

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Petr Vojtíšek

Následky vad pracovněprávních jednání

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

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

Datum vypracování práce: 23. 05. 2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval/a 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 167 384 znaků včetně mezer.

.....

Petr Vojtíšek

V Praze dne 23. května 2024

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval zejména JUDr. Lucii Matějka Řehořové, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce za cenné rady, připomínky a velkou dávku trpělivosti. Poděkování však patří všem, kteří to vydrželi.

Obsah

Úvod.....	5
1. Základní východiska a zásady.....	7
2. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce.....	15
3. Právní jednání.....	19
3.1. Pojmové znaky právního jednání.....	20
3.2. Náležitosti právního jednání.....	21
3.3. Právní jednání a právní úkon.....	25
3.4. Výklad právních jednání.....	26
4. Vady pracovněprávních jednání a jejich následky.....	29
4.1. Zdánlivé právní jednání.....	30
a) Absence vůle.....	31
b) Absence vážného projevu vůle.....	33
c) Zdánlivost pro neurčitost a nesrozumitelnost právního jednání.....	34
d) Zdánlivost vycházející ze zákona na základě formulace „nepřihlíží se“.....	36
4.2. Neplatnost.....	40
4.2.1. Absolutní neplatnost.....	43
a) Rozpor se zákonem.....	45
b) Rozpor s dobrými mravy.....	47
c) Počáteční nemožnost plnění.....	48
4.2.2. Relativní neplatnost.....	51
a) Bezprávná výhrůžka.....	51
b) Omyl.....	54
c) Nedostatek předepsané formy.....	57
4.3. Relativní neúčinnost.....	58
5. Nicotnost a nezákonnost správních aktů.....	60
6. Neplatné a zdánlivé rozvázání pracovního poměru podle zákoníku práce.....	65
Závěr.....	71

Úvod

Právní styk je základem fungování každé moderní společnosti. Na jeho základě probíhá každodenní hospodářský život. Tyto vztahy vznikají z vůle svých aktérů a oproti jiným komunikačním prostředkům jsou závazné a vynutitelné. Ne vždy je však takový projev bezchybný. Často se stane, že se subjekty mezi sebou špatně pochopí, špatně se vyjádří, či nedají dostatečně dobře najevo, čeho se snaží docílit. V takovém případě je jednání vadné a nemusí mít předpokládané účinky. Namísto toho právní řád předvídá účinky jiné, které se liší podle okolností, za jakých jednání bylo učiněno, podle vzájemného vztahu jejich účastníků, nebo podle toho, jaký nedostatek původní jednání mělo.

Účelem práce je přinést vhled do toho, jak k takovým vadným právním jednáním přistupovat a jak s nimi nakládat v kontextu pracovního práva, s nutným přesahem do práva občanského. Cílem je poskytnout analýzu tématu, a to s ohledem na současnou právní úpravu a dostupnou judikaturu. Při tvorbě práce jsem vycházel především z odborné literatury, platné právní úpravy, odborných publikací a komentářové literatury. Výsledkem bude zhodnocení posunu od změn, které přinesl do pracovního práva v tomto ohledu rekodifikovaný občanský zákoník.

Toto téma je obsáhlé a nelze ho plně pojmout v celém jeho rozsahu v rámci kvalifikační práce typu diplomové práce. Proto se práce převážně zabývá individuálními pracovněprávními vztahy a pozornost je věnována především primárním následkům vad pracovněprávních jednání, tedy z velké části institutům neplatnosti a zdánlivosti. Cílem práce je především popsat, jaké existují následky vad pracovněprávních jednání, jak vznikají a najít odpověď na otázku, zda má toto teoretické rozlišování daných následků nějaký praktický význam. A pokud má, tak jaký? V rámci práce bude užita zejména metoda popisná, která zkoumá a popisuje znaky vybraného institutu. Analytická metoda bude použita na rozložení jednotlivých institutů na dílčí prvky, které budou dále podrobeny rozboru. V závěru metodou syntézy se pokusím teoretické poznatky aplikovat a zkusit z nich vyvodit praktické závěry. V práci budou užity i dílčí prvky komparativní metody v pasážích, které jednotlivé instituty uvádí do historického kontextu.

Úvodní kapitoly se věnují základním zásadám a východiskům, která se budou celou prací prolínat a budou klíčovými prvky při výkladu platných právních norem. Jelikož se jedná o téma, které svým obsahem zasahuje do dvou právních odvětví – občanského a pracovního práva, na tuto kapitolu navazuje část věnovaná vzájemnému vztahu těchto dvou odvětví. Jedná se o stručný historický exkurz do vývoje pracovněprávní úpravy a její návaznosti na občanský zákoník. Domnívám se, že pochopení tohoto vztahu je důležitým prvkem pro pochopení struktury celé pracovněprávní úpravy. Účelem těchto kapitol je vytvořit rámec celé práce.

Obsahem další části práce bude výklad o právním jednání; jejím cílem je definovat co je právním jednáním, jaké jsou jeho definiční znaky a náležitosti a v neposlední řadě také poukázat na změny, které přinesla rekodifikace občanského práva.

Čtvrtá kapitola je těžištěm celé práce. V této kapitole bude pojednáno o jednotlivých možných následcích, které vadné pracovněprávní jednání může mít, jejich definičních znacích a podmínkách, za kterých se uplatňují. Ke každému z možných následků bude připojeno i pojednání o nejčastějších vadách, které jej způsobují.

Pátá kapitola je krátkým exkurzem do veřejného práva. Zabývá se především následky vadných jednání vzniklých v rámci služebních poměrů.

Poslední kapitola je pak věnována problematice uplatňování zdánlivých a neplatných pracovněprávních jednání v praxi. Jedná se o stručnou sondu do procesněprávní stránky tématu, jejímž účelem bude prozkoumat reálný přesah zkoumaného tématu do praxe.

