k ust. § 72 zákona č. 262/2006 Sb. ASPI, ve stavu k 17. 3. 2019



Má-li být žalobce ve sporu úspěšný, musí být v průběhu řízení prokázáno, že napadené právní jednání je neplatné, a to buď absolutně, nebo jedná-li se o právní jednání neplatné relativně, že se žalobce dovolal této neplatnosti a vyvolal tak jeho neplatnost od počátku. Tedy, že nejde o jednání zdánlivé (např. nebyla-li v nich zjevně projevena vážná vůle, nebo je právní jednání nesrozumitelné). V případě, že by právní jednání dle § 48 ZP/2006 nebylo řádně doručeno druhé straně, jednalo by se o právní jednání imperfektní, které by nemohlo vyvolat zamýšlené právní účinky. Pracovní poměr by nadále trval a soud by nemohl rozhodnout o jeho neplatnosti.

Zaměstnanec podle toho, zda je jednání zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru neplatné, nebo zdánlivé, zaměstnavateli písemně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, resp. že je připraven k výkonu práce. Pokud by tak neučinil, došlo by v případě úspěchu žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru k tzv. fikci dohody podle § 69 odst. 3 ZP/2006; pracovní poměr zaměstnance by skončil dohodou ke stejnému dni, k jakému měl skončit na základě neplatného právního jednání. V případě nicotného skončení pracovního poměru zaměstnanci, který do práce nedochází a zaměstnavateli neoznámí, že je připraven k výkonu práce, nenáleží mzda za vykonanou práci a nenáležela ani náhrada mzdy z důvodu překážek v práci na jeho straně (zaměstnavatel, ač je k tomu povinen, by zaměstnanci nemohl přidělovat práci).

Zdánlivost právního jednání by soud posoudil jako předběžnou otázku, aniž by musela být samostatným předmětem řízení.<sup>109</sup> Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D. k tomu dodává, že „je zřejmé, že obě situace (pozn. případy neplatnosti i zdánlivosti) se liší nejen hmotněprávní úpravou, ale i procesním postupem. Vyčkává-li zaměstnanec s žalobou na náhradu mzdy, při níž by se jako předběžná řešila otázka zdánlivého okamžitého zrušení pracovního poměru, může se stát, že jeho omyl v právním hodnocení povede ke zmeškání prekluzivní lhůty pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Otázku neplatnosti pak již nelze řešit ani jako otázku předběžnou“.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 3397/2010, ze dne 11. 4. 2012 „Dospěje-li soud k závěru ... je nicotné, vysloví jeho nicotnost, aniž by musel současně zamítnat návrh na vyslovení jeho neplatnosti“.

<sup>110</sup> Hromada M, Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru, Soudní rozhledy 2/2015, str. 47-50.

Pro doplnění uvádím, že není významné, jak účastník žalobu označí, protože soud musí posuzovat procesní úkony podle jejich obsahu.<sup>111</sup> Není podstatné ani to, jaký obsah jim účastník přisuzuje. Soud nesmí srozumitelnému procesnímu úkonu přikládat jiný význam, než jaký z něj vyplývá, a takto jej vlastní úvahou doplňovat nebo měnit.<sup>112</sup> To neplatí v případě, že takový úkon srozumitelnost nebo určitost postrádá a není tak možné učinit jednoznačný závěr o jeho obsahu. V takovém případě je soud povinen účastníka vyzvat, aby jej řádně formuloval.

### **7.1. Žaloba s eventuálním petitem**

Podstatou žaloby s eventuálním petitem je, aby soud v nalézacím řízení na základě zjištěného skutkového stavu rozhodl o požadavku uplatněnému tzv. primárním žalobním návrhem, a nevyhoví-li mu, je žalobním petitem sekundárním uplatněn požadavek jiný. Soud tedy rozhoduje o sekundárním petitu až poté, když dojde k závěru, že primárnímu petitu vyhovět nelze a zamítne jej. Vice versa, vyhoví-li soud nároku uplatněnému primárním petitem, nezabývá se již petitem eventuálním. Oběma petitům zároveň vyhovět nelze. Petit sekundární je buď v žalobě od jejího podání, nebo by, se souhlasem soudu, mohl být do řízení doplněn změnou žaloby podle § 95 odst. 1 OSŘ/1963. Nejvyšší soud judikoval, že „dojde-li během civilního řízení ke změně žaloby, doplnění eventuálního petitu nebo alternativy facultas, účinky podání žaloby (včetně stavení promlčecí doby) nepomíjejí, pokud je zachována skutková podstata žalobního požadavku a žalobce zároveň žádá plnění stejné kvality a rozsahu (pozn. např. náhrady mzdy), jako na počátku řízení“.<sup>113</sup>

