

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE
Následky vad pracovněprávních jednání

Plzeň 2020

Jan Morong

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Následky vad pracovněprávních jednání

Zpracoval: Jan Morong

Studijní program: M6805 Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Markéta Šimečková Neklová Ph.D

Pracoviště: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Plzeň 2020

Jan Morong

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Následky vad pracovněprávních jednání* vypracoval samostatně na základě uvedených pramenů a literatury.

V Praze dne 15. dubna 2020

Rád bych touto cestou poděkoval JUDr. Markétě Šimečkové Neklové Ph.D., vedoucí mé diplomové práce, za odborné vedení, cenné rady a připomínky při zpracování této práce.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1. PRÁVNÍ JEDNÁNÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....	8
1.1. VZTAH OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE	8
1.1.1. Nevylučuje-li to Zákoník práce	9
1.1.2. Přednostní použití Zákoníku práce před Občanským zákoníkem.....	10
1.1.3. Použití Občanského zákoníku v souladu se základními zásadami pracovního práva	10
1.1.4. Další základní zásady.....	12
1.2. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	13
1.3. PRACOVNĚPRÁVNÍ SKUTEČNOSTI.....	16
1.3.1. Pracovněprávní skutečnosti subjektivní.....	16
1.3.2. Pracovněprávní skutečnosti objektivní	17
1.4. POJEM PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ.....	17
1.5. POJMOVÉ ZNAKY PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ.....	18
1.6. NÁLEŽITOSTI PRACOVNĚPRÁVNÍHO JEDNÁNÍ.....	20
1.6.1. Náležitosti subjektu pracovněprávního jednání	20
1.6.2. Náležitosti vůle.....	23
1.6.3. Náležitosti projevu vůle.....	24
1.6.4. Náležitosti předmětu	24
1.6.5. Náležitosti formy.....	25
1.7. VÝKLAD PRACOVNĚPRÁVNÍCH JEDNÁNÍ.....	26
2. NÁSLEDKY VAD PRACOVNĚPRÁVNÍCH JEDNÁNÍ.....	28
2.1. ZDÁNLIIVOST PRACOVNĚPRÁVNÍCH JEDNÁNÍ.....	29
2.1.1. Zdánlivost pro nedostatek vůle.....	31
2.1.2. Zdánlivost pro neprojevení vážné vůle.....	31
2.1.3. Zdánlivost pro neurčitost nebo nesrozumitelnost.....	32
2.1.4. Zdánlivost prohlášená zákonem.....	33
2.2. NEPLATNOST PRACOVNĚPRÁVNÍHO JEDNÁNÍ	36
2.2.1. Absolutní neplatnost.....	37
2.2.2. Relativní neplatnost.....	38
2.2.3. Důvody neplatnosti	39
2.3. RELATIVNÍ NEÚČINNOST PRACOVNĚPRÁVNÍHO JEDNÁNÍ.....	50
3. UPLATNĚNÍ VAD ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	53
3.1. UPLATNĚNÍ NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	53
3.2. UPLATNĚNÍ ZDÁNLIIVÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	55
ZÁVĚR.....	59
RESUMÉ.....	62
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	63

Úvod

Problematika následků vad pracovněprávních jednání (právních jednání v pracovněprávních vztazích) je velmi důležitým tématem vzhledem k požadavku na bezvadné právní jednání mezi subjekty pracovněprávních vztahů. Perfektní znalost této problematiky je zásadní, protože základní pracovněprávní vztah představuje jeden ze základních pilířů funkční ekonomiky. V dnešní době také výkon závislé práce v těchto vztazích představuje primární zdroj příjmů pro uspokojování potřeb obyvatel. Konkrétními pracovněprávními vztahy může také každý realizovat své právo na svobodnou volbu povolání založené zákonem č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina základních práv a svobod“). Současně s principem právní jistoty je nutné, aby byly tyto pracovněprávní vztahy postaveny na jisto, s jasnými přehlednými náležitostmi právních jednání, které vedou ke vzniku, změně nebo zániku těchto vztahů.

Hlavním cílem této práce je kritické zhodnocení právní úpravy následků vad pracovněprávních jednání s ohledem na rozhodování soudů v těchto věcech. Dále se tato práce zabývá podrobnou analýzou institutu právního jednání, jeho vad se zdůrazněním rozdílů v pracovněprávních vztazích a současnou analýzou možností uplatnění těchto vad.

Práce je členěna do třech kapitol, kterými jsou právní jednání v pracovněprávních vztazích, následky vad pracovněprávních jednání a uplatnění vad rozvázání pracovního poměru.

V první kapitole vymezím prameny právní úpravy pracovněprávního jednání a následků jeho možných vad. Zaměřím se především na vztah zákona č. 62/2006 Sb., v aktuálním znění (dále jen „Zákoník práce“) a zákona č. 89/2012 Sb., v aktuálním znění (dále jen „Občanský zákoník“). Poté definuji pojem pracovněprávních vztahů s výkladem zaměřeným na základní pracovněprávní vztahy, kterým je věnována v této práci hlavní pozornost. Pro nadměrný rozsah práce se budu věnovat kolektivním pracovněprávním vztahům jen okrajově. Tuto kapitolu bych ukončil vysvětlením pojmu právního jednání, analýzou jeho pojmových znaků, náležitostí pracovněprávního jednání a možnostmi jeho výkladu.

Ve druhé kapitole se zaměřím na následky vad pracovněprávních jednání. Postupně rozeberu zdánlivost pracovněprávního jednání, absolutní a relativní neplatnost a relativní neúčinnost pracovněprávního jednání. Budu se věnovat konkrétním vadám těchto jednání se zaměřením na pracovněprávní vztahy.

Ve třetí kapitole se zabývám uplatněním vad rozvázání pracovního poměru, vzhledem k tomu, že tato problematika je v rámci pracovního práva jednou z nejdiskutovanějších a nejproblematictějších, a to i kvůli největšímu množství pracovněprávních sporů u obecných soudů.¹

Z primárních zdrojů jsem vycházel převážně z právních předpisů a judikatury českých soudů. Dále jsem využíval zejména odbornou literaturu, články z odborných časopisů, odborné komentáře právních předpisů, ale také elektronické zdroje.

Pro zpracování textu jsem použil metodu rešerše a analýzy odborné literatury, judikatury a právních předpisů.

¹ ŠUBRT, Bořivoj, VRAJÍK, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. s. 11.

1. Právní jednání v pracovněprávních vztazích

1.1. Vztah Občanského zákoníku a Zákoníku práce

Vztah Občanského zákoníku a Zákoníku práce je velmi úzký, vzhledem k úpravě obecných soukromoprávních vztahů v Občanském zákoníku a soukromoprávní povahou pracovněprávních vztahů. Vedle Občanského zákoníku je také Zákoník práce druhým platným kodexem soukromého práva u nás, byť s veřejnoprávním dopadem.² Pojem soukromého práva nalezneme v ustanovení § 1 odst. 1 Občanského zákoníku, který říká, že ustanovení právního řádu upravující vzájemná práva a povinnosti vytvářejí ve svém souhrnu soukromé právo, kdy jeho uplatňování je nezávislé na uplatňování práva veřejného.

V minulosti byl vztah mezi Zákoníkem práce a Občanským zákoníkem upraven na principu delegace, který dovoloval užití občanského zákoníku, jen pokud na něj zákoník práce přímo odkazoval.³ Tento princip způsoboval v praxi aplikační problémy a vedl ke kogentnosti celého zákoníku práce, čím byla výrazně potlačována smluvní volnost stran. Za normu kogentní lze považovat normu, která své adresáty zavazuje bezvýhradně a musí být na danou skutkovou podstatu aplikována vždy, čím dochází k vyloučení jakékoliv autonomní tvorby práva.⁴ Od tohoto principu delegace bylo upuštěno, a to v důsledku zrušení předmětného ustanovení, který tuto delegaci upravoval, nálezem Ústavního soudu České republiky v rámci řízení dle čl. 87 písm. a) zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky (dále jen „Ústava“). Tento návrh na zrušení zákona nebo jeho jednotlivých částí podala skupina poslanců Parlamentu České republiky dle § 64 odst. 1 písm. b) zákona č. 182/1993 Sb., zákona o Ústavním soudu. Ústavní soud České republiky tedy zrušil ustanovení zákoníku práce, ve kterém byl zakotven tento princip delegace, z důvodu, že ho neshledal souladný s principy právního státu vyjádřenými v Čl. 1 odst. 1 Ústavy a přiklonil se k principu novému, kterým byl princip subsidiarity.⁵ K výslovné úpravě tohoto principu subsidiarity v Zákoníku práce došlo novelou tohoto předpisu, zákonem č. 365/2011 Sb.

² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 19.

³ RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce ve světle nálezů ÚS* [online]. [cit. 01.04.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html>

⁴ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právnické učebnice s. 53-54.

⁵ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 01.06.2006, sp. zn. Pl. ÚS. 83/06.

Dle ustanovení § 4 Zákoníku práce se pracovněprávní vztahy se řídí Zákoníkem práce a pokud Zákoník práce nelze použít, řídí se Občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Jinými slovy vztah Občanského zákoníku a Zákoníku práce vybudovaného na principu subsidiarity, znamená podpůrnou působnost Občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Použití pojmu subsidiarita však není zcela přesným vzhledem k tomu, že doslovně subsidiarita znamená „*respektování pravomocí organizačně nižších úrovní*“.⁶ Tento vztah je také vyjádřením právního principu „*Lex specialis derogat generali*“, tedy jedním z kolizních pravidel, kdy zvláštní úprava má přednost před úpravou obecnou, a naopak obecná úprava se projeví tam, kde zvláštní předpis určitou věc neupravuje. Tento princip subsidiarity je také přijímán a dále definován i v judikatuře obecných soudů, kdy příkladem může být přednost speciální úpravy v Zákoníku práce náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění v případě pracovního úrazu před obecnou úpravou náhrady nemajetkové újmy v Občanském zákoníku.⁷

Tato subsidiarita Občanského zákoníku vyplývá taktéž z ustanovení § 2401 Občanského zákoníku, který nám určuje, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje Zákoník práce, kdy totéž platí i pro dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Také vzhledem k zařazení pracovního poměru v hlavě druhé, dílu třetím Občanského zákoníku ho můžeme označit za závazkový vztah, a i z tohoto důvodu můžeme dovodit celkovou soukromoprávní povahu pracovněprávních vztahů. Dále bych rád rozebral pravidla subsidiární působnosti Občanského zákoníku.

1.1.1. Nevylučuje-li to Zákoník práce

Jednou z možností, jak vyloučit použití určitých ustanovení Občanského zákoníku, je použití výslovného zákazu použití těchto ustanovení v Zákoníku práce. Výjimečně tento zákaz upravuje i sám Občanský zákoník, a to v jediném případě, kdy vylučuje použití ustanovení o ochraně spotřebitele na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele (§ 2401 odst. 2 Občanského zákoníku). Příkladem ustanovení Občanského zákoníku vyloučeného k použití Zákoníkem práce je zákaz postoupit právo na mzdu (§ 144a odst. 1 Zákoníku práce). Při nedodržení těchto výslovných zákazů subsidiárního použití Občanského zákoníku spojuje Zákoník

⁶ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). s. 28.

⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.05.2019, sp. zn. 21 Cdo 3687/2018.

práce se zdánlivostí takového pracovněprávního jednání.⁸ Zdánlivost je jednou z možných vad právního jednání a bude o tomto institutu i konkrétních vadách způsobující zdánlivost právního jednání v pracovněprávních vztazích pojednáno v kapitole 2.1. této práce.

1.1.2. Přednostní použití Zákoníku práce před Občanským zákoníkem

Tato přednost Zákoníku práce je vyjádřením povahy Zákoníku práce jako zákona „*lex specialis*“ k Občanskému zákoníku. Prakticky mohou nastat tři situace.

První situací je taková, že Zákoník práce určitou oblast neupravuje a zcela ji přenechává k posouzení podle Občanského zákoníku. V tomto případě bude úprava konkrétních pracovněprávních vztahů vycházet kompletně z Občanského zákoníku.

Opakem bude situace, kdy pro řešení právní otázky zcela postačuje úprava obsažená v Zákoníku práce. Občanský zákoník se v tomto případě neuplatní, a to i v případě, že by obsahoval pravidla, která by na tuto situaci byla použitelná nebýt úpravy v Zákoníku práce.

Poslední a tou nejčastější situací bude propojení speciálních ustanovení Zákoníku práce s ustanoveními obecnými Občanského zákoníku. V těchto případech Zákoník práce upravuje jen odchylky od institutů upravených v Občanském zákoníku a vychází z jeho obecných ustanovení.⁹ Tento druh subsidiarity Občanského zákoníku vůči Zákoníku práce je tou, která se uplatňuje například u výkladu pracovněprávních jednání. V těchto případech vycházíme z úpravy obecné Občanského zákoníku s použitím zvláštních ustanovení Zákoníku práce.

1.1.3. Použití Občanského zákoníku v souladu se základními zásadami pracovního práva

Velmi důležitým pravidlem je soulad konkrétně aplikovaných ustanovení Občanského zákoníku se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Pokud by tedy určité ustanovení Občanského zákoníku nenaplňovalo stěžejní cíle vyjádřené v základních zásadách pracovněprávních vztahů v ustanoveních § 1a odst. 1 Zákoníku práce, nebude jeho použití možné. Odborná literatura dovozuje použití

⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 30.

⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 20.

těchto zásad na celé pracovní právo, nejen tedy na pracovněprávní vztahy, jak by se mohlo zdát z výkladu tohoto ustanovení.¹⁰

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří:

- a) **zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**, kdy v pracovněprávních vztazích je smluvní volnost subjektů pracovněprávních vztahů často výrazně omezena z důvodu ochrany zaměstnance. Zákon nám často určuje povinnosti chovat se určitým způsobem, a to bez možnosti odchýlení se od tohoto zákona. Tato zásada vychází ze skutečnosti, že zaměstnanec v pracovněprávním vztahu je v organizační podřízenosti vůči zaměstnavateli, a tedy zaměstnanci náleží zvýšená ochrana co se týče pracovních podmínek, tak i jeho postavení.¹¹
- b) **uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce**, kdy k zajištění této zásady dochází kogentními právními normami, které zajišťují zaměstnanci práva zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doby, odměňování nebo péče o zaměstnance. Zaměstnavatel je tou stranou pracovněprávního vztahu, která určuje práci zaměstnanci, i místo kde tato práce probíhá. A tedy tato zásada má za cíl zajistit, že tyto podmínky k výkonu práce vytvořené zaměstnavatelem budou vhodné.¹²
- c) **spravedlivé odměňování zaměstnance**, kdy tato zásada vychází z předpokladu, že v pracovním poměru dochází ke směně práce za peněžitou odměnu, která by měla odrážet hodnotu práce. Současně by tato hodnota práce měla být určena namáhavostí práce, obtížností nebo kvalitou práce. Tato zásada by měla také zaručovat sociální funkci mzdy.¹³ Současně je třeba zmínit, že tato zásada společně se zásadou na uspokojivé podmínky pro výkon práce je zákonným vyjádřením Čl. 28 Listiny základních práv a svobod.¹⁴

¹⁰ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 26.

¹¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 69.

¹² Tamtéž.

¹³ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. s. 25.

¹⁴ Čl. 28 Listiny základních práv a základních svobod: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

- d) **řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.** Tato zásada by se mohla zdát nadbytečná vzhledem k tomu, že zaměstnanec je vždy povinen konat práci řádně, na základě pokynů zaměstnavatele a jistě se bude jednat o naprosto elementární povinnost každého zaměstnance. Za podstatné v této zásadě spatřuji zejména povinnost zaměstnance jednat v souladu se zájmy zaměstnavatele, a tedy být k zaměstnavateli loajální. Chování zaměstnance by mělo zaměstnavateli prospívat, a to zejména v souvislosti s reprezentací zaměstnavatele a ochranou jeho zájmů.¹⁵
- e) **rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace,** je zásadou, která taktéž má své zakotvení v Listině základních práv (Čl. 1 Listiny základních práv a svobod) a garantuje všem lidem svobodu, rovnost a důstojnost v právech. Podstatou této zásady je povinnost zajistit stejné zacházení všem zaměstnancům. Tímto rovným zacházením zejména rozumíme stejný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům, ohledně jejich přijímání do pracovněprávního vztahu, pracovních podmínek nebo k jejich odměňování.¹⁶

Pro účely této práce považuji za podstatné vyjádření, že všechny výše zmíněné zásady, kromě zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, představují hodnoty, které chrání veřejný pořádek (§ 1a odst. 2 Zákoníku práce).

1.1.4. Další základní zásady

V rámci subsidiarity Občanského zákoníku jsou základní zásady pracovněprávních vztahů rozšířeny i o zásady platné pro soukromé právo jako celek. Například zásada autonomie vůle, ochrana dobrých mravů, uzavřené smlouvy mají být dodržovány, nikoho nepoškozovat, zákaz zneužití práva, neznalost zákona neomlouvá.¹⁷

Možnost odchýlit se od ustanovení Zákoníku práce, která je projevem soukromoprávních zásad „*co není zakázáno, je dovoleno*“ a zásady „*autonomie*

¹⁵BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 16-24.

¹⁶HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 36-37.