1. Základní východiska a zásady

Téma „Následky vad pracovněprávních jednání“ se dá považovat za převážně teoretické a těžko uchopitelné. Jeho součástí je výklad některých pojmů, které samy o sobě nemají ostré hranice; jejich užívání a obsah se v průběhu času mění a ani právní teoretici se často na těchto koncepcích nemohou úplně shodnout. Z tohoto důvodu považují za podstatné na úvod práce vymezit základní zásady, z nichž budu vycházet. Jedná se o jakési základní stavební kameny, které jsou klíčové pro výklad práva. Čím obecnější norma, tím je logicky větší prostor pro výklad a tím více bude nutné aplikovat základní zásady právního odvětví. Proto cílem této kapitoly je vymezit základní vztah mezi občanským a pracovním právem a zmínit alespoň nejdůležitější zásady, na kterých práce bude dále stavět. Bude zde především uvedeno několik hlavních soukromoprávních zásad, které se v pracovněprávních vztazích uplatní. Následující pojednání nebude vyčerpávajícím pojednáním na téma „pracovněprávní zásady“, jedná se spíše o základní východiska pro další text.

Pracovní právo je součástí systému soukromého práva, uplatní se na vztahy z něho vzniklé obecné soukromoprávní zásady, které formulovalo již římské právo a jsou zároveň zakotveny v textu občanského zákoníku – jako například „žít čestně“, „nikomu neškodit“ a „dát každému, co mu patří“. Současně je ovládáno principy vlastními, které v některých případech modifikují, či omezují použití zásad obecných. To vychází především z účelu a funkce pracovního práva, tudíž jsou to například zásady ochrany postavení zaměstnance, spravedlivého odměňování či zajištění uspokojivých a bezpečných podmínek k výkonu práce.

Zásady legální licence a autonomie vůle jsou vůdčími principy celého soukromého práva. Formulace obsažena v čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ vyjadřuje primát jednotlivce před státem.¹ Lapidárně řečeno, princip autonomie individuální vůle v soukromém právu znamená, že

¹ HUSSEINI, Faisal, BARTOŇ, Michal, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. 1. vydání (1.aktualizace)*. Praha: C. H. Beck, 2021, [Systém C.H.Beck] citováno. 15.1.2024 dostupné na <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembsgfpwk232ge4texzrfzrwymq#>

zákon umožňuje jednotlivcům se svobodně rozhodovat o svém soukromém životě. Zákon ponechává na jejich iniciativě, vůli a volbě, zároveň však i na jejich osobní odpovědnosti, pro co a k čemu se při svém právním jednání rozhodnou. Lze tedy schematicky rozlišovat projevy zásady autonomie vůle coby svobody (volnosti)² osoby soukromého práva rozhodnout, zda se bude právně relevantně chovat, či nikoliv, kdo bude adresátem jejího právně relevantního chování či jakou formu bude toto chování mít.³ Ústavní soud však vnímá tuto zásadu na dvou úrovních, když uvádí: čl. 2 odst. 3 Listiny je třeba chápat ve dvojím smyslu. „*Ve své první dimenzi představuje strukturální princip, podle něhož lze státní moc vůči jednotlivci a jeho autonomní sféře (včetně autonomních projevů volních) uplatňovat pouze v případech, kdy jednání jednotlivce porušuje výslovně formulovaný zákaz upravený zákonem. Také takový zákaz však musí reflektovat toliko požadavek spočívající v zabránění jednotlivci v zásazích do práv třetích osob a v prosazení veřejného zájmu, je-li legitimní a proporcionální takovému omezení autonomního jednání jednotlivce. Takový princip je pak třeba chápat jako esenciální náležitost každého demokratického právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Podobný obsah má také ustanovení čl. 2 odst. 4 Ústavy. Ve své druhé dimenzi pak působí čl. 2 odst. 3 Listiny jako subjektivní právo jednotlivce na to, aby veřejná moc respektovala autonomní projevy jeho osobnosti, včetně projevů volních, které mají odraz v jeho konkrétním jednání, pokud takové jednání není zákonem výslovně zakázáno.*“⁴ Tudíž podstata tohoto principu nespočívá jen v naplnění osobní svobody jednotlivce, ale také v povinnosti veřejné moci tuto svobodu řádně zajistit. Evropský soud pro lidská práva na tomto základě stanoví kritéria pro zákonodárce a formuluje test kvality zákona, který spočívá v požadavcích na předvídatelnost a dostupnost zákonné úpravy spolu se zárukami před její svévolnou aplikací. To zajišťuje, že: „*jednotlivci musejí mít rozumnou možnost dovodit, jak se mají chovat, aby respektovali právo. V rámci přezkumu záruk proti svévoli ESLP vyžaduje po smluvních stranách, aby – tam, kde právo ponechává příslušným orgánům je aplikujícím určitou diskreci, dostatečně jasně definovaly rozsah diskrece svěřené relevantním orgánům a způsob výkonu této diskreční pravomoci.*“⁵ Stávající občanský zákoník oproti

2 Tamtéž.

3 LAVICKÝ, Petr. komentář k §3 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha: 2022, s. 35.

4 Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 13. dubna 2004, sp. zn. I. ÚS 43/04.