Petity se nemohou podmiňovat, to vylučuje OSŘ/1963 v § 41a odst. 2. Komentář k tomuto ustanovení uvádí, že „Soud nepřihlíží k podmíněným a nepřipustným procesním úkonům . . . . Pro tyto případy platí, že úkon nebyl vůbec učiněn, a proto o něm soud ani žádným způsobem nerozhoduje. Z toho vyplývá, že vyhodnotí-li soud úkon jako podmíněný či nepřipustný, není proti takovému závěru soudu možný žádný opravný prostředek, neboť soud o svém úsudku žádné

---

<sup>111</sup> Viz § 41 odst. 2 OSŘ/1963.

<sup>112</sup> Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdo 1644/2017, ze dne 12. 8. 2017.

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 23 Cdo 4505/2008 ze dne 30. 3. 2011.

rozhodnutí nevydává. Jedná-li se o úkon učiněný v průběhu řízení, soud „nepřihlédnutí“ k úkonu zdůvodní v rozhodnutí, jež se v řízení vydává.“<sup>114</sup>

V případě žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může soud, jak je uvedeno výše, posuzovat případnou zdánlivost právního jednání jako otázku předběžnou. Pokud by žalobce podával žalobu s eventuálním petitem, musel by primárním petitem požadovat určení, že rozvázání pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením ve zkušební době...) je pouze zdánlivé a eventuálně navrhopvat, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Teoreticky by přicházela v úvahu i varianta žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, zde ovšem za podmínky, že žalobce podle § 80 OSŘ/1963 prokáže naléhavý právní zájem. Ústavní soud k tomu doplnil, že „posouzení naléhavého právního zájmu je sice věcí nezávislého soudního rozhodování ve smyslu čl. 82 Ústavy“, avšak argumentuje-li žalobce k naléhavému právnímu zájmu, musí na to obecný soud reagovat.<sup>115</sup>

Soudní poplatek se hradí pouze z petitu primárního.

## **7.2. Žaloba na plnění**

Žalobní návrh bude v takovém případě znít na zaplacení náhrady mzdy a bude podán současně s návrhem na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo návrhem na určení, že právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru je pouze zdánlivé, resp. se k němu nepřihlíží.

Náhrada mzdy by zaměstnanci náležela v obou případech. Zaměstnanec by však musel písemně - pod sankcí neplatnosti - oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání, resp. že je připraven k výkonu práce. Pokud by zaměstnavatel po oznámení projevil vůli práci zaměstnanci přidělovat do doby platného rozvázání pracovního poměru nebo do rozhodnutí o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec by práci neomluveně zmeškal, porušil by své

---

<sup>114</sup> Šuláková M., Komentář k ust. § 41a zákona č. 99/1963 Sb. ASPI, ve stavu k 18.3.2019.

<sup>115</sup> Viz náleží Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3245/16 ze dne 31. 10. 2017.

povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci, což může být podle okolností důvodem pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.<sup>116</sup>

Soudní poplatek by se hradil z každého uplatněného nároku, protože se jedná o dvě samostatné věci.

K otázce náhrady nákladů řízení říká Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D., že v případě zamítnutí návrhu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru z důvodu, že šlo o právní jednání zdánlivé, a proto ho nejde posuzovat optikou neplatnosti, „...měl formálně žalobce v jedné části neúspěch a měl by nahradit druhé straně náklady řízení vztahující se k této části. Zpravidla by však takový formální postup vedl ke zjevné nespravedlnosti, neboť žalobce dosáhl v řízení toho, co žalobou sledoval. Na jeho úspěchu nemění nic ani zamítnutí žaloby na určení neplatnosti, která sloužila pro řešení předběžné otázky, jež byla nakonec vyřešena jiným způsobem.“ Tyto úvahy je možné zohlednit při aplikaci § 150 OSŘ/1963.