¹⁷PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. s. 2418.

vůle“ (§ 1 odst. 2 Občanského zákoníku), je možné v následujících případech za následujících podmínek:

- a) pokud bude odchylná úprava práv a povinností nebude nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví Zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné (§ 4a Zákoníku práce),
- b) Zákoník práce toto odchýlení nezakazuje (není tedy svou povahou ustanovení kogentní, kdy možnost odchýlení není možná).
- c) úprava práv a povinností stanovená odchylnou úpravou nesmí zasahovat do postavení osob a ochrany jejich osobnosti,
- d) odchylná úprava nesmí být sjednána tak, aby ve výsledku porušovala dobré mravy, veřejný pořádek a základní zásady pracovního práva,
- e) u ustanovení uvedených v § 363 Zákoníku práce, kterými se zapracovávají předpisy EU, je možno se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.¹⁸

Pokud se subjekty pracovněprávních vztahů svým jednáním odchýlí od ustanovení Zákoníku práce a jejich jednání nebude v souladu s výše zmíněnými podmínkami bude jejich jednání postiženo vadami a s těmito vadami spojenými následky, o kterých bude pojednáno v druhé kapitole.

Právní jednání mohou být dvoustranná, kdy odchýlení od úpravy Zákoníku práce je možné prakticky vždy, pokud to není v rozporu s výše zmíněnými podmínkami. Naopak u jednostranného právního jednání je možno se odchýlit, pouze pokud to stanoví zákon. Dále je možno odchýlení se od úpravy Zákoníku práce na základě interního předpisu zaměstnavatele.¹⁹

1.2. Pracovněprávní vztahy

Zákoník práce považuje pracovněprávní vztahy za ústřední pojem své normativní úpravy, kdy pracovněprávní vztah je souhrnným označením pro všechny obligace, které pracovní právo reguluje.²⁰ Milan Galvas pracovněprávní vztahy definuje jako: „*právem regulované společenské vztahy, které vznikají mezi subjekty ve vazbě na pracovní proces a jejich účastníci jsou nositelé vzájemných*

¹⁸HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. s. 52.

¹⁹ Tamtéž.

²⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 69.

*subjektivních práv a právních povinností.*²¹ Pracovněprávní vztah můžeme blíže definovat pomocí analýzy jeho základních prvků. Právní teorie uznává tyto prvky právního vztahu: objekt, subjekty a obsah.²²

Objekt pracovněprávního vztahu patří mezi základní kritéria pro rozlišování těchto vztahů, kdy objektem pracovněprávního vztahu rozumíme cíl, k němuž konkrétní právní vztah má směřovat.²³ Zákoník práce obsahuje výčet těchto vztahů v ustanovení § 1, které dělí na pracovněprávní vztahy individuální a kolektivní. Objektem (cílem) individuálních pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce. Dalšími jsou vztahy kolektivní, kde objektem jsou jeho subjekty zastupitelské orgány zaměstnanců.²⁴

Dalším prvkem právních vztahů jsou jejich **subjekty**. Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem může být jen osoba fyzická, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 6 Zákoníku práce). Zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§7 Zákoníku práce). Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatel a odborová organizace, popřípadě rada zaměstnanců.²⁵

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti jejich účastníků. Typickým je, že každý subjekt pracovněprávních vztahů má určitá subjektivní práva a povinnosti, kdy obsah netvoří jen jedna dvojice práv a povinností.²⁶ Většina individuálních pracovněprávních vztahů jsou svojí povahou vztahy závazkovými. Definici závazkového vztahu nalezneme v ustanovení § 1721 Občanského zákoníku, kdy obsahem těchto vztahů je právo věřitele na určité plnění a povinnost dlužníka toto právo splněním dluhu uspokojit. Toto plnění může být ve formě něco dát, něco konat, něčeho se zdržet a současně právo věřitele to od dlužníka požadovat

²¹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno s. 17: Masarykova univerzita, 2015. s. 106.

²² KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C.H.Beck, 1995. ISBN 80-7179-028-1. S. 202–204.

²³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno s. 17: Masarykova univerzita, 2015. s. 107.

²⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 56.

²⁵ Tamtéž

²⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno s. 17: Masarykova univerzita, 2015. s. 106.

(§ 1789 Občanského zákoníku). Toto dělení vychází z klasického římskoprávního členění: dát, konat, zdržet se, strpět.²⁷

V této práci je převážně věnována pozornost individuálním pracovněprávním vztahům, které můžeme rozdělit na základní a vedlejší. Základním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Důvodem vzniku těchto vztahů je obvykle pracovní smlouva nebo dohoda o výkonu práce mimo pracovní poměr. Dalším důvodem vzniku může být i jmenování jako jednostranné právní jednání, ale i v tomto případě musí dojít k souhlasu druhé smluvní strany a důvodem vzniku bude také smlouva (§ 3 Zákoníku práce). Vedlejší pracovněprávní vztahy jsou založeny obligacemi ostatními. Jsou jimi například obligace, kdy právním důvodem vzniku může být například delikt, který založí povinnost jedné strany k náhradě škody. Dále se mezi tyto vedlejší vztahy řadí vztahy, kde vystupují i jiné subjekty než zaměstnanec.²⁸

Individuálními pracovněprávními vztahy jsou tedy vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Předmětem těchto vztahů je výkon závislé práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a dále je vykonávána zaměstnancem osobně za mzdu, plat nebo odměnu. Tato závislá práce musí být dále vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele (§ 2 Zákoníku práce). Zda se jedná o závislou práci, je nutné posoudit, v souvislosti se začleněním zaměstnance do organizační struktury zaměstnavatele, trvalostí vztahu, způsobu určování úkolů nebo způsobu a rozsahu průběžné kontroly. Dále je nutno určit, zda zaměstnanec nesl provozní náklady, či zda se nejedná o zprostředkování.²⁹ Pokud jakákoliv smlouva splňuje faktické znaky závislé práce, posoudí se dle své pravé povahy, a to jako smlouva pracovní, případně jako dohoda o pracovní činnosti nebo také jako dohoda o provedení práce.³⁰ Výkon závislé práce mohou tedy upravovat jen pracovněprávní vztahy a žádný jiný soukromoprávní vztah výkon závislé práce upravovat nemůže. Výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní

²⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 75.

²⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 70.

²⁹ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. s. 2417.

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.06.2016, sp. zn. 23 Cdo 144/2014.

vztah je možno kvalifikovat jako nelegální práci³¹, která může být správním deliktem, s možným uložením pokuty zaměstnavateli až do výše 10 000 000,- Kč.³² Hlavním rysem závislé práce dle judikatury Nejvyššího správního soudu je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, kdy je nutné ji odlišit od jiných aktivit mezilidské pomoci, popřípadě samostatného podnikání.³³

Zákoník práce dále upravuje některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce. Tyto vztahy Zákoník práce za pracovněprávní výslovně neoznačuje, ale dle většinového názoru odborné veřejnosti lze tyto vztahy označit za pracovněprávní, i když vztahy odvozenými.³⁴

1.3. Pracovněprávní skutečnosti

Pokud se chceme podrobně zabývat následky vad pracovněprávního jednání je pro účely této práce stěžejní důkladně osvětlit institut právního jednání, samozřejmě se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávního vztahu, musí nastat určitá právní skutečnost. Definici právních skutečností v zákoně nenajdeme, ale právní teorie definuje právní skutečnost jako „*okolnost, s níž právní norma spojuje vznik, změnu nebo zánik právního vztahu, to je subjektivních práv a povinností.*“³⁵ Pokud tedy má dojít ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávního vztahu musí k tomu dojít na základě některé z pracovněprávních skutečností. Pracovněprávní skutečnosti můžeme rozdělit na subjektivní a objektivní.

1.3.1. Pracovněprávní skutečnosti subjektivní

Pracovněprávní skutečnosti subjektivní jsou závislé na projevu vůle subjektů pracovněprávního vztahu. Můžeme je dělit na právní jednání a protiprávní jednání. Právní jednání je v souladu s objektivním právem a způsobuje zamýšlené právní následky, které jsou v tomto právním jednání vyjádřeny nebo plynou z

³¹ Definici nelegální práce nalezneme v ustanovení § 5 písm. e zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

³² JOUZA, Ladislav. Přísněji proti nelegální práci. In: epravo.cz [online]. 12.10.2018 [cit. 07.04.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prisneji-proti-nelegalni-praci-108229.html>

³³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

³⁴ Srovnej BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 54.

³⁵ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s 159.

pracovněprávních předpisů, dobrých mravů a zvyklostí. Protiprávní jednání spočívá v projevu vůle, tedy v chování subjektů v rozporu s objektivním právem.³⁶

Od těchto subjektivních pracovněprávních skutečností musíme odlišit faktická jednání, jimiž jsou jiné projevy vůle, které způsobují právní následky jen v kombinaci s jiným právním jednáním. Tímto faktickým jednáním může být například písemná výzva, kterou zaměstnavatel vyzval zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, která je podmínkou pro platné rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) Zákoníku práce.³⁷

1.3.2. Pracovněprávní skutečnosti objektivní

Pracovněprávní skutečnosti objektivní jsou nezávislé na vůli pracovněprávních subjektů. Právní teorie je rozlišuje na právní události a protiprávní stavy. Obě tyto právní skutečnosti nastávají bez projevu vůle subjektů pracovněprávních vztahů. Následky, které jsou s nimi spojeny, jsou v souladu s normami práva nebo nejsou v souladu s normami práva s negativními důsledky.³⁸ Příkladem pracovněprávní skutečnosti objektivní je smrt zaměstnance, kterou pracovní poměr zaniká (§ 48 odst. 4 Zákoníku práce).

1.4. Pojem právního jednání

Zákoník práce obsahuje jen částečnou úpravu právního jednání v pracovněprávních vztazích v ustanoveních § 18 až § 29, proto musíme vycházet z obecné úpravy Občanského zákoníku. Občanský zákoník legální definici pojmu právního jednání neobsahuje, a ponechává vymezení pojmu právního jednání právní nauce a judikatuře. Tento přístup můžeme najít u většiny civilních kodexů blízkých Občanskému zákoníku (rakouský obecný zákoník občanský, německý občanský zákoník, švýcarský obligační kodex, polský občanský zákoník).³⁹ Právní jednání například Aleš Gerloch definuje jako „projev vůle určitého subjektu,

³⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 92.

³⁷ § 52 písm. f) Zákoníku práce: „*nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil*“

³⁸ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 165.

³⁹ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 466-467.

*směřující ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu (těch práv a povinností, které s nimi normy práva spojují), jenž jsou v souladu s právem.*⁴⁰

Před účinností Občanského zákoníku bylo právní jednání upraveno v zákoně č. 40/1964 Sb., již neplatném občanském zákoníku (dále jen „Občanský zákoník 64“), kde se pro institut používal pojem právní úkon. Tento pojem právního úkonu je vnímán odbornou veřejností jako relikv totalitního práva, kdy současně s přijetím Občanského zákoníku došlo k terminologické změně v názvu tohoto institutu. Tato terminologická změna měla demonstrovat diskontinuitu nové právní úpravy v Občanském zákoníku. Důsledky této změny nebyly tedy jen terminologické, vzhledem k tomu, že obsah pojmu právního úkonu není totožný s obsahem pojmu právního jednání. Právní jednání je pojmem širším, vzhledem k následkům, které právní jednání vyvolává. Pokud budeme tedy vycházet z definice právních následků právního jednání, kterou nalezneme v ustanovení § 545 Občanského zákoníku: „Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“ Právní jednání tedy vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, a nejen ty, které s nimi spojuje zákon, jak tomu bylo u definice právního úkonu v Občanském zákoníku 64: „Právní úkon je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.“ (§ 34 Občanského zákoníku 64). Následkem této změny je posílení principu autonomie vůle, na kterém je postaven Občanský zákoník.⁴¹ Tedy i přes širší obsah pojmu právního jednání je podstata obou pojmů stejná, a u pojmových znaků právního jednání můžeme vycházet z toho, co platilo o právních úkonech.⁴²

1.5. Pojmové znaky právního jednání

Pojmové znaky právního jednání jsou vyjádřením podstaty právního jednání a pomocí těchto znaků je můžeme odlišit od jiných právních skutečností nebo od jevů, které právními skutečnostmi vůbec nejsou.⁴³ Právním jednáním, a tedy ani

⁴⁰ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 161.

⁴¹ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. s. 88.

⁴² LAVICKÝ, Petr, POLIŠENSKÁ, Petra. *Právní jednání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura k rekodifikaci.

⁴³ LAVICKÝ, Petr. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1939-1951.

právní skutečností není například společenská služba, kdy vůlí subjektu není založení právního vztahu. Tento subjekt tedy jedná bez úmyslu způsobit svým chováním právní následky.⁴⁴ Touto společenskou službou může být například pozvání zaměstnance na oběd zaměstnavatelem, kdy v tomto případě, je jasnou vůlí zaměstnavatele nebýt tímto jednáním právně vázán.

Mezi pojmové znaky právního jednání řadí právní teorie i judikatura:

- a) projev vůle,
- b) zaměření na vznik, změnu či zánik práv a povinností,
- c) uznání právním řádem.

Projev vůle můžeme definovat jako: „*navenek vyjádřené chtění subjektu*“⁴⁵, a je základním pojmovým znakem každého právního jednání. Projev vůle má dvě složky, a to samotnou vůli jednajícího, která je určitým psychickým vztahem této osoby k právním následkům, které chce vyvolat a projev této vůle navenek. Vůle bez příslušného projevu této vůle není právním jednáním, a naopak jím není ani projev vůle, který není vyjádřením vůle jednajícího. Tato vůle jednajícího může být projevena konáním nebo opomenutím. Konání může být výslovné nebo konkludentní. Výslovný projevem je projev zejména ústní a písemný. Konkludentní projev vůle je učiněný jinak než slovy, a je především faktickým chováním, ze kterého můžeme objektivně poznat vůli jednajícího. Opomenutí je projevem jednajícího, z kterého vyplývá jeho vůle a tento projev vůle může být právním jednáním.⁴⁶

Dalším pojmovým znakem právního jednání je jeho **zaměření na vznik, změnu a zánik práv a povinností**. Je důležité, aby jednající tedy svůj projev vůle zaměřil na vyvolání právních následků. Toto zaměření je ale třeba odlišovat od způsobení právních následků, které jsou jeho důsledkem. Současně není nutné, mít úplnou jasnou představu o všech právních následcích, které jeho projev vůle vyvolá, tedy mít úplnou představu o právní relevanci o svém jednání. Tímto znakem se právní jednání zejména odlišuje od zejména protiprávního jednání.⁴⁷

Posledním pojmovým znakem právního jednání je **uznání** projevu vůle **právním řádem**. Pouze projevení vůle zaměřené na vyvolání právních následků ke vzniku právního jednání nevede. Právní jednání může vyvolat právní následky jen

⁴⁴ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12.07.2011, sp. zn. II. ÚS 2310/10.

⁴⁵ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 468.

⁴⁶ LAVICKÝ, Petr. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s 1939-1951.

⁴⁷ Tamtéž s. 1939-1951.

pokud právní předpisy, dobré mravy nebo zvyklosti s takovým jednáním právní následky spojují.⁴⁸

Naplnění všech výše zmíněných pojmových znaků právního jednání je předpokladem vzniku právního jednání, a jsou-li naplněny, takové právní jednání se stává existujícím.⁴⁹

1.6. Náležitosti pracovněprávního jednání

Právní teorie rozeznává určité požadavky na platné právní jednání, kdy jediné platné právní jednání vyvolává všechny zamýšlené právní následky. Právní jednání musí tedy naplňovat určité náležitosti, aby bylo právním jednáním platným. Právní jednání, které tyto určité náležitosti nenaplní je postiženo vadou s tomu odpovídajícími následky. Právní jednání ovšem může být výjimečně platným, i když všechny náležitosti nenaplní. Tomu je například tehdy, pokud je právní jednání v rozporu se zákonem, který nemá za následek jeho neplatnost.⁵⁰ Podrobný rozbor těchto náležitostí pracovněprávního jednání je pro tuto práci zásadním, abychom správně pochopili případné vady těchto jednání. Mezi tyto náležitosti právního jednání se obvykle řadí:

- a) náležitosti subjektu,
- b) náležitost vůle,
- c) náležitost projevu vůle,
- d) náležitost předmětu právního jednání,
- e) náležitost formy právního jednání.⁵¹

1.6.1. Náležitosti subjektu pracovněprávního jednání

Smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, jak bylo vyloženo v kapitole 1.2. Na straně zaměstnance může být jen osoba fyzická. Zaměstnavatelem může být kromě osoby fyzické i osoba právnická. Jednat v pracovněprávních vztazích může jen ten, kdo je způsobilou stranou základních pracovněprávních vztahů nebo jiným způsobilým subjektem (právní osobnost), a zadruhé ten, kdo má způsobilost vlastním právním jednáním na sebe nebo na účet druhého nabývat práva a povinnosti (svéprávnost).⁵² Úprava

⁴⁸ Tamtéž.

⁴⁹ Tamtéž.

⁵⁰ Tamtéž.

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 99.

⁵² Tamtéž.

pojmu právní osobnost a svéprávnost vychází z obecné úpravy v Občanském zákoníku. Právní osobností chápeme způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti (§ 15 odst. 1 Občanského zákoníku). Svéprávnost znamená způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, tedy právně jednat (§ 15 odst. 2 Občanského zákoníku). Právní osobnost má každá fyzická osoba od narození do smrti (§ 23 Občanského zákoníku), zatímco právnické osoby mají právní osobnost od svého vzniku do svého zániku (§ 118 Občanského zákoníku). Oproti tomu svéprávnost má v pracovněprávních vztazích jen osoba fyzická. Právnické osoby samy nejednají, jednají za ní její zástupci. Právnická osoba má tedy svéprávnost odvozenou od osob, které ji zastupují.⁵³ V pracovněprávních vztazích ovšem dochází k odlišné úpravě právní osobnosti a svéprávnosti na základě toho, která strana pracovněprávního vztahu jedná.