5 Rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 14. 9. 2010 ve věci *Sanoma Uitgevers B. V. proti Nizozemsku*, stížnost č. 38224/03, citovaný podle Nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 18. července 2017, sp. zn. Pl. ÚS 2/17.

občanskému zákoníku 1964, který byl založen na zásadě rovnosti⁶, nyní vychází především ze zásady **autonomie vůle**. Důvodová zpráva k tomu uvádí: „*Proto také osnova klade zásadní důraz na hledisko autonomie vůle. Se zřetelem k tomu se za první zásadu soukromého práva nepokládá rovnost osob, ale zásada autonomie vůle. Hledisko rovnosti osob nemůže být určující v první řadě, protože důraz na zásadu rovnosti jako určující pro občanské právo neodpovídá skutečnému stavu. Akcent na zásadu rovnosti jednak zastírá přirozenou nerovnost mezi fyzickými a právními 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.*“⁷ K čemuž však lze poznamenat, že princip rovnosti nelze opomíjet, neboť stále zůstává zakotven jako jedna ze základních zásad, na nichž je postaven právní řád v čl.1 Listiny základních práv a svobod. Samozřejmě v tomto kontextu nelze rovnost vykládat absolutně, ale jako na požadavek rovnosti osob za stejných podmínek a za srovnatelných okolností a v rámci soukromoprávního styku a rovnost stran vztahu, kdy ani jedna ze stran není vůči druhé straně vybavena (veřejnoprávní) autoritou, a proto nemůže druhé straně vnucovat svou vůli.⁸ Lze však uzavřít, že platné soukromoprávní kodexy oba principy respektují, rozvíjí je a rozšiřují o další zásady.

Ochrana slabších je zásadou, která má poskytovat ochranu osobám, které oproti druhé straně mají handicap, pro něž nemohou být rovnocennými účastníky právního styku. Platná právní úprava se je snaží chránit jednak speciálními ustanoveními, jednak obecně vylučuje, aby jenom pro toto znevýhodnění utrpěli neodůvodněnou újmu. Nikdo tedy nesmí kořistit či jinak těžit z handicapu protistrany.⁹ Naopak, není v rozporu s tímto principem smlouva, která je nevýhodná v důsledku například chybného zhodnocení situace jedné ze stran. Tato zásada má pro pracovní právo klíčový význam z toho důvodu, že zákoník práce hledí na zaměstnance jako na slabší stranu, a poskytuje jí proto ochranu.

Termín „**dobrá víra**“ (*bona fides*) bývá v českém právním prostředí chápán dvěma způsoby: jako objektivní princip a jako subjektivní princip; nutno podotknout, že

6 Dle §2 odst. 2 občanského zákoníku 1964: „*V občanskoprávních vztazích mají účastníci rovné postavení.*“

7 Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období 2010 – 2013, tisk 362/0.

8 DVORÁK, Tomáš. komentář k §3 in ŠVESTKA, Jiří; DVORÁK, Jan; FIALA Josef, a kol. *Občanský zákoník, komentář Svazek I, Obecná část §1 až 654*, 2. vydání. Wolters Kluwer, Praha 2020, s. 7.

9 LAVICKÝ, Petr. komentář k §3 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha: 2022, s. 35.

v obou případech jde o neurčité právní pojmy, jejichž přesná definice je rozostřená. Obvykle je objektivní dobá víra chápána jako poctivost a důvěryhodnost, zohledňuje čestnost, otevřenost, věrnost se zřetelem na zájem druhých a spoleh na tuto stranu.¹⁰ Oproti tomu můžeme právně vyměřit subjektivní stav dobré víry jako právně významný stav vlastního upřímného a pevného přesvědčení o svém subjektivním právu. Jedná se o stav subjektivního přesvědčení, který ovšem pramení z objektivně ospravedlnitelných důvodů, kdy osoba neví, či nebyla povinna a nemohla o opaku ani vědět.¹¹ Ustanovení § 7 ObčZ dobrou víru presumuje (vyvratitelná domněnka).

Další významnou zásadou vyjádřenou v textu § 3 odst. 2 písm. d) ObčZ – „**smlouvy se mají dodržovat**“. Závazek smlouvou založený může být změněn nebo zrušen zase jenom shodným projevem vůle stran, popř. ze zákonem stanovených důvodů. Dlužník nemůže být nucen plnit něco jiného, než co přísluší k jeho pohledávce, a nemůže být nucen poskytnout něco jiného, než bylo smluveno, a to na místě, v čase a způsobem, který byl dohodnut.¹² Tento princip zůstává plně zachován i v pracovněprávních vztazích, neboť si lze jen stěží představit pracovněprávní poměr, který vznikl bez konsenzuálních projevů vůle zainteresovaných stran.

Způsob, jakým jsou tyto zásady uplatňovány v rámci pracovního práva, se však od obecného občanského práva do určité míry liší. Pracovní právo totiž některé tyto zásady aplikuje plně a beze změn, jiné modifikuje a některé vůbec neaplikuje a jejich uplatnění přímo zakazuje. To vychází ze vzájemného vztahu mezi pracovním a občanským právem, který vychází z principu subsidiarity.¹³ Použití ustanovení občanského zákoníku je tedy možné pouze v souladu se základními zásadami pracovního práva. V případě, že by se ustanovení občanského zákoníku dostalo do rozporu s těmito zásadami, nebude jeho podpůrné použití možné.¹⁴ Tyto zásady jsou formulovány v § 1a zákoníku práce a jsou jimi vyjádřena základní pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztah. Jejich cílem je mimo jiné dostatečně upravit způsob organizace práce fyzické osoby, vytváření odpovídajících pracovních podmínek a zajištění nezbytné ochrany zaměstnance při práci. Odborná literatura tento výčet považuje pouze za demonstrativní a dovozuje existenci zásad dalších. Tyto základní zásady mají být

10 TELEČ, Ivo. Poctivost a důvěra, dobrá víra, dobré mravy, veřejná morálka a veřejný pořádek. in *Právní rozhledy*, 2011, č. 1, s. 1-6.