### 7.3. Změna žaloby

Žalobu lze v souladu s § 95 OSŘ/1963 měnit v průběhu řízení, tedy od jeho zahájení do vyhlášení konečného rozhodnutí. Jedná se o změnu předmětu řízení, tedy procesního nároku obsaženého v žalobním návrhu. Procesní nárok se zakládá na skutkových tvrzeních, kterými je žalobní návrh odůvodněn.<sup>117</sup> Podle soudní judikatury se nejednalo o změnu žaloby, ale o objektivní kumulaci nároků,<sup>118</sup> pokud by žalobce uplatnil nový nárok vedle původního; stejně tak by o změnu žaloby nešlo, vzal-li by žalobce žalobu částečně zpět.

Impulsem pro změnu žaloby žalobcem může být sdělení soudce, jehož obsahem je hodnocení provedeného dokazování. Soudy totiž upouštějí od doslovného výkladu, který jim nedovoluje před meritorním rozhodnutím sdělovat účastníkům takové hodnocení a též, jaké závěry z toho dovozují.<sup>119</sup>

---

<sup>116</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1950/2003 ze dne 18. 3. 2004.

<sup>117</sup> Dvořák B., Komentář k ust. § 41a zákona č. 99/1963 Sb. ASPI, ve stavu k 18. 3. 2019.

<sup>118</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 535/97, ze dne 24. 3. 1999.

<sup>119</sup> Hromada M., Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru, Soudní rozhledy 2/2015, str. 47-50.

#### 7.4. Lhůty pro uplatnění

Pro podání žaloby o určení neplatnosti skončení pracovního poměru je v § 72 ZP/2006 stanovena dvouměsíční hmotněprávní lhůta, která začíná běžet ode dne, kterým měl pracovní poměr napadeným právním jednáním skončit. Žaloba musí být v uvedené lhůtě doručena soudu; v případě, že žalobce lhůtu zmešká, nelze s ohledem na ustanovení § 330 ZP/2006 toto zmeškání prominout. Soud by v takovém případě žalobu zamítl ex-officio.

Věcně příslušným k projednání žaloby je soud okresní. Místní příslušnost soudu se řídí § 85 OSŘ/1963, který v případě fyzické osoby v odst. 1 a 2 stanoví, že je „... obecným soudem fyzické osoby okresní soud, v jehož obvodu má bydliště, a nemá-li bydliště, okresní soud, v jehož obvodu se zdržuje. Nelze-li zjistit bydliště fyzické osoby nebo nelze-li zjistit, v obvodu kterého okresního soudu se fyzická osoba zdržuje, nebo lze-li to zjistit jen s velkými obtížemi, je obecným soudem fyzické osoby okresní soud, v jehož obvodu se nachází místo trvalého pobytu evidované v informačním systému evidence obyvatel podle zákona o evidenci obyvatel, popřípadě místo jiného pobytu evidované podle jiných právních předpisů. Obecným soudem fyzické osoby, která je podnikatelem, je ve věcech vyplývajících z podnikatelské činnosti okresní soud, v jehož obvodu má sídlo; nemá-li sídlo, určuje se její obecný soud podle odstavce 1.“

Obecným soudem zaměstnavatele - právnické osoby - je okresní soud, v jehož obvodu má sídlo (§ 85 odst. 3 OSŘ/1963). V případě státu je místně příslušným okresní soud, v jehož obvodu má sídlo organizační složka státu příslušná podle zvláštního právního předpisu, a nelze-li takto místně příslušný soud určit, soud, v jehož obvodu nastala skutečnost, která zakládá uplatněné právo (§ 85 odst. 5 OSŘ/1963).