1.6.1.1. Právní osobnost a svéprávnost zaměstnance

Fyzická osoba na straně zaměstnance je způsobilou stranou základních pracovněprávních vztahů jen tedy pokud má právní osobnost, a svéprávnost. Pracovněprávní osobnost i svéprávnost zaměstnance, a tudíž možnost zavázat se k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele, nabývá fyzická osoba, která dovršila 15 let věku. Ovšem s podmínkou, že a jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončil povinnou školní docházku (§ 35 Občanského zákoníku).

Tato úprava právní subjektivity zaměstnance byla zavedena novelou Občanského zákoníku, zákonem č. 460/2016 Sb., v předcházejícím znění byla svéprávnost zaměstnance (tedy i možnost např. uzavřít pracovní smlouvu) vázána na kumulativní splnění podmínek dovršení 15 let věku a ukončení povinné školní docházky. Další novinkou zavedenou výše zmíněnou novelou je zrušení ustanovení občanského zákoníku, které dávalo právo zákonnému zástupci patnáctiletého, který nedovršil věku 16 let, zrušit jeho pracovní poměr. Tyto požadavky na subjektivitu zaměstnance nám neplynou jen z ustanovení zákona, ale jsou i důsledkem Úmluvy Mezinárodní organizace práce⁵⁴, která nám udává, že věk vstupu do zaměstnání nesmí být nižší než nejnižší věk, ve kterém podle národní legislativy končí povinná školní docházka. Tuto problematiku doplňuje dále

⁵³ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 63.

⁵⁴ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138 z roku 1973, publikovaná ve sbírce mezinárodních smluv pod číslem 24/2008 Sb. m. s., čl. 2

směrnice Evropské unie⁵⁵, která nám určuje, že okamžik vstupu osoby do zaměstnání nesmí být nižší než 15 let a nesmí předcházet dokončení povinné školní docházky. V souladu se zákonem č. 561/2004 Sb. (školský zákon) může tedy fyzická osoba, pokud dodrží běh školní docházky podle tohoto zákona, nabýt pracovněprávní svéprávnost v den kdy dovršila 15 let, ale den jako nástupu od práce může být nejdříve prvního července roku, kdy tento 15 rok věku dovršila.⁵⁶

Zákoník práce ovšem obsahuje speciální úpravu svéprávnosti zaměstnance u dvou právních jednání. Je to v případě uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, kdy svéprávnost nabývá zaměstnanec 18. rokem věku (§ 252 odst. 2 Zákoníku práce, § 255 odst. 3 Zákoníku práce).

1.6.1.2. Právní osobnost a svéprávnost zaměstnavatele

V Zákoníku práce nenajdeme žádnou speciální úpravu, která by nám upravovala právní osobnost a svéprávnost zaměstnavatele. Proto tedy musíme i v tomto případě vycházet z obecné úpravy právní osobnosti a svéprávnosti v Občanském zákoníku. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, má právní osobnost v pracovněprávním vztahu od narození do smrti. Tedy způsobilost být zaměstnavatelem nabývá fyzická osoba narozením. Ovšem nabývat vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem může fyzická osoba jako zaměstnavatel, ale až po dosažení plné svéprávnosti.⁵⁷ Fyzická osoba může před dosažením plné svéprávnosti jednat v případech, co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti jejího věku. Současně však Občanský zákoník dovoluje samostatné právní jednání nezletilých ne plně svéprávných, pokud jim byl udělen k tomuto jednání souhlas zákonného zástupce (§ 32 odst. 1 Občanského zákoníku). Pracovněprávní vztahy jsou svou povahou tak závažnými, že právní jednání bez dosažení plné svéprávnosti, dle mého názoru i názoru odborné veřejnosti, není možný, a to vzhledem k „závažnosti a významu právního postavení zaměstnavatele“.⁵⁸ Plně svéprávná se tedy stává fyzická osoba a tedy i zaměstnavatel nabývá svéprávnost:

⁵⁵ Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých zaměstnanců.

⁵⁶ LAVICKÝ, Petr. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§1-654). komentář*. 1. vydání Praha: C.H. Beck, 2014. s 210-212.

⁵⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 73.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 62.

- a) Pokud dosáhla zletilosti, to je dosažení věku 18 let (§ 30 odst. 1 Občanského zákoníku), pokud její svéprávnost nebyla soudem omezena.
- b) Pokud uzavřela manželství, kdy tuto svéprávnost neztratí ani zánikem tohoto manželství nebo prohlášením za neplatné (§ 30 odst. 2 Občanského zákoníku, § 672 Občanského zákoníku).
- c) Jí byla přiznána svéprávnost soudem. Přiznána svéprávnost může být na návrh soudu osobě, která dosáhla věku 16 let a zároveň osvědčí, že je schopna se sama živit a obstarávat své záležitosti (§37 Občanského zákoníku).

Zaměstnavatelem na rozdíl od zaměstnance může být dále i osoba právnická, kdy právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku a na rozdíl od osob fyzických nemá svéprávnost, tudíž sama nejedná (§ 118 Občanského zákoníku). Jednat za právnickou osobu může jen její zástupce (§ 161 Občanského zákoníku). Pro oblast pracovněprávních vztahů je důležité určit, kdo může právnickou osobu zastupovat, a tedy například za ni podepsat pracovní smlouvu se zaměstnancem. Zastoupení právnické osoby je upraveno v ustanoveních § 161 a násl. Občanského zákoníku, kdy ve všech záležitostech ji může zastupovat statutární orgán, a tedy ji může zastupovat i ve vztazích pracovněprávních.⁵⁹ Tato práce nemá za cíl podat kompletní výklad o zastupování právnických osob⁶⁰, ale považuji za důležité zmínit, že do 27.02.2017 bylo účinné ustanovení, které stanovovalo povinnost právnickým osobám s kolektivním statutárním orgánem pověřit jednoho člena statutárního orgánu, který jednal za právnickou osobu vůči zaměstnancům. V případě, že by tato osoba nebyla pověřena, jednal by předseda tohoto orgánu. Předmětné ustanovení bylo zrušeno zákonem č. 460/2016 Sb.

Zaměstnavatelem může být i Česká republika, která jedná skrze osoby vedoucích organizačních složek, popřípadě dalšími jimi pověřenými vedoucími zaměstnanci na základě písemného pověření.⁶¹

1.6.2. Náležitosti vůle

Právní jednání musí být výrazem vůle jednajícího. Vůle musí být svobodná, vážná a prostá omylu. Svobodná vůle chybí, pokud byla osoba jednající k jednání donucena nebo vlastní vůle buď scházela nebo se neutvořila svobodně. Svobodu

⁵⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 74.

⁶⁰ Více např. LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. S. 834-836.

⁶¹ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 12. 2017sp. zn. 21 Cdo 4336/2017.

vůle vylučuje fyzické násilí a to zcela (*vis absoluta*), ale i násilí psychické ve formě bezprávné výhrůžky (*vis compulsiva*).⁶² Vůle musí být vůli vážnou. Zde lze zmínit příklad nevážnou vůli zaměstnavatele v rámci hry na teambuildingu nebo simulované právní jednání zaměstnance. Vůle musí být prostá omylu. Právně významným omylem je omyl podstatný. Tím je takový omyl jednajícího v omylu o rozhodující okolnosti a byl-li v takový omyl uveden druhou stranou (§ 583 Občanského zákoníku) a také omyl vyvolaný lstí. Podrobně bude pojednáno o vadách této náležitosti v kapitolách 2.1.1. a 2.2.3.

1.6.3. Náležitosti projevu vůle

Projev vůle musí být určitý a srozumitelný. Určitost projevu vůle znamená jeho směřování k jednoznačným právním následkům, kdy tento projev představuje konečné rozhodnutí jednajícího, tedy že proces tvorby vůle byl dovršen. Musí být také zřejmé kterých konkrétních práv a povinností se projev vůle týká, i kterého konkrétního subjektu nebo předmětu právního jednání.⁶³

Dalším požadavkem na projev vůle je jeho srozumitelnost. Projevem svoji vůle jednající vyjadřuje svoji vůli vyvolat právní následky, je tedy projevoována navenek a musí z ní být zřejmé co jednající chce.⁶⁴ Podrobně bude pojednáno o následku nedostatku této náležitosti v kapitole 2.1.2.

1.6.4. Náležitosti předmětu

Náležitostí předmětu pracovněprávního jednání, které vede zejména vzniku, změny nebo zániku práv a povinností v pracovněprávních jednání, je dovolenost jeho obsahu. Právní jednání musí obsahem i účelem odpovídat dobrým mravům i zákonu (§ 547 Občanského zákoníku). Dobré mravy, jako jedna z nejstarších právních zásad, se objevuje už v římském právu a dle Josefa Salače jimi chápeme: “obecně uznávané *minimum* („společného jmenovatele“) *společenských hodnot, nikoli jako jakousi vyšší morálku*“.⁶⁵ Právní jednání není dále dovoleno, pokud toto jednání odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Dalším nedovoleným předmětem právního jednání je takové, kterým se zaměstnanec vzdal práva, které mu poskytuje Zákoník práce, kolektivní smlouva nebo jiný předpis.

⁶² ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura*. 2. vyd. Praha: Linde Praha, 2013. s. 22.

⁶³ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 568.

⁶⁴ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. s. 590.

⁶⁵ SALAČ, Josef. *K historickému vývoji doktríny neplatnosti právních úkonů v oblasti rozporu se zákonem a dobrými mravy*. In: *Právník*. 1999, č. 2, s. 125–143.

Předmět pracovněprávního jednání je zakázán, jestliže k tomuto právnímu jednání nebyl udělen předepsaný souhlas příslušný orgánem. Dále není dovoleno právní jednání, kterým má být plněno něco nemožného, a tato nemožnost se posuzuje ke dni vzniku závazku, jde o nemožnost počáteční, pokud se tato nemožnost projeví v průběhu závazku, má za následek pouze zánik závazku.⁶⁶

1.6.5. Náležitosti formy

Právní jednání z hlediska formy neboli podoby projevu vůle můžeme dělit na právní jednání bezformální a formální. Bezformálním jednáním může být jednání ústní a konkludentní. Konkludentním jednáním je takové, kdy projev vůle je učiněn jiným způsobem než slovně tedy „*jehož primárním smyslem není projevít vůli právně jednat*“.⁶⁷ Formálním právním jednáním rozumíme právní jednání v písemné formě. Právní jednání může být i ve formě přísné, kdy příkladem je notářský zápis.⁶⁸

Občanský zákoník vychází z principu neformálnosti právního jednání, a to na základě ustanovení § 559, které dovoluje každému pro své jednání zvolit libovolnou formu, pokud není ve volbě formy omezen ujednáním nebo zákonem (§ 559 Občanského zákoníku). Dohodou stran si tedy můžeme určit jakoukoliv formu právního jednání, pokud nejsme omezeni zákonem. Jde tedy o možnost zvolit si pro své jednání i formu přísnější, než jsou zákonné požadavky.

Úprava obsažená v Zákoníku práce ovšem tíhne vlivem dlouhodobé formalizace pracovněprávního jednání k požadavkům na písemnou formu. Oproti tomu v ustanoveních Občanského zákoníku jsou požadavky na určitou formu právního jednání víceméně výjimečné. Důsledkem této formalizace je požadavek písemné formy u většiny důležitějších pracovněprávních jednání. Tento požadavek na písemnou formu může být na druhou stranu i přínosem, vzhledem ke garanci vyššího stupně právní jistoty pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může trvat i po mnoho let, proto je požadavek na písemnou formu bezesporu správný.⁶⁹

⁶⁶ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 55.

⁶⁷ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014 s. 559.

⁶⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 56-60.

⁶⁹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Písemná forma právních úkonů po novelizaci zákoníku práce*. Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s. č. 4/2012. s 20.

K platnosti písemné formy dle Občanského zákoníku se vyžaduje podpis jednajícího, který může být nahrazen mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé (§ 561 odst. 1 Občanského zákoníku). Tato obvyklost se musí posuzovat s „přihlednutím k charakteru“⁷⁰ právního jednání a v souladu se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Ve věcech skončení pracovního poměru není možné nahrazení podpisu mechanickými prostředky a je nutný vlastnoruční podpis účastníka pracovněprávního vztahu.⁷¹ Pokud například zaměstnavatel dá výpověď zaměstnanci a podpis zaměstnavatele bude nahrazen mechanickými prostředky, bude toto právní jednání postiženo vadou z důvodu nedostatku písemné formy. Následky vad pracovněprávních jednání z důvodu nedostatku písemné budou podrobně rozebrány v kapitolách 2.1.4.1 a 2.2.3.

1.7. Výklad pracovněprávních jednání

Výkladem právního jednání zjišťujeme jeho význam a smysl. Je nutné vykládat význam a smysl každého právního jednání, a nejen právních jednání, která jsou určitým způsobem nesrozumitelná nebo nejasná. V těchto situacích je ovšem výklad právních jednání velmi významným. Výkladem můžeme zajistit, že zjistíme, zda objektivní význam projevu obsahuje i relevantní obsah projevu vůle.⁷² Základní výkladové pravidla nalezneme v ustanoveních § 555 až § 558 Občanského zákoníku, kdy musíme přihlednout k speciální úpravě v Zákoníku práce v ustanovení § 18.

Právní jednání posuzují podle svého obsahu a má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání posoudí se podle své pravé povahy (§ 555 Občanského zákoníku). Při výkladu pracovněprávních jednání tedy nebude podstatné, jestli bude právní jednání formálně označeno jako například dohoda o rozvázání pracovního poměru, pokud dle svého obsahu půjde o výpověď, vyloží se takové jednání jako výpověď.

Právní jednání se také vykládá podle úmyslu jednajícího, a v takovém případě, že úmysl jednajícího nejde zjistit, vyloží se podle takového významu, který by mu přisuzoval jednající v postavení, jemuž je projev vůle určen s přihlednutím ke zavedené praxi stran (§ 556 Občanského zákoníku).

⁷⁰ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018.

⁷¹ BUKOVJAN, Petr. *Výpověď z pracovního poměru a podpis mechanickými prostředky*. Práce a mzda. č. 5/2019. s. 46.

⁷² MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s 574-575.

Současně nám Občanský zákoník stanoví postup výkladu právních jednání, kterým je možno připustit různý výklad určitého výrazu (§ 557 Občanského zákoníku). Při tomto možném různém výkladu určitého výrazu v pochybnostech se vyloží k tíži toho, kdo výrazu použil jako první. Pro pracovněprávní jednání však z ustanovení § 18 Zákoníku práce vyplývá že, *„je-li možno právní jednání vyložit různými způsoby, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější“*. Ustanovení § 557 Občanského zákoníku se tedy pro výklad pracovněprávních jednání nepoužije, a pokud tedy bude možné připustit různý výklad určitého výrazu musí se vyložit způsobem co nejpříznivěji pro zaměstnance. Tento přístup je používán i ustálenou judikaturou.⁷³ Smyslem je znemožnit zaměstnavateli naformulovat ve smlouvě ustanovení, které připouští různý výklad a následně zneužít mnohoznačnosti tohoto výrazu na úkor zájmů zaměstnance. Současně je třeba dodat, že „výraz“ může znamenat i určitý soubor slov, a nejen slovo jediné.⁷⁴

Výkladem právního jednání však nelze nahrazovat, či doplňovat projev vůle. Výklad projevu vůle musí vždy směřovat jen k objasnění toho co bylo projevováno, a tedy nelze nahrazovat vůli, kterou jednající neměl nebo měl, ale neprojevil. Tento přístup lze spatřovat i v ustálené judikatuře Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí například odmítl posoudit projev vůle žalované, kterým chtěla dopisem pouze potvrdit propuštění zaměstnance, jako okamžité zrušení pracovního poměru, vzhledem k tomu, že její vůle, tak jak byla projevena, k tomuto právnímu jednání nesměřovala.⁷⁵

⁷³ Např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016.

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 11. 2008, sp. zn. 32 Cdo 2887/2007.

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. března 2003, sp. zn. 21 Cdo 2254/2002.

2. Následky vad pracovněprávních jednání

Právní jednání, které nesplňuje všechny zákonem stanovené náležitosti je stíženo vadou. Vadami právního jednání se rozumí „*neexistence určitých parametrů platného právního jednání*“.⁷⁶ Vady a jejich následky, o kterých bude pojednáno dále, se týkají jen právního jednání při jeho vzniku. Vady uskutečňování právního jednání jako například vady plnění a nejsou předmětem této práce. Vady právního jednání mohou mít různou povahu a závažnost a z tohoto hlediska je můžeme dělit do dvou základních skupin. Vady, které se týkají samotné existence právního jednání a vady, které mají vliv jen na účinnost tohoto jednání.

