

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Adam Hosnedl

**Důsledky vad právních jednání
v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra: pracovního práva a práva sociálního zabezpečení (22-KPP)

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 22. 08. 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 166 854 znaků včetně mezer.

V Klatovech dne 22. 08. 2023

.....

Adam Hosnedl

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval doc. JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za cenné rady a připomínky, za jeho čas a ochotu při zpracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Obecná východiska.....	3
1.1. Základní principy pracovního práva	3
1.1.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance	4
1.1.2. Uspokojivé a bezpečné podmínky výkonu práce	6
1.1.3. Spravedlivé odměňování zaměstnance.....	7
1.1.4. Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele	8
1.1.5. Rovné zacházení a zákaz diskriminace	9
1.2. Základní principy občanského práva	11
1.3. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku	15
2. Právní jednání	18
2.1. Pojmové znaky právního jednání.....	19
2.1.1. Projev vůle.....	19
2.1.2. Srozumitelnost, určitost a dodatečné vyjasnění	20
2.1.3. Vážnost vůle	25
2.2. Náležitosti právního jednání	26
2.3. Výklad právního jednání.....	31
3. Vady pracovněprávních jednání a jejich následky	35
3.1. Neplatnost	35
3.1.1. Obecně k neplatnosti právního jednání	35
3.1.2. Neplatnost relativní	36
3.1.3. Neplatnost absolutní	38
3.2. Zdánlivost	41
3.2.1. K výrazu „ <i>nepřihlíží se</i> “ jako závěr pro zdánlivost v občanskoprávních vztazích ..	46
3.2.2. K výrazu „ <i>nepřihlíží se</i> “ jako závěr pro zdánlivost v pracovněprávních vztazích..	48
4. Úvahy o revizi některých dalších souvisejících ustanovení zákoníku práce.....	51
Závěr.....	59
Seznam zkratk	62
Seznam použitých zdrojů.....	63
Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce	70
Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce.....	72

Úvod

Právní jednání zaujímá hlavní pozici v rámci soukromoprávních vztahů. To je zvláště dáno skutečností, že každý z nás každodenně nespočetněkrát právně jedná, ač si to často ani neuvědomuje. Princip autonomie vůle umožňuje právním subjektům uspořádat své právní vztahy dle své libovůle a na svoji vlastní odpovědnost. Možnost realizace vlastní vůle však není bezbřehá, a proto všechna bezvadná právní jednání musejí být zejména v souladu se zákonem a dobrými mravy.

Není vyloučeno, že se jednající osoba neúmyslně dopustí jednání stíženého vadou. Častokrát totiž spleť právní úpravy značně ztěžuje orientaci právním laikům i odborníkům v té které problematice. Vada může mít vliv na samotnou existenci právního jednání nebo jeho platnost či účinnost a její význam se bude lišit podle její závažnosti. Ne vždy však panuje mezi odbornou veřejností jednoznačná shoda v následcích, které v konkrétním případě ta která právní vada vyvolává.

Rekodifikace soukromého práva přinesla zásadní změny v oblasti právního jednání. Její dopady se významně projeví i v oblasti pracovního práva. Pracovní právo vychází z principů chránících zaměstnance jako slabší smluvní stranu a promítá svoji ochrannou funkci napříč spektrem institutů v zákoníku práce. Ona rekodifikace a změny s ní související ještě více posílily postavení zaměstnance a zdůraznily uplatnění principu autonomie vůle nebo smluvní volnosti v občanskoprávních a pracovněprávních vztazích.

Jak již samotný název diplomové práce napovídá, předmětem zkoumání bude zejména zhodnocení dopadů rekodifikace soukromého práva do pracovněprávních vztahů po téměř deseti letech od její účinnosti. Ne totiž všechny myšlenky a úmysly zákonodárce se v aplikační praxi osvědčily. I přes úvodní skepsi, polemiku a úvahy nad dopady změn nebo nově formulovaných institutů do pracovněprávních vztahů se přeci jen postupem času s pomocí doktríny, judikatury a legislativních změn podařilo překonat většinu nejpalčivějších problémů, což vneslo do pracovněprávních vztahů určitou míru jistoty. Přesto však některá řešení týkající se následků vad právních jednání v individuálních pracovněprávních vztazích nejsou téměř ani po deseti letech optimální, zejména pokud jde o nedostatek formy jednostranných právních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru.

V úvodu je důležité si stanovit cíle samotné diplomové práce, které budou předmětem zkoumání. Rovněž by neměla být opomenuta snaha o zodpovězení případných otázek, které při zkoumání těchto cílů vyplynou na povrch.

Prvním cílem diplomové práce je zevrubná analýza institutu právního jednání a následků jeho vad v podobě neplatnosti a zdánlivosti v občanskoprávních a pracovněprávních vztazích. Opomenuty nezůstanou ani změny a vývoj právního jednání, resp. následků jeho vad, nejen v souvislosti s rekodifikací soukromého práva.

Druhým cílem diplomové práce je rozklíčování významu dovětku „*nepřihlíží se*“ v soukromoprávních vztazích se zaměřením na vybraná ustanovení zákoníku práce, v nichž se tento dodatek objevuje. Uvedený dodatek na první dobrou indikuje závěr o zdánlivosti daného právního jednání, nicméně v diplomové práci bude rozebráno, zdali lze mít takový závěr za jednoznačný.

Třetím cílem diplomové práce je pokus o úvahy *de lege ferenda* a analýzu vybraných ustanovení zákoníku práce, jejichž problematika úzce souvisí s tématem neplatnosti a zdánlivosti pracovněprávních jednání, včetně navržení optimálního řešení, které by mohlo být námětem pro zákonodárce nebo ostatní zájemce o danou problematiku.

Práce bude vystavěna zejména na užití deskriptivní a analytické metody, u vybraných otázek rovněž dojde i k využití metody komparativní.

Diplomová práce je členěna do celkem čtyř kapitol, jež jsou dále členěny na podkapitoly a oddíly.

Úvodní kapitola pojednává o základních principech pracovního a občanského práva, jež významně ovlivňují pracovněprávní jednání a pracovněprávní vztahy, a dále se zaměřuje na vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem.

Druhá kapitola se věnuje podstatě a pojmu právního jednání, jeho pojmovým znakům a náležitostem, jakož i jeho výkladu. Smyslem kapitoly je poukázat na změnu terminologie, pojetí a výkladu právního jednání v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, upozornit na odlišnosti mezi pojmovými znaky a náležitostmi právního jednání nebo na rozdílné chápání některých institutů a figur souvisejících s právním jednáním napříč názorovými proudy.

Třetí kapitola tvoří společně se závěrečnou kapitolou klíčovou pasáž diplomové práce. Postupně v ní dochází k rozboru jednotlivých vad právního jednání, a to od těch nejméně závažných až po ty nejfatálnější. Pozornost je i věnována dopadům recentní judikatury k dovětku „*nepřihlíží se*“. Uvedené judikatorní závěry budou postupně rozebrány jak v rovině občanskoprávních, tak pracovněprávních vztahů.

Čtvrtá, a tedy závěrečná kapitola diplomové práce obsahuje úvahy nad některými ustanoveními zákoníku práce, jež dle mého názoru mohou neuvážlivě zasahovat do sféry autonomie vůle a smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů a současně úzce souvisejí s tématem neplatnosti a zdánlivosti pracovněprávních jednání.

1. Obecná východiska

1.1. Základní principy pracovního práva

Právní principy tvoří základní stavební kámen každého právní odvětví. Považuji proto za nezbytné jejich vymezení v úvodu samotné práce. Hlavní funkcí těchto obecně regulativních idejí, na kterých stojí právní systém, je funkce interpretační, aplikační a normotvorná.¹ Stanovují v té nejabstraktnější formě východiska, kterými se právní normy, jakož i proces jejich tvorby, interpretace a aplikace, řídí.² Zdrojem právních principů bývá zpravidla platné pozitivní právo, tedy pramen práva ve formálním smyslu.³

Doktrína pojímá základní principy soukromého práva jako „základní pravidla, která ovládají soukromé právo jako systémový celek a prostupují celou úpravou bez ohledu na to, jde-li o obecné soukromé právo, či o zvláštní (specifická) soukromá práva. Bez použití těchto zásad v praxi jsou aplikace a výklad institutů soukromého práva i jeho jednotlivých ustanovení nemyslitelné.“⁴ Zásady, které ovládají soukromé právo, se uplatňují bez ohledu na to, jsou-li v zákoníku výslovně vyjádřeny, či nikoliv.⁵

Základní zásady pracovního práva vtělil zákonodárce zejména do § 1a ZPr. Nejedná se však o taxativní výčet těchto zásad. Vedle výčtu obecných zásad existují v zákoníku práce další pracovněprávní zásady a pravidla, jež přímo nebo nepřímo vyplývají již z konkrétních ustanovení zákoníku práce. Do roviny pracovního práva se taktéž promítají určité obecné soukromoprávní zásady (zásada legální licence, pacta sunt servanda apod.). Nelze rovněž opomenout univerzální právní principy, které prozařují celým právní řádem (zákaz retroaktivity). Závěry o demonstrativním výčtu zásad zdůrazňuje zákonodárce užitím slova "zejména", které podtrhuje, že výčet základních zásad obsažený v zákoníku práce není výčtem taxativním. Vliv doktríny a rozhodovací činnosti soudů⁶ pomáhá dotvářet názor na to, které další základní principy by měly být nad rámec výčtu obsaženého v zákoníku práce užity v pracovněprávních vztazích.⁷

¹ GERLOCH, A. *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017, s. 34-35.

² Tamtéž, s. 34.

³ HARVÁNEK, Jaromír. *Právní teorie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 233.

⁴ DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA In: DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 47.

⁵ Srov. ELIÁŠ, K. In: ELIÁŠ, K. a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Praha: Sagit, 2012, s. 57 a násl.

⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020 sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

⁷ PICHRT, Jan. § 1a [Základní zásady]. In: PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 9-11.

S účinností k 1. 1. 2012 došlo ke zrušení § 13 až 15 ZPr, jenž byly jakýmsi pokusem zákonodárce komplexněji vymezit základní zásady pracovněprávních vztahů. Dle důvodové zprávy se spíše jednalo o specifické povinnosti uložené zaměstnavateli, a nikoliv obecně použitelná aplikační pravidla, ze kterých zákoník práce vychází.⁸ Tato ustanovení byla pro svoji nesourodost a nesystematičnost opakovaně teorií a praxí kritizována.⁹ Z těchto důvodů zákonodárce nakonec přistoupil ke zrušení konkrétních ustanovení a uvedené „zásady“ promítl na jiná místa v zákoníku práce, konkrétně do § 34b nebo § 346b ZPr.

Legitimní otázkou zůstává, zdali lze považovat za vhodný úmysl zákonodárce vytyčit v zákoníku práce obecné základní zásady pracovněprávních vztahů, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. V rámci srovnání se slovenskou nebo polskou právní úpravou přistoupil tuzemský zákonodárce k obecnější formulaci základních pracovněprávních zásad.^{10,11} Z uživatelského hlediska by bylo samozřejmě nejpříjemnější, pokud by zákonodárce vtělil veškeré pracovněprávní zásady do konkrétního ustanovení zákoníku práce. Tento přístup ovšem silně nabourává vliv plynutí času a vývoj společnosti. Základní zásady jsou veličinou, která se mění v místě a čase.¹² Proto nedává příliš dobrý smysl, aby se zákonodárce uchýloval k jejich vyčerpávajícímu normativnímu vymezení v pracovněprávním kodexu. Lze usuzovat, že možnou inspiraci zákonodárce čerpal v § 3 odst. 2 OZ, který rovněž obsahuje demonstrativní výčet soukromoprávních zásad. Na druhou stranu se v praxi ukazuje, že základní zásady definované v § 1a ZPr v současné době výrazně napomáhají výkladu a interpretaci pracovněprávních ustanovení, a to i ve vazbě na občanský zákoník.¹³

1.1.1. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Základními subjekty pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Byť odvětví pracovního práva spadá do rodiny práva soukromého, jehož typickými znaky jsou dispozitivnost nebo autonomie vůle, nelze veškeré soukromoprávní znaky paušálně uplatňovat na pracovněprávní vztahy bez dalšího. Pracovní právo stojí na premise, dle které se zaměstnanec

⁸ Srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, (sněmovní tisk číslo 411, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013), s. 64.

⁹ K tomu blíže srov. PICHRT, Jan. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2010, s. 79–80.

¹⁰ Srov. v SR § 1 a) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce.

¹¹ Srov. v Polsku Art. 10 – 18 „Kodeks pracy“ ze dne 26. června 1974.

¹² BĚLINA, Miroslav. § 1a [*Základní zásady pracovního práva*]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 19–20.

¹³ Tamtéž, s. 19–20.

považuje za slabší smluvní stranu. Tento nepoměr mezi stranami pracovněprávního vztahu rovněž vyplývá i ze samotné definice závislé práce. Zákoník práce výslovně uvádí jako jeden z jejích definičních znaků vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.¹⁴

Zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance však nelze chápat odtrženě od ostatních základních pracovněprávních principů a ani ji nelze absolutizovat. Jejím účelem není pouze ochrana zaměstnance, ale současně i vyvažování samotného pracovněprávního vztahu a též respekt k oprávněným zájmům zaměstnavatele.¹⁵ Zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance nelze ani zaměňovat s občanskoprávní zásadou ochrany slabší strany, neboť přímo adresně chrání zaměstnance jako smluvní stranu pracovněprávního vztahu, zatímco zásada ochrany slabší strany přímou adresnost postrádá.¹⁶

Tlak na zaměstnance ze strany společnosti na získání nebo udržení určitého zaměstnání, uspokojování zaměstnancových potřeb nebo potřeb jeho blízkých a další sociální nebo ekonomické faktory mohou mít určitý dopad do roviny budoucího nebo již trvajících pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. I s ohledem na tyto vnější vlivy obsahuje zákoník práce napříč svým obsahem právní normy, jež konkrétněji rozvádějí uvedenou zásadu (pracovní doba, doba odpočinku, odměňování, skončení pracovního poměru apod.). Zásada zvláštní ochrany postavení zaměstnance se mimo obsah pracovněprávních norem promítá i do jejich povahy. Kogentní, respektive relativně kogentní, povaha některých norem vyjádřená zákazy (§ 241 odst. 3 ZPr), příkazy (§ 111 odst. 1 ZPr), či pomocí výrazů „pouze“, „výlučně“, „jen“, „smí“ (§ 22 ZPr, § 3 ZPr, § 42 odst. 1 ZPr) omezuje princip smluvní volnosti, aby nedocházelo ke zneužití silnějšího postavení zaměstnavatele v neprospěch zaměstnance.

Korektiv dispozitivnosti norem pracovního práva obsahují ustanovení § 4a ZPr a § 1 odst. 2 OZ. Zakázaná jsou takové ujednání, jež jsou v rozporu s dobrými mravy, veřejným pořádkem, zákonnými zákazy, základními zásadami, ochranou postavení osob a ochranou osobnosti, tzv. minimaxy a ustanovením § 363 ZPr (v posledním případě se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance).¹⁷ Zákoník práce v § 4a odst. 1 připouští možnost sjednat si odlišně od zákona práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, jestliže nedojde v důsledku takového odlišného ujednání ke zhoršení práva smluvní strany oproti zákoníkem práce zaručenému

¹⁴ § 2 odst. 1 ZPr.

¹⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. 21 Cdo 338/2020, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1431/2020.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav, *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?*, Právní rozhledy, 2015, č. 2, s. 53.

¹⁷ HŮRKA, Petr. § 4a („Princip „co není zakázáno, je dovoleno“) In: HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář. 6. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 13-14.

standardu. Pokud jde o formu odchýlení se, půjde zpravidla o smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo v rámci kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Odchylnou úpravu povinností zaměstnance může přivodit jen smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, respektive odborovou organizací. Jinou přípustnou formou vedle smlouvy (ať již individuální nebo kolektivní) je v zákonem stanovených případech vnitřní předpis, jenž byl nálezem Ústavního soudu postaven na roveň kolektivní smlouvě.¹⁸

1.1.2. Uspokojivé a bezpečné podmínky výkonu práce

Úprava uspokojivých a bezpečných podmínek výkonu práce akcentuje ústavně zaručené právo zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod.¹⁹ V intencích čl. 41 Listiny základních práv a svobod provádí zákoník práce a s ním související veřejnoprávní předpisy komplexní úpravu uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce prostřednictvím dílčích institutů. Jako příklad lze uvést úpravu pracovní doby, doby odpočinku, zajištění příznivých pracovních podmínek nebo odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoc z povolání. Proto by každý zaměstnavatel měl pečovat o bezpečnost svého zaměstnance a poskytovat mu co možná nejvyšší ochranu před nebezpečím, které mu v důsledku vykovávané práce hrozí i s ohledem na jeho případnou odpovědnost za pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Smysl a účel uvedené zásady však nespočívá pouze ve zdůraznění důležitosti jednotlivých institutů zajišťujících bezpečných podmínek pro výkon práce. Jelikož zaměstnanec může jen stěží ovlivnit kdy, kde a jakou práci bude konat, a zároveň je při výkonu práce povinen se řídit pokyny zaměstnavatele, nelze než odmítnout svévolné přenášení přímých následků hospodářských aktivit zaměstnavatele na zaměstnance. Odkázanost zaměstnance na podmínky, které mu zaměstnavatel pro práci vytvoří, tyto závěry podtrhuje.²⁰

Taktéž se objevil názor, že uvedení této zásady v zákonném výčtu postrádá smysl, neboť zásada uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce *de facto* přejímá obsah čl. 28 Listiny základních práv a svobod a žádným způsobem ho nerozvíjí ani nekonkretizuje. Pro účely ochrany

¹⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 č. 116/2008 Sb.

¹⁹ Čl. 28 LZPS: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

²⁰ HŮRKA, Petr. § 1a („Základní zásady pracovněprávních vztahů“) In: HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 7.

práv zaměstnanců, jež tato zásada chrání, si podle uvedeného názoru dostatečně vystačíme se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.²¹

1.1.3. Spravedlivé odměňování zaměstnance

Odměna plní v rámci pracovněprávních vztahů funkci stimulační, regulační, kompenzační a alimentární. V tržní ekonomice se všechny tyto složky ovlivňují současně a vzájemně.²² Odměna za práci, ať už ve formě mzdy nebo platu, je pojmovým znakem závislé práce.²³ Právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci vyvěrá z ústavní zásady obsažené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Spravedlivé odměně za práci věnují zvýšenou pozornost i předpisy mezinárodního a evropského práva. Namátkou lze uvést Všeobecnou deklaraci lidských práv (1948), Úmluvy MOP č. 95, 100 a č. 111 nebo směrnici Rady 2000/54/ES. Zákoník práce pak promítá tuto zásadu napříč svými ustanoveními. Zmínit můžeme úpravu minimální mzdy či sjednávání mzdy nebo platu.

Spravedlivá odměna může být vnímána buď z hlediska subjektivního (psychologického) nebo objektivního (právního).²⁴ Za objektivně spravedlivou odměnu lze považovat takovou odměnu, jež je poskytována v úplném souladu s právními předpisy. Subjektivní vnímání toho, co se rozumí pojmem „*spravedlivé odměňování*“, se liší člověk od člověka. Subjektivním chápáním spravedlivého odměňování máme na mysli vnímání zaměstnance, že jeho odměna je adekvátní vzhledem k práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal, a zároveň mu umožňuje pokrýt jeho životní náklady v kontextu času, který věnoval výkonu práce. Z toho nepřímě vyplývá, že se subjektivní hledisko v konkrétním případě bude lišit zaměstnanec od zaměstnance. Jinak řečeno: to, co jeden zaměstnanec může považovat za spravedlivé odměňování, může druhý vnímat jako nespravedlivé, neodpovídající či nadhodnocené. I proto tedy není překvapením, že některá rozhodnutí soudů v této oblasti mohou vyvolat kontroverze a oprávněnou kritiku ze strany laické i odborné veřejnosti. Jako ilustrativní příklad poslouží mediálně známé rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci spravedlivého odměňování zaměstnanců České pošty.²⁵ V daném sporu se zaměstnanec České pošty domáhal doplacení rozdílu, který mu náležel z titulu porušení zásady spravedlivého odměňování. Zaměstnanec poukazoval na to, že se v rámci totožné pracovní náplně řidiče

²¹ BĚLINA, Miroslav. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 20-21.

²² ŠTEFKO, Martin. *II. Funkce mzdy*. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2021, s. 354-355.

²³ Srov. bod 25 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

²⁴ KLÍMA, K. In: KLÍMA, K. a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 1206.

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

v totožném tarifním stupni u totožného zaměstnavatele mzdové ohodnocení zaměstnanců napříč regiony značně liší, v důsledku čehož mu vzniká újma. Nejvyšší soud žalobě vyhověl a poněkud kontroverzně judikoval, že „z hlediska zásady rovného odměňování nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec vykonává práci.“ Uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu považuji za značně problematické. Nejvyšší soud tímto rozhodnutím popírá alimentární funkci odměny, která představuje činitel ovlivňující životní úroveň zaměstnance.²⁶ Životní úroveň dosahuje v různých částech České republiky různé výše a bezpochyby ovlivňuje rozhodování každého uchazeče o zaměstnání, zdali vstoupí do pracovního poměru v konkrétním místě či nikoliv. Ve světle globalizace nesmíme zapomínat, že pokud bychom uplatnili výklad Nejvyššího soudu na případ s přeshraničním prvkem, mohli bychom dojít k závěrům, jež by měly absurdní konsekvence pro zaměstnance. Kupříkladu český občan zaměstnaný u rumunské společnosti s pobočkami napříč EU vykonávající práci v České republice by v souladu s nastíněným výkladem Nejvyššího soudu měl pobírat mzdu odpovídající té, kterou dostávají zaměstnanci téže společnosti v Rumunsku (stejný zaměstnavatel, stejné pracovní zařazení, stejné tarifní zařazení, stejný region – Evropa). Tato mzda však bude dosahovat poloviny té, jež by mu náležela, pokud bychom zohlednili argument reflektující životní náklady zaměstnance.²⁷ I z těchto důvodů proto považuji za správné, aby zaměstnavatel měl možnost rozdílně odměňovat zaměstnance na totožné pracovní pozici napříč regiony za podmínky, že tato rozdílnost bude legitimně odůvodněna (např. vyššími životními náklady). Dokonce i sám zákonodárce v některých případech předpokládá určitou nerovnost při vyplácení některých sociálních příspěvků.²⁸ Lze konstatovat, že navzdory uvedenému rozhodnutí je legitimní vykládat zásadu stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty vzhledem k části zaměstnavatele a nikoli k zaměstnavateli jako celku.²⁹

1.1.4. Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Ačkoliv většina zásad ovlivňující pracovněprávní vztahy reguluje chování zaměstnavatele, nelze opomenout, že zákoník práce tu a tam obsahuje určité korektivy chování zaměstnance.

²⁶ ŠTEFKO, Martin In: PICHRT, J. a kol. op.cit. sub 22.

²⁷ Vycházejme ze údajů, že průměrná mzda v roce 2022 dosahovala v České republice 35 441 Kč, zatímco v Rumunsku přibližně 14 900 Kč, viz. <https://www.fondik.cz/clanky/srovnani-platu-cr-vs-rumunsko-platy-v-rumunsku-jsou-vyrazne-nizsi>

²⁸ Např. úprava příspěvku na bydlení obsažená v zákoně č. 117/1995 Sb.

²⁹ Obdobně např. MORÁVEK, Jakub. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, s. 706–707.