Pravidlo uvedené v § 72 ZP/2006, které říká, že uplatnit právo u soudu se musí nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, se pravděpodobně nepoužije pro případy, kdy by právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru trpělo takovými vadami, pro které by se k němu nepřihlíželo. Jednání, které by pro tyto vady právně neexistovalo, lze totiž žalovat kdykoliv, tj. například i po 10 letech, kdy žalovaná strana (zaměstnavatel) bude mít

problém prokázat naplnění výpovědního důvodu. Shodně lze nahlížet i na právní jednání, které nebylo doručeno druhé smluvní straně, protože ani to nevyvolává právní účinky a pracovní poměr na jeho základě neskončí. Určitá záchrana se spatřuje v tvrzení, že jednání žalobce je v rozporu s dobrými mravy, s čímž se ale nelze úplně ztotožnit, protože výkon práva v souladu se zákonem, nemůže být zároveň protiprávní.

Pokud by právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměr učinil někdo, kdo není stranou pracovněprávního vztahu, například uživatel agenturních zaměstnanců, nebo tzv. faktický zaměstnavatel v případě dočasného přidělení zaměstnanců podle § 43a ZP/2006, neřídilo by se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru lhůtou stanovenou v § 72 ZP/2006 ani v tomto případě. Taková neplatnost může být zkoumána kdykoliv, je-li na takovém určení naléhavý právní zájem, a to i v jiném řízení jako předběžná otázka [srov. NS 21 Cdo 131/2003 a NS 21 Cdo 1951/2009 (SJ 35/2011)].<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> Drápal L., Komentář k ust. § 72 zákona č. 262/2006 Sb. ASPI, ve stavu k 20. 3. 2019.

## 8. Úvaha de lege ferenda

### 8.1. Problematické body stávající právní úpravy

Rekodifikace českého soukromého práva přijetím ObčZ/2012 přinesla změny do pojetí právního jednání, a to především v oblasti terminologické, ale i obsahové. Doprovodnými novelizacemi byla tato změna promítnuta i do dalších zákonů, vč. ZP/2006. Tyto zákony už vlastní úpravu právního jednání neobsahují, upravují jen některé výjimky a vlastní výkladová pravidla. Sjednocení úpravy právního jednání v ObčZ/2012 a ZP/2006 lze uvítat, stejně tak příklon k preferenci neplatnosti relativní vadných právních jednání.

Jako problematické však vnímám pojetí právních jednání, ke kterým se nepřihlíží, tak, jak s ní pracuje ZP/2006. Doprovodná novela k ZP/2006 nejen změnila předchozí právní úpravu a do jisté míry popřela předchozí vývoj směřující k její liberalizaci, ale odchýlila se i od úpravy obecné obsažené v ObčZ/2012 zejména tím, že zcela atypicky touto sankcí postihuje některá právní jednání trpící nedostatkem formy. To je pro adresáta právní normy právní úprava komplikovaná, nepřehledná, a v důsledku přinášející menší míru právní jistoty, protože nicotné je nejen právní jednání pro jeho vady dle § 551 a násl. ObčZ/2012, ale zřejmě i právní jednání, které ZP/2006 označí jako jednání, ke kterému se nepřihlíží (tedy především jednostranná právní jednání rozvazující pracovněprávní vztah).

Pro srovnání doplňuji, že do konce roku 2013 platilo, že vadná právní jednání jsou stižena neplatností, a to v zásadě neplatností relativní. V případě skončení pracovního poměru pak platilo, že se zaměstnanec nebo zaměstnavatel mohou žalobou podanou ve lhůtě stanovené v § 72 ZP/2006 neplatnosti dovolat. Skončení pracovního poměru tak bylo vždy buď platné, nebo neplatné. Jakákoli vada, i nedostatek doručení – u výpovědi nebo okamžitého zrušení způsoboval (do 31. 12. 2011) neplatnost skončení pracovního poměru. Stejná situace byla u dohody o rozvázání pracovního poměru. Pokud tak zaměstnanec nebo zaměstnavatel neučinil (do dvou měsíců od doby, kdy měl pracovní poměr skončit na základě napadeného právního jednání) tak i na základě objektivně neplatného právního jednání došlo ke skončení pracovního poměru. Tím byla nestolena právní jistota, protože bylo nepochybné, zda pracovní poměr trvá či netrvá.