Už římské právo se zabývalo neplatností právního jednání, které příčinou určitých vad nezpůsobuje žádné následky. Institut vad právních jednání je také velmi rozšířen v sousedních zemích jako je Německo, kde je tento institut řešen důkladně právní teorií, a o něco stručněji také v Rakousku. Taktéž anglosaský přístup stojí za zmínku, kde rozeznávají jako důvody neplatnosti omyl, uvedení nesprávných informací a změnu okolností. Také třeba zmínit Skotsko, kde je druhem neplatnosti i neprosaditelnost neboli nevykonatelnost.⁷⁷

Občanský zákoník, který se zčásti uplatní v pracovněprávních vztazích v rámci subsidiarity vůči Zákoníku práce, je spojen se zásadou autonomie vůle jako jednou z nejdůležitějších zásad tohoto kodexu, a z které vychází zásada, že na právní jednání je třeba hledět jako na platné než na neplatné (§ 574 Občanského zákoníku). Toto ustanovení Občanského zákoníku je novým oproti Občanskému zákoníku 64, ale tuto zásadu můžeme nalézt i v judikatuře Ústavního soudu, který upřednostňuje takový výklad, který nezakládá neplatnost smlouvy před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá.⁷⁸ Proto tedy stranám pracovněprávních vztahů dává zákonodárce možnost tyto vady napravit, popřípadě dovozuje možnost vady i jen části pracovněprávního jednání. V pracovněprávních vztazích můžeme tedy nalézt tři druhy následků vad právních jednání, a to zdánlivost, která je nejzávažnější vadou, neplatnost, a to buď absolutní nebo relativní a relativní neúčinnost. Ohledně vad pracovněprávních jednání vycházíme z obecné úpravy vad právních jednání v Občanském zákoníku s doplněním speciální úpravy Zákoníku práce. Zvláštností je i to, že Zákoník práce určité jednání přikazuje, ale v případě nedodržení tohoto ustanovení nezakládá žádnou sankci.

⁷⁶ TICHÝ, Luboš. *Obecná část občanského práva*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Právní praxe. s. 291.

⁷⁷ Tamtéž.

⁷⁸ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 14.04.2005, sp. zn. I. ÚS 625/03.

Tomu je v případě povinnosti zaměstnavatele upozornit zaměstnance na skončení prací včas, pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu jen po dobu určitých prací (§ 65 odst. 1 Zákoníku práce).⁷⁹ Taktéž může Zákoník práce stanovit i jiný následek, a to například v ustanovení § 39 odst. 4, kdy stanoví zvláštní následek v případě porušení pravidla o sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.⁸⁰

2.1. Zdánlivost pracovněprávních jednání

Zdánlivost právního jednání v pracovněprávních vztazích způsobuje, že „na pracovněprávní jednání se hledí, jako kdyby k němu nikdy nedošlo, tedy že nejde o skutečné, ale jen o počátku putativní právní jednání.“⁸¹ Toto zdánlivé jednání tedy neexistuje, jinými slovy je nicotné a je bez právní relevance.⁸² Zákon nám zakotvuje zdánlivé jednání a jeho účinky v ustanovení § 554 Občanského zákoníku, které nám udává, že ke zdánlivému jednání se nepřihlíží. Zdánlivost pracovněprávního jednání je nejzávažnější vadou pracovněprávního jednání, a to vzhledem k tomu, že zdánlivé právní jednání nemá žádné právní následky, tudíž neobsahuje ani právní následky neplatného pracovněprávního jednání. Zdánlivé jednání nastává přímo ze zákona, a aby došlo ke zdánlivosti pracovněprávního jednání není nutné této skutečnosti dovolávat vůči druhé straně ani uplatňovat toto právo u soudu.⁸³

U zdánlivého pracovněprávního jednání není podstatné, že nejsou splněny některé náležitosti právního jednání, které se vážou hlavně k jejich bezvadnosti a tudíž (většinou) (ne)platnosti. U zdánlivého jednání je podstatné, že nejsou splněny pojmové znaky právního jednání, a tedy od začátku vůbec o právní jednání nejde. Současně jen nenaplnění pojmových znaků (o kterých bylo pojednáno v kapitole 1.5.) právního jednání nestačí. Pokud tedy zaměstnanec v pracovní době povede rozhovor se zaměstnavatelem o tom, jak strávil víkend, určitě nepůjde o právní jednání, vzhledem k tomu, že nebyly naplněny znaky právního jednání, ale nepůjde ani právní jednání zdánlivé. Důležitým předpokladem zdánlivého právního jednání je, že se navenek jeví jako právní jednání, avšak ve skutečnosti právním jednáním

⁷⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 84.

⁸⁰ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. s. 52.

⁸¹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 129.

⁸² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 62.

⁸³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 106.

není. Toto zdánlivé právní jednání musí tedy vypadat jako právní jednání, budít zdání právního jednání, ale právní jednáním nebude.⁸⁴

Můžeme se setkat i názorem, který považuje dokonce i za nesprávné zdánlivost považovat za vadu právního jednání, vzhledem k tomu, že zdánlivé právní jednání od začátku právní jednáním není, například když zde chybí vůle či projev této vůle. Pokud tedy například subjekt pracovněprávních vztahů neměl vůli k tomuto jednání, tak ji samozřejmě nemohl projevit a v tomto projevu nemohlo dojít k vadám.⁸⁵

Dále může Občanský Zákoník i Zákoník práce pracovněprávní jednání za zdánlivá prohlásit, a to i přesto, že toto určité pracovněprávní jednání výše zmíněné pojmové znaky pracovněprávního jednání splňuje. V těchto případech je uplatňována fikce zdánlivosti těchto jednání, pomocí techniky ignorování určitých pracovněprávních jednání. Tento přístup je často uplatňován v pracovněprávních vztazích a původně byl převzat z německého občanského zákoníku.⁸⁶

Právní úprava Občanského zákoníku 64 posuzování vad právního jednání ve formě zdánlivosti sice neznala, nelze však považovat zdánlivé jednání za úplně nový pojem. Tato jednání se dle Občanského zákoníku 64 posuzovala sice jako neplatná, ale právní věda s tímto institutem pracovala, kdy jej znala jako právní jednání nicotné. Takovým bylo právní jednání, kterému chybí jeden z pojmových znaků. S tímto institutem zdánlivosti právního jednání tedy právní věda pracovala, jen dovozovala jako následek neplatnosti ne zdánlivost.⁸⁷ Tento přístup ovšem i za účinnosti Občanského zákoníku 64 vyvolával kritiku, vzhledem k tomu, že v praxi reálně docházelo k záměně této absolutní neplatnosti se zdánlivostí, a to konkrétně u fyzického donucení (*vis absoluta*) jednající osoby, kdy Občanský zákoník 64 toto jednání považoval za absolutně neplatné, i přesto že osoba nemá žádnou vůli takto právně jednat a celé jednání by mělo být klasifikováno jako jednání zdánlivé.⁸⁸

Zdánlivost v pracovněprávních vztazích můžeme může nastat z těchto důvodů:

- a) nedostatek vůle,
- b) neprojevení vážné vůle,

⁸⁴ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 572.

⁸⁵ Tamtéž

⁸⁶ ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník Komentář*. Svazek I. Praha Wolters Kluwer, 2014 s. 86.

⁸⁷ Tamtéž.

⁸⁸ RUBAN, Radek, KOUKAL, Pavel. *Několik poznámek k otázce nicotnosti v občanském právu*, Právní rozhledy 2011, č. 23, s. 857.

- c) neurčitost nebo nesrozumitelnost,
- d) zdánlivost prohlášená zákonem.

2.1.1. Zdánlivost pro nedostatek vůle

Vůle je základním pojmovým znakem právního jednání, tak jak bylo nastíněno v kapitole 1.6.2. O právní jednání vůbec nejde chybí-li zcela vůle jednající osoby (§ 551 Občanského zákoníku). Tato vada právního jednání se promítá do esenciální podstaty právního jednání s následkem označení tohoto projevu jako jednání zdánlivého. Zdánlivost právního jednání je tedy nastává jako následek neexistující vůle. Samotná vůle, se ale stává právně relevantní až projevem navenek objektivně poznatelným způsobem. Vůle může být různými způsoby ovlivněna, a nejvýznamnější ovlivnění vůle má za následek zdánlivost právního jednání. Je to například v situaci, kdy určité jednání je přímo výsledkem fyzického násilí jiné osoby. Typickým příkladem může být vedení ruky jednajícího proti jeho vůle při podpisu pracovní smlouvy.⁸⁹

2.1.2. Zdánlivost pro neprojevení vážné vůle

Dalším zdánlivým právním jednáním je takové, kdy nebyla jednajícím zjevně projevena vážná vůle (§ 552 Občanského zákoníku). Právní jednání je projev vůle zaměřený na vyvolání právních následků, a tedy za vážnou vůli jednajícího nelze považovat takovou, pokud svým jednáním zjevně nechce vyvolat právní následky. Zákon vyžaduje požadavek „zjevnosti“ toho, že nebyla projevena vážná vůle. Tedy musíme vyloučit všechny formy nevážného jednání, kdy jednající nechce způsobit právní následky, ale okolní svět to nemůže z tohoto projevu vůle vůbec poznat.

U neadresovaných jednání je potřeba vážnost vůle zjistit dle skutečné vůle jednajícího a zjevně nevážnou je taková vůle, pokud je ji lze zjistit jakýmkoliv prostředkem.⁹⁰ U adresovaných právních jednání záleží, jestli bylo jednáno se srozuměním nebo bez srozumění adresáta. Je-li tedy prokázána skutečná vůle jednajícího, a i to, že adresát s ní byl srozuměn, posoudí se vážnost vůle podle jeho skutečné vůle. Pokud adresát jednal bez srozumění s touto vůlí jednajícího, je třeba chránit dobrou víru adresáta a posoudit toto právní jednání dle vůle projevené bez ohledu na to jaká je skutečná vůle jednajícího.⁹¹

⁸⁹ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony, s. 589.

⁹⁰ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 563.

⁹¹ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony, s. 590.

Dalším příkladem nevážné vůle může být jednání naoko neboli simulované právní jednání, kdy „*strany projeví souhlasně svoji vůli jen proto, aby vzbudili vnější dojem, při jeho uskutečnění však nezamýšlejí svým projevem vůle spojit žádné právní následky*“.⁹² Můžeme říct, že chybí záměr jednat s právními následky, kdy cílem je oklamání třetí osoby ne adresáta.

Dalším typem neprojevení vážné vůle je vnitřní výhrada neboli mentální rezervace. Za takové považujeme právní jednání, které jednající ve skutečnosti nechce, jeho vůle není vážná, ale tuto výhradu neprojeví navenek. Je situace, kdy „*jednající ví, že ji druhá strana nemůže rozpoznat*“ a toto jednání ke kterému má výhrady „*je záměrné*“.⁹³ Tuto tajnou volní výhradu lze pokládat za zneužití autonomie vůle. Následkem nerozpoznání této výhrady může být to, že výhrada nebude mít žádný právní význam. Pokud ale adresát tuto mentální rezervaci rozpoznal platí, že projevená vůle absentuje a jednání je zdánlivým.⁹⁴

2.1.3. Zdánlivost pro neurčitost nebo nesrozumitelnost

Dalším typem zdánlivého jednání je takové, kdy nelze pro neurčitost nebo nesrozumitelnost jeho obsah zjistit ani výkladem a tento projev vůle nebyl ani stranami dodatečně vyjasněn (§ 553 Občanského zákoníku). Právní jednání je neurčité a nesrozumitelné tehdy, pokud nejde zjistit jaké právní následky má způsobit. Současně nelze každé právní jednání, které je určitým způsobem neurčité nebo nesrozumitelné označit za zdánlivé. Nejprve je nutné pokusit se eliminovat tento nedostatek právním výkladem a pokud ani potom nebude tato vada právního jednání odstraněna, prohlásit ho za zdánlivé.⁹⁵

Srozumitelnost právního jednání se dotýká jeho výrazové neboli formální stránky. Projevu vůle, který je základem tohoto právního jednání, nelze porozumět nelze se seznámit s obsahem této projevené vůle.⁹⁶ Nesrozumitelné právní jednání, které bude zdánlivým, může být například výpověď, která je v jazyku, kterému zaměstnanec nerozumí, popřípadě pracovní smlouva, kde je písmo nečitelné.⁹⁷ V případě nesrozumitelnosti můžeme rozlišit dva druhy, kterou je nesrozumitelnost absolutní a relativní. Absolutní nesrozumitelnost má za následek zdánlivost

⁹² Tamtéž.

⁹³ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 564.

⁹⁴ ŠVESTKA, Jiří, DVORÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník Komentář*. Svazek I. Praha Wolters Kluwer, 2014 s. 353.

⁹⁵ LAVICKÝ, Petr. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s 1977-1983.

⁹⁶ Tamtéž.

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.03.2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007.

právního jednání vždy, a je jím právní jednání, které je nesrozumitelné pro každého. Relativní nesrozumitelnost naopak má za následek zdánlivost jen tehdy, jedná-li se o adresované právní jednání, které je nesrozumitelné pro jeho adresáta.⁹⁸

Naopak neurčité právní jednání se týká jen jeho obsahové stránky. Je jím právní jednání, které není dostatečně konkrétní a jasné, takže vzhledem k tomu není možné určit následky takového jednání. Obsah právního jednání je vymezen neurčitě, nelze-li určit, jaká práva a povinnosti mají stranám vzniknout, nebo nelze určit předmět právního jednání.⁹⁹

Dle ustanovení § 578 Občanského zákoníku chyby v psaní nebo počtech nejsou právnímu jednání na újmu, je-li jeho význam nepochybný. Za situace, že by tyto pochybnosti o významu projevené vůle nebylo možné odstranit ani interpretací, bylo by takové právní jednání také zdánlivým pro neurčitost nebo nesrozumitelnost.¹⁰⁰

2.1.4. Zdánlivost prohlášená zákonem

Zákon určitá právní jednání výslovně označuje za zdánlivá, a to i přesto, že tyto právní jednání splňují pojmové znaky právního jednání. U těchto právních jednání nastává fikce zdánlivosti. V ustanovení Občanského zákoníku nebo Zákoníku práce je uvedeno, že v daném případě nejde o právní jednání nebo že se k danému právnímu jednání nepřihlíží.¹⁰¹ Současně ty instituty Občanského zákoníku, které Zákoník práce prohlašuje výslovně za zdánlivá, by ve většině případů nebyla v pracovněprávních vztazích použitelná, a to pro neslučitelnost se základními zásadami pracovněprávních vztahů, zejména zákonnou ochranou zaměstnance. Zákonodárce se rozhodl výslovně jejich použití vyloučit a tím postavil na jisto, že jejich použití se zakazuje, a proto není potřeba ani neslučitelnost se zásadami pracovněprávních vztahů dokazovat.¹⁰²

2.1.4.1. Zdánlivost pro nedostatek písemné formy

Zákoník práce výslovně označuje určitá právní jednání za zdánlivá, pokud nejsou učiněny v písemné formě. Pokud by se neuplatnila speciální úprava

⁹⁸ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. s. 590.

⁹⁹ LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1977-1983.

¹⁰⁰ LAVICKÝ, Petr, a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2070.

¹⁰¹ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 572.

¹⁰² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014 s. 66.

v Zákoníku práce, byla by tato právní jednání dle Občanského zákoníku neplatná pro nedostatek písemné formy (§ 582 odst. 1 Občanského zákoníku). Zákoník práce ovšem formě těchto právních jednání přiřazuje mimořádnou důležitost, proto zpřísňuje následek této vady určitých právních jednání, kterým je výslovně zdánlivost.

Za zdánlivá právní jednání jsou v Zákoníku práce označena zejména jednostranná právní jednání směřující ke skončení pracovněprávního vztahu. Zákonodárce stanovil povinou na písemnou formu u těchto jednání:

- a) výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 Zákoníku práce)
- b) výpověď nebo okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 77 odst. 4 Zákoníku práce),
- c) okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 60 Zákoníku práce),
- d) zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 Zákoníku práce).

Zákonodárce písemnou formu vyžaduje i v případě odstoupení od pracovní smlouvy (§ 34 odst. 4 Zákoníku práce), tak i v případě uzavření kolektivní smlouvy, která musí být písemná a na téže listině jinak se k ní nepřihlíží (§ 27 odst. 2 Zákoníku práce).

2.1.4.2. Další případy zdánlivého pracovněprávního jednání

Další právní jednání Zákoník práce označuje za zdánlivá z důvodu potřeby kompenzace nerovného postavení stran v souvislosti se zásadou zákonné ochrany zaměstnance.¹⁰³ Právní jednání, kterým se zaměstnanec vzdal práva, které mu poskytuje Zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis se nepřihlíží, a tedy nastává fikce zdánlivosti takového jednání (§ 4a odst. 4 Zákoníku práce).