Zaměstnanec vykovává závislou práci jménem zaměstnavatele v souladu s jeho pokyny a zájmy. Promítnutí zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele nalezneme zejména v § 301 a násl. ZPr, jenž upravují základní povinnosti zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovních vztahů. Mezi taxativní výčet těchto povinností patří povinnost zaměstnance pracovat podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, spolupracovat s ostatními zaměstnanci, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tyto povinnosti představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance.³⁰

Z uvedeného výčtu vyplývá, že jedním z definičních znaků pracovněprávních vztahů je loajalita. Na povinnost loajality v pracovněprávních vztazích však nelze pohlížet jednostrannou optikou, jenž výlučně dopadá na bedra zaměstnance, ale naopak je nutné ji vykládat ve smyslu vzájemnosti a propojenosti povinností obou subjektů pracovněprávních vztahů.³¹ Její hranice omezuje věcné (materiální) hledisko, jež můžeme definovat jako oprávněné zájmy zaměstnance³² a časové hledisko, jež stíhá zaměstnance vůči svému budoucímu zaměstnavateli již v určité předmluvní fázi před uzavřením pracovněprávního vztahu, po dobu jeho trvání, jakož i po jeho skončení.³³

1.1.5. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

V souvislosti s pojmy „rovnost“ a „diskriminace“ si většina lidí dokáže vybavit určité situace, v nichž tyto pojmy figurují. Taktéž většině z nás nedělá problém si představit, co zhruba je obsahem oněch pojmů. Přesně definovat uvedené pojmy však lze jen stěží, neboť neustále dochází k jejich vývoji s ohledem na rozvoj společnosti. Abychom překlenuli případné praktické výkladové problémy, pokoušejí se někteří autoři tyto pojmy formulovat.

Diskriminací v pracovněprávních vztazích rozumíme „*jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo*

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010

³¹ Srov. BEZOUŠKA, P. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 128.

³² Tamtéž, s. 51.

³³ PODRAZIL, Petr. *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej*. Právní rozhledy, 2016, č. 8, s. 275.

ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi.“³⁴ Profesorka Štangová chápe diskriminaci podobně, tj. jako „rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku.“³⁵ Nelze se však k takovému výkladu uchýlovat paušálně, neboť běžně může docházet k rozdílnému zacházení z objektivních důvodů, je-li takové rozdílné zacházení patřičně odůvodněno.³⁶

Pojem rovnosti můžeme rozlišovat ve formálním nebo materiálním smyslu. Formální rovnost lze definovat pomocí vyjádření „*spravedlivě znamená stejně všem*“³⁷, tj. případy, kdy se dvěma stejnými subjekty by mělo být ve stejné situaci zacházeno stejně. Oproti tomu materiální rovnost chápeme jako určitý doplněk rovnosti formální, jež reflektuje skutečný dopad do života jednotlivce.³⁸

Zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení – dva fenomény, jejichž dopad do sféry pracovněprávních vztahů v poslední době vnímá každý z nás. Jedná se o základní lidská práva, jež jsou předmětem úpravy rozličných vnitrostátních i mezinárodních dokumentů. Ať již opět mluvíme o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (1953), Mezinárodním paktu o občanských a politických právech (1966), Mezinárodním paktu o hospodářských, kulturních a sociálních právech (1966), Úmluvách MOP č. 100 a č. 111 nebo směrnicích Rady 2000/43 ES, 2000/78/ES a 2000/54/ES, nelze si nevšimnout, že ochrana před diskriminací a právo na rovné zacházení požívají zvýšeného zájmu a ochrany napříč různými tvůrci práva.

Tuzemská právní úprava zakotvuje ochranu před diskriminací a právo na rovné zacházení již na ústavní úrovni³⁹ a dále je promítá do konkrétních právních předpisů. Z hlediska pracovněprávních vztahů nelze opomenout zákoník práce nebo zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (antidiskriminační zákon). Zákoník práce v § 16 rozvádí uvedené zásady pro účely pracovního práva. Podle tohoto ustanovení tíží zaměstnavatele povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde zejména o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci⁴⁰ nebo příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Rovněž zaměstnavatel nesmí diskriminovat zaměstnance z důvodu pohlaví, rasy, sexuální

³⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace*. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. I. vydání*. Praha: C. H. Beck. 2021, s. 194.

³⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 48.

³⁶ Tamtéž, s. 48-49.

³⁷ Tamtéž s. 42-43.

³⁸ Tamtéž s. 43.

³⁹ Srov. např. čl. 1, čl. 3 odst. 1 nebo čl. 24 Listiny základních práv a svobod.

⁴⁰ K otázce spravedlivého odměňování srov. kapitolu 1.1.3. Diplomové práce.

orientace nebo věku.⁴¹ Dále zákoník práce v § 17 odkazuje na úpravu antidiskriminačního zákona v možnostech právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

1.2. Zásady principy občanského práva

V úvodní podkapitole diplomové práce došlo k nastínění vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce. Detailnějším rozbořením samotného vztahu těchto dvou kodexů se budu zabírat v podkapitole 1.3., ačkoliv tato podkapitola, věnovaná základním občanskoprávním principům, je nepochybně s podkapitolou 1.3. do jisté míry provázána.

Autonomie vůle je základním hodnotovým východiskem soukromého práva.⁴² Není proto překvapením, že dopadá i do pracovněprávních vztahů. Ústavní zakotvení nalezneme v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, ze kterého vyplývá, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno.“⁴³ Jedná se o ústavní záruku autonomie vůle, svobody jednání a smluvní volnosti.⁴⁴ Význam principu autonomie vůle vyzdvihuje i důvodová zpráva k občanskému zákoníku, když uvádí, že „základ konstrukce soukromého a občanského práva není v principu rovnosti, ale v principu svobody projevující se zásadou autonomie vůle.“⁴⁵ (...) „Se zřetelem k tomu se za první zásadu soukromého práva nepokládá rovnost osob, ale zásada autonomie vůle.“⁴⁶ Podstata principu autonomie vůle tkví ve volbě určitého subjektu, zdali učiní určité právní jednání či nikoliv, vůči jakému adresátovi bude právní jednání činěno a jaký bude obsah a forma takového jednání.⁴⁷ Autonomie vůle však nemá absolutní povahu. Svobodná vůle každého jedince není neomezená a má své hranice. V obecné rovině přijímáme jako limitu pravidlo vyjádřené frází „svoboda jednoho končí tam, kde začíná svoboda jiných.“⁴⁸ Z úvodních ustanovení občanského

⁴¹ § 16 odst. 2 ZPr obsahuje demonstrativní výčet diskriminačních důvodů.

⁴² BEZOUŠKA, P. *Autonomie vůle*. In HAVEL, B., PIHERA, V. a kol. *Soukromé právo na cestě. Eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 149.

⁴³ PETROV, Jan. § 1 [*Soukromé a veřejné právo. Kogentní a dispozitivní ustanovení*]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 2.

⁴⁴ Srov. např. náleží Ústavního soudu ze dne 13. 4. 2004, sp. zn. I. ÚS 43/04 či náleží Ústavního soudu ze dne 7. 12. 2004, sp. zn. I. ÚS 670/02, z novější rozhodovací praxe například náleží Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

⁴⁵ ELIÁŠ, Karel In: ELIÁŠ, K. a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem.*, s. 43.

⁴⁶ Tamtéž, s. 50.

⁴⁷ BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Autonomie vůle v civilním právu, její ústavněprávní základ a upřednostnění částečné neplatnosti právního jednání před neplatností celkovou*. Právní rozhledy, 2020, č. 23-24, s. 802.

⁴⁸ HURDÍK, Jan a Petr LAVICKÝ. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 122.

zákoníku můžeme dovodit, že oněmi pomyslnými limitami autonomie vůle jsou dobré mravy, veřejný pořádek, zákaz zneužití práva nebo ochrana dobré víry.

Původní zákon č. 65/1965 Sb, zákoník práce, neumožňoval (až na výjimky) odchýlení se od zákonné úpravy, a to ani ve prospěch stran pracovněprávního vztahu. Nebylo tak *de facto* možné uvažovat o aplikaci principu autonomie vůle, neboť zákoník práce z roku 1965 vycházel z opačné zásady než jeho současný následovník, tj. „*co není dovoleno, je zakázáno*“. Kogentní charakter norem zákoníku práce z roku 1965 svazoval ruce smluvním stranám, což ústilo k nárůstu počtu normativních aktů a jejich rozsahu.⁴⁹ Proto při přijímání současného zákoníku práce zákonodárce reflektoval vývoj společenskoekonomických poměrů a současně čerpal inspiraci v pracovněprávních úpravách členských států Evropské unie. V důsledku přijetí liberálnější koncepce zákoníku práce se nově otevřela smluvní stranám nejen možnost upravit práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale také upravit to, co zákoník práce neřeší vůbec.⁵⁰

Vycházejí z řazení jednotlivých ustanovení občanského zákoníku, nelze nezmínit klasickou soukromoprávní zásadu „*pacta sunt servanda*“ neboli „*smlouvy se mají dodržovat*“. Podle této zásady jsou smluvní strany povinny plnit své závazky, a to jak vyplývající ze zákona, tak ze smluv.⁵¹ Občanský zákoník tuto zásadu výslovně zakotvuje v § 3 odst. 2. Zásada *pacta sunt servanda* je důsledkem realizace smluvní svobody, její povaha je ovšem spíše formální.⁵² V případě, že jedna ze smluvních stran poruší povinnost plnit své závazky ze smlouvy nebo zákona, má strana, jíž mělo být plněno, možnost domáhat se svého práva před soudem.

Zásada „*neminem laedere*“ neboli nikomu neškodit nebo nikoho neomezovat zakazuje chování, jímž by byla jinému bezdůvodně působena újma. Promítnutí této zásady do pracovněprávních vztahů můžeme pozorovat v prevenční povinnosti zaměstnavatele přiměřeným způsobem řídit výkon zaměstnance tak, aby nedocházelo k nadbytečným zásahům do zaměstnancovi autonomie vůle nad míru nezbytnou pro samotné řízení.⁵³

⁴⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Kogentnost právní úpravy*. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2021, s. 29.

⁵⁰ Tamtéž, s. 28-29.

⁵¹ HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy, 2014, č. 7, s. 235.

⁵² JANOUŠEK, Michal. [*Vázanost smlouvou a zánik horizontální dimenze smluvní svobody ve prospěch společné vůle stran*]. In: JANOUŠEK, Michal. *Ochrana slabší smluvní strany v občanském zákoníku*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 38–39.

⁵³ HŮRKA, Petr., op.cit. sub 51.

Princip „*neznalost zákona neomlouvá*“, lat. „*ignorantia legis non excusat*“, zakládá odpovědnost každého za své jednání z pohledu znalosti právních předpisů. Úskalí tohoto principu tkví v mnohosti zákonných a podzákonných norem jež náš právní řád obsahuje, což klade na bedra laiků i odborníků často až nerealistické požadavky na jejich znalost a porozumění. Občanský zákoník staví v § 4 na premise, že každá osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností, a že to každý od ní může v právním styku důvodně očekávat. Současně však občanský zákoník v následujícím ustanovení rozlišuje mezi „laiky“ a „profesionály“. Dopad takového rozlišování do pracovněprávních vztahů můžeme pozorovat na příkladu odpovědnosti dvou zaměstnanců, z nichž jeden disponuje odbornými znalostmi a druhý je „pouhým“ nekvalifikovaným zaměstnancem. Je nanejvýš zřejmé, že v rámci odpovědnosti kvalifikovaného zaměstnance budeme posuzovat, zdali při výkonu závislé práce využil svých odborných znalostí či nikoliv. Nevyužije-li tento kvalifikovaný zaměstnanec svých odborných znalostí, bude mu takové jednání přičteno k tíži.⁵⁴ Při prosazování uvedeného principu je zcela legitimní položit si otázku, zdali v dnešní době má smysl nadále udržovat jeho platnost a pokud ano, jakým způsobem lze minimalizovat nežádoucí následky, které při jeho aplikaci bezpochyby mohou vznikat. Striktní a neuvážená aplikace totiž může mít za následek negativní účinek, jenž by mohl vést k oslabení legitimacy zákonodárce. Proto se domnívám, že při použití právních konstrukcí, které kladou důraz na požadavek vědomosti (včetně vědomosti o právních normách), může dojít k částečné redukci těchto nežádoucích účinků.

V soukromoprávních vztazích hraje bezesporu důležitý prim dobrá víra, latinsky označována „*bona fides*“. Výklad tohoto právního pojmu však není jednoznačný. Ať již současný občanský zákoník nebo jeho předchůdce z roku 1964 neposkytují jasnou definici tohoto termínu, a tak jeho výklad musíme dovozovat prostřednictvím judikatury a doktríny. Podle své ustálené judikatury Nejvyšší soud vykládá dobrou víru jako „*vnitřní přesvědčení určité osoby, že nejedná protiprávně. Jde tedy o psychický stav, o vnitřní přesvědčení subjektu, které samo o sobě nemůže být předmětem dokazování. Předmětem dokazování mohou být skutečnosti vnějšího světa, jejichž prostřednictvím se vnitřní přesvědčení projevuje navenek, tedy okolnosti, z nichž lze dovodit přesvědčení příslušné osoby o její dobré víře.*“⁵⁵

Dobrou víru můžeme rozlišovat z hlediska objektivního nebo subjektivního pojetí. K takovému rozlišení přistupuje i současný občanský zákoník v § 6 odst. 1, když chápe objektivní dobrou víru jako povinnost každého jednat v právním styku poctivě. Subjektivní pojetí dobré víry

⁵⁴ HŮRKA, Petr., op.cit. sub 51.

⁵⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2017, sp. zn. 30 Cdo 3499/2017.

vtělil zákonodárce do právní domněnky v následujícím ustanovení, jež presumuje, že ten, kdo právně jednal, jednal poctivě a v dobré víře. Někteří autoři vnímají takové zákonné rozdělení objektivní a subjektivní dobré víry jako nevhodné, neboť podle jejich názoru nemůže jedna bez druhé existovat a současně hrozí, že objektivní dobrá víra bude zaměňována s jinými pojmy – zejména s poctivostí.⁵⁶ Tégl vyslovuje názor, že používání jednoho a téhož označení lze považovat za představitelné, nicméně za korektnější považuje pojmové odlišení dobré víry tak, jak činí současná právní úprava.⁵⁷ Oba názorové proudy však shodně konstatují, že zákonodárce velmi necitlivě pracuje s terminologií napříč občanským zákoníkem, když pro vyjádření předpokladu dobré nebo zlé subjektivní víry používá pojmy „*poctivě*“, resp. „*nepoctivě*“, jež mohou u adresátů právních norem vyvolat dojem, že zákonodárce v konkrétním případě pracuje s dobrou vírou v objektivním slova smyslu.

Ačkoliv **zásada rovnosti** není na rozdíl od občanského zákoníku z roku 1964 v současném kodexu zakotvena,⁵⁸ považují za důležité věnovat jí pozornost, a to s ohledem na její ožehavé postavení v pracovněprávních vztazích. K vypuštění zásady rovnosti z textu současného občanského zákoníku důvodová zpráva uvádí, že „*zásada rovnosti jednak zastírá přirozenou nerovnost mezi fyzickými a právníckými osobami, neboť mezi nimi nemůže být právně, především v oblasti osobních práv, rovnosti nikdy dosaženo, jednak pomíjí hledisko ochrany slabší strany, která je pro soukromé právo stejně významná jako zásada rovnosti. Preference této zásady totalitním zákonodárstvím vedla k popření základní funkce občanského zákoníku, k rozbití jednoty soukromého práva a k ideologickému popření jeho existence.*“⁵⁹ Skryté promítnutí zásady rovnosti v současném znění občanského zákoníku spatřujeme v pojetí autonomie vůle, což již bylo nastíněno v předchozích pasáži diplomové práce.

Protože definice závislé práce *de facto* vylučuje rovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele, lze uvažovat o dopadech zásady rovnosti do pracovněprávních vztahů v rovině negociační při uzavírání pracovní smlouvy nebo konkurenční doložky. Určité dopady zásady rovnosti, byť z hlediska procesního práva, lze pozorovat v některých pracovněprávních sporech. Zásada rovnosti v obecné rovině ukládá soudu povinnost přistupovat ke všem účastníkům řízení stejně. Nicméně vliv ochranné funkce pracovního práva tento obecný předpoklad koriguje.

⁵⁶ Srov. PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s 30–31.

⁵⁷ TÉGL, Petr. *K úpravě dobré víry v návrhu nového občanského zákoníku.* Bulletin advokacie, 2011, č. 1-2, s. 39.

⁵⁸ Srov. ust. § 2 odst. 2 OZ 1964: „*V občanskoprávních vztazích mají účastníci rovné postavení.*“

⁵⁹ Důvodová zpráva k návrhu občanského zákoníku (sněmovní tisk číslo 362, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013) s. 20.

Nejvyšší soud dovozuje, že spory z pracovněprávních vztahů (zejména v případě neplatnosti rozvázání pracovního poměru) mají specifický charakter, neboť přetrvávající spor může zaměstnanci způsobit újmu při hledání nového zaměstnání a současně se od výsledku sporu odvíjí nárok na náhradu mzdy.⁶⁰ I proto rozhodovací praxe v určitých případech (např. důkazní nouze) zohledňuje postavení zaměstnance jako slabší smluvní strany. I na základě toho tedy můžeme uzavřít, že zásada rovnosti do pracovněprávních vztahů prakticky nedopadá.

1.3. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku

Jak již z dosavadního výkladu vyplynulo, do působnosti zákoníku práce dopadají i normy občanského zákoníku. Před samotným výkladem pracovněprávních jednání a jejich vad považují za vhodné rozebrat vzájemný vztah těchto dvou zákonů.

Historický vývoj vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem byl velmi spletitý. Zákoník práce z roku 1965 upravoval pracovněprávní vztahy zcela samostatně a vylučoval užití občanskoprávních norem v těchto vztazích. Taková izolace pracovního práva od ostatních soukromoprávních norem však nebyla slučitelná s pozdějšími společenskoekonomickými změnami pro roce 1989. V důsledku uvedených změn vznikla nová koncepce vztahu mezi těmito dvěma kodexy. Ta počítala se zařazením pracovní smlouvy do občanského zákoníku jako jeden ze smluvních typů, což se však nesetkalo s pozitivní odezvou u odborné veřejnosti.⁶¹ Jedním z dalších návrhů bylo ponechání pracovního práva jako zvláštního odvětví práva soukromého se subsidiárním uplatněním občanského zákoníku.⁶² Navzdory této odbornou veřejností přijímané koncepci došlo v květnu 2006 k přijetí současného zákoníku práce, jenž však překvapivě zakotvil tzv. princip delegace namísto předpokládaného principu subsidiarity. Princip delegace vtělený do původního znění § 4 ZPr normoval, že se občanský zákoník použije na pracovněprávní vztahy jen v těch případech, kdy to zákoník práce výslovně stanoví. To s sebou přineslo neblahé praktické dopady v podobě rozsáhlého počtu odkazů na normy občanského zákoníku, celkovou nepřehlednost a nemalé množství výkladových problémů.⁶³ Nejen z těchto důvodů podala skupina poslanců Parlamentu České republiky již v listopadu 2006 návrh k Ústavnímu soudu na zrušení tří desítek ustanovení zákoníku práce, mezi nimiž bylo i zmíněné ustanovení § 4 ZPr. Ústavní soud

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2011, sp. zn. 30 Cdo 4256/2009.

⁶¹ Srov. KALENSKÁ, Marie. *Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku*. Právník. 1996, roč. 135, č. 12, s.1063-1076.

⁶² ELIÁŠ, Karel a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001, s. 68.

⁶³ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012., s. 109-115.

ve svém nálezu zrušil předmětné ustanovení s argumentem, že uvedená koncepce je v rozporu s principy právního státu. Dále ve svém odůvodnění uvedl, že zákoník práce nemůže pamatovat na všechny situace, ve kterých bude nezbytné aplikovat normy občanského zákoníku, což vyvolává u adresátů právní norem značnou nejistotu.⁶⁴ Nad uvedenou argumentací lze podle mého názoru polemizovat, neboť bezesporu existuje několik případů napříč právními předpisy, ve kterých ten který právní předpis nereguluje jistou oblast právního vztahu, jež by měla být zákonem upravena.⁶⁵ Obecně se však autoři napříč názorovým proudem shodli se závěry Ústavního soudu, že i bez výslovné úpravy dojde k subsidiárnímu užití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.⁶⁶ Zákonodárce i v důsledku rozhodnutí Ústavního soudu následně pozitivně zakotvil princip subsidiarity do § 4 ZPr.

Princip subsidiarity nejčastěji nalezne své uplatnění v případech, kdy na konkrétní situaci nedopadá žádná přímo použitelná norma zákoníku práce. Zákonodárce některé situace úmyslně neponechává na úpravě normám zákoníku práce, neboť považuje za účelnější použití občanskoprávní úpravy.⁶⁷ V souvislosti s principem subsidiarity rozlišujeme tři základní situace, ve kterých přichází aplikace tohoto principu v úvahu.

V prvním případě na situaci přímo aplikujeme normu zákoníku práce. Nebude tedy nutné užít normy občanského zákoníku, byť by danou situaci taktéž upravovaly.

V druhém případě dojde ke kombinaci užití norem zákoníku práce jako zvláštního předpisu a občanského zákoníku jako obecného předpisu. V dané situaci je nezbytné posoudit, nakolik úprava zákoníku práce vylučuje užití normy občanského zákoníku a v jaké míře je vzhledem k neexistenci dalších zvláštností možné a potřebné aplikovat obecný předpis.⁶⁸

Třetí možnost představuje užití norem občanského zákoníku v případech, kdy zákoník práce danou situaci vůbec neupravuje, avšak vždy v souladu se základními pracovněprávními zásadami. V kontextu již dříve uvedeného se nabízí legitimní otázka, zdali užití norem občanského zákoníku v souladu se základními pracovněprávními zásadami lze poměřovat s odkazem na § 1a ZPr nebo zda by okruh základních pracovněprávních zásad měl být vykládán v širším smyslu. K zodpovězení této otázky vhodně poslouží aplikace zásady zákazu nucených prací. Výčet

⁶⁴ Srov. zejména bod 209 nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 č. 116/2008 Sb.

⁶⁵ Obdobně: STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 17-18.

⁶⁶ Odlišně např. GREGOROVÁ, Zdeňka. *Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku a možnosti smluvní svobody*. In: JANIČKOVÁ, Eva; DOLOBÁČ, Marcel (eds.). *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahoch*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2010. s.151.

⁶⁷ Zmínit můžeme úpravu právní osobnosti (§ 15 odst. 1 an. OZ), svéprávnosti (§ 15 odst. 2 an. OZ), zastoupení (§ 436 OZ an.), právního jednání (§ 545 an. OZ), počítání lhůt (§ 605 OZ), promlčení (§ 609 an. OZ), postupu při uzavírání pracovněprávních smluv (§ 1724 an. OZ) nebo bezdůvodného obohacení (§ 2991 an. OZ).