Pro neplatná právní jednání se situace v nové právní úpravě nezměnila. U prvních jednání, ke kterým se nepřihlíží, je situace odlišná a ZP/2006 nedává na některé otázky odpověď. Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc. ve svém článku<sup>121</sup> zmiňuje situaci, kdy se zaměstnanec a zaměstnavatel k nicotnému rozvázání pracovního poměru chová jako k platné výpovědi nebo k okamžitému skončení pracovního poměru, ev. zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Dovojuje, že „žaloba podle § 72 ZP/2006 zřejmě nepřichází v úvahu a v úvahu nepřichází ani dvouměsíční prekluzivní lhůta, jejímž marným uplynutím by došlo k určitému uznání platnosti rozvázání pracovního poměru. Hrozí zde v některých případech právní nejistota nejen, pokud jde o vztah zaměstnance a zaměstnavatele, ale i o jejich vztah k jiným subjektům, mimo jiné povinnosti v oblasti sociálního pojištění.“

Jako problematický vnímám přepjatý důraz, jaký ZP/2006 klade na písemnou formu právního jednání v pracovněprávních vztazích v situaci, kdy její nedodržení postihuje sankcí vyjádřenou slovy „nepřihlíží se“, tedy sankcí, kterou ObčZ/2012 v §§ 551 až 553 používá pro právní jednání trpící nejzávažnějšími vadami, a která jsou podle § 554 ObčZ/2012 pouze zdánlivá.

## 8.2. Možné změny právní úpravy

České pracovní právo prošlo od 60. let minulého století velkými proměnami. Právní úprava pracovního práva obsažená v ZP/1965 byla zcela samostatná, nezávislá na ObčZ/1964. I proto obsahovala vlastní úpravu právních jednání a následků vad právního jednání. Postupně však došlo ke sblížení obou soukromoprávních úprav, a to přes vztah delegace mezi ZP/2006 a ObčZ/1964 (platným do 13. dubna 2008), až po stávající princip subsidiarity. K odstranění vlastní samostatné úpravy právního jednání v ZP/2006 s tím, že se použije právní úprava obecná občanskoprávní, došlo v souvislosti s přijetím nového ObčZ/2012. Zákonodárce však změnil úpravu následků vad některých právních jednání v ZP/2006 tak, že tato vadná právní jednání, aniž by trpěla zásadními vadami, jako je absence vůle, absence vážné vůle, neodstranitelná neurčitost nebo nesrozumitelnost, jsou jednáními, ke kterým se nepřihlíží.

---

<sup>121</sup> Pavlátová J., Zdánlivost právního jednání v pracovněprávních vztazích. In Labor ipse voluptas, 2014. str. 165-181. ISBN: 978-83-7490-769-9.



Lze těžko akceptovat, že by zejména skončení pracovního poměru na základě vadného právního jednání (ke kterému se nepřihlíží) podléhalo možnosti soudního přezkumu bez jakéhokoli časového omezení. Je totiž jedním ze základních principů právního státu i předvídatelnost práva, který úzce souvisí i s principem právní jistoty.

V 6. kapitole jsem zmínil rozsudek Nejvyššího soudu 29 Cdo 5943/2016, který je toho názoru, že ne každé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží, je zdánlivé ve smyslu § 554 ObčZ/2012. To je v kontextu této práce rozsudek velmi zajímavý, protože v jeho duchu by bylo možné nahlížet na jednání, ke kterým se podle ZP/2006 nepřihlíží, jako na jednání právně existující, která nevyvolávají žádné právní následky. Prosadí-li se tento názor v soudní praxi i v oblasti pracovněprávní, přesněji při rozhodování, jehož předmětem je rozvázání pracovního poměru, bude možné odstranit prvek nejistoty, který je do ZP/2006 vnesen prostřednictvím sankce právního jednání trpícího nedostatkem formy, které ZP/2006 postihuje ztrátou účinků, a které je v současné době chápáno jako jednání zdánlivé.