Dalším právním jednáním, které Zákoník práce zakazuje pod sankcí zdánlivosti je zákaz zaměstnavatele uložit zaměstnanci peněžité postihy za porušení povinností vyplývajících ze základních pracovněprávních vztahů a zákaz jej od něj vyžadovat (§ 346d odst. 7 Zákoníku práce). Toto postihování zaměstnance v dnešním vnímání pracovněprávních vztahů pokládáme za nepřijatelný vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nemá postavení veřejného orgánu, který může z hlediska veřejné moci udělovat peněžité sankce. Zakázáno je tedy jakékoliv ujednání smluvní pokuty v pracovněprávních vztazích s výjimkou smluvní pokuty

¹⁰³ KURZ, Patrik. Důsledky vad právních jednání při rozvazování pracovního poměru. STUDIA IURIDICA Cassoviensia. 2018, č.2, s. 151.

v konkurenční doložce (§ 346d odst. 7 Zákoníku práce).¹⁰⁴ Důvodem dle mého názoru je to, že porušením konkurenční doložky se fakticky staví bývalý zaměstnanec na roveň zaměstnavatele, a proto se na něj nevztahuje zásada ochrany zaměstnance, jakožto slabší strany. Smluvní pokuta je v soukromoprávních závazcích běžně používaným institutem, a je jednou z forem zajištění závazku. Možnost pokutovat či jinak sankcionovat své zaměstnance byla v minulosti možná, a to v právní úpravě účinné do 31.01.1991, kdy mohl zaměstnavatel snížit formou kárného opatření zaměstnanci dočasně jeho odměnu za práci.¹⁰⁵

Dalším zdánlivým právním jednáním je právní jednání zaměstnavatele, kterým dojde k přenosu rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance (§346b odst. 2 Zákoníku práce). Tento zákaz vyplývá z legální definice závislé práce, kterou zaměstnanec může vykonávat jenom na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.¹⁰⁶

Dalším zákazem je zákaz zaměstnavatele požadovat od zaměstnance jakoukoliv peněžitou záruku (§ 346 odst. 3 Zákoníku práce). Tento zákaz cílí na možnou situaci, kdy by zaměstnavatel požadoval po zaměstnanci úhradu určité částky, která by v budoucnu sloužila jako jistina pro případ, že by zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu. Takové jednání zaměstnavatele by bylo v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance.¹⁰⁷

Zaměstnavatel nesmí jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem, včetně soudního řízení, domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 346b Zákoníku práce). Nabízí se praktická otázka, jak bude tímto postupem ovlivněna důvěra zaměstnavatele v zaměstnance, který například po vyhraném soudním sporu se svým zaměstnavatelem o určení neplatnosti výpovědi nastoupí zpět do práce.

Dalším zákazem pod sankcí zdánlivosti je právní jednání zaměstnance, kterým zproští zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu mzdu, či jiná plnění (§ 346c Zákoníku práce). Tento zákaz také pramení z obsahového vymezení závislé práce, kterou zaměstnanec koná za odměnu a není tedy možné se této odměny vzdát.

¹⁰⁴ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 67.

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 1430.

¹⁰⁶ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. s. 712-715

¹⁰⁷ Tamtéž.

Další skupinou právních jednání, které Zákoník práce označuje za zdánlivá jsou ty, které souvisí se subsidiárním použitím Občanského zákoníku a těmito právními jednáními by v pracovněprávních vztazích došlo k „výraznému snížení míry ochrany zaměstnance, v rozporu s obsahem a účelem pracovněprávního vztahu nebo přístupu třetích osob do základního pracovněprávního vztahu.“¹⁰⁸

Zástavním právem nelze zajistit dluh nebo věc která má zaměstnanci vzniknout teprve v budoucnu a ani takovou věc zadržet k zajištění dluhu již vzniklého (§ 346d odst.1, 2 Zákoníku práce). Zaměstnance ani zaměstnavatele nelze zavázat k uzavření smlouvy s třetí osobou, kdy obsahem této smlouvy budou práva a povinnosti těchto subjektů (§ 346d odst. 3 Zákoníku práce).

Dále Zákoník práce vylučuje použití občanskoprávního institutu postoupení dluhu z pohledávek z pracovněprávního vztahu nebo postoupení pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§346d odst. 4 Zákoníku práce). Současně je i vyloučeno převzetí tohoto dluhu třetí osobou (§ 346 odst. 5 Zákoníku práce). Zaměstnanci se také nemohou být solidárními dlužníky, tedy se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně (§ 346d odst. 6 Zákoníku práce).

2.2. Neplatnost pracovněprávního jednání

Následky spojené s platným právním jednáním má jen takové právní jednání, pokud splňuje všechny náležitosti požadované zákonem. Pokud právní jednání tyto náležitosti nesplňuje, je stíženo vadou ve formě neplatnosti. Současně však musí platit, že toto právní jednání není stíženo takovými vadami, že by bylo jednáním zdánlivým. Jinými slovy to znamená, že toto právní jednání stíženo vadou ve formě neplatnosti, splňuje alespoň pomové znaky právního jednání a současně vady tohoto jednání nejsou tak závažné, že by bylo jednání zdánlivé.¹⁰⁹ Za situace že by současně pracovněprávní jednání obsahovalo vady, které by způsobovaly zdánlivost a neplatnost, tak zdánlivost má přednost, protože je vadou závažnější. Neplatné právní jednání vzniklo, a nadále trvá, nemá však následky, které jednatel zamýšlel. Neplatné právní jednání tedy určité následky způsobuje, ale odlišné než následky právního jednání platného. Jsou jimi následky jako závazky

¹⁰⁸ Tamtéž.

¹⁰⁹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 70.

z odpovědnosti za škodu, závazky z bezdůvodného obohacení nebo sankce za přestupky.¹¹⁰

Jednou ze zásad, která je silně akcentována v Občanském zákoníku je zásada „*in favorem negotii*“, která vyjádřena v ustanovení § 574 Občanského zákoníku a podstatou je že „*na právní jednání třeba hledět jako na platné než jako na neplatné*“. Tento přístup je v soukromoprávních vztazích, a tedy i pracovněprávních je dlouhodobě používán i před účinností Občanského zákoníku. Prosazování této zásady lze sledovat v judikatuře Ústavního soudu¹¹¹ i soudu Nejvyššího¹¹². Příkladem může být judikatura Nejvyššího soudu, ve které judikoval, že je nutné při právním jednání sledovat vůli stran a v souladu s ní dát přednost výkladu, který jinak zachovává určité části právního jednání těchto subjektu, před výkladem, který toto neumožňuje.¹¹³

Dalším projevem výše zmíněné zásady „*in favorem negotii*“ je pravidlo Občanského zákoníku, a to že právní jednání může být neplatné zcela nebo může být neplatná jen určitá část tohoto právního jednání. Je tomu tak v případě, pokud se se důvod neplatnosti týká jen takové části právního jednání, které lze od zbytku oddělit, a to za předpokladu, že by k tomuto právnímu jednání došlo i bez této neplatné části (§ 576 Občanského zákoníku). Předmětné ustanovení hovoří sice jen o neplatnosti právního jednání, ale dle mého názoru i názoru odborné veřejnosti, je možné toto ustanovení aplikovat i v případě zdánlivého právního jednání. Pokud je možné částečné zdánlivé právního jednání od zbytku platného jednání oddělit měl by se tento postup aplikovat také, i přes to že důvodová zpráva tento přístup výslovně vylučuje.

Dle následků neplatnosti, ale i důvodů neplatnosti nebo toho kdo se této neplatnosti může dovolat, můžeme rozlišovat neplatnost absolutní a relativní.¹¹⁴

2.2.1. Absolutní neplatnost

Zákon s velmi závažnými vadami právního jednání spojuje neplatnost absolutní. Následkem absolutní neplatnosti je to, že právní jednání je neplatné od samého počátku, působí vůči každému, a k této neplatnosti přihlédne soud z úřední povinnosti. K dovolání se této vady tedy na rozdíl od neplatnosti relativní není třeba

¹¹⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 106.

¹¹¹ Např. Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 14.04.2005 sp. zn. I. ÚS 625/03.

¹¹² Např. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30.08.2011, sp. zn. 30 Cdo 4831/2010.

¹¹³ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.8.20 sp. zn. 33 Odo 683/2005.

¹¹⁴ LAVICKÝ, Petr. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2060-2064.

tuto neplatnost namítat, vzhledem k tomu, že toto právní jednání je postiženou tak závažnou vadou.¹¹⁵

Absolutně neplatné právní jednání je takové, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, popřípadě toto právní jednání zavazuje k plnění od začátku nemožnému (§ 588 Občanského zákoníku).

V pracovněprávních vztazích je podstatné aplikovat rozšíření veřejného pořádku o zásady základních zásad pracovněprávních vztahů, které považujeme za hodnoty chráněné veřejným pořádkem, o kterých bylo pojednáno v kapitole 1.1.3.

Další odlišností pracovněprávních vztahů oproti vztahům občanskoprávním je absolutní neplatnost právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví Zákoník práce nebo jiný zákon (§ 19 odst. 1 Zákoníku práce).

2.2.2. Relativní neplatnost

Relativní neplatnost je preferovaným následkem oproti absolutní neplatnosti vzhledem k principu autonomie vůle uplatňovaném v Občanském zákoníku. Relativní neplatnost uplatní se vždy pokud je tato neplatnost stanovená na ochranu zájmu určité osoby oproti absolutní neplatnosti, která se uplatní jen pokud je dotčen zájem veřejný, který přináší i legitimitu zásahu veřejné moci (§ 586 odst. 1 Občanského zákoníku). Naopak Občanský zákoník 64 vycházel ze zásady absolutní neplatnosti, což znamenalo, že se absolutní neplatnost uplatňovala ve všech případech a relativní neplatnost se uplatnila v té situaci, pokud toto právní jednání za relativně neplatné zákon prohlásil.¹¹⁶ Relativní se označuje proto, že k této neplatnosti nelze bez dalšího přihlídnout. K uplatnění této vady právního jednání je potřeba se této vady dovolat, a pokud k tomuto dovolání nedojde nastává fikce platného právního jednání. Relativní neplatnosti se může dovolat jen osoba na ochranu jejího zájmu byla tato relativní neplatnost stanovena (§ 586 odst. 2 Občanského zákoníku).

Toto dovolání se neplatnosti právního jednání musí mít všechny náležitosti právního jednání, vzhledem k tomu, že toto dovolání se považuje za právní jednání a musí obsahovat oznámení o skutečnosti, že jde o uplatnění relativní neplatnosti

¹¹⁵ LAVICKÝ, Petr. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2133-2136.

¹¹⁶ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 774.

tak i označení vady právního jednání, které se strana dovolává. Toto právo dovolat se relativní neplatnosti se promlčuje v obecné tříleté lhůtě.¹¹⁷ Je tedy nutné se výslovně dovolat relativní neplatnosti a nepostačí například pouze na tuto vadu upozornit v soudním řízení.¹¹⁸

Určitým specifikem pracovněprávních vztahů je to, že na rozdíl od občanskoprávních vztahů, kde stačí dovolání se neplatnosti druhé straně, aby došlo k neplatnosti určitého právního jednání a pouze v případě neuznání této skutečnosti druhou stranou je potřeba svůj nárok uplatnit soudně, tak v pracovněprávních vztazích je toto uplatnění u soudu ve věcech neplatnosti rozvázání pracovního poměru nutné vždy. Závazný závěr o neplatnosti může učinit výhradně soud v řízení, jehož předmětem bude právě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, o kterém bude pojednáno ve třetí kapitole.¹¹⁹

2.2.3. Důvody neplatnosti

Hlavními důvody neplatnosti dle ustanovení § 580 - § 582 Občanského zákoníku je takové jednání,

- a) které se přičí dobrým mravům,
- b) které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje,
- c) podle něj má být plněno něco nemožného,
- d) které není učiněno v požadované formě,
- e) kdy jedná osoba nezpůsobilá, nebo osoba v duševní poruše.

2.2.3.1. Zjevný rozpor s dobrými mravy

Dobré mravy jako neurčitý právní pojem¹²⁰ nelze zcela přesně právně definovat a vzhledem nemá ani legální definici v zákoně. Velmi důležitou vlastností tohoto neurčitého právního pojmu je i to, že judikatorní výklad tohoto pojmu může být měněn v závislosti na vývoji vnějších okolností. Civilní teorie i praxe se snažila tento pojem dobrých mravů definovat. Ústavní soud ve své judikatuře dobré mravy definuje jako souhrn *“etických, obecně zachovávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu*

¹¹⁷ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. s. 113.

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.2.2004, sp. zn. 30 Cdo 437/2003.

¹¹⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie* 2016, č.5, s. 22.

¹²⁰ Více k pojmu neurčitě právního pojmu např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 7. 2005, sp. zn. 5 Afs 151/2004.

s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.“¹²¹ Další definici se snažil podat Jiří Spáčil, kdy dle něj dobré mravy: "poukazují na zásady, na kterých je založeno občanské právo, a také na zásady, na kterých spočívá celý právní řád, a umožňují tak provádět korekci případů, kdy výkon práva je sice v souladu s textem právního předpisu, ale je –pro existenci okolností, které zákonodárce nepředpokládal – v příkrém rozporu s obecnými právními zásadami.“¹²²

V posouzení neplatnosti právního jednání vzhledem k zjevnému rozporu s dobrými mravy je nutné nejprve rozlišit, zda tato neplatnost je absolutní nebo relativní. Pochybnosti ovšem v této otázce, zda tato neplatnost právního jednání může být i relativní, vyvolává výklad výše zmíněného ustanovení § 580 Občanského zákoníku ve spojení s ustanovením § 588 občanského zákoníku, který nám určuje absolutní neplatnost toho jednání, které se s dobrými mravy přičí „zjevně“. Toto spojení těchto dvou paragrafů nás může svádět k takovému výkladu, že pokud půjde sice o rozpor s dobrými mravy, ale nepůjde o rozpor „zjevný“ dovedeme neplatnost relativní. Tento výklad vyvozuje část právní veřejnosti např. Miroslav Bělina¹²³ nebo Michaela Zuklínová.¹²⁴

Dle mého názoru i názoru velké části civilistické veřejnosti je neplatnost pro zjevný rozpor s dobrými mravy vždy absolutní. Můžeme zmínit výklad Vladimíra Berana¹²⁵ nebo Jiřího Handlara, kteří oba dovozují absolutní neplatnost.¹²⁶ Pokud je právní jednání v rozporu s dobrými mravy je tedy vždy absolutně neplatné, relativní neplatnost z důvodu rozporů s dobrými mravy neexistuje. Tento závěr můžeme dovést z následujícího. Cílem zjevnosti je jednoznačnost či očitost tohoto rozporu právního jednání s dobrými mravy, kdy v případě pochybností se musíme přiklonit k absenci rozporu s dobrými mravy. Jinými slovy tato zjevnost není spojena s intenzitou porušení dobrých mravů, ale účelem je, aby toto porušení dobrých mravů bylo jednoznačné, aby nebylo sporu, že takové právní jednání je nemravné. Zároveň můžeme vyvrátit předchozí argument o kvalifikaci rozporu s dobrými mravy ve formě relativní neplatnosti na základě jazykového výkladu,

¹²¹ Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 26. 2. 1998 sp. zn. II.ÚS 249/97.

¹²² SPÁČIL, Jiří. Dobré mravy v českém občanském zákoníku a v judikatuře. Právní rozhledy 2004, č.18, s. 664

¹²³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 113.

¹²⁴ DVORÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 190.

¹²⁵ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. s. 641.

¹²⁶ LAVICKÝ, Petr. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2087.

kdy pojem zjevný nepředstavuje vyšší stupeň intenzity porušení již porušených dobrých mravů, ale očividnost tohoto porušení. Dle Filipa Melzera by opačný přístup popřel princip právní jistoty i samotnou kategorii dobrých mravů.¹²⁷ Dobré mravy můžeme také vnímat jako obecný korektiv, který přichází na řadu až tehdy pokud právní jednání ob stojí v testu zákonnosti a můžeme je zjednodušené nazvat „právní morálkou“¹²⁸.

Můžeme souhlasit s Jarmilou Pavlátovou, která dobrým mravům přisuzuje v pracovněprávních vztazích značný význam, vzhledem k úzké osobní vazbě zaměstnance a zaměstnavatele, a to v souvislosti s dlouhodobostí pracovněprávních vztahů.¹²⁹

Určitými fenomény dotýkající se dobrých mravů v pracovněprávních vztazích je například „mobbing“ nebo „bossing“. Za bossing můžeme považovat například psychický teror zaměstnavatele vůči zaměstnanci zapříčiněný například ukládáním neúměrné práce a stálými výhrůzkami výpovědi s cílem, aby zaměstnanec podal výpověď.¹³⁰ O tom že výše uvedené chování zaměstnavatele by se zjevně přičilo dobrým mravům není pochyb.

Dále bych rád poukázal na dle mého názoru extenzivní výklad pojmu dobrých mravů obecnými soudy s nedávným přisvědčením soudu Ústavního. Dle soudní výkladové a rozhodovací praxe za právní jednání v rozporu s dobré mravy považujeme: *“pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu.”*¹³¹ Můžeme tedy poukázat na v poslední době používaný výklad pojmu dobré mravy obecnými soudy, které shledali výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem pro nesplňování kvalifikačních předpokladů dle § 52 písm. f) Zákoníku práce, striktně podle zákona, v rozporu s dobrými mravy. Primární rozhodnou okolností podle názoru okresního soudu i krajského soudu představovala skutečnost, že zaměstnavatel ukončil se zaměstnancem pracovní poměr v té fázi jeho produktivního života, ve které je vzhledem k blížícímu se datu vzniku nároku na

¹²⁷ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 720.

¹²⁸ HORECKÝ Jan. *Kategorie dobrých mravů a její dopad do pracovního práva COFOLA 2011: the Conference Proceedings*, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2011.

¹²⁹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 75.

¹³⁰ HORECKÝ, Jan. *Kategorie dobrých mravů a její dopad do pracovního práva COFOLA 2011: the Conference Proceedings*, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2011.