⁶⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. op.cit. sub. 65.

základních pracovněprávních zásad v § 1a ZPr je výčtem demonstrativním,⁶⁹ ve kterém bychom zásadu zákazu nucených prací hledali marně. Zakotvení zákazu nucených prací nalezneme v čl. 9 Listiny základních práv a svobod z čehož snadno dovodíme její kruciální význam nejen v pracovněprávních vztazích a nutnost aplikace této zásady bez ohledu na skutečnost, zdali zákoník práce tuto zásadu obsahuje či nikoliv. Osobně si nedokážu představit, že bychom připustili aplikaci určité normy občanského zákoníku, jež by byla v rozporu s uvedenou zásadou. Proto lze uzavřít, že užití norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích musí být vždy v souladu nejen se zásadami uvedenými v § 1a ZPr, ale i s ostatními pracovněprávními zásadami, byť třebaže nejsou v zákoníku práce výslovně uvedeny.⁷⁰

⁶⁹ Srov. výklad v kapitole 1.1. diplomové práce.

⁷⁰ Obdobně PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 26-28.

2. Právní jednání

V občanském právu a soukromoprávních vztazích obecně hraje právní jednání zásadní a nezastupitelnou roli. Umožňuje jednajícím osobám dosáhnout právních následků odpovídajícím jejich zájmům prostřednictvím vlastních projevů vůle.

Ze systematiky občanského zákoníku a poznatků právních teoretiků vyplývá podřazenost právního jednání vůči právním skutečnostem. Pojem právní skutečnost formuluje právní teorie jako „objektivní skutečnost, kterou objektivní právo, tj. právo v objektivním smyslu, jednak bere na zřetel (a proto je schopno s ní pracovat), jednak s ní spojuje právní následky.“⁷¹ Právní skutečnosti můžeme rozdělovat na objektivní, které nejsou na lidské vůli závislé, a subjektivní, které spočívají v lidském chování. Další způsob rozlišování právních skutečností můžeme pojímat co do vztahu k objektivnímu právu. Podle toho se subjektivní právní skutečnosti dělí na právní jednání a protiprávní jednání.⁷²

Právní jednání definuje doktrína jako prostředek, prostřednictvím kterého se realizuje autonomie vůle každého jednotlivce jako jedna ze zásad soukromého práva, a kterým subjekty zakládají, mění nebo ruší svá práva a povinnosti.⁷³ Oproti občanskému zákoníku z roku 1964 došlo k nahrazení termínu „právní úkon“ pojmem „právní jednání“. Někteří autoři vnímají pojmy „právní úkon“ a „právní jednání“ jako synonyma, jiní pod pojem „právní jednání“ zařazují i individuální právní akty jako soudní nebo správní rozhodnutí.⁷⁴ I přes změnu pojmosloví a jeho zjevnou diskontinuitu s předchozím kodexem však stále můžeme v řadě ustanovení občanského zákoníku termín „úkon“ nalézt, a to dokonce i v případě nejnovějších novelizací (§ 2389f odst. 1 OZ).

V souvislosti s přijetím současného občanského zákoníku a změnou terminologie doznala obměny i úprava právního jednání, resp. následků jeho vad, v zákoníku práce. S účinností od 1. 1. 2014 došlo k obměně podstatné části hlavy V. části 1. zákoníku práce, jež výlučně dopadá do pracovněprávních vztahů. V souladu se zamýšlenou koncepcí občanského zákoníku jako obecného kodexu soukromého práva nabyl zákoník práce novelou č. 303/2013 Sb. skutečného postavení zvláštního zákona, a namísto zvláštní úpravy týkající se právních jednání, resp. následků

⁷¹ DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 2., aktualizované a doplněné vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016, s. 154.

⁷² HANDLAR, Jiří. § 545 [Pojem právního jednání]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1723-1724.

⁷³ MELZER, F. § 545. In: MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419–654.* Praha: Leges, 2014, s. 465.

⁷⁴ PELIKÁNOVÁ, Irena, PELIKÁN, Robert. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. LI.

jejich vad, dopadající výlučně do pracovněprávních vztahů, přijal speciální úpravu některých odlišností od obecné občanskoprávní úpravy.

2.1. Pojmové znaky právního jednání

Na rozdíl od doktríny a judikatury neposkytuje občanský zákoník v § 545 a násl. ucelenou definici právního jednání. Namísto toho se pokouší popsat právní jednání pomocí pojmových znaků – vůle jednající osoby, projev a vážnost vůle, zaměření této vůle a vyvolání zamýšlených právních následků – kterými odlišuje právní jednání od ostatních právních skutečností.⁷⁵ Uvedené pojmové znaky jsou esenciální pro každé právní jednání. Bez těchto požadavků, které musí každé právní jednání splňovat, bude na právní jednání pohlíženo jako by nikdy nebylo učiněno.

2.1.1. Projev vůle

Vůli rozumíme vnitřní psychický vztah jednající osoby k zamýšlenému právnímu následku, kterou subsumujeme pod subjektivní stránku právního jednání. Vůle je založena na tom, jaké právní následky chce účastník svým jednáním vyvolat. Za relevantní považujeme jen takové projevy vůle, jež byly projeveny navenek určitým objektivně seznatelným způsobem.⁷⁶ Objektivizaci projevu nebo seznatelnost vůle jednající osoby vůči třetím osobám pokládá Nejvyšší soud za důležité kritérium projevu vůle, které společně s existencí vůle jako takové tvoří jeden funkční celek.⁷⁷ Proto považujeme projev vůle za objektivní stránku právního jednání.

Jednající osoba může projevit vůli jakýmkoliv způsobem. Rozlišujeme dva základní způsoby právního jednání – konání (*dare, facere*) a opomenutí (*omittere, pati*). Konání vyžaduje určitou aktivní činnost od jednajícího subjektu. Není přitom rozhodné, zdali půjde o jednání výslovné (slovy, písmem) či konkludentní (pohyby, posunky). Soudní praxe dovozuje, že „*projev vůle je učiněn konkludentně, je-li učiněn jinak než výslovně, nicméně způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit. Zjištění, zda z určitého jednání účastníků vyplývá nepochybně vůle určitého obsahu, je zjištěním skutkovým; posouzení právních důsledků této vůle je posouzením právním*“.⁷⁸ Oproti tomu opomenutím (nekonáním) rozumíme nečinnost jednajícího v situaci, kdy jednající měl nebo mohl konat určitým způsobem. Podstatné pro oba

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 2585/2007.

⁷⁶ HANDLAR, Jiří. § 545 [Pojem právního jednání]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1725.

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007.

⁷⁸ Např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 22 Cdo 498/2011 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2012, sp. zn. 22 Cdo 1479/2012.

způsoby projevy vůle je, že taková jednání nevzbudí pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit.

Zvláštním způsobem právního (ne)jednání je právní jednání mlčky. Každý z nás se již někdy setkal s rčením „*kdo mlčí, souhlasí*“. Mlčení samo o sobě však nelze považovat za souhlasný projev vůle.⁷⁹ I samotný občanský zákoník v § 1740 odst. 1 normuje, že „*osoba, které je nabídka určena, nabídku přijme, projeví-li s ní včas vůči navrhovateli souhlas. Mlčení nebo nečinnost samy o sobě přijetím nejsou.*“ K problematice mlčení v právních vztazích se opakovaně vyjadřoval Nejvyšší soud. Již za dob první republiky dovedil, že v občanskoprávních vztazích neplatí zásada „*ten kdo mlčí, souhlasí.*“⁸⁰ Ve svém usnesení ze dne 29. 4. 2009 zopakoval, že „*v občanském právu neplatí zásada, že kdo mlčí, souhlasí; výzva spoluvlastníka nemůže založit povinnost druhého odpovědět, resp. z toho, že neodpověděl dovozovat, že projevuje souhlas s určitým postupem.*“⁸¹ Mlčení lze považovat za projev vůle jen za podmínky, lze-li s určitostí usuzovat, že jím byla projevena vůle určitého obsahu.⁸²

2.1.2. Určitost, srozumitelnost vůle a dodatečné vyjasnění

K tomu, aby vůle jednající osoby mohla vyvolat zamýšlené právní následky, je nezbytné, aby byla projevena určitě a srozumitelně. Projev vůle je určitý a srozumitelný, pokud je možné zjistit, jaké právní důsledky má vyjádřená vůle způsobit, tedy jaká práva a povinnosti a jakým způsobem má právní jednání založit, změnit či zrušit.⁸³ Požadavek na určitost a srozumitelnost právního jednání vyplývá z § 553 OZ. Uvedený požadavek není v našem právním řádu ničím novým. Poprvé se na našem území objevil již v § 869 ABGB⁸⁴ a obsahoval jej i občanský zákoník z roku 1964.^{85,86} I Nejvyšší soud se ve své bohaté judikatuře bezpočetněkrát věnoval otázkám určitosti a srozumitelnosti vůle. Již za účinnosti občanského zákoníku z roku 1964 dovedil, že „*vůle účastníka vtělená do právního úkonu je projevena určitě a srozumitelně, jestliže je výkladem*

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 11. 2022, sp. zn. 28 Cdo 2462/2022.

⁸⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 12. 4. 1927, sp. zn. Rv I 1643/26.

⁸¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 22 Cdo 4441/2007.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 3. 1954, sp. zn. Cz 514/53.

⁸³ HANDLAR, Jiří. § 553 [*Neurčitost a nesrozumitelnost*]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1760.

⁸⁴ „*Přivolení ke smlouvě musí být projevováno svobodně, vážně, určitě a srozumitelně. Je-li projev nesrozumitelný, zcela neurčitý, nebo stane-li se přijetí za jiných podmínek, než za jakých se stala nabídka, nevzniká smlouva. Kdo, aby se obohatil na úkor druhého, užívá nejasných výrazů nebo učiní jednání na oko, je povinen zadostučiněním.*“

⁸⁵ § 37 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník: „*Právní úkon musí být učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně; jinak je neplatný.*“

⁸⁶ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 1263.

objektivně pochopitelná, tj. může-li typický účastník v postavení jejího adresáta tuto vůli bez rozumných pochybností o jejím obsahu adekvátně vnímat.⁸⁷ Uvedené závěry se uplatní i za účinnosti současného občanského zákoníku.⁸⁸

Srozumitelnost se vztahuje k výrazové (formální) stránce projevu vůle. Projev vůle je srozumitelný, pokud lze porozumět výrazům, kterými je vůle jednáčícího vyjádřena. Namísto pokusu o pozitivní vymezení termínu „srozumitelnost“ se jeví praktičtějším vymezení srozumitelnost pomocí negativní definice. Pod pojmem „*nesrozumitelnost jednání*“ rozumíme situaci, kdy se vadným slovním zprostředkováním nedosáhlo jasného vyjádření vůle, přičemž rozlišujeme mezi nesrozumitelností relativní (vůči někomu) a absolutní (vůči všem).⁸⁹ Absolutní nesrozumitelnost má vždy za následek zdánlivost právního jednání.⁹⁰ Oproti tomu relativní nesrozumitelnost má za následek zdánlivost právního jednání pouze tehdy, jedná-li se o adresované právní jednání, které pro konkrétního adresáta není srozumitelné. Jako příklad takového zdánlivého jednání lze uvést výpověď z pracovního poměru v jazyce, které zaměstnanec nerozumí.⁹¹ Bylo-li však vůči zaměstnanci jednáno v jazyce, kterému sice nerozumí, ale obsah sdělení mu byl přeložen nebo jinak srozumitelně sdělen, není pro něj právní jednání nesrozumitelné.⁹² Nesrozumitelnost se nemusí týkat pouze jazyka, ve kterém je právně jednáno. V souvislosti s vlnou digitalizace může relativní nesrozumitelnost dopadat i na jednání elektronickými prostředky, které adresát nebude schopen zpracovat nebo otevřít například z důvodu absence programu, který zpracování elektronického jednání umožňuje. O relativně nesrozumitelné jednání půjde i v případech užití matematického vzorce ve smlouvách, pokud pojmy použité ve vzorci nejsou ve smlouvě definovány.⁹³

Jisté doktrinární rozpory lze spatřovat v tom, jakým význam ten který autor přikládá rozlišování mezi absolutní a relativní nesrozumitelností. Dle Hendrychové je relevantní pouze absolutní nesrozumitelnost, neboť v případech relativní nesrozumitelnosti se vždy najde určitý subjekt (soud, překladatel, programátor apod.), který pomocí výkladových pravidel a prostředků

⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2010, sp. zn. 23 Cdo 1122/2010.

⁸⁸ Srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2019, sp. zn. 33 Cdo 1141/2017 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2019, sp. zn. 33 Cdo 1565/2018.

⁸⁹ Srov. BRABEC, Stanislav. *Určitost a srozumitelnost právního úkonu*. Právní rádce, 2008, č. 1, s. 36.

⁹⁰ Jsem si vědom jisté zmatečnosti, že doposud neproběhl výklad pojmů „neplatnost“ a „zdánlivost“ právního jednání včetně jejich následků a přesto již diplomová práce s těmito pojmy pracuje. Nicméně s ohledem na propojenost této problematiky s problematikou pojmových znaků a náležitostí právního jednání považuji za nezbytné věnovat jim pozornost již v této části diplomové práce.

⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007.

⁹² Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 32 Cdo 4459/2014.

⁹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2015, sp. zn. 32 Cdo 191/2014.

bude schopen rozklíčovat obsah konkrétního právního jednání.⁹⁴ Melzer zastává názor, že rozlišování mezi absolutní a relativní nesrozumitelností nabývá významu zejména u adresovaných právních jednání, ve kterých postavení adresáta hraje klíčovou roli.⁹⁵ Považuji za důležité mít oba názory na paměti. Přinášejí praktický vhled do často ne zcela jasné problematiky výkladu právních jednání, který můžeme demonstrovat na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, publikovaném ve sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek 7/1997. Podle tohoto rozhodnutí platí, že „*není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci neplatným právním úkonem jen tehdy, jestliže nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď.*“⁹⁶ Jinými slovy, není-li zhojena neurčitost či nesrozumitelnost výpovědi ani dodatečným výkladem vůle, považuje se výpověď za neplatnou. Samozřejmě jsem si vědom, že se uvedené rozhodnutí vztahuje k starší právní úpravě, která pojem zdánlivost neznala, nicméně uvedené závěry o neplatnosti nadále aplikuje recentní pracovněprávní judikatura.⁹⁷ Výpověď bezpochyby spadá do kategorie adresovaných právních jednání. Z toho dovodíme, že budeme uvažovat o následcích relativní nesrozumitelnosti. Jak již bylo uvedeno výše, jedná-li se o adresované právní jednání, které pro konkrétního adresáta není srozumitelné a tato srozumitelnost nebyla zhojena dodatečným výkladem (překlad do jazyka adresáta, dodatečné vyjasnění vůle jednajícího apod.), hledí se na takové právní jednání jako na zdánlivé, tj. takové jednání není, neexistuje. Ačkoliv tedy Nejvyšší soud i za současné právní úpravy dovozuje neplatnost takového jednání, s ohledem na shora uvedený doktrinální výklad se spíše nabízí závěr o zdánlivosti takového jednání. Z pohledu praxe považuji závěr o neplatnosti za věcný, a to i s ohledem na problematiku rozebranou v poslední kapitole diplomové práce.⁹⁸

Určitost se vztahuje k obsahovému aspektu projevu vůle. Určité je to, co je jednoznačné, jisté, nepochybné. I když musí být patrný charakter práv a povinností, které mají z právního jednání vzniknout, změnit se nebo zaniknout, není nezbytné, aby jejich výčet byl vyčerpávající.⁹⁹ Jednající osoba tedy jedná neurčitě, jestliže neví jistě, jaké právní následky chce vyvolat; jinými slovy,

⁹⁴ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s 1268.

⁹⁵ MELZER, F. § 553. In: MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419–654.* Praha: Leges, 2014, s. 567.

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96.

⁹⁷ Srov. bod 13 rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2100/2022.

⁹⁸ Zajímavou analýzu nabízí doc. Morávek, viz: MORÁVEK, Jakub. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích.* Právní rozhledy, 2014, č. 13-14, s. 486-492.

⁹⁹ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. op.cit. sub 94.

neurčitý projev vůle je sice srozumitelný, leč jeho význam je nejistý.¹⁰⁰ Obdobné závěry se vztahují i na předmět právního jednání. Ten je dostatečně definován, pokud je specifikován tak, aby byl identifikovatelný a odlišitelný od jiných předmětů.¹⁰¹

Neurčitost vyjádření vůle může odstranit jednáající osoba sama nebo společně s ostatními kontrahenty. Kontrahentům napomáhají k odstranění takové neurčitosti vyjádření vůle některá ustanovení občanského zákoníku, která výslovně pamatují na neurčitost vyjádření jednáajícího subjektu. Občanský zákoník zhojuje vady projevu vůle zpravidla právní fikcí, domněnkou nebo dispozitivností určité normy.¹⁰² V určitých situacích však nejasnosti okolo určitosti vůle jednáajícího dospějí do takového stádia, kdy o nich musí rozhodovat soud. Ten se například zabýval otázkou, zdali je smluvní ujednání neurčité z důvodu užití spojení spojek „a/nebo“. Soud v tomto sporu dovodil, že *„užití spojení spojek a/nebo je v praxi zcela běžně používané právě pro jeho schopnost stručně a výstižně upravit situaci, v níž může nastat některá z eventualit toto „slovní spojení“ obklopujících nebo obě, případně všechny, najednou. (...) Předmětné ujednání z uvedeného důvodu neurčité není, ale předně měl-li soud za to, že neurčité je, bylo na místě sporné ujednání stran interpretovat.“*¹⁰³

Dodatečné vyjasnění umožňuje kontrahentům poté, co došlo k právnímu jednání, vyjasnit projev vůle s ohledem na jeho nesrozumitelnost nebo neurčitost. Občanský zákoník v druhém odstavci § 553 normuje případ „konvalidace“ zdánlivého právního jednání.¹⁰⁴ Mezi předními českými představiteli civilistiky však uvedená norma vyvolává značné kontroverze a ohledně účinků a významu normy nepanuje obecná shoda.

Hendrychová považuje předmětnou normu za nesmysl a hodnotí ji jako *„právní lapsus, ustanovení bez normativního významu, které vzniklo omylem. (...) Sluší se jen dodat, že komentované ustanovení nemá nic společného s konvalidací. Konvalidace je vyhrazena pro případy, kdy je co zhojit.“*¹⁰⁵

Stejně kriticky přistupuje k § 553 odst. 2 OZ Pelikánová, podle níž dodatečné vyjasnění popírá nezhojitelnost – nelze vyjasnit něco, co není.¹⁰⁶

¹⁰⁰ Srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 5. 2021, sp. zn. 27 Cdo 3549/2020 k otázce určitosti předmětu podnikání v zakladatelském právním jednání obchodní korporace.

¹⁰¹ HANDLAR, Jiří. In: LAVICKÝ, Petr a kol. op.cit. sub. 83.

¹⁰² ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. op.cit. sub. 94.

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2019, sp. zn. 23 Cdo 802/2017.

¹⁰⁴ MELZER, F. § 553. In: MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 -654.* Praha: Leges, 2014, s. 569.

¹⁰⁵ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 1269.

¹⁰⁶ PELIKÁNOVÁ, I. *Nicotnost a neplatnost zejména v soukromém právu.* Soudce, 2020, č. 1, s. 19.

Diplomatictěji se k danému ustanovení vyjadřuje Melzer, jenž upozorňuje, že o dodatečné vyjasnění nepůjde v situaci, kdy bude zohledněna zavedená praxe smluvních stran nebo zvyklosti. Pokud chtějí smluvní strany napravit nesrozumitelnost nebo neurčitost právního jednání, musí učinit nový, určitý a srozumitelný projev vůle. Jinak řečeno, dodatečným vyjasněním nesrozumitelného nebo neurčitého právního jednání rozumíme nové právní jednání s vůlí konvalidovat původní právní jednání, kterým dochází k vyjasnění jeho obsahu, a to srozumitelně a určitě. Tím se dodatečné vyjasnění od opakování právního jednání neboť účinky vyjasnění projevu vůle působí *ex tunc*. To ovšem vyvolává otázku, zdali není takový závěr v rozporu se zásadou retroaktivity. Problém totiž může nastat v situaci, ve které mají smluvní strany okamžitě plnit podle neurčité nebo nesrozumitelné smlouvy. Poněvadž zatím nedošlo k vyjasnění předmětu smlouvy, a současně již měla jedna ze smluvních stran započít s plněním, může nastat situace, že ten, kdo měl plnit, se mezitím dostal do prodlení. Pro nalezení vyhovujícího závěru musíme nejdříve posoudit, zdali reálně došlo k vyjasnění projevu vůle či k uzavření nové smlouvy s ohledem účinky *ex tunc* resp. *ex nunc*, a zdali vůbec měly smluvní strany vůlí konvalidovat původní smlouvu. Zohlednit též musíme zájmy stran, přičemž nelze nikomu přičítat úmysl být v prodlení, tj. jednat protiprávně. Proto lze i připustit možnost, aby účinky smlouvy nastaly později k okamžiku vyjasnění smlouvy nebo i později po dodatečném vyjasnění. Dodatečné vyjasnění taktéž nesmí narušit práva třetích osob. Dojde-li takovým jednáním k zásahu do oněch práv, budeme na něj nahlížet jako na absolutně neplatné pro rozpor s veřejným pořádkem. Podle Melzera tedy obecně platí, že projev vůle při konvalidaci původního právního jednání zahrnuje minimálně srozumění s tím, že původní právní jednání bude mít retroaktivní účinky (*ex tunc*).¹⁰⁷

Handlar souhlasně s Melzerem dovozuje, že nesrozumitelné nebo neurčité je takové právní jednání, u něhož vadný projev vůle nelze zhojit ani výkladem. Rovněž dochází ke stejným závěrům co do formy nápravy nesrozumitelnosti nebo neurčitosti právního jednání. Kriticky poznamenává, že zákonodárce neposkytuje vodítka, jakým způsobem by mělo dojít k dodatečnému vyjasnění, přičemž pochybnosti vznikají jak u jednostranných, tak i vícestranných právních jednání.¹⁰⁸

Tichý zastává názor, že „*komentované ustanovení vyvrací teorii o tzv. zdánlivé nezpůsobivosti výkladu či nezpůsobivosti právního jednání k výkladu. (...) Tomu lze rozumět tak, že použije-li se*

¹⁰⁷ MELZER, F. § 553. In: MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 -654*. Praha: Leges, 2014, s. 569-570.

¹⁰⁸ HANDLAR, Jiří. § 553 [*Neurčitost a nesrozumitelnost*]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1761-1762.

výkladového postupu podle § 555 odst. 1, resp. §556 až 558, je možné se pokusit o zjištění skutečného obsahu projevu vůle jeho dodatečným vyjasněním.“¹⁰⁹

Osobně se spíše ztotožňuji se závěry profesorky Pelikánové a docentky Hendrychové. Podobně jako ony vnímám zásadní problém v dodatečném vyjasňování něčeho, co neexistuje. Chybí-li právnímu jednání vůle (§ 551 OZ), její vážnost (§ 552 OZ) nebo určitost a srozumitelnost (§ 553 odst. 1 OZ), nelze uvažovat o tom, že by k nějakému právnímu jednání došlo. Pokud budeme vyjasňovat něco co není a neexistuje, postrádá takové vyjasňování logiku. Argument dodatečného zhojení novým právním jednáním považuji za pochybný, neboť novým právním jednáním skutečně právně jednám – dotvářím skutečnou a úplnou vůli, které má účinky *ex nunc* – zatímco v případě dodatečného zhojení vytvářím účinky *ex tunc*, což není z hlediska právní jistoty adresátů a možnosti záměrného zneužití retroaktivity nového právního jednání zrovna šťastné. Koneckonců samotný zákaz retroaktivity se zpravidla váže jen k těm nejtěžším vadám právního jednání. Zákonodárce však připuštěním retroaktivity v uvedeném případě vyvolává nejistotu, zdali shora uvedené vady jsou skutečně tak závažné. Taktéž užití termínu konvalidace není úplně vhodné. Konvalidace právního jednání je přípustná v situacích, kdy lze co zhojit. Jelikož zde však k žádnému právnímu jednání nedošlo, těžko lze co konvalidovat.¹¹⁰

2.1.3. Vážnost vůle

Pojmový znak „vážnost vůle“ sleduje záměr jednající osoby vyvolat vznik, změnu nebo zánik práv a povinností.¹¹¹ Jestliže jednající osoba nemá v úmyslu jednat vážně (např. jedná v žertu), tj. nemá vůli způsobit právní následky, není-li ani vůle vážně projevena. Z ustanovení § 552 OZ se podává, že „o právní jednání nejde, nebyla-li zjevně projevena vážná vůle.“ Při užití gramatického výkladu právní normy můžeme narazit na výkladový problém, co se myslí oním příslovcem „zjevně“. Napříč občanským zákoníkem se vyskytují pojmy „zjevně“ a „zřejmě“, jež jsou si obsahově velmi podobné, ačkoliv v návaznosti na konkrétní ustanovení

¹⁰⁹ TICHÝ Luboš § 553. In ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. Občanský zákoník: komentář, Svazek I, (§1-654). Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 1350.