11 Tamtéž.

12 LAVICKÝ, Petr. komentář k § 3 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 35.

13 O vztahu občanského a pracovního práva viz níže, v 2. kapitole.

14 Tamtéž.

významnými interpretačními pravidly pro aplikaci pravidel obsažených v zákoníku práce, jakož i pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady legální licence. Vzhledem k tomu, že základní zásady pracovněprávních vztahů jsou stanoveny demonstrativně, budou moci být v pracovněprávních vztazích uplatňovány i další, v zákoníku práce výslovně nezminěné, zásady, které jsou dovozeny právní naukou. Půjde například o poskytování informací zaměstnancům v pracovněprávních vztazích, zajišťování projednání s nimi, či seznamování zaměstnanců s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy vydanými zaměstnavatelem.¹⁵

Zákonné znění §1a odst. 1 výslovně zmiňuje následující zásady:

a. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Tato zásada vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva. Jedním z primárních důvodů, proč se v důsledku rozvoje dělnických hnutí po Evropě okolo poloviny devatenáctého století¹⁶ pracovní právo vydělilo, byla právě korekce faktického stavu, kdy zaměstnavatel měl reálně daleko silnější postavení než zaměstnanec. Tato dynamika stále více či méně v pracovněprávních vztazích zůstává zachována – zaměstnanec vykonává práci, aby měl prostředky pro zajištění svých základních potřeb, vykonává práci v organizační podřízenosti, atd.¹⁷ Zákodárce se snaží tuto faktickou nerovnost kompenzovat. Jak uvedeno výše, jde o specifický případ ochrany slabší strany zakotvený v § 3 odst. 2 písm. c) ObčZ. Tudíž i přesto, že obecné občanské právo vychází ze zásad smluvní volnosti a rovnosti stran, omezování těchto zásad spolu s kogentní a relativně kogentní (tj. ustanoveních, od nichž se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance) právní úpravou mají za cíl posílit ochranu zaměstnance a zajistit alespoň minimální standard důstojných pracovních podmínek. Příklad projevu této zásady nalezneme např. v § 346b ZPr; ustanovení, podle něž zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžité postihy ani je od něho požadovat,

15KOTTNAUER, Antonín. komentář k §1a in KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; HUŠKOVÁ, Petra; SLÁDEK, Václav; ÚLEHLOVÁ, Helena; VÁCHA, Jan. *Zákoník práce, komentář s judikaturou, 2. aktualizované vydání*. Leges, Praha 2021, s.42.

16 Tento je samozřejmě pouze orientační a platí pro Habsburskou monarchii, blíže k historii dělnického hnutí u nás např. KOŘALKA, Jirí. *Češi v habsburské říši a v Evropě 1815–1914. Sociálněhistorické souvislosti vytváření novodobého národa a národnostní otázky v českých zemích*. Argo, Praha 1996.

17HŮRKA, Petr. komentář k § 1a in HŮRKA, Petr; VRAJÍK, Michal; ELIÁŠ, Karel; BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce s příklady*. BOVA POLYGON, Praha 2022, s.17.

stejně jako od něho nesmí požadovat peněžitou záruku.¹⁸ Podobně se tato ochrana projevuje např. v nestejných požadavcích na skončení pracovního poměru výpovědí či omezení odchylování se od zákonné úpravy podle §4a ZPr¹⁹

b. Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce

Vyslovení této zásady v zákoníku práce je promítnutím čl. 28 Listiny základních práv a svobod²⁰ i některých mezinárodních závazků, které na sebe Česká republika převzala, do zákonné úpravy. Požadavek na zajištění uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce se promítá např. v zakotvení standardů na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, v úpravě délky pracovní doby či u odměňování a péče o zaměstnance. Jako projev této zásady lze chápat i skutečnost, že práce je konána na odpovědnost zaměstnavatele, který ji tak nese vůči třetím subjektům, z jejichž jednání nemohou vznikat práva a povinnosti přímo zaměstnanci. Zaměstnanec tak nemůže nést přímé následky hospodářských aktivit zaměstnavatele. Tyto by se ani neměly projevovat v odměňování, odpovědnosti za škodu nebo smluvní pokutě. Zaměstnanec je tak v rámci své povinnosti konat práci do jisté míry odkázán na podmínky, které mu zaměstnavatel pro práci vytvoří.²¹ Obsahově se tak tato zásada částečně překrývá s již zmiňovanou zásadou zákonné ochrany postavení zaměstnance.

c. Spravedlivé odměňování zaměstnance

Tato zásada opět vychází z textu čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Je konkretizována celou řadou ustanovení zákoníku práce či občanského zákoníku, zejména § 110 a násl. ZPr. zakotvující stejnou odměnu za stejnou práci u jednoho zaměstnavatele, ustanovení, která zaměstnanci zakazují vzdát se své mzdy (§ 346c ZPr.) či neumožňují sražení mzdy nad určitou míru (§ 144a a 148 ZPr.) a jiné.²² Pokud vycházíme ze skutečnosti, že pracovní poměr je de facto

18BĚLINA, Miloslav. komentář k §1a in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání.* C. H. Beck, Praha 2023, s. 20.

19 KOCOUREK, Jiří; DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*, C.H.Beck, Praha 2016, s.27.

20Článek 28 Listiny základních práv a svobod stanoví: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

21 VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA, Petr; DOLEŽÍLEK, Jiří; ROUČKOVÁ, Dana; DOUDOVÁ, Soňa; KOŠNAR, Michael; HORNA, Vladimír. *Zákoník práce: Komentář.*

Wolters Kluwer [SystémASPI] citováno. 12.1.2024, Dostupné na <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2> .