S ohledem na výše uvedené by bylo vhodné změnit úpravu následků vad právních jednání v ZP/2006 tak, aby i jednání trpící nedostatkem zákonem stanovené formy, byla pouze neplatná. Takový závěr platí i v případě, že by se v této oblasti prosadil názor Nejvyššího soudu obsažený ve výše uvedené rozsudku; v tom případě by se jednalo o novelu legislativně-technického charakteru, která by odlišila tento následek vady právního jednání od jednání zdánlivých a zvýšila přehlednost dotčených právních norem.

## 9. Závěr

ObčZ/2012 přinesl sankci zdánlivosti právního jednání, která v českém pozitivním právu představuje novum. Jak vyplývá mj. z komparace právních úprav, sankci zdánlivosti nepoužívá ABGB a závažně vadná právní jednání tak nesankcionoval ani OZO/1811, na který (resp. na osnovu občanského zákoníku z roku 1937) ObčZ/2012 navazuje. Tzv. střední občanský zákoník, ani ObčZ/1964 tento koncept neznaly a preferovaly jednoznačně absolutní neplatnost; neplatnost relativní se v případě ObčZ/1950 teoreticky dovozovala u některých vadných právních jednání a v případě ObčZ/1964 byl novelou č. 131/1982 Sb. do ObčZ/1964 vložen k 1. 4. 1983 kritizovaný § 40a.

K zdánlivému právnímu jednání se podle ObčZ/2012 nepřihlíží. Sankci vadného právního jednání vyjádřenou shodnými slovy („nepřihlíží se“) přejal a používá i ZP/2006, který takto trestá některá vadná právní jednání, a to především pro nedostatek formy.

První závěr, který lze udělat, je, že užití sankce vyjádřené slovy „nepřihlíží se“ v ZP/2006 je problematické. ObčZ/2012 v § 554 normuje, že se nepřihlíží k právním jednáním zdánlivým, uvedeným v §§ 551 až 553 ObčZ/2012, tedy takovým, která trpí nejzávažnějšími vadami. Současný přístup k vadným jednáním, ke kterým se podle ZP/2006 nepřihlíží, je, považovat je za jednání nicotná, tedy právně neexistující. To má ovšem negativní dopady na právní jistotu účastníků pracovněprávních vztahů, zejména jedná-li se o právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, který ale na základě takového jednání neskončí; a protože lhůta uvedená v § 72 ZP/2006 se v takových případech neuplatní, lze zdánlivost tohoto jednání žalovat kdykoliv. K tomuto závěru směřuje i úvaha nad možnou změnou právní úpravy, která je uvedena v podkapitole 8.2.

To, že implikace, že každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je zdánlivé, protože ke zdánlivému právnímu jednání se podle § 554 ObčZ/2012 nepřihlíží, platit nemusí, vyjádřil už i Nejvyšší soud (viz 6. kapitola). Na jednání, ke kterým se nepřihlíží, nejednálo-li by se o právní jednání zdánlivá podle §§ 551 až 553 ObčZ/2012, bychom tak mohli nahlížet jako na jednání neplatná. To by také znamenalo, že po uplynutí dvou měsíců ode dne, kdy pracovní poměr měl

na základě vadného právního jednání skončit, by bylo nepochybné, že k jeho skončení došlo, pokud by v této lhůtě nebyla podána žaloba.

V ObčZ/2012 se, jak bylo výše několikrát uvedeno, projevila tendence směřující k posuzování vad právních jednání (zejména vad vůle, ale i obsahu – za předpokladu, že není naplněn některý z důvodů absolutní neplatnosti v § 588 ObčZ/2012) k preferenci k sankci relativní neplatnosti. Ponechává se tak na uvážení stran, zda se chtějí neplatnosti dovolávat. Relativní neplatnost preferoval ZP/2006 už v době platnosti ObčZ/1964. Zhodnotit však to, zda je určité jednání neplatné absolutně, například proto, že míra narušení veřejného pořádku dosáhla intenzity zjevnosti ve smyslu § 588 ObčZ/2012, nebo pouze relativně, a proto je nutné neplatnosti se nejprve dovolat, je však obtížný úkol. Přitom nedovolání se neplatnosti relativně neplatného právního jednání bude mít pro toho, kdo se domáhá svých práv, negativní následky.