¹¹⁰ Pro podrobnější výklad obou autorek srov. zejména: PELIKÁNOVÁ, I. *Nicotnost a neplatnost zejména v soukromém právu*. Soudce, 2020, č. 1, s. 16-20; ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s 1269–1270.

¹¹¹ MELZER, F. § 552. In: MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 -654*. Praha: Leges, 2014, s. 563.

mohou nabývat zcela rozdílných významů. Zjevný je tedy takový projev vůle, který máme za jednoznačný či nepochybný.¹¹²

Při posuzování zjevnosti vůle jednatelky osoby musíme mít na paměti, že skutečnou vůli jednatelky je třeba hodnotit k okamžiku, kdy byl projev vůle učiněn (kdy se stal perfektním).¹¹³ Judikatura Nejvyššího soudu konstantě upřednostňuje teorii projevu vůle před teorií vůle.¹¹⁴ Podle teorie projevu platí, že právním důvodem existence právního jednání je projevem vytvořený stav zakládající dobrou víru adresáta. Jinak řečeno, vůle jednatelky osoby nabývá na významu pouze v tom měřítku, v jakém byla projevována.¹¹⁵ Naproti tomu teorie vůle vychází ze skutečné vůle jednatelky osoby, tj. právní jednání je nástrojem realizace autonomie vůle. Nevážné projevení takové vůle má za následek závěr, že o právní jednání v dané situaci nepůjde.

Užití jedné nebo druhé teorie samostatně při posuzování vůle jednatelky osoby v konkrétní situaci však není zpravidla možné. Obě teorie se totiž navzájem prolínají a modifikují v souvislosti s ochranou dobré víry adresátů právního jednání.¹¹⁶

2.2. Náležitosti právních jednání

Ačkoliv by někdo mohl nabýt dojmu, že mezi pojmovými znaky a náležitostmi právního jednání není rozdíl, tj. jedná se o pojmy libovolně zaměnitelné, ve skutečnosti tomu tak není. Pojmovými znaky právního jednání rozumíme podmínky, jež jsou nezbytné vůbec pro samotnou existenci právního jednání, zatímco náležitosti právního jednání představují rysy nebo znaky, jejichž naplnění nebo realizace přivozuje plánované právní následky. Z toho plyne další rozdíl mezi těmito dvěma pojmy. Při absenci některého z pojmových znaků právní jednání nebudeme moci o právním jednání vůbec uvažovat, neboť právní jednání vůbec nevznikne. Naproti tomu i přes chybějící náležitost právního jednání dojde ke vzniku právního jednání, ačkoliv nepřivede zamýšlené následky.¹¹⁷ Výčet náležitostí právního jednání není taxativně vymezen, a to i s ohledem na možnost zvláštních zákonů stanovovat speciální náležitosti právních jednání v určitých právních odvětvích. Zákoník práce v souvislosti s již zmíněnou subsidiaritou občanského

¹¹² K výkladu pojmu „zjevně“ srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 31 ICdo 36/2020.

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2017, sp. zn. 29 Cdo 61/2017.

¹¹⁴ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 4. 2006, sp. zn. 21 Cdo 826/2005 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. 31 Cdo 3620/2010.

¹¹⁵ MELZER, F. Úvodní výklad k § 545 an. In: MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 -654*. Praha: Leges, 2014, s. 472-473.

¹¹⁶ BLÁHA, Václav. *Zdánlivé právní jednání*. Právní rozhledy, 2022, č. 2, s. 42.

¹¹⁷ MELZER, F. § 574 an. In: MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 -654*. Praha: Leges, 2014, s. 696-697.

zákoníku žádné speciální náležitosti pro pracovněprávní jednání výslovně nestanovuje. V soukromoprávních vztazích obecně platí, že za základní náležitosti právních jednání považujeme náležitosti vůle, projevu vůle, subjektu a předmětu.¹¹⁸

Náležitosti vůle zůstávají pohledem právní teorie neměnné. Vůle jednající osoby musí být *svobodná, vážná, prosta omylu a tísně*.¹¹⁹

Svobodně jedná taková osoba, vůči níž nepůsobí žádné fyzické (*vis absoluta*) ani psychické (*vis compulsiva*) násilí. Důsledky působení fyzického a psychického násilí jsou však značně odlišné. Fyzické násilí musí nabývat určité intenzity, aby bylo schopné vyloučit uplatnění vůle jednajícího a nahradit ji vůlí donucujícího.¹²⁰ V případě, že dojde k naplnění onoho kritéria intenzity, bude takové jednání stíženo zdánlivostí, neboť dojde nepochybně k úplné deformaci vůle jednající osoby. Naproti tomu působení pohrůžkou násilí na vůli jednající osoby, aby vykonala určité právní jednání, nemá za následek zdánlivost právního jednání, nýbrž relativní neplatnost.¹²¹

Vážnost vůle tedy nespadá pouze do kategorie pojmových znaků právního jednání, ale současně i mezi jeho náležitosti.¹²²

Vůle musí být prosta omylu. Omylem rozumíme vadu právního jednání spočívající v tom, že ten, kdo právně jednal, měl nesprávnou nebo nedostatečnou představu o právních následcích právního jednání.¹²³ Právní teorie rozlišuje mezi omylem o rozhodujících skutečnostech (podstatný omyl), jenž má za následek neplatnost, a o vedlejších skutečnostech (nepodstatný omyl), jenž zakládá právo na přiměřenou náhradu za podmínek, že druhá strana je na omylu účastna a současně je omyl omluvitelný.¹²⁴ Uvedené lze demonstrovat na fiktivním pracovněprávním příkladu: Zaměstnanci bylo dáno písemné okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu „zmeškání směny“. Bude-li zaměstnanec považovat takové okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné, musí v souladu s § 69 odst. 1 ZPr neprodleně informovat zaměstnavatele, že trvá na svém dalším zaměstnávání. Současně musí v prekluzivní lhůtě dvou měsíců¹²⁵ podat žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Jestliže však bude mít zaměstnanec

¹¹⁸ PLECITÝ, Vladimír [*Právní skutečnosti*] In: PLECITÝ, Vladimír, Josef SALAČ a Jan BAJURA. *Úvod do studia občanského práva*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 111.

¹¹⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 14. 5. 1997, sp. zn. II. ÚS 28/96.

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 3. 2004, sp. zn. 33 Odo 17/2002.

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018.

¹²² Blíže viz kapitola 2.1.3. diplomové práce.

¹²³ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 1369.

¹²⁴ BERAN, Vladimír. § 584 [*Nepodstatný omyl*]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 647.

¹²⁵ § 72 a § 330 ZPr.

za to, že okamžité zrušení je z důvodu neurčitosti zdánlivé, musí zaměstnavateli prokázat připravenost konat práci. Nepřistoupí-li zaměstnavatel k přidělování práce tomuto zaměstnanci, vznikne na jeho straně překážka v práci a zaměstnanci vznikne nárok na náhradu mzdy, jež podléhá promlčení.¹²⁶ Pokud zaměstnanec bude vyčkávat s podáním žaloby na náhradu mzdy, ve rámci níž by došlo i k předběžnému projednání zdánlivosti okamžitého zrušení pracovního poměru, může se stát, že omyl zaměstnance při právní hodnocení celé situace povede k překročení prekluzivní lhůty pro podání žaloby na určení neplatnosti ukončení pracovního poměru.¹²⁷ V tomto případě však nebudou splněny ani podmínky na přiměřenou náhradu týkající se omylu o vedlejších skutečnostech, neboť takový omyl není omluvitelný a druhá strana není na omylu účastna.

Vůle nesmí být projevna v tísní. Následkem takového projevu vůle je vadnost celého právního jednání.¹²⁸

Mezi **náležitosti projevu vůle** řadí právní teorie jeho *určitost, srozumitelnost* a v některých případech i *formu*.¹²⁹ Podobně jako u náležitostí vůle dochází i zde k překryvu mezi pojmovými znaky a náležitostmi právního jednání.

O určitosti a srozumitelnosti právního jednání již bylo pohovořeno výše, proto bude výklad věnován pouze formě projevu vůle.¹³⁰

Občanský zákoník i zákoník práce obecně staví na neformálnosti právního jednání. Přesto v určitých případech, ať již občanský zákoník nebo zákoník práce, předpokládají určitou formu pro právní jednání s ohledem na právní jistotu adresátů nebo ochranu postavení slabší smluvní strany. Zákoník práce se pracovněprávním jednáním explicitně věnuje v hlavě V. části první. Konkrétně v § 20 ZPr normuje důsledky nedodržení požadavku na formu určitého pracovněprávního jednání. Podle uvedeného ustanovení platí, že nebylo-li jednáno ve formě, kterou zákon nebo dohoda smluvních stran pro takové jednání vyžaduje, je právní jednání relativně neplatné, ledaže by s takovou vadou právní předpisy spojovaly přísnější sankci,¹³¹ to však neplatí, pokud již bylo započato s plněním, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah. Uvedené ustanovení je ve vztahu částečné speciality vůči

¹²⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2048/2003.

¹²⁷ HROMADA, Miroslav. *Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru*. Soudní rozhledy, 2015, č. 2, s. 48-49.

¹²⁸ PLECITÝ, Vladimír [*Právní skutečnosti*] In: Vladimír, PLECITÝ, Vladimír, Josef SALAČ a Jan BAJURA, op.cit. sub 118.

¹²⁹ Tamtéž, s. 112.

¹³⁰ Blíže viz kapitola 2.1.2.diplomové práce.

¹³¹ K závěrům o relativní neplatnosti srov. MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci*. Právní rozhledy, 2014, č. 9, s. 306-307.

§ 582 odst. 2 OZ. Obě ustanovení (§ 582 odst. 2, § 20 ZPr) musíme rovněž vykládat ve vztahu k § 574 OZ.¹³² I proto v některých případech absence písemné formy může mít za následek zdánlivost právního jednání. Jako příklad lze jmenovitě uvést kolektivní smlouvu, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době.^{133,134}

Aby mohla osoba bezvadně právně jednat, musí splnit podmínky týkající se **náležitostí subjektu**. Mezi ně řadíme právní osobnost a současně ke konkrétním právnímu jednání také svéprávnost.¹³⁵ Podle § 15 odst. 1 OZ právní osobností rozumíme způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti; dle druhého odstavce svéprávnost pojmáme jako způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat). Když hovoříme o svéprávnosti, je důležité zmínit § 30 občanského zákoníku, který stanoví, že dosažením zletilosti získáváme plnou svéprávnost.

Fyzická osoba nabývá způsobilost k výkonu závislé práce dnem, kdy dosáhne věku 15 let. Jako den nástupu do práce však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.¹³⁶ Mluvíme-li o určitých věkových hranicích, nelze nezmínit věkové omezení zaměstnance k uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování podle § 252 odst. 2 ZPr a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí podle § 255 odst. 3 ZPr. V těchto případech smí zaměstnanec uzavřít dohodu nejdříve v den, kdy dovrší věku 18 let. Uvedené zákonné omezení legitimně chrání osoby mladší 18 let, neboť ty ještě nemusejí disponovat dostatečnou intelektuální a volní vyspělostí, tj. nemusejí si uvědomovat následky svých jednání. Zde je namístě poznamenat, že zákoník práce poněkud nešťastně váže možnost uzavřít uvedené dohody k věku zaměstnance a nikoli k jeho plné svéprávnosti. Občanský zákoník totiž umožňuje přiznat plnou svéprávnost i osobě mladší 18 let.¹³⁷ To může vést až k absurdním závěrům, kdy ten, komu byla plná svéprávnost přiznána

¹³² „Na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.“

¹³³ DRÁPAL, Ljubomír. *Neplatnost, zdánlivost a relativní neúčinnost právního jednání v pracovněprávních vztazích*. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 53.

¹³⁴ Uvedené závěry ovšem považuji za problematické, neboť nedostatek formy by v první řadě měl způsobovat neplatnost právního jednání a nikoli zdánlivost. Detailnější rozbor důsledků nedodržení formy v kontextu úvah *de lege ferenda* nabízí třetí a čtvrtá kapitola diplomové práce; rovněž srov. MORÁVEK, Jakub. *K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích*. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285-289.

¹³⁵ PLECITÝ, Vladimír [Právní skutečnosti] In: Vladimír, PLECITÝ, Vladimír, Josef SALAČ a Jan BAJURA, op.cit. sub 118.

¹³⁶ Srov. § 35 OZ.

¹³⁷ Srov. § 37 odst. 1 OZ.

bude moci nakoupit nemovitosti za několik miliónů, ale současně nebude smět uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí v limitu 100 000 Kč.¹³⁸

V postavení zaměstnavatele může vystupovat kromě fyzické osoby i osoba právnická. Ta tvoří organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost nebo jehož právní osobnost zákon uzná.¹³⁹ Z pohledu praxe vstupuje většina zaměstnanců do pracovněprávních vztahů právě s právnickými osobami. Za tu zpravidla jedná člen statutárního orgánu nebo zaměstnanec v rozsahu obvyklém k jeho běžnému pracovnímu zařazení nebo funkci.¹⁴⁰ Pokud v pracovněprávních vztazích vystupuje obec v pozici zaměstnavatele, považuje se za její statutární orgán tajemník obecního úřadu, popřípadě, nebyl-li tajemník ustanoven, starosta.¹⁴¹ Rovněž právnické osobě nic nebrání v tom uzavřít pracovní smlouvu s členem jejího statutárního orgánu.¹⁴²

Předmětem právního jednání máme na mysli „*to, čeho se právní jednání týká, popř. to, čeho se týkají práva a povinnosti právním jednáním založené.*“¹⁴³ Mezi **náležitosti předmětu** řadíme jeho *možnost a dovolenost*.

Možností chápeme „*to, co je objektivně za daného stavu rozvoje vědy a technologie fyzicky možné, resp. reálně uskutečnitelné nebo vytvořitelné.*“ Nedovolenost předmětu právního jednání závisí na právním důvodu, nikoli na faktických okolnostech.¹⁴⁴

Mluvíme-li o znaku dovolenosti, lze jej vykládat jako povolení zákona jednat určitým způsobem. Z toho implicitně vyplývá, že nedovolené je takové jednání, jež je v rozporu zejména se zákonem nebo dobrými mravy.

Rozdíl mezi nemožností a nedovoleností vykládá Nejvyšší soud následujícím způsobem: „*Počáteční právní nemožnost předmětu plnění přichází v úvahu tam, kde předmět plnění je neuskutečnitelný v důsledku určité právní překážky existující v době učinění právního úkonu (aniž by šlo o nedovolenost právního úkonu).*“¹⁴⁵

¹³⁸ Srov. MORÁVEK, Jakub. *K vybraným dopadům NOZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů*, In: GREGOROVÁ, Z. (eds.) *Pracovní právo 2013 – Pracovní právo a nový občanský zákoník*. AUB Iuridica, 2013, č. 466, s. 76., nebo MORÁVEK, Jakub. *Důsledky nabytí zletilosti a plné svéprávnosti účastníky pracovněprávních vztahů*. Právní rozhledy, 2016, č. 21, s. 747.

¹³⁹ Srov. § 20 odst. 1 OZ.

¹⁴⁰ Srov. § 166 odst. 1 OZ: „*Právnickou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti.*“

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004.

¹⁴³ ZUKLÍNOVÁ, M. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura*. 2. vyd. Praha: Linde Praha, 2013, s. 23.

¹⁴⁴ Tamtéž, s. 23.

¹⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 4. 2021, sp. zn. 31 Cdo 3679/2020.

2.3. Výklad právního jednání

Jelikož slova mohou nabývat různých významů v jejich různém spojení, může jim jednající osoba přisuzovat jiný význam než jejich adresát.¹⁴⁶ O interpretaci právního jednání částečně pojednávají i předchozí kapitoly diplomové práce, nicméně považují z vhodné krátce pojednat o výkladu právního jednání s důrazem na pracovněprávní vztahy.

Občanský zákoník v § 574 staví na premise, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné. Obdobně přistupuje k výkladu právního jednání Ústavní¹⁴⁷ i Nejvyšší soud.¹⁴⁸ Vedle tohoto obecného ustanovení občanského zákoníku existují ještě další, speciální ustanovení, jež doplňují onu zásadu napříč soukromoprávními odvětvími. Pro účely pracovního práva lze vzpomenout na § 18 ZPr, jenž významně dopadá do pracovněprávních vztahů. Podle něj platí, že při různých výkladech právního jednání se použije výklad nejpriznivější pro zaměstnance. Nelze si nevšimnout jisté symetrie s § 1812 odst. 1 OZ, podle kterého „*lze-li obsah smlouvy vyložit různým způsobem, použije se výklad pro spotřebitele nejpriznivější.*“ V soukromoprávních poměrech tak nepochybně dochází ke zjevnému promítnutí římskoprávních zásad „*potius valeat actus quam pereat*“¹⁴⁹, resp. „*in favorem negotii*“, do našeho právního řádu a současně k vyzdvižení skutečné vůle jednajících osob namísto kladení důrazu na formu projevu.^{150,151}

Z doposud vyřčeného bychom mohli nabýt dojmu, že zásada „*in favorem negotii*“ se prosadí i v pracovněprávních vztazích. Uvedené závěry však částečně nabourává jedno z rozhodnutí Ústavního soudu k otázce změny pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou podle § 39 odst. 5 ZPr. Nejvyšší soud v dané otázce konstantně judikoval, že k žalobě podle uvedeného ustanovení je v zásadě legitimován zaměstnanec a nepodá-li zaměstnanec onu speciální určovací žalobu ve stanovené lhůtě, nemůžeme uvažovat o účincích fikce.¹⁵² Ústavní soud nicméně dovodil, že „*by nebylo v souladu*

¹⁴⁶ BEZOUŠKA, P. In: HŮRKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady. Vydání I.* Praha: BOVA POLYGON, 2022. s. 933.

¹⁴⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. I. ÚS 625/03.

¹⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2008, sp. zn. 28 Cdo 1303/2008.

¹⁴⁹ „*Namístež je hledat spíše důvody pro platnost právního jednání než pro jeho neplatnost.*“

¹⁵⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 571/06 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4606/2018.

¹⁵¹ Ve skutečnosti však nedošlo k úplnému odstoupení od důrazu na formu projevu. Např. zákoník práce spojuje s nedodržením formy výpovědi sankci v podobě zdanlivosti, ačkoliv by logičtější důsledkem takového nedodržení měla být neplatnost. K tomu srov. MORÁVEK, Jakub. *K neplatnosti a ke zdanlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích.* op.cit. sub. 134; MORÁVEK, Jakub. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích.* op.cit. sub. 98.

¹⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 69/2008 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009.

se zásadami chránícími zaměstnance musel-li by zaměstnanec, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení umožňující mu dosažení účinků domněnky, kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní. (...) Rovněž nelze přehlížet, že, vyžadovala-li by akvizice nevyvratitelné domněnky soudní řízení, pak je otázka, jaký smysl by vlastně písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli mělo. (...) Oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami § 39 ZPr, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a není-li ani zaměstnancem, ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak nelze uzavřít jinak, než že se v konkrétním případě jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. (...) Neinicioval-li ani zaměstnanec ani zaměstnavatel řízení o určení (ne)splnění podmínek pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, pak se pracovní poměr změnil tak, jak předpokládá § 39 odst. 5 ZPr.¹⁵³ Jinými slovy, v rámci pracovněprávních vztahů není uplatnitelný § 574 OZ v případě, kdy se zaměstnanec dovolává neplatnosti právního jednání, tj. právní jednání, které zaměstnanec napadl pro neplatnost, by mělo být považováno spíše za neplatné než za platné. Závěry Ústavního soudu považuji za značně problematické a vystavené na absolutizaci zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a favorizaci názoru zaměstnance. Při promítnutí teze – „právní jednání, které zaměstnanec napadl pro neplatnost, by mělo být považováno spíše za neplatné než za platné“ – co do otázky skončení pracovního poměru výpovědí dané zaměstnavatelem podle § 52 ZPr bychom mohli dojít k závěru, že zaměstnanec, který písemně a bez zbytečného odkladu informoval zaměstnavatele, že si přeje být nadále zaměstnáván, není aktivně legitimován k podání žaloby o určení neplatnosti výpovědi v smyslu § 72 ZPr (zaměstnanec se bude domáhat určení neplatnosti výpovědi), neboť aktivní legitimace svědčí jen a pouze zaměstnavateli (zaměstnavatel se bude domáhat určení platnosti výpovědi).¹⁵⁴ Takový úsudek však nemá oporu v textu zákona ba i dokonce jde proti jeho smyslu a účelu. I z těchto důvodů později setrval Nejvyšší soud na svém stanovisku navzdory výše uvedenému nálezu Ústavního soudu.¹⁵⁵ Proti tomuto rozsudku byla následně podána ústavní stížnost. Tu sice Ústavní soud odmítl, ale i přesto si nadále stojí za svým dříve vyjádřeným názorem, byť ne zcela s jednoznačným postojem.¹⁵⁶ Na základě výše uvedeného přesto můžeme uzavřít, že navzdory judikatorním rozporům nadále platí zásada „in favorem negotii“ v pracovněprávních vztazích.

¹⁵³ Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14.

¹⁵⁴ K detailnějšímu rozboru srov. DRÁPAL, Ljubomír. *Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích?* Právní rozhledy, 2017, č. 3, s. 93-98.

¹⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017.

¹⁵⁶ Usnesení Ústavního soudu ze dne 30. 9. 2019, sp. zn. III. ÚS 2923/17.