¹³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1582/2012.

starobní důchod nejobtížnější najít si novou práci. Tomuto extenzivnímu výkladu dobrých mravů a jeho souladu s ústavností přisvědčil i Ústavní soud v řízení o ústavní stížnosti.¹³²

Oproti tomu v jiném případě Nejvyšší soud neshledal možnost odchýlit se od kogentních ustanovení Zákoníku práce, od ustanovení ukládající zaměstnavateli zákaz dát výpověď zaměstnanci spojenou s objektivními existenci určité situace (tady pracovní neschopnost), v neprospěch zaměstnance a to ani v případě, pokud by jednání zaměstnance bylo v rozporu s dobrými mravy.¹³³ V rozhodování obecných soudů lze tedy sledovat extenzivní výklad dobrých mravů jen ve spojení se zásadou ochrany zaměstnance, který si zaslouží širší ochranu.

2.2.3.2. Rozpor se zákonem

Dalším důvodem neplatnosti je rozpor se zákonem, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Tato formulace je reakcí na předešlou úpravu v § 39 Občanského zákoníku 64, kdy se jako neplatné posuzovalo každé právní jednání, které bylo v rozporu se zákonem. K tomuto přístupu se však už za jeho účinnosti vymezovala část právní veřejnosti¹³⁴, dokonce i Ústavní soud ve své judikatuře.¹³⁵, který se přikláněl k nutnosti hledat účel příkazu či zákazu, a ne automaticky přisuzovat neplatnost právního jednání. Občanský zákoník vychází z pravidla, že samotný rozpor jednání se zákonem, tedy rozpor s kogentní normou, nezakládá jeho neplatnost. Při posouzení smyslu a účelu zákazu určitého právního jednání je nutné postupovat tak, pokud je to možné, aby bylo právní jednání zachováno.¹³⁶ Je tedy potřeba klasifikovat hodnotu, která je touto právní normou chráněna a poměřit ji s ústavní hodnotou, kterou bychom omezili a pokud chráněná hodnota převáží, není dán rozpor se smyslem zákonem. Tento test proporcionality používá ve své rozhodovací praxi Ústavní soud a je potřeba posoudit vhodnost, potřebnost a přiměřenost.¹³⁷

¹³² Usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 7. 2019 sp. zn. III.ÚS 968/17.

¹³³ BUKOVJAN, Petr. *Ochranná doba při zákazu výpovědi a dobré mravy* Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s. s. 5-7.

¹³⁴ Tady lze zmínit např. TELEČEK, I. Není rozpor se zákonem jako rozpor se zákonem. Právní rozhledy, 2004, č.5, s 161.

¹³⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 6.4.2005, sp. zn. II. ÚS 87/04

¹³⁶ HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Beckovy odborné slovníky.

¹³⁷ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 19.07.2016 sp. zn. III. ÚS 798/15

Jako příklad v pracovněprávních vztazích můžeme zmínit institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. V tomto případě má původní zaměstnavatel nárok na náhradu mzdy a cestovních náhrad po druhém zaměstnavateli se zákazem poskytování úplaty kromě výše zmíněných případů. Zákoník práce ale neupravuje, kdo bude platit zdravotní a sociální pojistné za zaměstnance, které by vedlo k ochuzení původního zaměstnavatele. Jistě lze souhlasit s autorským kolektivem Petr Hůrka, Petr Bezouška, Karel Eliáš, že smyslem tohoto ustanovení zákoníku práce je pouze zabránit neoprávněnému zisku, a tedy dovodit možnost dohody obou zaměstnavatelů na hrazení všech nákladů, a ne pouze mzdy a cestovních náhrad.¹³⁸

Pokud dojdeme k závěru, že právní jednání odporuje zákonu a smysl a účel zákona vyžaduje neplatnost právního jednání, musíme dále zkoumat, zda toto právní jednání není ve zjevném rozporu s veřejným pořádkem. Právní jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek je absolutně neplatné (§ 588 Občanského zákoníku). Zákon požaduje rozpor zjevný, pokud tedy tento rozpor zjevný není, nastupuje neplatnost relativní. Veřejný pořádek je dalším neurčitým právním pojmem a tento zjevný rozpor s veřejným pořádkem slouží jako rozlišení mezi neplatnostmi relativní a absolutní. Můžeme jej definovat jako „základní pravidla právního řádu, na kterých je třeba bezvýhradně trvat, tedy taková pravidla, jejichž dodržení nelze ponechat výlučně na iniciativě dotčených jednotlivců“¹³⁹, které jsou navíc v pracovněprávních vztazích rozšířeny o základní zásady pracovněprávních vztahů. Je nutné tento zjevný rozpor s veřejným pořádkem posuzovat vždy individuálně ke konkrétním okolnostem případu.¹⁴⁰

V této souvislosti je nutné se pozastavit nad zákazem obcházení zákona, kterým rozumíme „vyloučení závazného pravidla záměrným použitím prostředku, který sám o sobě není zákonem zakázaný, v důsledku čehož se stane z hlediska pozitivního práva nenapadnutelným.“¹⁴¹ Občanský zákoník výslovně zákaz obcházení zákona neupravuje oproti Občanskému zákoníku 64, byl tento zákaz výslovně upraven v ustanovení § 39. Z tohoto ovšem nelze usuzovat, že by

¹³⁸ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. s. 107.

¹³⁹ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 60.

¹⁴⁰ Srov též. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.09.2018, sp. zn. 21 Cdo 2980/2018.

¹⁴¹ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-653-1. s. 618.

Občanský zákoník takové chování dovoloval a nepochybně bude i obcházení zákona zakládat neplatnost.¹⁴²

2.2.3.3. Počáteční nemožnost plnění

Dalším důvodem neplatnosti právního jednání, které Občanský zákoník řadí mezi hlavní, je takové právní jednání, pokud má být plněno něco nemožného (§ 580 odst. 2 Občanského zákoníku). Tato nemožnost je ale jen nemožností počáteční. Pokud by tato nemožnost plnění byla následná, tedy po vzniku pracovněprávního vztahu, byl by následkem zánik závazku dle ustanovení § 2006 Občanského zákoníku. Jde o případ kdy „*nemožnost plnění nastane před okamžikem účinnosti právního jednání, resp. před okamžikem, kdy měla účinnost nastat a v důsledku neplatnosti nenastala.*“¹⁴³

Současně smyslem tohoto ustanovení je chránit efektivitu a účelnost právního systému, v souvislosti s propojením se systémem výkonu rozhodnutí, čímž nemožné plnění je takové, které nelze vykonat. Počáteční nemožnost plnění vyvolává absolutní neplatnost.¹⁴⁴ Také máme na mysli nemožnost plnění objektivní, jde tedy o nemožnost plnění pro obě strany pracovněprávního vztahu, tak i pro kohokoliv jiného a důvody mohou být jak právní či faktické. Faktickými důvody jsou takové důvody, které odporují přírodním zákonům nebo tělesným a duševním silám jednajícího. Právní nemožností rozumíme „*stav objektivního rozporu s právem*“.¹⁴⁵ Považuji za nutné zmínit, že „*hospodářská nemožnost plnění*“, kterou je možné splnit závazek jen za ztížených podmínek s většími náklady nebo až po sjednaném čase, ani tzv. subjektivní nemožnost plnění (kdy lze závazek splnit pomocí jiné osoby) neplatnost právního jednání nevyvolává.¹⁴⁶ Příkladem počáteční nemožnosti plnění v pracovněprávních vztazích může být ztráta řidičského oprávnění osoba přijaté na místo řidiče ještě před vznikem pracovního poměru.¹⁴⁷

¹⁴² Důvodová zpráva ze dne 18. 5. 2011 [online]. 2011 [cit. 2020-03-09]. Dostupné z: http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/OZ_Duvodova-zprava-11042011.pdf

¹⁴³ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-653-1. s. 618.

¹⁴⁴ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 735-740.

¹⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 28 Cdo 870/2003 ze dne 22. května 2003.

¹⁴⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 1. 2012 sp. zn. 32 Cdo 3334/2010.

¹⁴⁷ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. s. 109.

2.2.3.4. Nedostatek právní osobnosti a svéprávnosti

Dalším důvodem neplatnosti právního jednání je jednání osoby, pokud k tomuto jednání není způsobilá (§ 581 Občanského zákoníku). Jak bylo uvedeno v kapitole 1.6.1., subjekty pracovněprávních vztahů nabývají svéprávnost na základě různých právních událostí, a to v závislosti na tom, zda jednají na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance nebo zda jsou fyzickou osobou nebo osobou právnickou. Tímto odkazuji na tuto kapitolu a přidávám jen krátké shrnutí. Zaměstnancem může být jen osoba fyzická, která nabývá právní osobnost i svéprávnost dnem, kdy dovrší 15 let věku. Zaměstnavatelem může být osoba fyzická i právnická. Fyzická osoba nabývá svéprávnost v pracovněprávních vztazích dnem, kdy se stane plně svéprávná. Naopak právnická osoba svéprávnost nemá a vznikem nabývá právní osobnost. Pokud tedy v pracovněprávních vztazích jedná osoba, která tyto požadavky nemá, je toto právní jednání neplatné.

Občanský zákoník umožňuje omezit osobu ve svéprávnosti, kdy tomu může dojít rozhodnutím soudu, a v soudem stanoveném rozsahu (§57 odst. 1 Občanského zákoníku).¹⁴⁸

Neplatné je i právní jednání osoby jednající v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat (§ 581 věta druhá). Jednající je neschopný právně jednat, pokud jsou touto duševní poruchou nadměru omezeny jeho rozumové a volní schopnosti. Za rozumovou schopnost považujeme „*způsobilost poznat následky svého právního jednání*“.¹⁴⁹ Volní schopnost můžeme definovat jako „*schopnost ovládnout své jednání, zpravidla na základě poznání o jeho následcích*“.¹⁵⁰ Rozhodným okamžikem pro existenci této duševní poruchy je okamžik, kdy jednající učinil právní jednání, kdy tato neschopnost právně jednat v tento okamžik musí být bezpečně zjištěna, a to znaleckým posudkem.¹⁵¹ Jednání osoby v duševní poruše je jednáním absolutně neplatným pro rozpor s veřejným pořádkem.¹⁵²

¹⁴⁸PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-653-1. s. 618.

¹⁴⁹MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 742.

¹⁵⁰Tamtéž.

¹⁵¹Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.08.2013, sp. zn. 30 Cdo 850/2013.

¹⁵²MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 743, shodně LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 619.

2.2.3.5. Nedostatek svobody vůle

Další vadou, která způsobuje neplatnost právního jednání je vada svobody vůle. Tento nedostatek svobody vůle, který způsobuje neplatnost, ale nastává jen v případech, kdy nedojde k tak závažným vadám vůle, že toto jednání je zdánlivé. Tedy v tomto případě není dotčena vůle do takové intenzity, že by nebyl splněn pojmový znak právního jednání.

Vůle pracovněprávních subjektů není svobodná, pokud byla jedna ze stran donucena k právnímu jednání hrozbou tělesného nebo duševního násilí, a to takovým způsobem, že v přinucené osobě byl vzbuzen důvodný strach hrozící újmy. Tímto psychickým donucením (*vis compulsiva*) je ovlivněn jednajícím, aby projevil svoji vůli, která se nevytvořila svobodně, vzhledem k tomu, že byla ovlivněna bezprávnou výhružkou. Tato vůle tedy existuje ale je stížena vadou, s následkem neplatnosti právního jednání. Tato neplatnost je relativní.¹⁵³ Vlivem recepce římskoprávní zásady „*chtěl donucen, ale přece chtěl*“, tedy Občanský zákoník znovu koncipuje tuto neplatnost jako relativní, kdy ji třeba uplatnit vůči druhé straně. Toto je změnou oproti Občanskému zákoníku 64, který tuto neplatnost koncipoval jako neplatnost absolutní.¹⁵⁴

Považuji za důležité zmínit, že fyzické násilí k vynucení určitého právního jednání má za následek zdánlivost právního jednání a ne jeho neplatnost, jak udává např. Ljubomír Drápal.¹⁵⁵ Je to vzhledem k tomu, že při fyzickém násilí zcela absentuje vůle jednajícího subjektu, tedy není splněn ani pojmový znak právního jednání oproti bezprávné výhružce, kde je nedošlo k omezení svobody vůle v takové intenzitě.¹⁵⁶

Důležitou je jen vůle, kterou jednajícím projevil a není podstatná mentální rezervace jednajícího i to i přes to, že pokud se strana pracovněprávního vztahu vystavuje svým jednáním „*značnému sociálnímu riziku*“ nelze z tohoto jednání usuzovat, že tato strana pracovněprávního vztahu jednala v důsledku okolností vylučujících svobodu vůle.¹⁵⁷

¹⁵³ LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s 2127-2132.

¹⁵⁴ Tamtéž s. 2127-2132.

¹⁵⁵ Srov. BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 126

¹⁵⁶ Shodně např. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 79, MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. Praha: Leges, 2013-. Komentátor. s. 779.

¹⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 214/2007.

2.2.3.6. Nedostatek předepsané formy

Dalším důvodem neplatnosti pracovněprávního jednání je nedodržení požadované formy právního jednání. V pracovněprávních vztazích jde o velmi častou vadu, vzhledem k tomu, že forma pracovněprávního jednání tíhne k výrazné formalizaci. Dle ustanovení § 582 Občanského zákoníku je právní jednání, které není učiněno ve formě stanovené zákonem nebo ujednané stranami neplatné, pokud nedojde k jeho konvalidaci. V pracovněprávních vztazích vzhledem k speciální úpravě v Zákoníku práce však existují výrazné odchylky. Zákoník práce určité právní jednání, u nichž nebyla dodržena forma prohlašuje za zdánlivá, s čímž Občanský zákoník nepočítá.¹⁵⁸ Z toho můžeme vyvodit pravidlo, že pracovněprávní jednání při nedodržení stanovené formy jsou neplatná, pokud tedy Zákoník práce o těchto případech právních jednáních nestanoví, že jsou zdánlivá.

Občanský zákoník dává možnost stranám tuto neplatnost zhojit. Je tomu v případě, nebylo-li právní jednání učiněno písemně, je možné ho dodatečně zachytit v příslušné formě, čímž strany odstraní vadu právního jednání, a to od počátku.¹⁵⁹ Tato konvalidace je ovšem možná jen v případě dvoustranných nebo vícestranných pracovněprávních jednáních a jen dohodou všech stran. Jednostranné právní jednání konvalidovat nelze.¹⁶⁰

V této souvislosti je otázkou, zda konvalidace určitých pracovněprávních jednání, například dohody o zkušební době, která musí být písemná a sjednána nejpozději v den nástupu do práce (§ 35 odst. 3, 6 Zákoníku práce), nebude v rozporu se základní zásadou ochrany zaměstnance.¹⁶¹ Dle mého názoru je možné zhojit i toto právní jednání, protože při konvalidaci strany musí projevit vůli zhojit nedostatek formy od počátku. Pokud se naopak strany rozhodnou zhojit nedostatek písemné formy bez zpětné platnosti půjde o úplně nové právní jednání.

Dalším pravidlem vyjádřeným v Zákoníku práce je možnost dovolat se neplatnosti z důvodu nedodržení písemné formy jen do té doby, pokud již nebylo započato s plněním, těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní

¹⁵⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 66.

¹⁵⁹ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-653-1. s. 620.

¹⁶⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 144.

¹⁶¹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Neplatnost smlouvy pro nedostatek písemné formy. *Práce a mzda* č. 11/2012. s. 14.

pracovní právní vztah (§ 20 Zákonníku práce). Pokud byla pracovní smlouva, popřípadě dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce uzavřena ústně, této neplatnosti se lze dovolat jen do doby, než došlo k zahájení pracovní činnosti, a tedy do doby, než zaměstnanec začal zaměstnavatelem přidělenou práci vykonávat. Tímto plněním se stává toto pracovní právní jednání bezvadným. Komentované ustanovení Zákonníku práce nám tedy udává následek, kterým je nemožnost namítnout neplatnost tohoto právního jednání, pokud už bylo započato s plněním. Z tohoto můžeme dovodit, že tato neplatnost právního jednání je vždy neplatností relativní. Tedy rozpor se sjednanou náležitostí formy při vzniku nebo změně základních pracovní právních vztahů nenarušuje veřejný pořádek, ani žádnou ze základních zásad pracovní právních vztahů, jako součásti veřejného pořádku.¹⁶²

Současně lze v této koncepci relativní neplatnosti právního jednání, kterým vzniká nebo se mění základní pracovní právní vztah, shledat projev ochrany zaměstnance, vzhledem k tomu, že tato neplatnost nesmí být zaměstnanci na újmu, pokud tuto neplatnost nezpůsobil sám (§ 19 odst. 3 Zákonníku práce). Vzhledem k tomu, že je jen na rozhodnutí zaměstnance, zda je pro něj výhodné se dovolat neplatnosti tohoto právního jednání a tímto je tedy i chráněn před začátkem konání závislé práce.

Zákonník práce doplňuje ustanovení § 582 odst. 2 Občanského zákoníku, který tuto lhůtu k dovolání se neplatnosti, než bylo plněno udává jen u formy ujednané stranami. Zákonník práce toto pravidlo rozšířil i na všechny pracovní právní jednání, kterými vzniká nebo se mění základní pracovní právní vztah.

Zákonník práce písemnou formu požaduje u platného uzavření pracovní smlouvy (§ 34 odst. 2 Zákonníku práce), ale i u dohod o provedení práce a o pracovní činnosti. Dle ustanovení § 564 Občanského zákoníku pro právní jednání, kterým se mění práva a povinnosti z pracovní smlouvy a dohod o provedení práce a o pracovní činnosti bude také potřeba dodržet písemnou formu nebo formu přísnější.