Dalším důsledkem, který přinesla stávající právní úprava vad jednání v pracovněprávních vztazích, je nepoměrně komplikovanější otázka volby vhodných procesních postupů, která je závislá na správném zhodnocení charakteru vady žalobou napadaného právního jednání. Toto jednání může být vadné, nebo zdánlivé, a to pro nedostatek formy, nebo, v případě dodržení zákonem předepsané formy, pro jeho jiné vady vyplývající z ObčZ/2012 nebo z § 19 odst. 1 ZP/2006, a v případě nedostatku doručení taktéž imperfektní. Není-li si žalobce jist, jeví se jako nejvhodnější možnost využití žaloby s eventuálním petitem.

ZP/2006 se po novelizaci provedené tzv. změnovým zákonem vydal v porovnání s úpravou občanskoprávní opačným směrem i v otázce požadavků na písemnou formu právních jednání v pracovněprávních vztazích. Tu začal vyžadovat i v případě jednání (zrušení pracovního poměru ve zkušební době), pro která takováto forma nikdy vyžadována nebyla, čímž dále potlačuje zásadu bezformálnosti běžnou v soukromém právu. Tento trend je v rozporu s liberalizací, kterou do soukromoprávních vztahů přinesl ObčZ/2012; i ZP/2006 se tím odklonil od svého předcházejícího vývoje. Nedodržení uvedené formy navíc opět stíhá sankcí vyjádřenou slovy „nepřihlíží se“.

Ve srovnání s právní úpravou rakouskou taktéž vplynulo, že takto striktní lpění na písemné formě a volba zákonodárcem zvolené sankce je v kontextu těchto

dvou zemí bývalého „Předlitavska“ extrémní. Nezdá se přitom, že by v Rakousku široce pojatá bezformálnost právních jednání v pracovněprávních vztazích činila větší problémy.

V práci se objevilo několik dalších otázek, které s formou právního jednání souvisí, a to například změny obsahu právního jednání učiněného v písemné formě, kdy ObčZ/2012 umožňuje za určitých okolností změnu takového právního jednání i ve formě jiné.

Téma zdánlivosti a neplatnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích je rozsáhlé a stále velmi aktuální; možnost, jak k němu přistoupit je vedle té, jak to bylo učiněno v této práci, nepochybně celá řada. Přesto, nebo možná i proto, se podařilo dojít k některým závěrům, které považuji za zajímavé a potenciálně důležité.

## Seznam použité literatury

---

### A. Články

Bělina, M. Nedotažená revoluce v právní úpravě... Právní zpravodaj, Praha: C. H. Beck 2008, č. 4, str. 4

ČMKOS: Informace o ustanoveních zákoníku práce zrušených nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008. Dostupný z [http:// www.cmkos.cz/](http://www.cmkos.cz/)

Drápal Ljubomír, JUDr., Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako neplatné“ v pracovněprávních vztazích?, Právní rozhledy 3/2017, str. 93

Forst Adam, Písemná forma dle nového občanského zákoníku – pouze zdánlivá formalita, Právní rádce, 11/2014, str. 22-25

Hromada Miroslav, Mgr. Ph.D., Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru, Soudní rozhledy 2/2015, str. 47-50

Jouza Ladislav, JUDr., Právní jednání podle zákoníku práce, dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-jednani-podle-zakoniku-prace-105861.html>

Pavlátová Jarmila, doc. JUDr. CSc., Zdánlivost právního jednání v pracovněprávních vztazích. In: Labor ipse voluptas, 2014. str. 165-181. ISBN: 978-83-7490-769-9

Spáčil Jiří, JUDr., Některé sporné otázky relativní neplatnosti v novém občanském zákoníku, Právní rozhledy 5/2014, str. 172 – 177

Spáčil, J. Relativní neplatnost občanském zákoníku z roku 1950, Ad Notam, 2003, č. 2

Stránský Jaroslav, Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva. Masarykova univerzita 2013. Acta Universitatis Brunensis. Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2013 na

téma pracovní právo a nový občanský zákoník, dostupné na adrese:  
<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/006.html>