O každém právním jednání platí, že je nezbytné je nejprve srozumitelně vyložit. To platí i pro právní jednání navenek jasná¹⁵⁷ nebo právní jednání jednostranná.¹⁵⁸ Interpretace právního jednání se však liší podle osob, které dané jednání vykládají. Výklad smluvními stranami bude bezpochyby často odlišný o toho, který by v případě rozepře činil soud.¹⁵⁹ K uvedenému závěru o potřebnosti výkladu všech právních jednání dojdeme i při posuzování, zdali v tom kterém případě sice došlo k jednání v rozporu se zákonem, jež by ale nemusel mít nutně za následek neplatnost.¹⁶⁰

Pro interpretaci právních jednání používají smluvní strany, případně soud, výkladové metody. Základním interpretačním vodítkem pro výklad právního jednání je úmysl jednajícího, byl-li takový úmysl druhé straně znám anebo o něm druhá strana věděla. Při jeho interpretaci musíme v souladu § 556 odst. 2 OZ vycházet z okolností, které samotnému projevu předcházely, jaký význam takovému projevu smluvní strany přikládají nebo jaká se mezi smluvními stranami vyvinula praxe. Výčet těchto okolností považuje právní teorie za demonstrativní.¹⁶¹ Není-li však možné pomocí takového subjektivního výkladu právní jednání interpretovat, nemůžeme rezignovat na výklad skutečné vůle jen proto, že smluvní strany interpretují obsah rozdílně.¹⁶² Jestliže tedy nelze přistoupit k výkladu právního jednání pomocí subjektivní metody, může interpretující osoba (zpravidla soud) přistoupit k použití výkladu objektivního.¹⁶³ Ten spočívá v tom, že projevu vůle je přisuzován význam, který by mu obvykle přikládala rozumná osoba ve stejném postavení jako ten, komu je projev vůle určen. Jinak řečeno, objektivní výklad se míří na zjištění, jak by rozumná osoba s vlastnostmi smluvních stran a za okolností, za kterých bylo právně jednáno, chápala obsah takového jednání.¹⁶⁴

Nyní zpět k § 18 ZPr. Úmysl chránit zaměstnance v souladu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance před dopady vadného právního jednání se zákonodárci bezesporu podařilo naplnit. Nicméně osobně nepovažuji za úplně zdařilou ultimativní favorizaci zaměstnance, a to zejména v případech, kdy soud vyčerpá shora uvedené výkladové metody a v souladu s § 18 ZPr mu nezbude nic jiného, než rozhodnout spor ve prospěch zaměstnance.

¹⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2020, sp. zn. 23 Cdo 2126/2018.

¹⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2019, sp. zn. 33 Cdo 1565/2018.

¹⁵⁹ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 1276.

¹⁶⁰ § 580 odst. 1 OZ: „*Neplatné je právní jednání, které se přiči dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.*“

¹⁶¹ HANDLAR, Jiří. § 556 [Výklad právních jednání]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1769-1770.

¹⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 771/2020-II.

¹⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016.

¹⁶⁴ HANDLAR, Jiří. In: LAVICKÝ, Petr a kol. op.cit. sub. 161.

Uvedené platí dvojnásob za situace, kdy zaměstnanec v postavení silnější strany jako první užije termín připouštějící vícery význam. Podle zásady „*contra proferentem*“ totiž platí, že „*připouštěli použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo výrazu použil jako první.*“¹⁶⁵ Při aplikaci shora uvedených poznatků dojdeme k závěru, že pokud zaměstnavatel vystupuje v postavení slabší smluvní strany a současně zaměstnanec vnesl do jednání a následně i do textu smlouvy nejasný termín, nemůžeme považovat důsledky aplikace § 18 ZPr za spravedlivé.¹⁶⁶

¹⁶⁵ § 557 OZ.

¹⁶⁶ Srov. MORÁVEK, Jakub. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2014, č. 13-14, s. 491.

3. Vady pracovněprávních jednání a jejich následky

3.1. Neplatnost

3.1.1. Obecně k neplatnosti právního jednání

Neplatnost právního jednání neboli *negotium nullum* vzniká v důsledku vadného právního jednání, jež trpí nedostatky v požadovaných náležitostech stanovených zákonem nebo dohodou smluvních stran.

Oproti občanskému zákoníku z roku 1964 došlo k významnému posunu v otázce neplatnosti právního jednání. Starý občanský zákoník vycházel z pravidla, že právní jednání, které svým obsahem nebo účelem odporuje dobrým mravům a zákonu, případně smysl a účel zákona obchází, je vždy absolutně neplatné,¹⁶⁷ vyjma situací, v nichž se lze dovolávat relativní neplatnosti.¹⁶⁸ Současný občanský zákoník takové pojetí odmítá a naopak chápe neplatnost, potažmo zdánlivost, právního jednání jako poslední prostředek řešení a nikoliv jako zásadu. Uvedené podtrhuje zakotvení principu, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.

Právní teorie, stejně jako občanský zákoník, rozlišuje mezi neplatností relativní a absolutní. Než-li však vůbec přistoupíme k posuzování, zdali to které právní jednání vyvolává neplatnost relativní či absolutní, musíme vždy v první řadě zvážit, zda vůbec existuje důvod pro samotnou neplatnost.¹⁶⁹

Z hlediska posouzení platnosti právního jednání není vědomost jednajícího o neplatnosti podstatná. Právní jednání je neplatné bez ohledu na to, zda si jednající neplatnost uvědomuje či nikoliv, avšak vědomost jednajícího o neplatnosti může hrát roli při posuzování následků této neplatnosti.¹⁷⁰ Pro posouzení platnosti právního jednání se za rozhodující okamžik považuje jeho provedení. Na uvedeném nic nemění ani pozdější změna právních předpisů¹⁷¹ nebo společenských názorů na dobré mravy.¹⁷²

¹⁶⁷ § 39 OZ 1964: „*Neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům.*“.

¹⁶⁸ Srov. § 40a OZ 1964.

¹⁶⁹ LAVICKÝ, Petr, POLIŠENSKÁ, Petra. *Právní jednání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s.16.

¹⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 16. 8. 1974, sp. zn. 3 Cz 32/74.

¹⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2001, sp. zn. 26 Cdo 586/99.

¹⁷² Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2007, sp. zn. 28 Cdo 2660/2007.

Sankce postihující vadné jednání lze rozdělit do několika skupin v závislosti na jejich závažnosti. Z hlediska pracovněprávních vztahů a pro účely této diplomové práce si však vystačíme pouze s níže rozebíranými.

3.1.2. Neplatnost relativní

Právní jednání, které považujeme za relativně neplatné, je jednáním, které trpí vadou, avšak nikoli tak závažnou, aby sama o sobě vedla k prohlášení jeho neplatnosti. Při uvažování o následcích relativní neplatnosti nebo jiných vad právních jednání budeme zpravidla zkoumat, zdali ony důsledky mají sloužit ochraně veřejného či společného zájmu, nebo zda mají sloužit ochraně zájmu jednotlivce či určité skupiny osob. Pokud tedy se relativní neplatnosti nedovolává osoba, která je k tomu legitimována, považuje se takové jednání za platné. Proto soud ani nikdo jiný nepřihlédne k relativní neplatnosti z úřední povinnosti, byť by vada způsobující relativní neplatnost byla zjevná.¹⁷³

Zdali se oprávněná osoba dovolá relativní neplatnosti právního jednání či nikoliv, závisí na její vlastní vůli. Sama oprávněná osoba často nemusí mít zájem, aby určité právní jednání bylo prohlášeno za neplatné. I zde tak můžeme pozorovat významné dopady zásady autonomie vůle. Nelze však bez dalšího usuzovat, že každé nedovolání se následků relativní neplatnosti je automaticky projevem autonomie vůle. Oprávněná osoba si totiž vůbec nemusí uvědomovat, že určité právní jednání stíhá vada neplatnosti a takovou osobu v souladu s principem „*vigilantibus iura*“¹⁷⁴ nelze chránit donekonečna. I proto možnost dovolat se relativní neplatnosti u soudu nebo jiného orgánu podléhá promlčení nebo prekluzi. Obecná tříletá promlčecí lhůta dle § 629 odst. 1 OZ bezesporu nalezne své uplatnění i pracovněprávních vztazích. Z pohledu zaměstnance je důležité přikládat zvýšenou pozornost lhůtám, které jsou spojené s možností domáhat se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (§ 72 ZPr) nebo změny doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 39 odst. 5 ZPr). Koneckonců ustanovení § 330 ZPr uvádí výslovný výčet dalších prekluzivních lhůt obsažených v zákoníku práce. Neuplatnění těchto práv ve stanovených lhůtách má za následek (na rozdíl od promlčení) úplný zánik práva. Nadto je třeba poznamenat, že tyto lhůty jsou výrazně kratší než obecná tříletá promlčecí lhůta stanovená občanským zákoníkem.

¹⁷³ DRÁPAL, Ljubomír. § 19 [Neplatnost právního jednání]. In: PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 49.

¹⁷⁴ „Právo patří bdělým.“

Při zkoumání důvodů relativní neplatnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích musíme primárně vycházet z dikce občanského zákoníku. Některé důvody již vplynuly z dosavadního výkladu, jiné však doposud zůstaly opomenuty. Samotný nadpis před § 580 OZ – „*Hlavní důvody neplatnosti*“ – indikuje, že výčet oněch důvodů není taxativní. Mezi hlavní důvody relativní neplatnosti řadíme rozpor s dobrými mravy, rozpor se zákonem (pokud to smysl a účel zákona vyžaduje), uvedení v omyl v rozhodující skutečnosti nebo nedodržení zákonné formy.

Oprávněná osoba se může dovolávat relativní neplatnosti v řízení před soudem (žalobou nebo námitkou) i mimo něj.¹⁷⁵ Z pohledu hmotného práva má dovolání se relativní neplatnosti povahu jednostranného adresovaného hmotněprávního jednání.¹⁷⁶

Vady, pro které se jedna ze stran dovolává relativní neplatnosti, lze taktéž zhojit *ex post*, a to buď dodatečným schválením (ratihabací) nebo již dříve propíranou konvalidací. Došlo-li ke zhojení vad jedním z uvedených způsobů, hledíme na právní jednání jako na od počátku bezvadné (*ex tunc*).

Uplatnila-li oprávněná osoba úspěšně námitku relativní neplatnosti, nastávají stejné účinky vůči danému jednání jako v případě absolutní neplatnosti. To znamená, že právní jednání je neplatné *ex tunc*, nevyvolává zamýšlené účinky mezi stranami a předchozí účinky tak zanikají.¹⁷⁷

Následky neplatnosti právního jednání nesmí být zaměstnanci na újmu, ledaže by takovou neplatnost výlučně sám způsobil. Stejně tak zaměstnanec nemůže požívat výhody z takového jím zaviněného jednání. Jinými slovy, pokud neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel nebo pokud byla způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu, zaměstnanec není povinen nahradit zaměstnavateli škodu způsobenou neplatným jednáním, a nedojde u něho k bezdůvodnému obohacení (zaměstnanec si může ponechat plnění poskytnuté zaměstnavatelem na základě neplatného jednání). Z explicitního znění § 19 odst. 3 ZPr je také zřejmé, že potřeba zkoumat, kdo způsobil neplatnost právního jednání (zda zaměstnanec, zaměstnavatel nebo obě strany pracovněprávního vztahu společně), je relevantní pouze tehdy, jestliže zaměstnanec přijal plnění z neplatného jednání, a nikoliv v případech, kdy vzniká bezdůvodné obohacení z jiných důvodů.¹⁷⁸ Uvedené závěry podtrhují uplatnění zásady „*in favorem negotii*“ v pracovněprávních vztazích a zdůrazňují ochrannou funkci pracovního práva ve prospěch zaměstnance.

¹⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 948/2006.

¹⁷⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2012, sp. zn. 22 Cdo 2401/2010.

¹⁷⁷ DRÁPAL, Ljubomír. *Neplatnost, zdánlivost a relativní neúčinnost právního jednání v pracovněprávních vztazích*. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 55-56.

¹⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 898/2016.

3.1.3. Neplatnost absolutní

Taktéž v případě absolutní neplatnosti došlo ve srovnání s občanským zákoníkem z roku 1964 ke zásadní změně pojetí. Některé vady, které dříve způsobovaly absolutní neplatnost právního jednání, mají nyní za následek jeho zdánlivost. V jiných případech způsobila koncepční změna nahrazení následků absolutní neplatnosti neplatností relativní.¹⁷⁹

Sankce absolutní neplatnosti obsažená v § 588 OZ významně zasahuje do autonomie vůle smluvních stran. Důvody absolutní neplatnosti vtělil zákonodárce zejména do shora uvedeného ustanovení. Řadíme mezi ně zjevný rozpor s dobrými mravy, rozpor se zákonem (avšak pokud současně narušuje i veřejný pořádek) a plnění od počátku nemožného. Z dikce § 1796 OZ můžeme dále vyčíst, že absolutně neplatné jsou všechny smlouvy, při jejichž uzavírání někdo zneužije tísně, nezkušenosti, rozumové slabosti, rozrušení nebo lehkomyšlnosti druhé strany a dá sobě nebo jinému slíbit či poskytnout plnění, jehož majetková hodnota je k vzájemnému plnění v hrubém nepoměru. Za pomyslný pátý důvod absolutní neplatnosti, jenž nad rámec obecných důvodů dopadá výlučně do pracovněprávních vztahů, považujeme jednání v rozporu s § 19 odst. 1 ZPr. Soud v těchto případech přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně zákoník práce anebo zvláštní zákon. Při aplikaci a výkladu shora uvedených ustanovení však musíme přihlížet i k dalším normám občanského zákoníku (§ 546, § 581 věta první, § 582 odst. 2 apod.).¹⁸⁰

Občanský zákoník rozlišuje mezi následky, jež způsobuje „rozpor s dobrými mravy“ a „zjevný rozpor s dobrými mravy“. To ostatně vyplývá z dikce § 580, resp. § 588 OZ. Pojem „dobré mravy“ spadá do kategorie neurčitých právních pojmů. Proto u adresátů právní norem může vyvstat otázka, co se oním pojmem myslí. Nejvyšší soud definuje dobré mravy jako „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.*“¹⁸¹ Termín „zjevně“ vyjadřuje jasnou, nezpochybnitelnou či evidentní situaci, kdy není pochybnosti o tom, že právní jednání porušuje dobré mravy.¹⁸² Takový výklad pojmu

¹⁷⁹ HANDLAR, Jiří. § 588 [Absolutní neplatnost]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1895.

¹⁸⁰ ZUKLÍNOVÁ, M. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vyd.* Praha: Linde Praha, 2013, s. 156–157.

¹⁸¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 664/2003.

¹⁸² BERAN, Vladimír. § 588 [Absolutní neplatnost]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, s. 653.

„zjevně“ však zastává doktrína a judikatura Nejvyššího soudu poměrně krátce. Ještě před rozhodnutím velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 31 ICdo 36/2020, platilo, že termín „zjevně“ vyjadřuje dostatečně intenzivní zásah do hodnot v daném případě chráněných dobrými mravy nebo veřejným pořádkem.¹⁸³

Právní jednání v rozporu se zákonem může vyvolat následky absolutní neplatnosti pouze tehdy, pokud současně zjevně narušuje věřený pořádek. Zákon však podobně jako v případě „dobrých mravů“ neposkytuje odpověď na otázku, co si pod tímto termínem máme představit. Důvodová zpráva k občanskému zákoníku uvádí, že „*veřejný pořádek se osnova nepokouší blíže definovat, neboť to v právní normě není možné, stejně jako není možné právní normou definovat dobré mravy. Orientačně lze vyjít z pojetí, že veřejný pořádek prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti. S tím souvisí i požadavek na transparentní uspořádání soukromých právních poměrů osob.*“¹⁸⁴ Eliáš dovozuje, že „*pojem „veřejný pořádek“ lze definovat jen velmi obtížně, přičemž jeho obsah může být (částečně) „proměnlivý v závislosti na době, místě a na konkrétním prostředí. (...) Lze jej v nejobecnější rovině „vymezit jako souhrn norem umožňujících fungování společnosti rovnoprávných a svobodných lidí, vědomých si svých povinností vůči druhým a odpovědnosti vůči celku.*“¹⁸⁵ Ústavní soud zařazuje veřejný pořádek mezi veřejné statky, které jsou chráněny ústavou.¹⁸⁶ Nejvyšší soud považuje veřejný pořádek za „*soubor pravidel, na nichž je třeba bezvýhradně trvat, majících původ v samotném právním řádu a nikoliv (oproti dobrým mravům) v etice. Jde o základní hodnotové a řídicí principy, bez nichž nemůže demokratická společnost fungovat a které jsou základem budování právního státu. Pod pojmem veřejného pořádku lze chápat například zájem na stabilitě státu, zájem na potírání kriminality, ale též ochranu právního postavení třetích osob. V rozporu s veřejným pořádkem bude tedy taková situace, která se v daném čase bude jevit jako zcela společensky nepřijatelná. Jde tedy o pojem neurčitý, jehož konkrétní význam je v čase proměnlivý*“¹⁸⁷ Stručně shrnuto, veřejný pořádek obsahuje klíčová pravidla, která jsou nezbytná pro fungování společnosti, na nichž je nezbytné trvat bez ohledu na chování jednotlivců.

Při zkoumání souvztažnosti rozporu se zákonem a veřejného pořádku budeme obdobně jako v případě relativní neplatnosti prvotně posuzovat smysl a účel zákona, který byl právním

¹⁸³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2980/2018.

¹⁸⁴ Důvodová zpráva k návrhu občanského zákoníku (sněmovní tisk číslo 362, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013) s. 584.

¹⁸⁵ ELIÁŠ, K.: *K pojetí dispozitivního práva v občanském zákoníku*. In: *Sborník mezinárodní konference XXIII. Karlovarské právnícké dny*. Praha. Leges, 2015, s. 64–65.

¹⁸⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. III. ÚS 256/01.

¹⁸⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1012/2016.

jednáním porušen. Jestliže smysl a účel daného zákonného ustanovení vyžadují, aby právní jednání, které je s ním v rozporu, bylo neplatné, a porušení tohoto zákonného ustanovení zjevně narušuje veřejný pořádek, bude takové právní jednání považováno za absolutně neplatné.¹⁸⁸

Plnění od počátku nemožného představuje další ze shora vyjmenovaných důvodů absolutní neplatnosti právního jednání. Od počáteční nemožnosti plnění musíme rozlišovat tzv. nemožnost následovnou (dodatečnou), jež nemá za následek absolutní neplatnost, nýbrž je důvodem pro zánik závazku.¹⁸⁹ Dále nesmíme opomenout faktickou a právní nemožnost plnění.¹⁹⁰ Za faktickou (někdy označovanou jako fyzickou) nemožnost plnění považujeme nemožnost plnit způsobenou v důsledku působení přírodních zákonů a sil. Faktickou nemožnost způsobuje i to, co považuje za nemožné každý rozumný člověk. Naproti tomu právní nemožnost plnění nastává tehdy, jestliže podle platných právních norem neexistuje žádná možnost, že dojde ke splnění závazku.¹⁹¹ V souvislosti s nemožností plnění v praxi pravděpodobně narazíme na obtíže při rozlišování mezi právním jednáním, jehož předmětem je plnění od počátku právně nemožné, a právním jednáním, jehož předmětem je plnění odporující zákonu. Přitom správné podřazení konkrétního případu je zásadní, protože zatímco v prvním případě bude právní jednání neplatné pouze tehdy, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje, v druhém případě by právní jednání bylo neplatné nepodmíněně.¹⁹²

V kontextu pracovněprávních vztahů nesmíme opomenout úpravu nedostatku souhlasu určitého orgánu na platnost či existenci právního jednání. Absence souhlasu příslušného orgánu (např. odborové organizace podle § 306 odst. 4 ZPr) s určitým právním jednáním má dle mého názoru za následek jeho absolutní neplatnost. Uvedené vyplývá již se samotného návěti § 19 odst. 1 ZPr „*Soud přihlédne i bez návrhu...*“.¹⁹³

Absolutní neplatnost působí ze zákona (*ex lege*), od počátku (*ex tunc*), soud k ní přihlédne i bez návrhu účastníků z úřední povinnosti (*ex officio*) a působí vůči všem (*erga omnes*).¹⁹⁴ Soud však není povinen z úřední povinnosti zkoumat všechny skutečnosti, které by mohly mít za

¹⁸⁸ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 1387-1388.

¹⁸⁹ ZUKLÍNOVÁ, M. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vyd.* Praha: Linde Praha, 2013, s. 160.

¹⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 7. 2001, sp. zn. 30 Cdo 1549/2000

¹⁹¹ HANDLAR, Jiří, DOBROVOLNÁ, Eva. § 580 [*Rozpor s dobrými mravy a se zákonem. Počáteční nemožnost plnění*]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1861.

¹⁹² Tamtéž, s. 1861.

¹⁹³ PROCHÁZKA, Jan. § 19 [*Neplatnost právního jednání*]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 39-41.

¹⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2008, sp. zn. 30 Cdo 4635/2007.

následek absolutní neplatnost právního jednání, jehož platnost k návrhu účastníka zkoumá.¹⁹⁵ Možnost dovolat se absolutní neplatnosti není omezena pouze na určité osoby. Každý, kdo má právní zájem na jejím uplatnění, má možnost se jí dovolat, a to včetně osoby, která absolutní neplatnost sama způsobila.¹⁹⁶ Absolutní neplatnost rovněž nepodléhá žádným promlčecím lhůtám.

De lege ferenda se nabízí otázka, zdali lze považovat za vhodné použití výše uvedených neurčitých právních pojmů v koncepci absolutní neplatnosti právního jednání z hlediska právní jistoty osoby mající rozum průměrného člověka. Taková osoba totiž často nebude schopna rozpoznat z textu právní normy její smysl a účel, což může mít za následek fatální dopady při nesprávné aplikaci konkrétních norem na konkrétní situace. Například nezřídka textace „*je neplatný*“, „*je zakázáno*“ apod. evokuje ve smyslu § 574 OZ následky relativní neplatnosti, avšak při detailním zkoumání smyslu a účelu textu zákona v kontextu konkrétní situace můžeme dojít k závěru, že právním jednáním dochází k překonání pomyslné hranice dobrých mravů nebo veřejného pořádku.¹⁹⁷ I přes uvedenou problematiku považuji za validní protiargument, že osoba mající rozum průměrného člověka si dokáže pod pojmy „*dobré mravy*“ a „*veřejný pořádek*“ představit určité skutečnosti, v rozporu s nimiž nelze platně právně jednat. Jistě se najdou mezní situace, kdy taková osoba nebude schopna kvalifikovaně posoudit, zdali se pohybuje již za onou pomyslnou hranicí či nikoliv. Na druhou stranu si osobně nedokážu přestavit praktičtější řešení, než zvolil zákonodárce. Lze tedy konstatovat, že i přes jistý zásah do právní jistoty adresátů právních norem je současná právní úprava absolutní neplatnosti právního jednání vyhovující.

3.2. Zdánlivost

Pojem „zdánlivost“ právního jednání se v občanském zákoníku objevuje zcela nově. Před rekodifikací soukromého práva jsme mohli narazit v některých zákonech na slovní spojení „hledí se jako na neexistující“, jež se obsahově shodovalo s dnešní zdánlivostí.¹⁹⁸

Zdánlivost bývá někdy nesprávně označována jako „nicotnost“. Hendrychová k tomu uvádí, že „*pojem nicotnost se do českého právní slovníku dostal s tzv. III. dílčí novelou ABGB v roce 1916. (...) Je třeba dodat, že zejména v době účinnosti občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. československá občanskoprávní teorie mluvila o nicotných právních úkonech tam, kde (podle*

¹⁹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2001, sp. zn. 22 Cdo 752/99.

¹⁹⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2001, sp. zn. 26 Cdo 1668/2000.

¹⁹⁷ MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. Právní rozhledy, 2014, č. 9, s. 308.

¹⁹⁸ ZUKLÍNOVÁ, M. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura*. 2. vyd. Praha: Linde Praha, 2013, s. 51.

*zákonu) neplatný právní úkon (vlastně) vůbec nevznikl, přičemž inspirací pro to byl občanský zákoník č. 141/1950 Sb, který pod pojmem neplatnost v širším smyslu zahrnoval i nicotnost.*¹⁹⁹ Osobně však tuto poznámku považuji spíše za teoretické schizma, jež nemá zásadnějších dopadů do praxe.