22PROCHÁZKA, Jan. komentář k §1a in VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie;

ODROBINOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 2. vydání.* C. H. Beck, Praha 2022, s. 11.

směna práce za peněžitou odměnu, musí tato odměna odrážet hodnotu vykonané práce; zároveň je tím udržována hodnota práce i v celé České republice. Ta by měla vycházet také z obtížnosti, namáhavosti či pracovních nároků na zaměstnance kladených.²³

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

Tato zásada jako jedna z mála zásad pracovního práva nechrání postavení zaměstnance, ale zaměstnavatele v rámci pracovněprávního vztahu. Požadavek řádného výkonu práce vychází již z uzavřené pracovní smlouvy, interních pravidel zaměstnavatele a jeho pokynů k výkonu práce. Do projevů této zásady však spadá i povinnost loajality zaměstnance vůči svému zaměstnavateli. Zaměstnanec vykonává závislou práci jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost, tudíž by jeho zájmy měl dobře reprezentovat i ve vztahu ke třetím, veřejnosti; v opačném případě to může vést až ke skončení pracovního poměru. Na tuto zásadu navazuje i ustanovení § 301 ZPr., které blíže specifikuje základní povinnosti zaměstnance k zaměstnavateli v rámci pracovněprávního vztahu.²⁴

e. Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Tato zásada má své kořeny v čl. 1 Listiny základních práv a svobod. Uvedené se vztahuje na všechny lidi, každého člověka bez výjimky, nehledě na to, zda je či není občanem České republiky. Tato ústavněprávní zásada je dále konkretizovaná v antidiskriminačním zákoně (zákon č. 198/2009 sb.) a v rámci pracovněprávních vztahů pak v § 16 a 17 zákoníku práce. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci bez rozdílu, a to pokud jde o jejich odměňování, pracovní podmínky či jiné benefity. Úprava zákoníku práce navazuje a odkazuje na antidiskriminační zákon, který definuje pojmy jako „přímá diskriminace“, „nepřímá diskriminace“, „obtěžování“, „sexuální obtěžování“, „pronásledování“, „pokyn k diskriminaci“ a „navádění k diskriminaci“ a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Existenci

23 HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo, 5. aktualizované vydání*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2023, s.34.

24 HŮRKA, Petr. komentář k § 1a in HŮRKA, Petr; VRAJÍK, Michal; ELIÁŠ, Karel; BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce s příklady*. BOVA POLYGON, Praha 2022, s. 19.

diskriminace, či nerovného zacházení je třeba vždy pečlivě posuzovat i v případech rozvazování pracovního poměru.²⁵

Lze uzavřít, že všechny shora uvedené zásady se prolínají a jako celek zajišťují ochrannou funkci pracovního práva, avšak při současném zachování základních soukromoprávních principů. Nejvyšší soud tuto dynamiku výstižně shrnuje v rozsudku ze dne 26. června 2017, sp.zn. 21 Cdo 1211/2017: „...nelze tuto ochranu chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, neospravedlňuje chápání názoru jedné ze smluvních stran pracovněprávních vztahů jako podstatnějšího než mínění strany druhé a aby smlouvy a jiné právní úkony (jednání) byly posuzovány a vykládány příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele.... Zásady „pacta sunt servanda“ a „in favorem negotii“, jako obecné zásady soukromého práva, musí být uplatňovány také v pracovněprávních vztazích, a to vůči oběma smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů shodným způsobem.“²⁶ To se samozřejmě nevztahuje na jednání, která se v běžném občanskoprávním styku vyskytují, ovšem zákoník práce je výslovně zapovídá. V případě, že by tento zákaz nebyl respektován, nebude k takto zakázanému jednání přihlíženo. Jedná se převážně o právní instituty, jejichž použití by příliš oslabovalo základní funkce pracovního práva a vychylovalo by nepříznivě postavení jednotlivých stran v pracovněprávním vztahu (blíže k tomuto v kapitole 4.1 o zdánlivosti). Závěrem této kapitoly lze zopakovat, že na tomto místě nebyl uveden vyčerpávající výčet všech, ale pouze nejdůležitější zásady, týkající se zejména pracovněprávních vztahů vzniklých podle zákoníku práce. Pracovněprávním vztahům s veřejnoprávním prvkem bude věnována samostatná krátká kapitola níže. Pro zkoumané téma však téma pracovněprávních zásad má klíčový význam. Tato východiska tvoří nepřekročitelný rámec, ve kterém se pracovněprávní vztahy pohybují; jednání, které by tento rámec překročilo, by bylo nevyhnutelně vadné.

25 KOCOUREK, Jiří; DOBŘIČOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce*. 1. vydání. C. H. Beck, Praha 2020, s. 36.

26 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. června 2017, sp.zn. 21 Cdo 1211/2017.

2. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce

Pracovní právo, i přestože je samostatným soukromoprávním odvětvím, má od počátku velmi blízký vztah k právu občanskému. Historicky došlo k jeho úplnému oddělení, a to převážně z ideologických důvodů po roce 1948. Pracovní právo se tak „izolovalo“ od práva občanského.²⁷ Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku nebyl vždy budován jako vztah zvláštního k obecnému právnímu předpisu. Legislativní reformy v 60. letech 20. století vedly ke značné partikularizaci právního řádu: existovalo několik právních předpisů označovaných za samostatné – zákoník mezinárodního obchodu (č. 101/1963 Sb.), občanský zákoník (č. 40/1964 Sb.), hospodářský zákoník (č. 109/1964 Sb.) a zákoník práce (č. 65/1965 Sb.). Pro každý z těchto kodexů se zvlášť rozvíjela i doktrína a judikatura. To ve svém důsledku vedlo k postupnému tříštění právního řádu na různá právní odvětví, která na sobě byla nezávislá a zároveň velmi úzce a uměle koncipovaná.²⁸ Zákoník práce z roku 1965 vycházel ze samostatnosti a nezávislosti pracovního práva na občanském zákoníku, a zpřetrhal tak historické vazby mezi občanským a pracovním právem. Občanský zákoník tak nebylo možno vůbec použít na pracovněprávní vztahy (maximálně na principu analogie), což vedlo k nutné parafrázi obecných institutů občanského práva, jako např. zastoupení, promlčení nebo počítání času do zákoníku práce.²⁹ Zákoník práce 1965 byl navíc plný kogentních ustanovení, od kterých nebylo možno se subjekty právních vztahů odchýlit. Jádrem regulace byla zásada „co není výslovně dovoleno, je zakázáno“ a s tím spojené omezení smluvní svobody.³⁰ Typickým znakem tehdejší právní úpravy byla jeho jednotnost, kogentnost, komplexnost a samostatnost.³¹ Vlivem politické situace a centrálně řízeného hospodářství docházelo k oslabování účinnosti práva, vázanost

27 ŠTEFKO Martin. Několik poznámek k ust. §2401 odst. 1 NOZ a jeho použitelnosti v individuálním pracovním právu in *Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity: 29. 2. - 4. 10. 2013 v Třešti*, Masarykova univerzita, Brno 2013, s. 28.