2.2.3.7. Omyl

Neplatnost právního jednání, které bylo učiněno v omylu upravuje Občanský zákoník v ustanoveních §583 až § 585 a je další možným důvodem

¹⁶² Srovnej MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s. 749-750.

neplatnosti tohoto jednání. Omyl můžeme definovat jako „*vadu vůle spočívající v tom, že jednající má nesprávnou nebo nedostatečnou představu o právních účincích právního jednání.*“¹⁶³ Rozlišujeme omyl při tvorbě vůle nebo omyl při projevu vůle. Ne každý omyl ale může způsobit neplatnost právního jednání. O omyl nepůjde v případě simulovaného právního jednání nebo právního jednání s vnitřní výhradou.¹⁶⁴

Jedním z omylů, který zakládá neplatnost právního jednání je omyl podstatný. Takovým je omyl jednajícího uvedeného v omyl druhou stranou o rozhodující okolnosti (§ 583 Občanského zákoníku). O rozhodující okolnost se bude jednat zpravidla tehdy pokud nebude postačovat poskytnutí přiměřené náhrady, a tedy jednající by při skutečném znalosti věci právně nejednal, nebo za podstatně jiných podmínek.¹⁶⁵ Pokud by se nejednalo o rozhodující okolnost, šlo by o omyl nepodstatný dle ustanovení § 584 Občanského zákoníku a toto jednání by se považovalo za platné, ale jednající osoba by měla nárok na přiměřenou náhradu. Současně je strana jednající v omylu uvedena v tento omyl druhou stranou a není podstatné, zda si toho byla vědoma, že svým jednáním omyl vyvolala.¹⁶⁶

Dalším důležitým požadavkem omylu, který bude způsobovat neplatnost právního jednání je, že jej nezpůsobila osoba jednající. Taktéž nejde o omyl, pokud je skrytý. Jednající v omylu o něm nesmí vědět ani není schopný rozpoznat skutečný stav věci a má tedy povinnost zajistit si odpovídající míru objektivních informací, a to i s využitím odborných znalostí jiné osoby.¹⁶⁷

Pokud by byl omyl vyvolán lstí, kdy „*lest spočívá obvykle v tom, že druhý účastník úmyslně předstírá něco, co neexistuje, anebo naopak zastírá něco, co existuje*“¹⁶⁸, bylo by neplatné i právní jednání, týkajícího se nepodstatného omylu, tedy omylu o vedlejší okolnosti (§ 584 odst. 2 Občanského zákoníku). V obou případech právního jednání v omylu, který zákon sankcionuje neplatností půjde o neplatnost relativní, kdy se jí musí se jednající v omylu dovolat.¹⁶⁹

¹⁶³ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-653-1. s. 621.

¹⁶⁴ Tamtéž s. 621.

¹⁶⁵ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-653-1. s. 622.

¹⁶⁶ LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2101-2110.

¹⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.04.2011 sp. zn. 30 Cdo 1467/2010.

¹⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 01.02.2001 sp. zn. 26 Ceo 2828/2000.

¹⁶⁹ PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. s. 621-623.

V pracovněprávních vztazích bude vyvolání omylu hrát významnou roli zejména v otázce platnosti pracovní smlouvy. Bude tomu zejména v případě, kdy osoba, která se uchází o práci u zaměstnavatele, úmyslně sdělí zaměstnavateli nepravdivé údaje nebo zamlčí údaje pravdivé. Zaměstnavatel poté na základě těchto okolností uzavře s touto osobou pracovní smlouvu. Taková pracovní smlouva bude relativně neplatná s možností zaměstnavatele dovolat se neplatnosti takové smlouvy.¹⁷⁰

2.2.3.8. Neudělení předepsaného souhlasu

Zvláštním důvodem neplatnosti pracovněprávního jednání, které vychází kompletně z úpravy v Zákoníku práce, je takové pracovněprávní jednání, kdy nedošlo k udělení předepsaného souhlasu příslušného orgánu, v případech, kdy to výslovně stanoví Zákoník práce nebo zvláštní zákon (§ 19 odst. 1 Zákoníku práce). Následkem neudělení předepsaného souhlasu bude absolutní neplatnost. Neplatné je například takové pracovněprávní jednání, v případě rozvázání pracovního poměru s členem odborové organizace, pokud nebyl vysloven souhlas touto organizací (§ 61 odst. 2 Zákoníku práce). Dalším příkladem je vydání nebo změna pracovního řádu s nutností předchozího souhlasu odborové organizace, taktéž pod sankcí neplatnosti, pokud nebude tento souhlas udělen.

Zákoník práce ale nespojuje neplatnost s takovým jednáním, které bylo nutné jen projednat s příslušným orgánem, a to i když k tomuto projednání nedošlo (ustanovení § 19 odst. 2 Zákoníku práce).¹⁷¹

2.3. Relativní neúčinnost pracovněprávního jednání

Další vadou pracovněprávního jednání je relativní neúčinnost pracovněprávního jednání, „*jimiž strana základního pracovněprávního vztahu zkrátila uspokojení pracovněprávní pohledávky, která byla oprávněnému přiznána vykonatelným rozhodnutím nebo jiným titulem, způsobilý pro soudní výkon rozhodnutí, jestliže se oprávněná strana dovolala neúčinnosti z důvodů uvedených v zákoně a stanovených lhůtách*“.¹⁷² Neúčinnost právního jednání je založena rozhodnutím soudu na základě podané žaloby věřitelem (§ 589 odst. 2 Občanského

¹⁷⁰ Srovnej rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2005/2014.

¹⁷¹ Shodně BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 106-140.

¹⁷² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 111.

zákoníku). Účelem tohoto institutu je tedy ochrana věřitele (zaměstnance i zaměstnavatele) před právním jednáním druhé strany pracovněprávního vztahu (dlužníka), kterými by mohl být tento věřitel zkrácen. Zkrácením rozumíme „zmaření, ztížení, či oddálení exekučního uspokojení“,¹⁷³ popřípadě i možnost věřitele předcházet takovým jednáním, ale i takové jednání napravovat.¹⁷⁴ Relativní neúčinnost Zdeněk Pulkrábek definuje jako „právo na uspokojení z toho, co ušlo z dlužníkovu majetku, nebo na peněžitou náhradu.“¹⁷⁵

V souvislosti s pracovněprávními vztahy je třeba zmínit, že lze odporovat jen jednáním dlužníka, které vede ke zkrácení věřitele a právní jednání, kterému věřitel odporuje musí být majetkové povahy, a tím tedy nelze odporovat například výpovědi pracovní smlouvy, vzhledem k tomu že výdělečná síla a schopnost dlužníka není jeho majetkem.¹⁷⁶

Považuji za velmi důležité rozebrat vztah relativní neúčinnosti k ostatním vadám právního jednání. V souladu se soudní judikaturou i právní teorií je uznáváno pravidlo, že odporovat lze jen platnému právnímu jednání, které není stížené vadou zdánlivosti nebo neplatnosti, ať už absolutní nebo relativní. Pokud by právní jednání vykazovalo jiné vady, nelze vyslovit jeho relativní neúčinnost a tyto jiné vady mají přednost.¹⁷⁷

Současně je ale třeba zmínit i právní názory, dle kterých tyto rozdílné instituty vad právních jednání stojí vedle sebe a je na věřiteli, jaký institut zvolí, protože tyto následky vad právních jednání nejsou v konfliktu.¹⁷⁸ Například Zdeněk Pulkrábek považuje toto odpůrčí právo věřitele jako nezávislé na tom, zda je právní jednání platné či ne. Dovojuje jej z rozdílné povahy tohoto institutu vzhledem k tomu, že předpokladem není platnost právního jednání, ale zkrácení věřitele, ke kterému může dojít i neplatným, či zdánlivým právní jednáním. Toto platné právní jednání, u kterého je vyslovena relativní neúčinnost zůstává pořád platným právním

¹⁷³ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s 796.

¹⁷⁴ LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2137-2140.

¹⁷⁵ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. s 793.

¹⁷⁶ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. s. 115.

¹⁷⁷ Např. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.10.2008 sp. zn. 30 Cdo 2432/2007, shodně BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 106-140.

¹⁷⁸ Např. LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s 2137-2140.

jednáním, avšak tato neúčinnost se projevuje jen mezi stranami základních pracovněprávních vztahů s následkem, že se na něj hledí jako by nenastali účinky tohoto jednání.¹⁷⁹

¹⁷⁹ PULKRÁBEK, Z. *Vyhledky odpůrčího práva (tzv. relativní neúčinnosti) v novém občanském zákoníku*. Právní rozhledy, 2013, č. 11, s. 383.

3. Uplatnění vad rozvázání pracovního poměru

3.1. Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru

V souvislosti s uplatňováním vad pracovněprávních jednání je nutné zmínit i speciální úpravu uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která je obsažena v Zákoníku práce v ustanoveních § 69 až § 72. Pracovní poměr může být rozvázán, což znamená jeho skončení právním jednáním, těmito způsoby:

- a) **dohodou o rozvázání pracovního poměru**, která je jediným dvoustranným právním jednáním, které vede ke skončení pracovního poměru. Tento poměr končí sjednaným dnem (§ 49 Zákoníku práce). Tato dohoda musí být uzavřena v písemné formě, jinak je stížena vadou ve formě relativní neplatnosti.
- b) **výpovědí**, která je právním jednáním jednostranným a může ji podat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z výslovně stanovených důvodů v ustanovení § 52 Zákoníku práce. Naopak zaměstnanec může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu (§ 50 odst. 2,3 Zákoníku práce). Forma tohoto právního jednání musí být písemná pod sankcí zdánlivosti tohoto jednání. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která musí činit nejméně 2 měsíce (§ 51 odst. 1 Zákoníku práce).
- c) **okamžitým zrušením**, a to jak ze strany zaměstnance i zaměstnavatele z jasně vymezených důvodů v § 55 a § 56 Zákoníku práce. Tento způsob skončení pracovního poměru patří k dalším jednostranným právním jednáním, a patří mezi způsoby výjimečné. Tento pracovní poměr končí doručením druhé straně pracovněprávního vztahu a toto jednání musí být taktéž písemné pod sankcí zdánlivosti.¹⁸⁰
- d) **zrušením ve zkušební době**, je dalším právním jednáním, které musí být provedeno písemně a pracovní poměr končí dnem doručení, popřípadě dnem v něm uvedeným (§ 66 odst. 2 Zákoníku práce). Zkušební doba slouží k tomu, aby si obě strany pracovněprávních vztahů mohli ověřit, že jim tento pracovní poměr vyhovuje, a pokud ne můžou tento pracovněprávní vztah snadno ukončit.¹⁸¹

¹⁸⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno s. 17: Masarykova univerzita, 2015. s. 106. s. 353-354.

¹⁸¹ Tamtéž.

Dále může pracovní poměr skončit také na základě právní události, a to buď uplynutím doby nebo smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.¹⁸²

Vedle toho, že písemná forma výše zmíněných právních jednání je velmi podstatnou náležitostí, tak i vzhledem k tomu, že v případě nedodržení písemné formy, způsobuje tato stejná vada, u těchto právních jednání, rozdílné následky. V případě nedodržení písemné formy u dohody o rozvázání pracovního poměru je to relativní neplatnost. Naopak v případě výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době je to zdánlivost. Hmotněprávní posouzení, o které právní jednání se jedná, je tedy zcela zásadní v souvislosti s uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru, vzhledem k tomu, že v každém případě je potřeba zvolit zcela odlišný postup uplatnění těchto vad.¹⁸³

Pokud jde o relativní nebo absolutní neplatnost musí být namítnuta a poté uplatněna žalobou u soudu. Tato neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou musí být uplatněna ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 Zákoníku práce). Předtím je nutné, aby zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že požaduje, aby ho dále zaměstnával (§ 69 odst. 3). Naopak zaměstnavatel musí vyzvat zaměstnance, aby konal svou práci (§ 70 odst. 2 Zákoníku práce). Pokud k tomuto vyzvání druhou stranou nedojde platí, že pokud měl pracovní poměr skončit dohodou, tak pracovní poměr končí ke dni uplynutím výpovědní doby. Pokud byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době končí dnem, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit (§ 69 odst. 3, § 70 odst. 2).

Jakub Morávek ovšem dovozuje možné prodloužení této lhůty, vzhledem k aplikování institutu prodloužení lhůty dle ustanovení § 647 a § 652 Občanského zákoníku. Tato lhůta by se mohla prodloužit v případě, že by strany pracovněprávního vztahu jednali o uzavření dohody o mimosoudním vyrovnání a

¹⁸² ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. s 13-15.

¹⁸³ KURZ, Patrik. *Důsledky vad právních jednání při rozvazování pracovního poměru* In: STUDIA IURIDICA Cassoviensia 2/2018 148-160 s. 150-151.

následně by jedna strana pokračování v jednání odmítla. Tato dvouměsíční lhůta by zřejmě započala běžet znovu od odmítnutí tohoto jednání druhou stranou.¹⁸⁴

Má-li tedy zaměstnanec nebo zaměstnavatel za to, že právní jednání, které vede k rozvázání pracovního poměru, je stíženo vadou ve formě neplatnosti, musí své právo uplatnit u soudu. Je tedy nutné podat žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, protože neplatné je jen takové rozvázání pracovního poměru, které soud určil svým pravomocným rozhodnutím za neplatné.¹⁸⁵ Tato žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je zvláštním typem určovací žaloby, kdy žalobce není povinen dokazovat právní zájem, jak je tomu u obecné žaloby na určení dle ustanovení § 80 zákona č. 99/1963 Sb., Občanského soudního řádu (dále jen „Občanský soudní řád“).¹⁸⁶ Pokud tedy řízení o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebude zahájeno v této lhůtě dvou měsíců, tak se toto jednání se stává platným. Tato lhůta je svým charakterem prekluzivní, a tedy pokud toto právo není uplatněno v této lhůtě, tak zaniká (§ 330 Zákoníku práce). Tuto speciální úpravu uplatnění vad pracovněprávních jednání, které vedou k rozvázání pracovního poměru, lze považovat za zvláštnost, vzhledem k tomu, že dle obecné úpravy v Občanském zákoníku stačí, aby neplatnost právního jednání byla uplatněna vůči druhé straně.¹⁸⁷ Aktivně legitimovanou stranou k podání této žaloby je strana tohoto pracovněprávního vztahu, tedy jen zaměstnavatel nebo zaměstnanec. Osobou žalovanou může být taktéž jen zaměstnanec nebo zaměstnavatel.¹⁸⁸

3.2. Uplatnění zdánlivého rozvázání pracovního poměru

Jiný přístup bychom museli zvolit za situace, pokud by pracovněprávní jednání, které vedlo k rozvázání pracovního poměru bylo stíženo vadou ve formě zdánlivosti. Tomu může být vedle nedodržení písemné formy i v případě neexistence vůle nebo zjevného nedostatku její vážnosti, popřípadě neurčitosti nebo nesrozumitelnosti projevu vůle. Procesní obrana v tomto případě není možná dle úpravy neplatnosti rozvázání pracovního poměru upravená v § 69 - § 72 Zákoníku

¹⁸⁴ MORÁVEK, Jakub, *K prodloužení lhůty na žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru*. Právní rozhledy. 2014, č. 18, s. 620-624.

¹⁸⁵ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 435-444.

¹⁸⁶ SVOBODA, Karel. *Občanský soudní řád: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. s. 353-357.

¹⁸⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie* 2016, č.5, s. 22.

¹⁸⁸ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 122.

práce, a to vzhledem k tomu, že tato úprava se použije jen na uplatnění neplatnosti.¹⁸⁹

Ta strana pracovněprávního vztahu, která by chtěla uplatnit svá práva soudně, by musela podat obecnou žalobu na určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není dle ustanovení § 80 Občanského soudního řádu. Tuto žalobu na určení můžeme charakterizovat jako žalobu „*preventivního charakteru a má místo jednak tam, kde její pomocí lze eliminovat stav ohrožení práva či nejistoty v právním vztahu a k odpovídající nápravě nelze dospět jinak, jednak v případech, v nichž určovací žaloba účinněji než jiné právní prostředky, vystihuje obsah a povahu příslušného právního vztahu a jejím prostřednictvím lze dosáhnout úpravy tvořící určitý právní rámec, který je zárukou odvrácení budoucích sporů účastníků.*“¹⁹⁰

V souvislosti s podáním této žaloby musí taktéž žalobce prokazovat naléhavý právní zájem na výsledku řízení (§ 80 Občanského soudního řádu) a v případě jeho neprokázání, je to vždy důvodem k zamítnutí žaloby.¹⁹¹ Naléhavý právní zájem na výsledku řízení je dán zejména tehdy, „*kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým.*“¹⁹²

Jeho prokázání může být obtížné, a tedy může být leckdy výhodnější domáhat se u soudu svého práva žalobou na plnění. Žalobou na plnění je možné se domáhat toho, aby žalovaný něco konal, opomenul nebo strpěl a není nutné tento naléhavý právní zájem prokazovat.¹⁹³ Lze tedy souhlasit s Jaroslavem Stránským, který za bezpečnější a výhodnější shledává postup, aby zaměstnanec, pokud má za to, že tento pracovní poměr byl rozvázán zdánlivým právním jednáním, navrhl soudu, aby zaměstnavateli soud uložil povinnost přidělovat mu práci a zaplatit mu náhradu mzdy za dobu, kdy mu práci nepřiděloval, čímž nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 Zákoníku práce.¹⁹⁴ Naopak Patrik Kurz shledává naléhavý právní zájem na řízení o určení, zda pracovní poměr trvá či nikoliv vždy, a to vzhledem k tomu, že s pracovním poměrem je spojeno tolik práv a povinností zaměstnance, tak i zaměstnavatele a považuje je zásadní k uspořádání

¹⁸⁹ Tamtéž.