Sankce zdánlivosti právního jednání se objevuje v ostatních významných evropských civilních kodexech velmi sporadicky. Kupříkladu německá právní úprava se zmiňuje o zdánlivosti jen na pár místech (např. § 117 BGB). Zahraniční právní teorie většinou považuje právní jednání za zdánlivé, pokud jeho obsah a účel jsou v rozporu s ustanoveními zákona, na kterých je nezbytné trvat s ohledem na dobré mravy a veřejný pořádek.²⁰⁰

Z hlediska shora nastíněných vad právního jednání představuje zdánlivost pomyslný vrchol mezi nimi. Jedná se o natolik fatální vadu, že nemůžeme vůbec uvažovat o právním jednání z hlediska práva. Právní teorie označuje zdánlivost jako „*non negotium*“, tedy neexistující právní jednání. I když zdánlivé právní jednání vypadá jako právní jednání a působí dojemem, že je právně platné, nenaplní základní požadavky, které se na právní jednání kladou. Trpí totiž tak podstatnými vadami, které brání vzniku právního jednání, neboť je v tak výrazném rozporu s vůlí zákonodárce, že sankce relativní nebo absolutní neplatnosti nepostačí.²⁰¹

Důvodová zpráva k občanskému zákoníku uvádí, že „*rozdílně od současného pojetí, které v § 37 odst. 1 nynějšího občanského zákoníku spojuje nedostatek vůle, vážnosti, určitosti a srozumitelnosti projevu vůle s absolutní neplatností právního úkonu, vychází navrhovaná úprava z pojetí, že v takových případech o projev vůle vůbec nejedná. (...) Shodně s doktrínou osnova sleduje i tu koncepci, že také tam, kde není určitost a srozumitelnost projevu vůle, nemůže právní jednání existovat.*“²⁰² Z textu důvodové zprávy a dosavadního výkladu diplomové práce vyplývá, že zdánlivá právní jednání se týkají situací, v nichž chybí vůle jednajících osoby nebo je tato vůle nedostatečná, neurčitá nebo nesrozumitelná. Kromě toho sem dále řadíme i všechna právní jednání, u kterých zákon výslovně stanoví, že se k nim „nepřihlíží“. Vážnosti, určitosti a srozumitelnosti vůle již byla věnována pozornost v druhé kapitole diplomové práce při rozboru pojmových znaků právního jednání. Výrazu „*nepřihlíží se*“ budou věnovány následující

¹⁹⁹ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, s 1258-1259.

²⁰⁰ ZUKLÍNOVÁ, M. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vyd.* Praha: Linde Praha, 2013, s. 54.

²⁰¹ ZUKLÍNOVÁ In: DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné. 2., aktualizované a doplněné vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 186.

²⁰² Důvodová zpráva k návrhu občanského zákoníku (sněmovní tisk číslo 362, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013) s. 686.

podkapitoly diplomové práce. I proto se bude zbytek této podkapitoly soustředit na odlišné znaky neplatnosti a zdánlivosti právního jednání.

Zatímco o neplatnosti hovoříme v souvislosti s právním jednáním, které nesplňuje některou z náležitostí stanovených zákonem, v případě zdánlivosti o právním jednání vůbec hovořit vůbec nemůžeme, neboť právní jednání v právním smyslu neexistuje.²⁰³

Další pomyslný rozdíl mezi těmito dvěma instituty lze spatřovat v řešení situace, kdy zdánlivou nebo neplatnou je pouhá část právního jednání. Důvodová zpráva předpokládá, že „*jde-li např. o zdánlivé dílčí ujednání ve smlouvě, hledí se na smlouvu jako by byla od počátku bez takového ujednání a není možné dovozovat též právní následek, jaký § 576 spojuje s neplatností části právního jednání, jímž může být in eventum i neplatnost celého projevu vůle. (...) Tam, kde se důvod neplatnosti týká jen části právního jednání, má být vyslovena neplatnost jen této části. Totéž stanoví dosavadní občanský zákoník v § 41. Nově se ale zdůrazňuje, že musí být vzat zřetel především na zájem stran a na to, rozhodla-li by se jednající osoba vůbec právně jednat, kdyby neplatnost včas rozpoznala. Částečná neplatnost se však nemusí týkat jen dílčí klauzule nebo dílčího ujednání oddělitelné od ostatního obsahu právního jednání, ale také nezákonného určení množství, časového, územního jiného rozsahu. Ani v takových případech není nezbytné vždy vyslovovat neplatnost, protože postačí úprava nezákonného rozsahu.*“²⁰⁴ Z toho vyplývá, že zatímco u částečně zdánlivého právního jednání je zhojení vady možné jen v naprostých výjimkách (viz např. § 553 odst. 2), u částečně neplatného právního jednání mohou smluvní strany vadu dodatečně zhojit, k danému ujednání vůbec nepřihlížet nebo aplikovat zákonnou normu. S těmito závěry se ovšem neztotožňuje převážná část komentářové literatury.

Handlar namítá, že pokud část právního tíží následek zdánlivosti kvůli nedostatku pojmového znaku, nebude to zpravidla automaticky znamenat vyloučení pravidel o částečné neplatnosti. Pomocí analogie lze dojít k závěru, že v těchto situacích najde své uplatnění § 576 OZ. Bude však vždy třeba zkoumat, zdali lze vadnou část právního jednání oddělit od jeho zbytku a zda by strany provedly toto právní jednání i bez vadné části. Na základě této analýzy pak

²⁰³ Odlišně se k závěru o neexistenci vyjadřuje Handlar. Srov. HANDLAR, Jiří. § 554 [Následky zdánlivého právního jednání]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1764.

²⁰⁴ Důvodová zpráva k návrhu občanského zákoníku (sněmovní tisk číslo 362, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013) s. 686–690.

rozhodneme, zda zbývající část může obstát jako samostatné právní jednání nebo zda právní jednání vůbec nevznikne.²⁰⁵

Obdobný názor sdílí i Beran. Jelikož občanský zákoník výslovně neupravuje problematiku zdánlivosti části právního jednání, nabízí se prostor pro aplikaci § 576 OZ jako ustanovení co do obsahu a účelu nejbližšího. K jeho použití můžeme přistoupit, jestliže to není v rozporu s účelem nebo povahou ustanovení zakládajícího zdánlivost.²⁰⁶

Tichý uvádí, že obdobně jako u absolutní neplatnosti právního jednání, jsou dílčí zdánlivé projevy komplexně provázány s ostatními právními jednání tvořící jeden celek (např. smlouvu). Není proto rozdílu mezi situacím, kdy kvalifikujeme část právního jednání jako zdánlivou či neplatnou. Pro účely překlenutí této mezery použijeme § 576 OZ.²⁰⁷

Hendrychová opět kriticky poznamenává, že je-li právní jednání jako celek zdánlivé, není důvodné hovořit o částečné neplatnosti, neboť právní jednání neexistuje. Naopak částečná zdánlivost nabývá na významu zejména tam, kde nedopadá dílčí negativní následek na existenci právního jednání jako celku.²⁰⁸

Melzer dochází k opačnému názoru. Podle něj úmysl zákonodárce pravděpodobně spočíval ve snaze poskytnout ochranu některé z dotčených stran smluvního vztahu (zpravidla spotřebiteli) v situaci, kdy druhá ze smluvních stran je ochotna uzavřít smlouvu pouze se zneužívajícím ujednáním, ke kterému se podle zákona nepřihlíží (např. § 1815 OZ). Jestliže bychom v této situaci uvažovali o aplikaci obecných pravidel týkajících se částečné neplatnosti, museli bychom vyvodit závěr o celkové neplatnosti, resp. zdánlivosti, uvedeného právního jednání. Cílem zákonodárce ale bylo ponechání smlouvy v platnosti, avšak bez ustanovení, ke kterým se podle zákona nepřihlíží, byť by to bylo v rozporu s vůlí druhé, zpravidla silnější, strany. Zákonodárce ovšem opomenul existenci situacím, v nichž nebude očividné, kterou ze stran stanovením zdánlivosti konkrétně chráníme. Pro ilustraci lze uvést případ právního jednání, jehož část bude neurčitá nebo nesrozumitelná. A právě zde připadá v úvahu aplikace pravidel o částečné neplatnosti. Nicméně Melzer uzavírá, že přihlédneme-li k úmyslu zákonodárce v historickém kontextu, tak v případě pochybností neaplikujeme ustanovení o částečné neplatnosti na jednání částečně zdánlivá.²⁰⁹

²⁰⁵ HANDLAR, Jiří. In: LAVICKÝ, Petr a kol. op.cit. sub. 203.

²⁰⁶ BERAN, Vladimír. § 554 [Následky zdánlivosti]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 615.

²⁰⁷ TICHÝ Luboš § 554. In ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník: komentář, Svazek I, (§1-654)*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 1356.

²⁰⁸ ZUKLÍNOVÁ, M. In: ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 1339.

²⁰⁹ MELZER, F. § 54. In: MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419–654*. Praha: Leges, 2014, s. 573.

Osobně se přikláním k většinovému názoru, který dovozuje analogické uplatnění § 576 OZ na zdánlivá právní jednání. Nepovažuji za vhodné rozlišovat mezi právními následky částečně neplatného a částečně zdánlivého právního jednání, jestliže tím není dotčena samotná existence právního jednání jako celku. To zejména nabývá na důležitosti při posuzování komplexnosti smlouvy, v níž částečná neplatnost nebo zdánlivost toho kterého ustanovení nemá automaticky způsobovat neplatnost nebo zdánlivost smlouvy jako celku.

Jestliže v otázce náhrady škody v důsledku neplatnosti právního jednání nedochází k zásadnějším názorovým rozporům mezi odbornou veřejností, v případě povinnosti nahradit škodu ze zdánlivého právního jednání lze pozorovat značnou názorovou neshodu napříč jednotlivými autorskými kolektivy komentářů k občanskému zákoníku.

Základní interpretační vodítko, ze kterého vyvěrá pomyslný spor, spatřujeme opět v důvodové zprávě. Ta uvádí, že „...jiný rozdíl mezi zdánlivými a neplatnými právními jednáními se pojí s právem na náhradu škody (srov. § 579 odst. 2).“²¹⁰ Z toho se podává, že zdánlivé právní jednání nezakládá vznik právo požadovat náhradu škody.

Ke shora uvedenému se přiklání Melzer. Svůj argument staví na premise, že pokud právo poskytuje ochranu jednajícím subjektu například tím, že odpírá relevanci určitému chování z důvodů jeho nepřičitatelnosti, pak přiznáním náhrady škody by došlo *de facto* k popření takové ochrany.²¹¹

Naproti tomu Handlar dochází k závěru, že zdánlivé právní jednání má v zásadě za následek vznik práva k náhradě škody a připouští analogickou aplikaci § 579 odst. 2 OZ, resp. § 587 odst. 2 OZ. Při odmítnutí analogického užití § 579 odst.2 OZ, resp. § 587 odst. 2 OZ, na zdánlivá právní jednání by mohla nastat absurdní situace, v níž pohrůžka násilí bude schopna založit právo na náhradu škody, kdežto přímé užití fyzického násilí nikoliv.²¹²

Beran nadto dodává, že obecná ustanovení o odpovědnosti za škodu v případě zdánlivosti právního jednání nevylučují povinnost k náhradě škody třetím osobám.²¹³

V uvedené problematice se přikláním k názoru doktora Handlara. S odkazem na základní občanskoprávní zásadu „*nemo turpitudinem suam allegare potest*“²¹⁴ nepovažuji za správné dovozovat, že zdánlivé právní jednání nemůže zakládat právo na náhradu škody. Bezpochyby totiž

²¹⁰ Důvodová zpráva k návrhu občanského zákoníku, op.cit. sub. 202.

²¹¹ MELZER, F. § 54. In: MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419–654*. Praha: Leges, 2014, s. 572.

²¹² HANDLAR, Jiří. In: LAVICKÝ, Petr a kol. op.cit. sub. 203.

²¹³ BERAN, Vladimír. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol., op.cit. sub. 206.

²¹⁴ Nikdo nemůže těžit ze svého nepoctivého jednání.

existují situace, v nichž zdánlivé právní jednání bude schopno způsobit újmu druhé straně nebo třetím osobám a nepřiznání možnosti domáhat se náhrady škody po straně, která takovou zdánlivost způsobila, nemůžeme považovat za spravedlivé a v souladu s principy, na nichž je vystavěno tuzemské soukromé právo.

3.2.1. K výrazu „nepřihlíží se“ jako závěr pro zdánlivost v občanskoprávních vztazích

Doposud detailněji neprobranou skupinou zdánlivých právních jednání jsou ta, ke kterým se podle zákona nepřihlíží. Již ze samotného výrazu „nepřihlíží se“ by mohli adresáti právních norem snadno nabýt dojmu, že tato jednání stihá následek zdánlivosti. K takovému závěru se přiklání i důvodová zpráva k občanskému zákoníku, když uvádí, že „... *osnova rozlišuje právní jednání zdánlivá a neplatná. Se zdánlivými právními jednáními (nebo ujednáními) osnova počítá na různých místech a zpravidla je označuje tak, že se k nim nepřihlíží. V důsledku toho jsou takové projevy vůle mimo právo a nemají právní relevanci.*“²¹⁵ Nicméně doktrína se k uvedeným závěrům staví značně kriticky.

Handlar upozorňuje na značně problematické spojení zdánlivosti právního jednání s porušením zákona. Zdánlivé právní jednání evokuje existenci právního jednání, i když se ve skutečnosti o právní jednání vůbec nejedná. Naproti tomu neplatné právní jednání sice vznikne, ale nedostatečně splňuje některé stanovené náležitosti. Nedostatek těchto náležitostí zákon spojuje s neplatností. Mezi náležitosti právního jednání řadíme i soulad se zákonem, a proto pokud bude právní jednání v rozporu se zákonem, mělo by být z tohoto důvodu neplatné a nikoli zdánlivé. I z těchto důvodů Handlar uzavírá, že „*pro takovou konstrukci zřejmě nejsou dány ani teoretické, ani praktické důvody. Vycházíme-li z teze, že ne každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je nutně zdánlivé, lze případy, kdy se k právnímu jednání nepřihlíží pro rozpor se zákonem, zásadně považovat za jednání absolutně neplatná (kdy důvodem, proč se k jednání nepřihlíží, je právě jeho absolutní neplatnost).*“²¹⁶

Podle Tichého, jenž zastává podobný názor jako Handlar, nelze klást rovnítko mezi zdánlivá právní jednání a ta, ke kterým se nepřihlíží. V těchto případech se uplatní pravidlo, že „*tam označená jednání je třeba ignorovat vzdor tomu, že nejsou zdánlivá.*“ Většinou půjde o

²¹⁵ Důvodová zpráva k návrhu občanského zákoníku, op.cit. sub. 202.

²¹⁶ HANDLAR, Jiří. § 551 [Nedostatek vůle]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1753.

právní jednání, která jsou v rozporu s obsahem konkrétní právní úpravy, respektive jejím smyslem a účelem.²¹⁷

K povaze uvedeného dovětku se podobně kriticky vyjádřil i Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016. V dané věci Nejvyšší soud posuzoval konkurenční doložku sjednanou mezi akciovou společností a členem jejího představenstva pro dobu po zániku funkce člena představenstva. Z textu odůvodnění můžeme vyčíst níže uvedené: „... pro závěr, že ustanovení občanského zákoníku zakazuje adresátům určité ujednání, a to pod sankcí neplatnosti, zdánlivosti či toho, že se k danému ujednání nepřihlíží, musí svědčit především jeho teleologický výklad, tj. smysl a účel právní normy v tomto ustanovení obsažené. (...) Sankci spočívající v tom, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, upravuje občanský zákoník na mnoha místech. Jakkoliv důvodová zpráva naznačuje, že ve všech těchto situacích jde o právní jednání zdánlivá (srov. důvodovou zprávu, s. 685 nebo 1033), je zjevné, že tomu tak v řadě případů být nemůže. Ostatně z pravidla určujícího, že je-li právní jednání zdánlivé, tak se k němu nepřihlíží (§ 554 o. z.), nelze bez dalšího usuzovat na pravdivost obrácené implikace, tedy že každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je zdánlivé. Nicméně bez zřetele k tomu, zda důvodem, proč se k určitému ujednání nepřihlíží, je v tom kterém případě jeho zdánlivost, neplatnost, či dokonce pouhá (dočasná) neúčinnost, z příkazu zákonodárce nepřihlížet k němu plyne, že soud tak musí – jsou-li splněny zákonem předepsané předpoklady – učinit *ex officio*, bez ohledu na návrhy stran. Příkaz zákonodárce k určitému právnímu jednání nepřihlížet tak má zpravidla obdobné důsledky jako v případě zdánlivých či absolutně neplatných právních jednání. I s ohledem na tyto závažné důsledky proto platí, že pro závěr, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, musí svědčit smysl a účel právní normy uvedenou sankcí obsahující.“²¹⁸ Nejvyšší soud tedy taktéž připouští, že následkem nepřihlížení k určitému právnímu jednání nemusí být pouze zdánlivost, nýbrž i absolutní či relativní neplatnost, případně relativní neúčinnost.

Podle mého názoru bylo původním záměrem zákonodárce označit dovětkem „nepřihlíží se“ zdánlivá právní jednání. Tento úmysl zákonodárce se však zjevně nevydařil, a proto se nabízí otázka, zdali by nebylo vhodné nahradit uvedený dovětek u té které normy vhodnější formulací s odpovídajícími následky. I s ohledem na skutečnost, že mezi zdánlivá řadíme zejména ta právní jednání, u nichž absentují pojmové znaky, považuji za nepraktické rozšiřovat tuto kategorii o ta, u kterých jsou sice splněny všechny pojmové znaky, avšak za zdánlivé je prohlašuje v určitých

²¹⁷ TICHÝ Luboš § 554. In ŠVESTKA, Jiří. DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník: komentář, Svazek I, (§1-654)*. Praha. Wolters Kluwer, 2014, s. 1354.

²¹⁸ Body 20–24 rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016.

případech přímo zákon. Nicméně se sluší dodat, že výraz „nepřihlíží se“ alespoň vyjadřuje jakýsi obecný příkaz soudu přihlídnout k určitému důsledku z úřední povinnosti.

3.2.2. K výrazu „nepřihlíží se“ jako závěr pro zdánlivost v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce v některých případech stíhá sankcí zdánlivosti i ta právní jednání, u nichž nedošlo k dodržení zákonem požadované formy. Zákonodárce subsumoval do této kategorie zejména jednostranná pracovněprávní jednání týkající se skončení pracovního poměru nebo dílčí problematiku týkající se kolektivní smlouvy. Celkem se výraz „nepřihlíží se“ objevuje v textu zákoníku práce 17x. Jelikož důvodová zpráva k zákoníku práce značně navazuje na důvodovou zprávu k občanskému zákoníku, nelze než konstatovat, že ani v zákoníku práce výraz „nepřihlíží se“ nenabývá jednotného významu.

Mezi jednostranná právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru řadíme okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době, výpověď a odstoupení od pracovní smlouvy. Z praktického hlediska se tak pravděpodobně jedná o nejpalčivější problematiku. Důvodová zpráva k zákoníku práce v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva uvádí následující: *„Základem úpravy odstavce 4 je dosavadní znění § 34 odst. 2 zákoníku práce. Nově se však navrhuje v tomto ustanovení doplnit písemnou formu odstoupení od pracovní smlouvy, ale také vytyčit právní následek, pokud se tak nestane. Negativním následkem bude to, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.“* (...) *Písemná forma právního jednání, kterým je výpověď z pracovního poměru, se zachovává. Nově se však navrhuje stanovit právní následek, nebude-li zákonem předepsaná forma smluvní stranou dodržena. I v tomto případě negativním následkem bude, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné. (...) Také v ustanovení § 60 a § 66 odst. 2 se navrhuje zpřesnění, pokud jde o právní následky vadného právního jednání, nebude-li okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době provedeno v zákonem předepsané písemné formě. Negativním právním následkem bude, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.“*²¹⁹ V soukromoprávních vztazích obecně platí, že nedostatek formy zpravidla způsobuje relativní neplatnost daného jednání. I proto ve výše uvedených případech nedává zdánlivost ve své podstatě moc dobrý smysl. Zdánlivost *de facto* například vylučuje použití

²¹⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, (sněmovní tisk číslo 930/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013), s. 317-319.

§ 72 ZPr, který ve spojení s § 330 ZPr stanoví dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Tato specifická forma určovací žaloby neumožňuje jiný způsob domáhání se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, včetně žaloby na plnění (např. náhrada mzdy, platu nebo škody), ve které by se jako předběžná otázka posuzovala ona platnost rozvázání pracovního poměru.²²⁰ Z toho vyplývá, že vyloučení užití § 72 ZPr v uvedených případech by vedlo k otevření možnosti domáhat se obecnou určovací žalobou nebo žalobou na plnění zodpovězení otázky týkající se (ne)existence pracovního poměru bez časového omezení.²²¹ Toť však nelze akceptovat, neboť smysl uvedených ustanovení spočívá v ochraně právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů. Při zohlednění principu „*vigilantibus iura*“ je totiž v poměrně krátkém časovém horizontu nezbytné určit, zdali strany sporu mají vůbec zájem na pokračování pracovního poměru a případně jaké konsekvence způsobují vady onoho právního jednání (náhrada mzdy nebo platu, náhrada škody). Proto lze konstatovat, že dovětek „*nepřihlíží se*“ v předmětných ustanoveních týkajících se jednostranného skončení pracovního poměru postrádá smysl a měl by být vypuštěn.

Další poměrně širokou kategorií pracovněprávních jednání, ke kterým se podle zákoníku práce nepřihlíží, jsou ta, jimiž se zaměstnanec předem vzdává práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis přiznávají. V důsledku rekodifikace soukromého práva došlo k významné změně, kdy výše uvedené jednání zaměstnance již není sankcionováno absolutní neplatností, jako tomu bylo do 31. 12. 2013, nýbrž zdánlivostí. Důvodová zpráva tuto změnu odůvodňuje následovně: „*Obdobně jako NOZ, se navrhuje nejen v tomto ustanovení, ale v dalších ustanoveních zákoníku práce, která se navrhuje změnit, stanovit, pokud by se zaměstnanec vzdal práva, které mu zaručuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, šlo by o právní jednání, které nebude způsobilé vyvolat právní účinky, protože bude neúčinné. To je vyjádřeno obratem, že k takovému jednání se nepřihlíží. Bude se jednat jak o jednostranná právní jednání (prohlášení zaměstnance), tak i dvoustranná právní jednání (smlouvy). Tento přístup má plné opodstatnění v ustanovení § 1a zákoníku práce (zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance).*“²²² Lze si všimnout jisté nepřesnosti v terminologii užitě zákonodárcem, když v souvislosti se zdánlivým právním jednáním mluví o jeho neúčinnosti. Vedle již zmíněných výrazů „*neexistující*“, resp. „*právně bezvýznamné*“, vnáší užití výrazu

²²⁰ DRÁPAL, Ljubomír. § 72 [Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 436.

²²¹ MORÁVEK, Jakub. *K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2022, č. 8, s. 288.

²²² Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, (sněmovní tisk číslo 930/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013), s. 313.

„neúčinné“ zmatek do již tak spleťité problematiky zdánlivosti právního jednání. Nelze přitom v nastíněném kontextu považovat pojmy „neexistující“, resp. „právně bezvýznamné“, a „neúčinné“ za totožné. Možná nejen proto by ve výše uvedeném případě dávalo větší smysl setrvat u závěru o absolutní neplatnosti namísto zdánlivosti.