28 BEZOUŠKA, Petr. komentář k §2401 in HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). 1. vydání*. C. H. Beck, Praha 2014, s. 739.

29 BĚLINA, Miroslav. komentář k §4 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. C. H. Beck, Praha 2023, s. 43.

30 HAVELKOVÁ, Barbora. Pracovní právo in: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch. *Komunistické právo, kapitoly dějin bezpráví*, Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita, Brno 2009, str. 491.

31 ŠTANGOVÁ, Věra. Vývoj pracovního práva in PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 1. vydání*. C.H.Beck, Praha 2021, s.28-29.

pracovněprávních vztahů právem existovala pouze ve formální rovině, přičemž pracovní právo bylo řízeno direktivně prostřednictvím právních předpisů nižší právní síly.³²

Změny po listopadu roku 1989 vedly k postupné liberalizaci norem tehdejšího zákoníku práce. Nutné bylo zejména přizpůsobit normu podmínkám tržního hospodářství a soukromého podnikání. Oslabena byla ingerence státu do pracovněprávních vztahů. Naopak byl posílen princip smluvní svobody, změněny byly podmínky pro skončení pracovního poměru či postavení odborů. Byla zrušena kárná řízení a opatření a pravomoc rozhodovat veškeré pracovněprávní spory byla ponechána výhradně soudům.³³ V polovině 90. let byl zintenzivněn proces přístupu České republiky do Evropské unie a i když zákoník práce dosahoval řady standardů vyžadovaných právem ES, bylo nutné jej novelizovat, což se ve dvou etapách (v roce 2001 a 2004) stalo.³⁴ Avšak postupem času se ukázalo, že tento zákon je dlouhodobě nevyhovující – ani přes veškerou legislativní snahu se nepodařilo zákon zbavit všech reliktních předchozí doby, kodex stále obsahoval velký počet kogentních ustanovení, nebyl dostatečně provázán s právem občanským a nebyl schopen dostatečně pružně reagovat na tehdejší socioekonomickou situaci, což zapříčinilo, že se v praxi vztahy upravené zákoníkem práce obcházely a nahrazovaly pomocí vztahů upravených v občanském zákoníku 1964. To bylo impulsem pro přijetí v květnu roku 2006 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník u práce (stávající zákoník práce). Ten měl podle důvodové zprávy „*vycházet z již dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů a odpovídat mezinárodním trendům vývoje pracovního práva.*“³⁵ Nová právní úprava měla být flexibilnější, liberálnější, vycházela z nového principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a vytvářela prostor pro účastníky, aby si ujednali vzájemné vztahy odchylně od zákona. Zákoník měl opět přiblížit občanské a pracovní právo. Zákonodárce se v tomto směru rozhodl relativně netradičně a zvolil princip delegace – občanský zákoník byl použit pouze v případech, kdy na něj zákoník práce přímo odkazoval. Ten obsahoval taxativně stanovené odkazy na občanský zákoník, které nepokrývaly všechny situace mezi subjekty pracovněprávních vztahů, které mohly nastat. Jiná než takto vypočtená ustanovení použít pro pracovní právo nebylo možné. Občanskoprávní normy byly pro

32 Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období 2002 – 2006, tisk 1153/0.

33 HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo, 5. aktualizované vydání.* Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2023, s.45.

34 Tamtéž, s.47.

35 Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období 2002 – 2006, tisk 1153/0.

aplikaci v rámci pracovního práva vytrženy ze svého kontextu a měly být užívány izolovaně. Tato metoda neodrážela systematiku a zásady, na nichž je občanské právo vystavěno, stejně tak účel právních norem mohl být zkreslen. Nebyly respektovány vztahy mezi obecným a zvláštním předpisem, ani mezi samotnými ustanoveními. Pracovní právo si tak i nadále efektivně zachovávalo své samostatné postavení.³⁶

Změnu do této koncepce přinesl náleží Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06. Skupina senátorů napadla způsob formulování základního principu zákoníku práce jako příliš komplikovaný a nesrozumitelný a metodu delegace jako věcně nesprávnou (obzvláště v případech, kdy kogentní úprava zákoníku práce odkazovala na dispozitivní ustanovení občanského zákoníku). Ústavní soud tento návrh projednal a částečně vyhověl. Zrušena byla část výkladové úpravy o určení dispozitivnosti a kogentnosti jednotlivých ustanovení zákoníku práce a také ustanovení o delegované působnosti občanského zákoníku.³⁷ V odůvodnění nálezu Ústavní soud definoval vztah mezi pracovním a občanským právem tak, že „*občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné.*“³⁸ důsledkem čehož „*Ústavní soud má za to, že nejružnější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit.*“³⁹ Nadále tak vztah obou norem funguje na principu subsidiarity, tudíž v případech, kdy zákoník práce nebude obsahovat pravidlo, které by se vztahovalo na konkrétní situaci, použije se podpůrně občanský zákoník.

V současné době je tedy vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce vymezen jako vztah obecného zákona (*lex generalis*) a zákona zvláštního (*lex specialis*)

36 HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo, 5. aktualizované vydání*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2023, s.49

37 Tamtéž str. 54

38 Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06.