Stránský Jaroslav, JUDr., Ph.D., Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru, Bulletin Advokacie, publikováno 9. 6. 2016, dostupné na adrese: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi>

Vrajík, M., PSK, Personální a sociálně právní kartotéka, Wolters Kluwer, 29. 5. 2017

## **B. Publikace**

Arndts, C. L. Učební kniha pandekt. Praha, 1886, reprint Wolters Kluwer, 2010

Bělina, M. Komentář k ust. § 35 zákona č. 262/2006 Sb., ASPI, 2019

Bělina M., Drápal L. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, ISBN 978-80-7400-290-8, C. H. Beck, 2015

Bezouška, P. Komentář k ust. § 34 zákona č. 40/1964 Sb. ASPI, 2019

Drápal, L. Komentář k ust. § 72 zákona č. 262/2006 Sb., ASPI, 2019

Dvořák B., Komentář k ust. § 41a zákona č. 99/1963 Sb., ASPI, 2019

Eliáš K. a kolektiv autorů, Občanský zákoník, Velký akademický komentář, úplný text zákona s komentářem, judikaturou a literaturou, Linde Praha, a. str., 2008

Eliáš, K. a kol. Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou. Ostrava: Sagit, 2012

Heyrovský, L. Dějiny a systém soukromého práva římského. 4. vyd. Praha: J. Otto, 1910

International Bar Association. Section on Business Law. International handbook on contracts of employment. The Hague: Kluwer Law International, c2001

Kerschner, F., Kommentar zum ABGB - §§ 897 - 916, Vertragsrecht, LexisNexis, ISBN: 978-3-7046-5696-4

Lavický Petr, JUDr. Ph.D., a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář, ISBN 978-80-7400-529-9, C. H. Beck, 2014

Špaček, V., Projevy vůle a právní úkony v občanském právu. Praha: Orbis, 1953

Šuláková M., Komentář k ust. § 41a zákona č. 99/1963 Sb., ASPI, 2019

Tichý, L. Komentář k ust. § 545 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., ASPI, 2019

Zuklínová, M., Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. - Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vyd. Praha: Linde, 2013

### **C. Diplomové práce**

Hadrboľcová Martina, Náležitosti právního jednání a jejich následky, vedoucí práce: Pauly Jan, Doc. JUDr. CSc., dostupné na adrese: <http://hdl.handle.net/11025/23974> ,

## Cizojazyčné resumé

---

The thesis theme is “non-existence and invalidity of legal acts in labour relations” which comprises two consequences of defective legal acts according to the Czech Civil Code (No. 89/2012 Sb.), nullity (*negotium nullum*) and ineffectiveness (*non negotium*).

The goal of the thesis is to characterize current law regarding legal acts, their defects, consequences of the defective legal acts and impact of this legislation in labour relations; point out problems of current legislation and consider appropriate change of the laws.

The principal causes of nullities and ineffectiveness are stated in the Civil Code (*lex generalis*) and the Labour Code (*lex specialis*) adds some others (basically the ones that suffer defects of form). Labour Code stands on different principles than the Civil Code and is more protective towards employees. Therefore, not all legal norms from the Civil Code can be effectively used in labour relations.

Following chapters were included into the thesis. Historical evolution of the conception of legal acts, their defects, and consequences of specific defects. Actual legislation is included in following chapter and consists of two parts - general civil approach to the problematics and the specific one in the Labour Code.

For a comparison the Austrian law was chosen because it was risen on same basics that the Czech law forsaken in the mid of previous century and returned to in 2014.

As the Labour Code is very focused on written form of legal acts, specific chapter was dedicated to this problematic, including changes of legal actions in written form according to Civil and Labour Code.

Sixth chapter describes an important judicial decision and explains why it has a potential to change current view of non-existent legal acts in labour relations.

The actual legislation is more complex in comparison with the previous one before new Civil Code has become effective, therefore, a specific focus must be



given to a right choice of action before it is submitted to a court. A chapter about minimalization of potential risk is the seventh chapter of the thesis.

The last chapter of the thesis consists of two parts. The first part summarize the most problematic points that were known or discovered during the thesis composition, and in the second one proposes possible change of the law in order to minimize or eliminate the abovementioned points.