Poslední okruh, jemuž bude v této podkapitole věnována pozornost, se týká užití dodatku „nepřihlíží se“ v oblasti kolektivních smluv. Zákoník práce stíhá sankcí zdánlivosti veškerá ujednání v kolektivní smlouvě, jež zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce.²²³ Jinými slovy, rozpor se zákonem v uvedených případech nezpůsobuje neplatnost konkrétního ujednání kolektivní smlouvy, jak bychom mohli v návaznosti na textaci občanského zákoníku legitimně očekávat, nýbrž jeho zdánlivost. Při zkoumání důvodové zprávy však nenalezneme bližší odpověď na otázku, z jakých důvodů zákonodárce zvolil závěr o zdánlivosti namísto neplatnosti. Nicméně osobně považuji závěr o neplatnosti za uchopitelnější a přiléhavější pro praxi. Podle zákoníku práce dále nepřihlížíme k ujednáním kolektivní podnikové smlouvy, jež upravuje práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.²²⁴ Důvodová zpráva k tomu stroze uvádí, že „věcný základ navržené právní úpravy odstavce 1 je stejný jako v dosavadním znění § 27 odst. 1 zákoníku práce. Nově se však navrhuje nahradit neplatnost části právního jednání úpravou, že k právním jednáním, která by přiznávala zaměstnancům práva v menším rozsahu, než kolektivní smlouva vyššího stupně, se nebude přihlížet.“²²⁵ Již z podstaty věci však nedává příliš dobrý smysl, aby se platná a bezvadná kolektivní smlouva stala v průběhu času zdánlivou z důvodu pozdějšího přijetí kolektivní smlouvy vyššího stupně, jež bude přiznávat zaměstnancům práva ve vyšší míře než dosavadní kolektivní smlouva nižšího stupně. Morávek uvedenou problematiku trefně vystihuje formulací „Vaše dříve řádně platná a bezvadná kolektivní smlouva se Vám od 1. 1., kdy dochází ke změně právní úpravy, v čl. III odst. 1 až 4 jen zdá.“²²⁶ I proto se nabízí daleko praktičtější závěr o (dočasné) relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy nižšího stupně.

²²³ § 23 odst.1 ZPr.

²²⁴ § 27 odst. 1 ZPr.

²²⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, (sněmovní tisk číslo 930/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013), s. 316.

²²⁶ MORÁVEK, Jakub. op.cit. sub 221.

4. Úvahy o revizi některých dalších souvisejících ustanovení zákoníku práce

Ambicí každého racionálního zákonodárce by měla být snaha o tvorbu kvalitních zákonů, k jejichž novelizacím bude zpravidla docházet z důvodu transpozice příslušných evropských předpisů nebo v reakci na společenské či ekonomické změny. Nezřídka se však stává, že zákonodárce z nerozvážnosti, časového presu nebo společenských tlaků vypustí do světa text zákona, jenž má k ideálu daleko. Jedná-li se o zákon, který nedopadá do každodenního života většiny obyvatel České republiky, dalo by se s nadsázkou říct, že se „zase nic tak hrozného neděje“. Nicméně musíme si uvědomit a připustit, že kvalitou často neoplývají ani největší tuzemské kodexy, jimž bylo při přípravě věnováno zcela odlišné množství času a pozornosti. Kritiku přitom nelze primárně směřovat na přední odborníky v té které oblasti práva, kteří se na přípravě kodexu podíleli. Často totiž dochází k nepochopitelným zásahům do odborníky připraveného textu zákona ze stran poslanců nebo senátorů, kteří vystupují v postavení právních laiků. Takový nepochopitelný zásah zákonodárského sboru pak s sebou přináší riziko vzniku budoucích potenciálních sporných situací nebo riziko nejednoznačné interpretace některých institutů.

Že současný stav legislativy není zrovna v nejlepší kondici je patrné již z množství předpisů, které na nás zákonodárská iniciativa každoročně chrlí. Přijmeme-li fakt, že zákonodárce zkrátka nemohl věnovat stejnou péči každému přijatému zákonu, nezbyvá nám nic jiného, než se v budoucnu při výkladovém problému spoléhat spíše na názor doktríny a vyšších soudů než na jazykový výklad textu zákona.

Ne vždy však odborná veřejnost zaujímá k dané problematice jednotné stanovisko. O tom jsme se již koneckonců mohli přesvědčit v několika pasážích této diplomové práce. Proto lze do jisté míry považovat bezhlavou důvěru v doktrinální výklad za určitý risk.

Spoléhání na stanoviska vyšších soudů můžeme v zásadě brát jako sázku na jistotu. Judikatura nám pomáhá překonávat mezery v právu a zpřesňuje výklad právních norem. Čas od času však u některých otázek nebo institutů dojde ke změně soudem dříve vyřčeného právního názoru, jenž se může významně odchylovat od doposavad ustálené praxe. Důvody spočívající v takovém zásahu do právní jistoty můžeme spatřovat ve vývoji společnosti, změně ekonomické reality nebo třeba v obměně složení toho kterého senátu vyšších soudů. Proto při přehodnocení právního stanoviska ve srovnání se ustálenou praxí je nezbytné pečlivě zvážit, zda výhody

vyplývající z odlišného řešení převažují nad zásahem do právní jistoty s ohledem na všechny okolnosti a předpokládané důsledky.²²⁷

Cílem závěrečné kapitoly je především snaha o zevrubnou analýzu vybraných ustanovení zákoníku práce, jejichž problematika úzce souvisí s tématem neplatnosti a zdánlivosti pracovněprávních jednání. Uvedené názory předkládám vědom si jejich diskutabilnosti a možného většinového nesouhlasu mezi odbornou veřejností.

Úvodem je třeba poznamenat, že v současné době se v legislativním procesu nachází novela zákoníku práce, jež provádí transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a dále transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. V souvislosti s touto novelizací zákonodárce navrhuje zakotvit do textu zákoníku práce právo zaměstnance odstoupit od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, které jsou uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Možnost odstoupení dle navrhovaného znění počne běžet od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, a to výlučně v písemné formě, jinak se k takovému odstoupení nepřihlíží.²²⁸ Při nahlédnutí do důvodové zprávy a vypořádání připomínek musíme s politováním konstatovat, že bohužel nebyla věnována hlubší pozornost následkům nedodržení písemné formy, respektive obecně významu „*nepřihlíží se*“, v pracovněprávních vztazích, a namísto toho se nám opět dostává pouhého strohé odůvodnění – „*obdobně jako je tomu v případě odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele podle § 34 zákoníku práce se navrhuje, aby odstoupení učiněné ze strany zaměstnance bylo písemné, jinak se k němu nepřihlíží.*“²²⁹ Zákonodárce tedy nadále upřednostňuje závěry týkající se zdánlivosti pracovněprávního jednání v situacích, ve kterých jednající nedodrží požadovanou formu stanovenou zákoníkem práce pro ono jednání. Nicméně jak již bylo výše nastíněno, bylo by rozumné v těchto případech učinit závěr o neplatnosti namísto zdánlivosti.

²²⁷ MORÁVEK, Jakub. *K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2022, č. 8, s. 286.

²²⁸ Srov. navrhované znění novelizace § 21 odst. 2 ZPr dostupné zde: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=108583>

²²⁹ Důvodová zpráva k navrhované novele zákoníku práce (sněmovní tisk číslo 423/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 9. volební období, od 2021), s. 61-62, dostupné zde: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>

Dalšími ustanoveními zákoníku práce, jimž bychom v souvislosti s tématem diplomové práce měli věnovat zvýšenou pozornost, jsou § 144a odst. 1 a 3 ZPr a dále § 346d odst. 4 ZPr. Obecně zákaz aplikace některých občanskoprávních institutů v pracovněprávních vztazích vyvolává u některých autorů kontroverze. Shodně s Bezouškou²³⁰ považují za problematický zákaz postoupení pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu. Podle shora uvedených ustanovení se zakazuje postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu, respektive jakoukoliv pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, pod pohrůžkou sankce zdánlivosti. Pravděpodobným hlavním důvodem tohoto zákazu je specifická a blízká osobní vazba mezi smluvními stranami, což je typické pro oblast pracovněprávních vztahů. Právo na odměnu řadíme mezi základní práva zaměstnance při výkonu závislé práce. S tím úzce souvisí povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci jemu náležící mzdu, plat nebo odměnu z dohody v odpovídající výši, na kterou mu vzniklo právo výkonem závislé práce.²³¹ Jelikož zaměstnanec v souladu s § 38 odst. 1 písm. b) ZPr vykonává závislou práci osobně, stává se právo na odměnu osobním právem zaměstnance. To lze považovat za jeden z argumentů, proč se zákonodárce uchýlil k uvedenému zakazu postoupení i v neprospěch zaměstnance. Další potenciální důvod spatřuje doktrína v riziku újmy, kterou by mohl zaměstnanec v důsledku postoupení způsobit sám sobě, členům své rodiny nebo jiným osobám odkázaným na výživu zaměstnancem, jestliže by došlo k vymizení alimentární funkce mzdy nebo platu.²³² V odborných kruzích se objevil i názor, že nedostatek možnosti změny některého ze subjektů v rámci základního pracovněprávního vztahu, kvůli jeho závislosti na konkrétních osobách, také brání možnosti přijmout změnu z odvozeného pracovněprávního vztahu.²³³ Z důvodové zprávy můžeme vyčíst, že „*mzda, plat, jakož i odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr musí být co nejvíce chráněna proti jejímu, byť smluvně sjednanému, postižení. Závislou práci v základních pracovněprávních vztazích (pracovním poměru, v právním vztahu založeném dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti) vykonává zaměstnanec za mzdu, plat nebo odměnu z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Právo na jiné plnění za vykonanou práci zaměstnanec od*

²³⁰ BEZOUŠKA, Petr. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2011, č. 16, s. 588.

²³¹ ROTHOVÁ, Eva. § 144a [Zákaz postoupení a použití práv]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 703.

²³² ROUČKOVÁ, Dana. § 144a („*Vztah k některým občanskoprávním institutům*“). In: HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 335.

²³³ Srov. GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Irena PÍCHOVÁ, Dana HRABCOVÁ, Eva ŠIMEČKOVÁ a Jaroslav ZACHARIÁŠ. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 151-152.

zaměstnavatele nemá. Jeví se proto důvodné v návaznosti na základní zásady pracovněprávních vztahů zákazovou právní normou stanovit, že právo na mzdu, plat, odměnu z dohody o provedení práce nebo z dohody o pracovní činnosti ani jejich náhrada nesmí být postoupeno jinému.²³⁴ Judikatura Nejvyššího soudu opakovaně dovozuje, že smlouva o postoupení pohledávky jejímž předmětem je nárok z pracovněprávních vztahů, není takovou právní skutečností, která by byla způsobilá mít za následek přechod nároku z pracovněprávních vztahů na jiného.²³⁵ Toť však neznamená, že by tento celkem ustálený názor nemohl být v budoucnu podroben detailnějšímu rozboru, jež by mohl přinést v dané problematice změnu diskurzu.

Ospravedlnění zákazu postoupení pohledávky zaměstnancem ochrannou funkcí pracovního práva lze bezesporu považovat za legitimní. Nicméně stejně tak můžeme namítat, že potlačení autonomie vůle v podobě úplného zákazu postoupení pohledávky zaměstnancem není optimálním řešením. Zde se budu již pravděpodobně trochu opakovat, ale osobně mám za to, že bychom měli připustit možnost postoupení pohledávky na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu zaměstnancem. I když případy, kdy zaměstnanec bude nucen uvažovat o postoupení pohledávky vzniklé z pracovněprávního vztahu, nebudou příliš časté, není vyloučeno, že se mohou skutečně objevit. Za účelem obhajoby vyřčeného je záhodno se vypořádat s výše uvedenými doktrinárními a judikatorními závěry.

Považujeme-li právo na odměnu za osobní právo zaměstnance, lze zvažovat stejné závěry i u práva na náhradu škody. Pokud tedy například zaměstnavatel nedodrží povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání po skončení pracovního poměru, odpovídá mu za vzniklou škodu dle ustanovení § 265 odst. 2 ZPr. Tato škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může zahrnovat také ztrátu příjmu zaměstnance u jiného zaměstnavatele, pokud tento zaměstnavatel odmítl se zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu bez předložení potvrzení o zaměstnání.²³⁶ Uvedený nárok představuje pohledávku z odvozeného pracovněprávního vztahu a bezpochyby tedy spadá do kategorie osobních práv zaměstnance. Nicméně z dikce § 144a odst. 1 ZPr ve spojení s § 346d odst. 4 ZPr vyplývá, že nelze postoupit pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu. *A contrario*, pohledávky z odvozených pracovněprávních vztahů postoupit lze. Nedává proto příliš dobrý smysl, aby zaměstnanec mohl postoupit pohledávku ve formě náhrady škody a současně nebyl oprávněn postoupit nárok ve formě mzdy, platu nebo

²³⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, (sněmovní tisk číslo 930/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013), s. 319–320.

²³⁵ Srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2659/2003, Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 5071/2007 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 389/2014.

²³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002.

odměnu z dohody, jestliže oba nároky představují osobní právo zaměstnance. Na základě uvedeného nelze považovat argument odkazující na osobní právo zaměstnance za dostačující pro závěry o zákazu postupovat mzdu, plat nebo odměnu v neprospěch zaměstnance.

Argumentace hrozícím rizikem újmy, jež by mohl zaměstnanec v důsledku postoupení sám sobě, členům své rodiny nebo jiným osobám odkázaným na výživu zaměstnancem, způsobit, má jistě své opodstatnění. Podle čl. 10 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95/1949, o ochraně mzdy, může mzda být zabavena nebo postoupena pouze za okolností a do výše stanovených vnitrostátními právními předpisy, přičemž mzda je chráněna proti zabavení nebo postoupení do výše, která se považuje za nutnou pro výživu pracovníka a jeho rodiny. Úmysl obou normotvůrců je tedy zřejmý: ponechat zaměstnanci nutnou minimální výši finančních prostředků k zajištění jeho základních lidských potřeb. Tento záměr však částečně padá, namítneme-li, že i ono pomyslné nedotknutelné minimum může zaměstnanec použít i jinak, než na úhradu nákladů základních lidských potřeb. Považuji tudíž za nedostačující shora uvedený argument ospravedlňující zákaz postupovat mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu zaměstnancem.

Přesvědčení, že nedostatek možnosti změny některého ze subjektů v rámci základního pracovněprávního vztahu, kvůli jeho závislosti na konkrétních osobách, také brání možnosti přijmout změnu ve vztahu odvozeném z pracovního práva,²³⁷ vyvrací již výše nastíněný výklad *a contrario* § 346 odst. 4 písm. d) ZPr.²³⁸

Nahlédneme-li do odůvodnění uvedených rozhodnutí Nejvyššího soudu, nelze si nevšimnout opakující se argumentace zákazem vstupu třetích osob do vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejichž obsahem je výkon závislé práce, nebo rozporem se základními pracovněprávními zásadami. S odkazem na loajalitu nebo vzájemnou důvěru mezi smluvními stranami považují argument zákazu vstupu třetích osob do pracovněprávních vztahů za validní. Bezpochyby není záhodno, aby docházelo k narušování právní jistoty účastníků konkrétního pracovněprávního vztahu nečekanými změnami v osobách nebo jiných náležitostech onoho pracovněprávního vztahu. Nicméně patnáctá hlava zákoníku práce upravuje přechod a převod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, ve kterých *de facto* vstupuje třetí osoba (například nový zaměstnavatel) do konkrétního pracovněprávního vztahu. Takováto (často i nečekaná) změna je nepochybně rovněž způsobila narušit důvěru nebo loajalitu zaměstnance vůči jeho současnému nebo budoucímu zaměstnavateli a přesto ji zákonodárce (zcela logicky) připouští. K závěru o

²³⁷ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Irena PÍCHOVÁ, Dana HRABCOVÁ, Eva ŠIMEČKOVÁ a Jaroslav ZACHARIÁŠ, op.cit. sub 233.

²³⁸ Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vznik, změny a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích*, In: GREGOROVÁ, Z. (eds.) *Pracovní právo 2014 – Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku*. Masarykova univerzita 2014, č. 511, s. 30.

rozporu se základními pracovněprávními zásadami, zejména pak se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, lze shodně s dříve uvedeným konstatovat, že záleží čistě na zaměstnanci, zdali se rozhodne postoupit své právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu třetí osobě či nikoliv. Podle mého názoru zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance najde své uplatnění především v zákazu postoupení pohledávky z pracovněprávního vztahu zaměstnavatelem.

Proto při prosazení principu autonomie vůle, jenž má v soukromoprávních vztazích stěžejní význam, a za současného zachování ochranné funkce pracovního práva, považují za vhodné zvážit, zdali by neměl mít zaměstnanec, i třeba pouze ve vybraných situacích, možnost svobodně rozhodnout o postoupení své mzdy, platu, odměny z dohody nebo jejich náhrad třetí osobě. V určitých situacích by tak mohlo dojít k posílení pozice zaměstnance jako slabší smluvní strany, přičemž podle mého názoru paradoxně onen celoplošný absolutní zákaz postoupení pohledávky zaměstnancem pozici zaměstnance spíše oslabuje. Inspiraci lze čerpat z německé právní úpravy, konkrétně § 115 SGB X. Podle tohoto ustanovení platí, že pokud zaměstnavatel neuspokojí nárok zaměstnance na mzdu nebo plat a poskytovatel dávky proto poskytne zaměstnanci sociální dávky, přechází nárok zaměstnance vůči zaměstnavateli na poskytovatele dávek až do výše poskytnutých sociálních dávek. Přechod není vyloučen ani tím, že pohledávku nelze převést nebo zastavit. Hlavní cíl německé právní úpravy tedy spočívá v zajištění ochrany a podpory zaměstnance v případech, kdy ztratí příjmy z důvodu nepředvídatelného jednání zaměstnavatele.

Krátkou poznámku ještě věnuji následkům, které postoupení práva na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu v rozporu se zákonem vyvolává. Odchýlí-li se smluvní strany od nastíněného zákazu, nepřihlíží se k tomu. Jak jsme již dříve dovodili, rozpor se zákonem by soukromoprávních vztazích měl v zásadě způsobovat neplatnost daného jednání. Dovětek „*nepřihlíží se*“ za účinnosti současného znění § 144a odst. 3 ZPr podle mého názoru indikuje obecný příkaz soudu přihlídnout k určitému důsledku z úřední povinnosti. Za onen důsledek pak považují neplatnost daného jednání.

Převzetí dluhu velmi úzce souvisí s již nastíněnou problematikou postoupení pohledávky. Jedná se o institut vůči postoupení pohledávky zrcadlově obrácený.²³⁹ Převzetím dluhu dochází ke změně subjektu závazkového vztahu na pozici dlužníka, kdy původní dlužník přestává být

²³⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vznik, změny a zajištění závazků v pracovněprávních vztazích*, In: GREGOROVÁ, Z. (eds.) *Pracovní právo 2014 – Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku*. Masarykova univerzita 2014, č. 511, s. 31.

subjektem závazkového vztahu a na jeho místo vstupuje nová osoba, která do této doby subjektem tohoto závazkového vztahu nebyla, přičemž nový dlužník přebírá původní dluh. Ke změně v osobě dlužníka je nezbytné uzavřít dohodu mezi původním a novým dlužníkem a současně je nezbytný souhlas věřitele, který musí být udělen jak původnímu dlužníkovi, tak i nové třetí osobě, která přebírá dluh.²⁴⁰ Pro uvedenou dohodu a souhlas se uplatí závěry o neformálnosti právního jednání, tj. není nutné je činit v písemné formě.²⁴¹

Ustanovení § 346d odst. 5 ZPr normuje, že „*dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.*“ Současné znění uvedeného ustanovení se dostalo do textu zákoníku práce doprovodnou novelou v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. Nicméně již před účinností této novely dovozovala doktrína závěry, že převzetí dluhu třetí osobou by odporovalo základním zásadám pracovněprávních vztahů.²⁴² Tyto závěry podporuje i poměrně ustálená judikatura Nejvyššího soudu.²⁴³ Ze samotného znění textu zákona je na první pohled patrný rozdíl mezi pojetím zákazu postoupení pohledávky a zákazu převzetí dluhu v pracovněprávních vztazích. Zatímco v případě zákazu postoupení pohledávky textace zákoníku práce připouští možnost postupovat pohledávky odvozené ze základních pracovněprávních vztahů, u převzetí dluhu uvedený zákaz platí absolutně. Zůstává otázkou, proč zákonodárce přistoupil k tomuto nepraktickému rozlišení mezi těmito dvěma zdánlivě blízkými instituty. Nedává totiž příliš dobrý smysl aby například dohoda, kterou se zaměstnanec dohodne se třetí osobou na převzetí povinnosti nahradit zaměstnavateli vzniklou škodu, byla následně shledána neplatnou nebo zdánlivou, byť s jejím obsahem souhlasili zaměstnavatel, zaměstnanec i třetí osoba. Myslím si, že efektivnějším by bylo nechat každého zaměstnance (a v konečném důsledku i zaměstnavatele, jehož souhlas při převzetí dluhu nesmí absentovat) svobodně zvážit a rozhodnout, zdali v tom kterém případě je či není pro něj vhodnější dobrovolné převzetí dluhu solventnější třetí osobou. Zdá se proto být praktické navrhnout změnu ustanovení § 346d odst. 5 ZPr. Inspiraci přitom můžeme čerpat v odstavci výše. Nové znění § 346d odst. 5 ZPr by mohlo znít třeba takto: „*Dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít třetí osoba.*“ Uvedená změna by podobně jako v případě zákazu postoupení pohledávky v pracovněprávních vztazích značně posílila projevy principů autonomie vůle a smluvní svobody v pracovněprávních

²⁴⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2013, sp. zn. 23 Cdo 947/2013.

²⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2009, sp. zn. 23 Cdo 2243/2007.

²⁴² ODROBINOVA, Veronika. § 346d [Výjimky a zákazy v pracovním právu]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVA, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1131.

²⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 8. 2003, sp. zn. 21 Cdo 323/2003 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5139/2016.

vztazích a zároveň by onou změnou nedošlo ke zhoršení postavení zaměstnance a zaměstnavatele nebo ke snížení jejich práv.

Dovětek „*nepřihlíží se*“ uvedený v § 346e ZPr obdobně jako v případě zákazu postoupení pohledávky v pracovněprávních vztazích ukládá soudu povinnost přihlídnout ke zdánlivosti (ačkoliv praktičtějším se jeví závěr o neplatnosti) z úřední povinnosti.

Závěrem se sluší konstatovat, že samotná problematika dovětku „*nepřihlíží se*“ uvedeného v § 346e ZPr, jež presumuje zdánlivost u celkem 12 jednání v rozporu se zákoníkem práce, je značně komplikovaná a detailní analýza všech konkrétních jednání by vydala na sepsání samostatné odborné práce.

Závěr

Pracovní právo urazilo za poslední dvě dekády obrovský kus cesty. Přijetím nového zákoníku práce a nového občanského zákoníku došlo ke značné proměně pracovněprávních vztahů, v důsledku čehož byli zaměstnavatelé i zaměstnanci nuceni se seznámit s novými instituty a změnami pracovního práva. Původní obavy o dopadech nové právní úpravy nebo závěry o její diskontinuitě se postupem času ukázaly často jako liché, a to i s ohledem na vliv unijního práva, jež prostřednictvím nařízení a směrnic zásadním způsobem ovlivňuje tuzemské pracovní právo.