39 Tamtéž.

a v souladu s touto skutečností zakotvuje zákoník práce v § 4 princip subsidiarity – „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Z toho plyne, že pracovněprávní vztahy se budou řídit v první řadě zákoníkem práce a podpůrně ustanoveními občanského zákoníku, nestanoví-li zákoník práce jinak, nebo neodporuje-li takový postup základním zásadám pracovního práva.⁴⁰ U pracovněprávních vztahů má zákoník práce přednost před úpravou v občanském zákoníku. V případě, že stejný problém upravují oba předpisy, bude použita úprava zákoníku práce a ustanovení v občanském zákoníku se neaplikují. Naopak na instituty v zákoníku práce neobsažené (např. promlčecí lhůta), nebo upravené jen částečně, (např. uznání dluhu) se občanskoprávní úprava užije, ačkoli někdy v omezeném rozsahu (pokud bude zákoník práce obsahovat pouze fragmentární úpravu). Tento princip naznačuje i text ustanovení §2401 odst. 1 ObčZ, když stanoví „*Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.*“ Nutno však podotknout, že text toho ustanovení nedopadá pouze na výkon závislé práce vykonávané na základě pracovní smlouvy podle zákoníku práce, ale i na další právní vztahy vznikající podle jiných zákonů (např. soudci a státní zástupci), a tyto vztahy dokonce ani nemusí mít soukromoprávní povahu (služební poměry).⁴¹

40 PAVLÁTOVÁ Jarmila. Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník in *Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity: 29. 2. -4. 10. 2013 v Třešti*. Masarykova univerzita, Brno 2013. s. 40.

41 KOCOUREK, Jiří. Komentář k § 2401. in PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace)*. C. H. Beck, Praha 2023.

3. Právní jednání

Vznik, změna a zánik subjektivních práv a povinností jsou vždy podmíněny určitým právním důvodem. Tento právní důvod (titul), vyvolává příslušné právní následky a může být vytvořen buď přímo zákonem, nebo skutečnostmi, které jsou s takovými následky spojeny v rámci právního řádu (právní skutečnosti). Rozlišit lze právní skutečnosti subjektivní a objektivní. Subjektivní právní skutečnosti vycházejí z vůle jednotlivce (právní jednání), objektivní právní skutečnosti jsou naopak nezávislé na lidském chování (právní události). V některých případech jsou právní skutečnosti kombinací obou výše uvedených forem, ty v právní nauce bývají nazývány složené právní skutečnosti – k vyvolání právních následků je potřeba kombinace více právních skutečností (například k vydržení je potřeba splnit dvě podmínky, a tou je poctivá držba a uplynutí určité doby).⁴²

Subjektivní skutečnosti lze dále rozdělit podle vztahu k objektivnímu právu na dvě kategorie. Jednání, které je v souladu s objektivním právem (právní jednání) a naopak jednání, které je v rozporu s objektivním právem (protiprávní jednání). V následujícím textu bude nadále pojednáváno pouze o právním jednání.

Samotný pojem „právní jednání“ byl v našem právním prostředí použit již v ABGB. Od tohoto pojmu se však občanský zákoník č. 141/1950 Sb. a občanský zákoník č. 40/1964 Sb. odchýlily a používaly termín „právní úkon“. K pojmu právní jednání se vrátil až současný občanský zákoník 89/2012 Sb. Nutno podotknout, že zákonná úprava stávajícího občanského zákoníku na definici právního jednání ve skutečnosti neaspíruje, jak je přiznáno v důvodové zprávě, a jeho koncept je utvářen právní naukou.⁴³ Právní jednání je tedy projevem vůle, který směřuje k vyvolání právních následků, které právní řád s takovým projevem vůle spojuje – vznik a/nebo změna a/nebo zánik práv a/nebo povinností.

42ZUKLÍNOVÁ, Michaela. Komentář k § 545 in ŠVESTKA, Jiří, DVORÁK, Jan., FIALA, Jiří. a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-1-29]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

43 Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období 2010 – 2013, tisk 362/0.

V české civilní teorii i praxi se tradičně rozlišují pojmové znaky a náležitosti právního jednání. Pojmovými znaky právního jednání jsou projev vůle jednatelova, zaměření projevu vůle na vyvolání právních následků a aprobace takového projevu vůle právním řádem. Pojmové znaky vyjadřují podstatu právního jednání a odlišují je od jiných právních skutečností, zejména od jiného jednání podle práva, se kterým jsou také spojeny právní následky, či protiprávního (deliktního) jednání, a dále od jiných jevů, které charakter právní skutečnosti vůbec nemají (například jednání, se kterým právní řád nespojuje žádné právní následky).⁴⁴

3.1. Pojmové znaky právního jednání

Mezi tyto se řadí projev vůle, zaměření na vyvolání právních následků a uznání projevu vůle jako právního jednání.

a. Projev vůle

Vůle je vnitřním psychickým postojem jednatelovy osoby k zamýšlenému právnímu důsledku. Je založena na tom, jaké právní následky má jednatelova osoba v úmyslu vyvolat. Aby byla vůle právně relevantní, musí být zjevná a prokazatelná vnějším způsobem. Právní jednání vychází z jednoty mezi vůlí a jejím projevem; základním znakem každého právního jednání je patrný projev vůle.

Samotná vůle, která není projevována, nemůže vést k vzniku právního jednání (viz § 551 ObčZ). Naopak, i když je něco řečeno nebo provedeno, nejedná se o právní jednání, pokud tento projev nevyplývá z vůle jednatelovy osoby (například automatické pohyby ruky při podpisu, reflexní reakce, mluvení ve spánku a podobně). Stejně není považováno za projev vůle, pokud jednání má pouze informační charakter a není zaměřeno na vyvolání právních důsledků. Vůle může být vyjádřena konáním (komisivní jednání) nebo nekonáním (omisivní jednání). Vyjádření vůle konáním může být buď výslovné, nebo konkludentní (viz § 546 ObčZ).⁴⁵

b. Zaměření na vyvolání právních následků

⁴⁴HANDLAR, Jiří. komentář k §545 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1724.