¹⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17.04.2014, sp. zn. 33 Cdo 1734/213.

¹⁹¹ SVOBODA, Karel. *Občanský soudní řád: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. s. 353-357.

¹⁹² Tamtéž.

¹⁹³ Tamtéž.

¹⁹⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie* 2016, č.5, s. 22.

vzájemných poměru s ohledem na zásadu ochrany zaměstnance jako slabší strany.¹⁹⁵

Další odlišností oproti uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru je ten, že se neuplatní dvouměsíční prekluzivní lhůta, ve které musí být podána žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V tomto případě by se uplatnila subjektivní promlčecí lhůta v délce 3 měsíců dle ustanovení § 629 Občanského zákoníku. V tomto případě by mohl zaměstnanec požadovat náhradu mzdy za toto období a nehledě na to, že zaměstnavatel by měl stále povinnost přidělovat práci.

Jakub Morávek by jednání zaměstnance, kterým by úmyslně udržoval tento stav do uplynutí těchto 3 let, který by byl s okolnostmi plně seznámen s účelem považovat co největší náhradu mzdy, považoval za zjevné zneužití práva, které nepoživá právní ochrany dle ustanovení § 8 Občanského zákoníku. V takovém případě by tedy soud tuto náhradu mzdy neměl zaměstnanci přiznat.¹⁹⁶ Pokud by však zaměstnanec prokazatelně oznámil zaměstnavateli, že tento pracovní poměr považuje za dále trvající, dále prokazatelně oznámil zaměstnavateli, že požaduje další přidělování práce, a pokud by až následně podal žalobu na zaplacení ušlé mzdy, tak by tento postup za zneužívání práva považován být nemohl.¹⁹⁷

Další možností skončení pracovního poměru, který byl rozvázán zdánlivě, je možnost toto jednání posoudit jako konkludentní uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Jak bylo zmíněno výše, pro uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je také nutná písemná forma tohoto jednání, avšak v případě nedodržení této formy je vadou „jen“ relativní neplatnost. Tato dohoda tedy bude považována za platnou až do doby, kdy nedojde k namítnutí této neplatnosti druhou stranou dle postupu upraveného v ustanoveních § 71 Zákoníku práce. Toto by bylo možné jen za situace, poté co by proběhla zdánlivá výpověď a strany pracovněprávního vztahu by jednali tak, jako by byl pracovní poměr rozvázán touto dohodou. Tedy zaměstnavatel by zaměstnanci nepřiděloval práci a zároveň zaměstnanec by toto přidělování práce nevyžadoval.¹⁹⁸

Za situace, že se zaměstnancem rozvázala pracovní poměr jiná osoba než zaměstnavatel, může se zaměstnanec domáhat určení pomocí žaloby dle § 80

¹⁹⁵ KURZ, Patrik, *Důsledky vad právních jednání při rozvazování pracovního poměru* In: STUDIA IURIDICA Cassoviensia 2/2018 148-160 s. 150-151.

¹⁹⁶ MORÁVEK, Jakub, *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci*. Právní rozhledy. 2014, č. 9, s. 305.

¹⁹⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 94.

¹⁹⁸ Tamtéž.

Občanského soudního řádu, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li tato osoba na tomto určení právní zájem.¹⁹⁹

¹⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.07.2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

Závěr

Cílem mé práce bylo kritické zhodnocení současné právní úpravy následků vad pracovněprávních jednání s ohledem na soudní judikaturu a seznámení s možnostmi uplatnění těchto vad.

V první kapitole této práce jsem se věnoval vztahem subsidiarity Občanského zákoníku vůči Zákoníku práce. Tento vztah těchto dvou kodexů je velmi úzký vzhledem k tomu, že úprava pracovněprávního jednání vychází z úpravy obecné v Občanském zákoníku. Současně speciální úprava pracovněprávního jednání v Zákoníku práce, která se týká individuálních pracovněprávních vztahů, obsahuje jen několik ustanovení. Tento vztah subsidiarity také dle mého názoru o mnoho lépe reflektuje povahu pracovněprávních vztahů, jako vztahů převážně soukromoprávních než princip delegace, kterým byl tento vztah upraven v minulosti, a který vedl k výraznému omezení autonomie vůle subjektů pracovněprávních vztahu.

Zákoník práce výrazně vylučuje použití některých občanskoprávních institutů, které jsou v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Tyto základní zásady jsou velmi podstatné, také vzhledem k tomu, že pracovněprávní jednání musí být s těmito zásadami v souladu. Pracovní právo je založeno na silné ochraně zaměstnance, kdy se tato zásada objevuje v celé úpravě pracovněprávního jednání.

Dále v práci analyzuji pracovněprávní vztah pomocí jeho základních prvků, kterými jsou objekt, subjekty a obsah. Na základě této analýzy dělím pracovněprávní vztahy na individuální a kolektivní, kdy se dále věnuji subjektům těchto vztahů.

Tuto kapitolu ukončuji analýzou pojmu právního jednání a jeho pojmových znaků. Pojem právního jednání není v zákoně definován, ale obsah tohoto pojmu je širší než obsah pojmu právního úkonu, který používal Občanský zákoník 64. Tato nejen terminologická změna dobře reflektuje změnu právní úpravy s větší akcentací zásady autonomie vůle. Nakonec v této kapitole definuji náležitosti pracovněprávního jednání, které jsou podstatnými pro platné, a tedy bezvadné právní jednání. Také se zabývám výkladem pracovněprávního jednání, kdy je nutno použít výklad pro zaměstnance nejpříznivější.

V druhé kapitole se věnuji hlavnímu předmětu mé práce, a to vadám pracovněprávního jednání a jejím následkům, tedy zdánlivosti, absolutní a relativní neplatnosti a relativní neúčinnosti.

Zdánlivé právní jednání je nezávažnějším následkem vad právních jednání, a je novým pojmem zavedeným Občanským zákoníkem, i když právní věda s tímto institutem pracovala. Vady, které způsobují zdánlivost jsou převážně těmi, kdy nejsou naplněny pojmové znaky právního jednání. Zákoník práce, ale obsahuje speciální úpravu zdánlivých právních jednání, u kterých výslovně stanoví, že se k nim nepřihlíží.

Dále definuji neplatná právní jednání, které mohou být neplatná absolutně nebo relativně. Současně rozvádím důvody neplatnosti těchto pracovněprávních jednání. Pozastavuji se nad neplatností pracovněprávního jednání, pokud se zjevně přičí dobrým mravům, kdy zmiňuji důvody, proč tato neplatnost je možná jen absolutní. Dobré mravy judikatura vykládá velmi extenzivně oproti výkladu v občanskoprávních vztazích, vzhledem k zásadě zákonné ochrany zaměstnance.

Dalším důvodem neplatnosti je rozpor se zákonem, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje a pokud je takové právní jednání ve zjevném rozporu s veřejným pořádkem, je absolutně neplatné. Pojem veřejného pořádku je rozšířen hodnoty základních zásad pracovněprávních vztahů.

Dále je velmi významná neplatnost právního jednání z důvodu, že jednající není osobou plně svéprávnou a k tomuto jednání není způsobilý, kdy subjekty pracovněprávních vztahů nabývají tuto způsobilost rozdílným okamžikem v návaznosti na to, zda stojí na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Určitou skupinou vad pracovněprávních jednání jsou vady po nedostatek předepsané formy, kdy Zákoník práce některá takto vadná právní jednání označuje za zdánlivá a některá ponechává pouze neplatnými. Je tomu tak například v případě určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, pokud toto jednání není v písemné formě, je jednáním neplatným. Naopak pokud v písemné formě nejsou určitá jednostranná pracovněprávní jednání (například výpověď z pracovního poměru), tak jsou označena za zdánlivá. Toto rozdělení může způsobovat v praxi problémy vzhledem k tomu, že pokud účastník pracovněprávního vztahu následek vady chybně vyhodnotí, může se stát, že pokud uplatní svůj nárok soudně, soud z důvodu použití nesprávného označení žalobního nároku jeho návrh zamítne.

Toto hmotněprávní posouzení vady pracovněprávního jednání je velmi důležitým, zejména v otázce uplatnění vad rozvázání pracovního poměru. Je tomu tak vzhledem k tomu, že v případě neplatné výpovědi je nutné podat žalobu dle ustanovení § 69 až § 72 Zákoníku práce, která je žalobou na určení „*sui generis*“. Zároveň je nutno ji podat v prekluzivní lhůtě. Zatímco v případě zdánlivého

pracovněprávního jednání, které vede k rozvázání pracovního poměru je nutné podat žalobu na určení dle ustanovení § 80 Občanského soudního řádu v standardní promlčecí lhůtě a je navíc potřeba dokazovat právní zájem.

Závěrem se lze zamyslet nad tím, zda tato koncepce zdánlivosti některých jednostranných pracovněprávních jednání přináší zaměstnancům vyšší ochranu, a zda ji je možno označit za smysluplnou a důvodnou. Dle mého názoru tato koncepce zhoršuje oběma stranám pracovního poměru orientaci ve svých právech a povinnostech a současně naopak znesnadňuje uplatňování jejich práv.

Resumé

As the topic already suggests, the thesis is focused on the consequences of invalid legal acts in labour law. It comprises three chapters. First chapter answers questions about close relations between Act no. 89/2012 coll the Civil code and Act no. 262/2006 the Labour code. The Civil code is *lex generalis* to the Labour code, so it provides explanation of their relation based on subsidiarity. The thesis then provides overview of the labour relations and analyzes their elements. It clarifies concept of the term legal act in labour law and analyzes its elements and attributes. Second chapter divides the consequences of invalid legal acts in labour law in three groups, invalid legal acts, putative legal acts and legal acts with relative no effect. The thesis thoroughly describes these invalid legal acts and their particular defects. Third chapter clarify the specifics of the invalid termination of employment and procedure of claiming for these invalid a and putative legal acts in civil proceedings.

Seznam použitých zdrojů

Odborné publikace

1. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. 1146 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
2. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
3. DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 435 s. ISBN 978-80-7552-187-3.
4. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno s. 17: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
5. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). 336 s. ISBN 978-80-7380-652-1.
6. HENDRYCH, Dušan. *Právnický slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Beckovy odborné slovníky. 1481 s. ISBN 978-80-7400-059-1.
7. HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. 192 s. ISBN 978-80-7400-581-7.
8. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). s. 575 ISBN 978-80-7380-540-1.
9. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1.
10. KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Vyd. 1., 3. dot. Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právnické učebnice. 248 s. ISBN 80-7179-028-1.
11. KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). s. 384 ISBN 978-80-7502-038-3.
12. LAVICKÝ, Petr. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§1-654). komentář*. 1. vydání Praha: C.H. Beck, 2014. 2400 s. ISBN 978-80-7400-529-9.

13. LAVICKÝ, Petr, POLIŠENSKÁ, Petra. *Právní jednání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura k rekodifikaci. 476 s. ISBN 978-80-7478-821-5.
14. MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek III. § 419-654. Praha: Leges, 2014. 1 264 s. ISBN 978-80-7502-003-1.
15. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.
16. PETROV, Jan. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. 3053 s. ISBN 978-80-7400-653-1.
17. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.
18. SVOBODA, Karel. *Občanský soudní řád: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Beckova edice komentované zákony. 1422 s. ISBN 978-80-7400-673-9.
19. ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. 247 s. ISBN 978-80-7554-218-2.
20. ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník Komentář. Svazek I*. Praha Wolters Kluwer, 2014 1736 s. ISBN 978-80-7478-370-8.
21. TICHÝ, Luboš. *Obecná část občanského práva*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Právní praxe. 372 s. ISBN 978-80-7400-483-4.
22. ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura*. 2. vyd. Praha: Linde Praha, 2013. 189 s. ISBN 978-80-7201-918-2.

Odborné články

1. BUKOVJAN, Petr. *Ochranná doba při zákazu výpovědi a dobré mravy*
Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva,

- personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s. s. 5-7. ISSN 0032-6208.
2. HORECKÝ, Jan. *Kategorie dobrých mravů a její dopad do pracovního práva*. COFOLA 2011: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2011. 1767 s. ISBN 978-80-210-5582-7.
 3. KURZ, PATRIK. *Důsledky vad právních jednání při rozvazování pracovního poměru*. STUDIA IURIDICA Cassoviensia. 2/2018, č.2, s. 148-160. ISSN 1339-3995.
 4. MORÁVEK, Jakub, *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy. 2014, č. 9, s. 305-310. ISSN 1210-6410.
 5. MORÁVEK, Jakub, *K prodloužení lhůty na žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru*. Právní rozhledy. 2014, č. 18, s. 620-624. ISSN 1210-6410.
 6. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Neplatnost smlouvy pro nedostatek písemné formy*. Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s. č. 11/2012. s 9-14. ISSN 0032-6208.
 7. PULKRÁBEK, Zdeněk. *Vyhlídky odpůrčího práva (tzv. relativní neúčinnosti) v novém občanském zákoníku*. Právní rozhledy, 2013, č. 11, s. 381-387. ISSN 1210-6410.
 8. RUBAN, Radek, KOUKAL, Pavel. *Několik poznámek k otázce nicotnosti v občanském právu*, Právní rozhledy 2011, č. 23. 857-864. ISSN 1210-6410.
 9. SALAČ, Jaroslav. *Rozpor s dobrými mravy a se zákonným zákazem*. Právní rozhledy. 2000, č. 6. s. 250-252. ISSN 1210-6410.
 10. SPÁČIL, Jiří. *Dobré mravy v českém občanském zákoníku a v judikatuře*. Právní rozhledy 2004, č.18, s. 664-668. ISSN 1210-6410.
 11. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie 2016, č.5, s. 22-26. ISSN 1805-8280.
 12. TELEČ, Ivo. *Není rozpor se zákonem jako rozpor se zákonem*. Právní rozhledy, 2004, č.5, s. 161-168. ISSN 1210-6410.

Judikatura

1. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 01.06.2006, sp. zn. Pl. ÚS. 83/06.
2. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.07.2011, sp. zn. II. ÚS 2310/10.

3. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 14.04.2005, sp. zn. I. ÚS 625/03.
4. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 14.04.2005, sp. zn. I. ÚS 625/03.
5. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 06.04.2005, sp. zn. II. ÚS 87/04.
6. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19.7.2016, sp. zn. III. ÚS 798/15.
7. Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26.02.1998, sp. zn. II.ÚS 249/97.
8. Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 17.07.2019, sp. zn. III.ÚS 968/17.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.05.2019, sp. zn. 21 Cdo 3687/2018.
10. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.12.2017, sp. zn. 21 Cdo 4336/2017.
11. Usnesení Nejvyššího soudu ze ČR ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018.
12. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.03.2007, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007.
13. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13.02.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.
14. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 28.7.2005, sp. zn. 5 Afs 151/2004-73.
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.4.2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016.
16. Rozsudek Nejvyšší soudu ČR ze dne 19.11.2008, sp. zn. 32 Cdo 2887/2007.
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.03.2003, sp. zn. 21 Cdo 2254/2002.
18. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.12.2007, sp. zn. 21 Cdo 214/2007.
19. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.03.2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007.
20. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.08.2011, sp. zn. 30 Cdo 4831/2010.
21. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.8.2005, sp. zn. 33 Odo 683/2005.
22. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.2.2004, sp. zn. 30 Cdo 437/2003.
23. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.5.2013, sp. zn. 21 Cdo 1582/2012.
24. Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.09.2018, sp. zn. 21 Cdo 2980/2018.

25. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.05.2003, sp. zn. 28 Cdo 870/2003.
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.1.2012, sp. zn. 32 Cdo 3334/2010.
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.12.2007, sp. zn. 21 Cdo 214/2007.
28. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.04.2011, sp. zn. 30 Cdo 1467/2010.
29. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 01.02.2001, sp. zn. 26 Cdo 2828/2000.
30. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.5.2015, sp. zn. 21 Cdo 2005/2014.
31. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.10.2008, sp. zn. 30 Cdo 2432/2007.
32. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.04.2014, sp. zn. 33 Cdo 1734/2013.
33. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.07.2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.
34. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30.08.2013, sp. zn. 30 Cdo 850/2013.

Právní předpisy

1. zákon č. 62/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.
2. zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a základních svobod.
3. zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.
4. zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.
5. zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
6. zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád ve znění pozdějších předpisů.
7. zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.
8. Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994, o ochraně mladistvých zaměstnanců.

Další zdroje

1. Důvodová zpráva ze dne 18. 5. 2011 [online]. 2011 [cit. 2020-03-09]. Dostupné z: http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/OZ_Duvodova-zprava-11042011.pdf

2. JOUZA, Ladislav. *Přísněji proti nelegální práci*. In: epravo.cz [online]. 12.10.2018 [cit.07.04.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prisneji-proti-nelegalni-praci-108229.html>
3. RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce ve světle nálezů ÚS* In: epravo.cz [online]. [cit. 01.04.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html>