Právní jednání a následky jeho vad doznaly přijetím nové právní úpravy významných změn. Uvedená problematika tradičně vyvolávala v odborných kruzích dispute a nejinak tomu bylo i v případě účinnosti nové právní úpravy. Tot' koneckonců vyplývá i z provedeného výkladu, neboť bychom v textu diplomové práce velmi obtížně hledali oblast, v níž panuje mezi odbornou veřejností jednoznačná shoda.

Prvním cílem vymezeným v úvodu diplomové práce byla snaha zevrubně analyzovat institut právního jednání a následky jeho vad v podobě neplatnosti a zdánlivosti v občanskoprávních a pracovněprávních vztazích. Právní jednání definujeme prostřednictvím jeho pojmových znaků. Jak již však bylo v diplomové práci naznačeno, mezi právními teoretiky nepanuje jednoznačná shoda na výkladu těch kterých pojmových znaků právního jednání. V otázce srozumitelnosti vůle jsme dokonce narazili na recentní rozhodnutí Nejvyššího soudu, jež se odchyluje od obou názorových proudů předložených v diplomové práci, ale současně však dovozuje závěry, jež jsou pro právní praxi věcné. Značná neshoda rovněž panuje v otázce dodatečného vyjasnění zdánlivého právního jednání podle § 553 odst. 2 OZ. Zde docházím k závěru, že uvedený institut značně zasahuje do právní jistoty adresátů a otvírá se možnost pro záměrné zneužití retroaktivity nového právního jednání, což nepovažuji za vhodné.

Právní jednání vede ke vzniku právních následků, které jsou v něm obsaženy. Ty vyvolá za předpokladu, jsou-li dodrženy veškeré náležitosti, které zákon klade na takové právní jednání. Mezi náležitosti právního jednání řadíme náležitosti vůle, projevu vůle, subjektu a předmětu. Příkladem lze uvést, že zákoník práce často nesystematicky váže podmínky vzniku bezvadného právního jednání na věk jednající osoby. Z podaného výkladu se přitom podává, že ve vybraných případech by bylo vhodnější uvažovat o navázání těchto podmínek na svéprávnost jednající osoby.

Chybějící náležitost právního jednání má za následek vadu právního jednání, tj. právní jednání nevyvolá zamýšlené právní následky. Následkem vadného právního jednání může být jeho neplatnost, zdánlivost, případně relativní neúčinnost. Historickým výkladem bylo poukázáno na

významné změny, jež postupně formovaly problematiku následků vad pracovněprávních jednání tak, jak ji dnes známe. Zatímco zákoník práce z roku 1965 se vyznačoval značnou rigiditou a upřednostňoval závěry o absolutní neplatnosti právního jednání, současný zákoník práce i v důsledku rekonstrukce soukromého práva preferuje závěry o relativní neplatnosti před neplatností absolutní. Postupem času však praxe ukázala, že snaha zákonodárce o co možná nejširší uplatňování relativní neplatnosti v pracovněprávních vztazích není moc dobře proveditelná. Ve vybraných případech totiž ochranná funkce pracovního práva společně se základními pracovněprávními zásadami často vůbec neumožňuje uvažovat o jiných následcích nežli absolutní neplatnosti. I proto se domnívám, že v aplikační praxi by bylo vhodné stíhat pod sankcí absolutní neplatnosti pouze taková pracovněprávní jednání, která skutečně narušují ochrannou funkci pracovního práva, aniž by nespravedlivě omezovala autonomii vůle a smluvní svobodu zaměstnance a zaměstnavatele.

Druhým z vytyčených cílů byla snaha o rozklíčování významu dovětku „*nepřihlíží se*“ v soukromoprávních vztazích se zaměřením na vybraná ustanovení zákoníku práce, v nichž se tento dodatek objevuje. Přiznám se, že před samotným začátkem psaní této diplomové práce jsem taktéž považoval dovětek „*nepřihlíží se*“ za indikátor zdánlivosti právního jednání. Při postupném zkoumání komentářové literatury a rozhodnutí Nejvyššího soudu však musím konstatovat, že tato úvaha byla lichá. Jak již bylo v samotném textu diplomové práce naznačeno, pravděpodobným původním záměrem zákonodárce bylo označit dovětkem „*nepřihlíží se*“ zdánlivá právní jednání. Následek zdánlivosti by však ve většině případů nedával příliš dobrý smysl a často by šel dokonce proti smyslu či účelu zákona. Jestliže tedy v zákoníku práce narazíme na ustanovení zakazující adresátům určité chování pod sankcí toho, že se k danému chování nebude přihlížet, musíme vždy zkoumat smysl a účel právní normy a neuspokojovat se s automatickým závěrem o zdánlivosti právního jednání. Na tomto místě připomínám například problematiku konstrukci určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 ZPr. Proto docházím k závěru, že pokud mezi zdánlivá řadíme zejména ta právní jednání, u nichž absentují pojmové znaky, není zrovna věcné rozšiřovat tuto kategorii o ta, u kterých jsou sice splněny všechny pojmové znaky, avšak za zdánlivé je prohlašuje v určitých případech přímo zákon.

Třetím a posledním cílem, jenž jsem si stanovil v úvodu diplomové práce, byl pokus o analýzu podle mého názoru problematičtějších ustanovení zákoníku práce, jež úzce souvisí s tématem neplatnosti a zdánlivosti pracovněprávních jednání, jakož i navržení optimálního řešení, které by mohlo být námětem pro zákonodárce nebo ostatní zájemce o danou problematiku. Při bližším zkoumání problematiky neuplatňování občanskoprávních institutů v pracovněprávních vztazích musím konstatovat, že často nerozumím důvodům, jež vedly zákonodárce k vyloučení

užití oněch občanskoprávních institutů. Když v uvedeném kontextu vezmu v úvahu ochrannou funkci pracovního práva a zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, postupně nabývám pocitu, že dochází k absolutizaci těchto zásad nad ostatní pracovněprávní či soukromoprávní principy. To však v souladu s dříve uvedeným není žádoucí. Přitom jak jsem již v textu diplomové práce upozornil, častokrát prosazení smluvní svobody a autonomie vůle zaměstnance může posílit jeho postavení a usnadnit mu fungování v tom kterém pracovněprávním vztahu. Zákonodárce by podle mého názoru měl zvážit, zdali by nebylo vhodné umožnit zaměstnanci nebo dokonce i zaměstnavateli uplatnění některých občanskoprávních institutů v pracovněprávních vztazích a ponechat tak více otevřené dveře smluvní svobodě a autonomii vůle. Při formování případných změn by zákonodárce neměl opomenout přizvat odborníky na pracovní a občanské právo, aby samotnému přijetí předcházela odborná debata, jež by eliminovala případné negativní následky dopadající do praxe.

Pokud bych měl na závěr své diplomové práce zhodnotit současnou právní úpravu dopadající do pracovněprávních vztahů, mohu konstatovat, že zákonodárci se stále ještě nabízí prostor ke zlepšení. Pomyslnou pomocnou ruku mu může podat unijní právo, které stále více zasahuje nejen do pracovněprávní problematiky. Rovněž může zákonodárce čerpat inspiraci i v sousedních zemích nebo v odborných publikacích a statích předních českých odborníků na pracovní právo.

Seznam zkratk

ABGB – Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (Všeobecný zákoník občanský)

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch (Německý občanský zákoník)

LZPS – usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

OZ 1964 – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

SGB X – Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (Desátá kniha německého sociálního zákoníku)

ZPr – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, 1536 s., ISBN 978-80-7400-759-0.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 4., dopl. a přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BEZOUŠKA, Petr. *Vyhlídky do budoucnosti pracovního práva.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-193-9.
- DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné. 2., aktualizované a doplněné vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. 436 s. ISBN 978-80-7552-187-3.
- ELIÁŠ, K. a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem.* Praha: Sagit, 2012, 1120 s. ISBN 978-80-7208-922-2.
- ELIÁŠ, Karel a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva.* Praha: Linde, 2001. ISBN isbn:80-7201-303-0.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Irena PÍCHOVÁ, Dana HRABCOVÁ, Eva ŠIMEČKOVÁ a Jaroslav ZACHARIÁŠ. *Pracovní právo. 2. aktualiz. a dopl. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2004. 671 s. (Edice učebnic PrF MU v Brně ; č. 351). ISBN 80-210-3558-7.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva. 7. aktualizované vydání.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-652-1.
- HARVÁNEK, Jaromír. *Právní teorie.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-458-9.
- HAVEL, Bohumil a Vlastimil PIHERA, ed. *Soukromé právo na cestě: eseje a jiné texty k jubileu Karla Eliáše.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-265-3.
- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.
- HURDÍK, Jan a Petr LAVICKÝ. *Systém zásad soukromého práva.* Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5063-1.
- HŮRKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady. Vydání I.* Praha: BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4.
- HŮRKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jiří DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ, Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR a Vladimír HORNA. *Zákoník práce: komentář. 6. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020, 810 s., ISBN 978-80-7598-910-9.
- JANIČKOVÁ, Eva; DOLOBÁČ, Marcel (eds.). *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahoch.* Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2010. 350 s. ISBN 978-80-7097-8405.
- JANOUŠEK, Michal. *Ochrana slabší smluvní strany v občanském zákoníku.* V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-696-8.

- KLÍMA, K. a kol. *Komentář k Ústavě a Listině. 2. vydání.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-140-3.
- LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář. 2. vydání.* V Praze: C.H. Beck, 2020-. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-852-8.
- LAVICKÝ, Petr, POLIŠENSKÁ, Petra. *Právní jednání.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 475 s.: ISBN 978-80-7478-821-5.
- MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419–654.* Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-003-1.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019, 3276 s., ISBN 978-80-7400-747-7.
- PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck. 2021, s. 789 s., ISBN 978-80-7400-853-5.
- PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2020, 624 s., ISBN 978-80-7400-588-6.
- PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2022. Praktický komentář. ISBN 978-80-7676-388-3.
- PLECITÝ, Vladimír, Josef SALAČ a Jan BAJURA. *Úvod do studia občanského práva.* Praha: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-7552-703-5.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.* Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích.* Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.
- ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník: komentář, Svazek I, (§1-654).* Praha. Wolters Kluwer, 2014, s. 1350. ISBN 978-80-7478-370.
- ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 1624. ISBN 978-80-7598-656-6.
- VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, 1210 s., ISBN 978-80-7400-889-4.
- ZUKLÍNOVÁ, M. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.: komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vyd.* Praha: Linde Praha, 2013. ISBN 978-80-7201-918-2.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

GREGOROVÁ, Z. (eds.) *Pracovní právo 2013 – Pracovní právo a nový občanský zákoník*. AUB Iuridica, 2013, č. 466, ISBN 978-80-210-6718-9 dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/PracovniPravo2013.pdf>

GREGOROVÁ, Z. (eds.) *Pracovní právo 2014 – Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku*. Masarykova univerzita 2014, č. 511, ISBN 978-80-210-7785-0 dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2014/files/PracovniPravo2014.pdf>

Srovnání platů Česká republika vs. Rumunsko 2022: <https://www.fondik.cz/clanky/srovnani-platu-cr-vs-rumunsko-platy-v-rumunsku-jsou-vyrazne-nizsi>

3. Seznam použitých právních předpisů

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten deutschen Erbländer der österreichischen Monarchie (Obecný zákoník občanský pro veškeré německé země dědičné rakouského mocnářství)

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

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku ČR, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v původním znění i ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v původním znění i ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v původním znění i ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v původním znění i ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva

Návrh zákona, kterým se mění kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dostupné zde: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/htmlhled?action=doc&value=108583>

Zákon SR č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. In: Beck-online [právní informační systém]. [cit. 2023-05-31]. Dostupné z: <http://www.beck-online.sk>

„Kodeks pracy“ ze dne 26. června 1974 Dostupné z: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95/1949 o ochraně mzdy, dostupné zde: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/095.pdf/c28869b4-546f-6877-5f8b-a9519fd0e2b7>

4. Seznam použité judikatury

- Nález Ústavního soudu ze dne 14. 5. 1997, sp. zn. II. ÚS 28/96
Nález Ústavního soudu ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. III. ÚS 256/01
Nález Ústavního soudu ze dne 13. 4. 2004, sp. zn. I. ÚS 43/04
Nález Ústavního soudu ze dne 7. 12. 2004, sp. zn. I. ÚS 670/02
Nález Ústavního soudu ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. I. ÚS 625/03
Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 č. 116/2008 Sb.
Nález Ústavního soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 571/06
Nález Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, sp. zn. II. ÚS 3323/14
Nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15
Usnesení Ústavního soudu ze dne 30. 9. 2019, sp. zn. III. ÚS 2923/17
Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 12. 4. 1927, sp. zn. Rv I 1643/26
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 3. 1954, sp. zn. Cz 514/53
Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 16. 8. 1974, sp. zn. 3 Cz 32/74
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 2. 2001, sp. zn. 22 Cdo 752/99
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2001, sp. zn. 26 Cdo 586/99
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 7. 2001, sp. zn. 30 Cdo 1549/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 8. 2003, sp. zn. 21 Cdo 323/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2048/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 3. 2004, sp. zn. 33 Odo 17/2002
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 4. 2006, sp. zn. 21 Cdo 826/2005
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2007, sp. zn. 21 Cdo 948/2006
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2008, sp. zn. 30 Cdo 4635/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2008, sp. zn. 28 Cdo 1303/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2009, sp. zn. 23 Cdo 2243/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 2585/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 69/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2010, sp. zn. 23 Cdo 1122/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2010, sp. zn. 31 Cdo 3620/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2011, sp. zn. 30 Cdo 4256/2009
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2012, sp. zn. 22 Cdo 1479/2012
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 22 Cdo 498/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2015, sp. zn. 32 Cdo 191/2014
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 898/2016
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5139/2016
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2017, sp. zn. 29 Cdo 61/2017
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2019, sp. zn. 33 Cdo 1565/2018
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2019, sp. zn. 23 Cdo 802/2017
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2019, sp. zn. 33 Cdo 1141/2017
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4606/2018
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. 21 Cdo 338/2020
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2020, sp. zn. 23 Cdo 2126/2018
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 31 ICdo 36/2020
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 771/2020-II.
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020 sp. zn. 21 Cdo 1645/2020
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 4. 2021, sp. zn. 31 Cdo 3679/2020
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1431/2020
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 11. 2022, sp. zn. 28 Cdo 2462/2022
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2100/2022
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2001, sp. zn. 26 Cdo 1668/2000
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 664/2003
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2007, sp. zn. 28 Cdo 2660/2007
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 22 Cdo 4441/2007
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2012, sp. zn. 22 Cdo 2401/2010
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2013, sp. zn. 23 Cdo 947/2013
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 32 Cdo 4459/2014
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2017, sp. zn. 30 Cdo 3499/2017

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2980/2018

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 5. 2021, sp. zn. 27 Cdo 3549/2020

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35

5. Odborné články

BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?*. Právní rozhledy, 2015, č. 2, s. 52-56.

BĚLOHLÁVEK, Alexander J.. *Autonomie vůle v civilním právu, její ústavněprávní základ a upřednostnění částečné neplatnosti právního jednání před neplatností celkovou*. Právní rozhledy, 2020, č. 23-24, s. 801-808.

BEZOUŠKA, Petr. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2011, č. 16, s. 587-592.

BLÁHA, Václav. *Zdánlivé právní jednání*. Právní rozhledy, 2022, č. 2, s. 39-49.

BRABEC, Stanislav. *Určitost a srozumitelnost právního úkonu*. Právní rádce, 2008, č. 1, s. 35-43.

DRÁPAL, Ljubomír. *Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích?*. Právní rozhledy, 2017, č. 3, s. 93-98.

HROMADA, Miroslav. *Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru*. Soudní rozhledy, 2015, č. 2, s. 47-50.

HŮRKA, Petr. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*. Právní rozhledy, 2014, č. 7, s. 233-240

KALENSKÁ, Marie. *Pracovní právo v koncepci občanského zákoníku*. Právník. 1996, roč. 135, č. 12, s.1063-1076.

MORÁVEK, Jakub. *Důsledky nabytí zletilosti a plné svéprávnosti účastníky pracovněprávních vztahů*. Právní rozhledy, 2016, č. 21, s. 742-748.

MORÁVEK, Jakub. *K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2022, č. 8, s. 285-289.

MORÁVEK, Jakub. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, s. 705-709.

MORÁVEK, Jakub. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2014, č. 13-14, s. 486-492.

MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci*. Právní rozhledy, 2014, č. 9, s. 305-310.

PELIKÁNOVÁ, I. *Nicotnost a neplatnost zejména v soukromém právu*. Soudce, 2020, č. 1, s. 19-31.

PODRAZIL, Petr. *Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej*. Právní rozhledy, 2016, č. 8, s. 273-278.

TÉGL, Petr. *K úpravě dobré víry v návrhu nového občanského zákoníku*. Bulletin advokacie, 2011, č. 1-2, s. 35-42.

6. Seznam ostatních zdrojů

Důvodová zpráva k návrhu občanského zákoníku (sněmovní tisk číslo 362, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013), dostupné zde: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=71122&pdf=1>

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk číslo 411, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013), dostupné zde: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=72679&pdf=1>

Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, (sněmovní tisk číslo 930/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 6. volební období 2010–2013), dostupné zde: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqwss?idd=85819>

Důvodová zpráva k navrhované novele zákoníku práce (sněmovní tisk číslo 423/0, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 9. volební období, od 2021), dostupné zde: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>

Sborník mezinárodní konference XXIII. Karlovarské právnické dny. Praha. Leges, 2015, 490 s., ISBN 978-80-7502-078-9.

Důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích

Abstrakt

Tato diplomová práce pojednává o problematice důsledků vad právních jednání v pracovněprávních vztazích se zaměřením na zhodnocení dopadů rekodifikace soukromého práva do pracovněprávních vztahů po téměř deseti letech od její účinnosti. Právní jednání zaujímá hlavní pozici v rámci soukromoprávních vztahů. Jednající osoby mohou utvářet své vlastní právní vztahy prostřednictvím svého právního jednání a současně nesou odpovědnost za jím způsobené důsledky.

Uvedené téma jsem si zvolil z důvodu blížícího se kulatého výročí přijetí současného občanského zákoníku, jež významným způsobem ovlivnilo odvětví pracovního práva. Problematika vad právních, respektive pracovněprávních jednání, včetně jejich důsledků nezůstává ani po téměř deseti letech jednoznačná shoda napříč širokou odbornou veřejností. Přitom následky, které to které vadné právní jednání vyvolává, jsou klíčové pro posouzení případného dalšího procesního postupu v případném sporu.

Předkládaná diplomová práce si vytyčuje tři dílčí cíle, které jsou postupně v kontextu doktrinálního a judikatorního výkladu, jakož i úvah *de lege ferenda* podrobeny analýze.

Prvním cílem diplomové práce je zevrubný rozbor institutu právního jednání a následků jeho vad v podobě neplatnosti a zdánlivosti v občanskoprávních a pracovněprávních vztazích.

Druhým z cílů diplomové práce spočívá v posouzení významu dovětku „*nepřihlíží se*“ v soukromoprávních vztazích se zaměřením na vybraná ustanovení zákoníku práce, v nichž se tento dodatek objevuje. Onen dodatek přináší výkladová úskalí, která budou postupně kriticky zanalyzována včetně úvah o možném překlenutí těchto výkladových problémů.

Třetím cílem diplomové práce je pokus o úvahy *de lege ferenda* a analýzu vybraných ustanovení zákoníku práce, jejichž problematika úzce souvisí s tématem neplatnosti a zdánlivosti pracovněprávních jednání, včetně navržení optimálního řešení, které by mohlo být námětem pro zákonodárce nebo ostatní zájemce o danou problematiku.

Text diplomové práce je kromě úvodu a závěru členěn do čtyř hlavních kapitol. V úvodní kapitole jsou nejprve vymezeny základní zásady pracovního a občanského práva a dále se tato kapitola zaměřuje na vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem.

Druhá kapitola pojednává o pojmu a podstatě právního jednání a současně pojednává o pojmových znacích, náležitostech a výkladu právního jednání. Smyslem kapitoly spočívá zejména

v komparaci změn pojetí, výkladu a terminologie právního jednání v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva.

Třetí kapitola tvoří společně se závěrečnou kapitolou klíčovou pasáž diplomové práce. Jejím předmětem je postupné vymezení základních následků vad pracovněprávních jednání. Tyto důsledky budou seřazeny podle vážnosti a vlivu na dané pracovněprávní jednání, jakož i na celý pracovněprávní vztah, v rámci kterého došlo k vadnému právnímu jednání.

Závěrečná kapitola nabízí úvahy nad některými ustanoveními zákoníku práce, jež mohou nevhodně zasahovat do sféry autonomie vůle a smluvní svobody účastníků pracovněprávních vztahů a současně úzce souvisejí s tématem neplatnosti a zdánlivosti pracovněprávních jednání.

Klíčová slova:

Právní jednání, neplatnost právního jednání, zdánlivé právní jednání

Consequences of legal defects in labour relations

Abstract

This diploma thesis deals with the issue of the consequences of defects of legal acts in labour law relations with a focus on the evaluation of the impact of the recodification of private law on labour law relations after almost ten years since its effectiveness. Legal acts occupy a central position in private law relations. Legal entities can shape their own legal relations through their legal acts and at the same time bear responsibility for the consequences caused by it.

I have chosen this topic because of the approaching round anniversary of the adoption of the current Civil Code, which has significantly influenced the labour law sector. Even after almost ten years, the issue of defects in legal or labour law acts, including their consequences, does not remain unambiguously agreed upon by the general professional public. Yet the consequences of a given defective legal act are crucial for the assessment of any further procedural course of action in a potential dispute.

The diploma thesis sets three sub-objectives, which are gradually analysed in the context of doctrinal and jurisprudential interpretation as well as *de lege ferenda* considerations.

The first aim of the thesis is a thorough analysis of the institution of legal acts and the consequences of its defects in the form of nullity and supposedly legal acts in civil and labour law relations.

The second aim of the diploma thesis is to assess the meaning of the "disregarded" addendum in private law relations, focusing on selected provisions of the Labour Code in which this addendum appears. This addendum presents interpretative pitfalls which will be critically analysed in turn, including considerations on possible ways of overcoming these interpretative problems.

The third aim of the diploma thesis is to attempt *de lege ferenda* considerations and analysis of selected provisions of the Labour Code, the issues of which are closely related to the topic of nullity and supposed labour law acts, including the suggestion of an optimal solution that could be a suggestion for the legislator or other interested parties.

Apart from the introduction and conclusion, the text of the diploma thesis is divided into four main chapters.

The introductory chapter first defines the basic principles of labour and civil law and then focuses on the relationship between the Labour Code and the Civil Code.

The second chapter discusses the concept and nature of legal acts, and at the same time discusses the conceptual features, requisites and interpretation of legal acts. The purpose of the chapter is mainly to compare the changes in the concept, interpretation and terminology of legal act in connection with the recodification of private law.

The third chapter, together with the final chapter, forms the key passage of the diploma thesis. Its subject matter is the progressive definition of the basic consequences of defects in labour law acts. These consequences will be ranked according to their severity and impact on the employment acts in question, as well as on the entire employment relationship within which the defective legal act occurred.

The final chapter offers a reflection on some provisions of the Labour Code that may inappropriately interfere with the sphere of autonomy of will and contractual freedom of the parties to the employment relationship and at the same time are closely related to the topic of nullity and supposedly of employment legal acts.

Keywords:

Legal act, invalidity of a legal act, supposed legal act