⁴⁵Tamtéž, s. 1725.

Aby byl projev vůle platný, musí být zaměřen na vyvolání právních důsledků, které jsou v něm obsažené. Není podstatné, jakým způsobem jednající právní kvalifikaci svého jednání provádí nebo zda to vůbec dělá. Je důležité, aby jednající měl záměr vyvolat alespoň některé právní důsledky spojené s daným právním jednáním a aby byl vázán těmito důsledky. To neznámá, že musí chtít vyvolat všechny právní důsledky, ani že právní jednání musí mít veškeré očekávané důsledky. Společenská úsluha tak například není právním jednáním, protože nezavazuje jednajícího k plnění v souladu s jeho vůlí (viz § 2055 odst. 2 ObčZ).⁴⁶

c. Uznání projevu vůle jako právního jednání

Jednání je právním pouze tehdy, pokud s ním právní řád spojuje právní následky. Musí tedy existovat hypotéza právní normy, ke které lze jednání podřadit. Ne všechny projevy vůle jsou tedy právními jednáními. Tím nemůže být např. projev vůle směřující ke vzdání se svéprávnosti (§ 16 ObčZ).⁴⁷

3.2. Náležitosti právního jednání

Právní jednání k tomu, aby bylo platné a mělo zamýšlené právní následky, musí splňovat všechny náležitosti. Mezi tyto právní teorie řadí náležitost subjektu, vůle, projevu vůle a předmětu.

a. Náležitost subjektu

Jednající musí splňovat dvě podmínky – musí mít právní osobnost a svéprávnost. Je zapotřebí, aby bylo zjevné, kdo právně jedná. Tento subjekt musí být jednoznačně identifikovatelný. Pokud se vyskytnou situace, kdy to není snadné, musí být zajištěno, aby bylo možné osobu identifikovat jednoznačně. To může být složitější při právním jednání v písemné formě, (např. u závěti, kde by pořizovatel závěti musel být jasně identifikován, aby bylo možné závěť

⁴⁶ ZUKLÍNOVÁ, Michaela. Komentář k § 545 in ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Jiří. a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-1-29]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁴⁷ Tamtéž.

vyhovujícím způsobem použít.) Fyzické osoby musí být svéprávné, aby mohly právně jednat. Pokud je osoba jen částečně svéprávná, jedná za ni zákonný zástupce, pokud byla její svéprávnost omezena, jedná za ni opatrovník. Za právnické osoby jedná statutární orgán nebo jiná osoba podle zákona.⁴⁸ V rámci individuálních pracovněprávních vztahů jsou subjekty na jedné straně zaměstnavatel (§7 Zák.Pr.) a na druhé straně zaměstnanec (§6 Zák.Pr.). Zaměstnancem může být jen fyzická osoba a musí v pracovněprávních vztazích vystupovat osobně. Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti zaměstnance a vlastním právním jednáním těchto práv a povinností nabývat vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zároveň však s ní zaměstnavatel nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku (u některých pracovněprávních jednání toto neplatí – např. způsobilost uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí vzniká zaměstnanci až dovršením 18 let).⁴⁹ Naopak zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba, která na rozdíl od zaměstnance nemusí v pracovněprávních vztazích vystupovat sama. Zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, musí nabýt plné svéprávnosti ve smyslu občanského zákoníku, tedy 18 let (viz. §30 odst. 1 ObčZ).⁵⁰

b. Náležitost vůle

Každé právní jednání je založeno na vůli jednající osoby, což je její psychický vztah k zamýšlenému následku. Vůle je projevem zájmu k dosažení nějakého výsledku nebo následku. Toto pravidlo má ale výjimky, například když jednání je protiprávní a jeho vůle není namířena ke způsobení právních následků, přesto však může vyvolat negativní právní důsledky. Vůli lze usuzovat z okolností, za nichž osoba jednala, a to v dobré víře. Vnitřní pohnutky a motivace nejsou relevantní pro právní jednání, a stejně tak vnitřní výhrady. Pokud osoba nemá žádnou vůli k jednání nebo pokud byla donucena k jednání, je to závada pro platnost právního jednání. Vůle musí být vážná a nepřijímají se nevážené vůle,

48ZUKLÍNOVÁ, Michaela. Komentář k § 545 in ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan.; FIALA, Jiří. a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-1-29]. Dostupné z: www.aspi.cz.

49 DRÁPAL, Ljubomír. Pracovněprávní vztahy. In PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 1. vydání*. C.H.Beck, Praha 2021, s.90.

50 Tamtéž, s.93.

jako například při divadelním představení. Simulovaná právní jednání (blíže k simulovaným a disimulovaným jednání níže) jsou také nevážná. Omyly jednajícího jsou také závadou pro platnost právního jednání, ale pouze omyly týkající se rozhodné okolnosti nebo omyly způsobené úmyslně jako lest.⁵¹

c. Náležitost projevu

Proto projevená vůle musí být určitá, srozumitelná a v některých případech musí mít správnou formu. Právní jednání, které je neurčité nebo nesrozumitelné, nepůsobí zamýšlené právní následky. Stejně tak vůle, která není projevena vážně (například v žertu, či v rámci divadelního představení), tuto náležitost nesplňuje.

Určitost je vlastností právního jednání, které spočívá v jeho jednoznačnosti. Z určitého právního jednání lze bez pochybností vyvodit, o co se jedná, o jaké jednání jde, čeho se týká, jaké povinnosti a jaká práva z něj mají vzniknout, event. změnit se nebo zaniknout, a co je jeho předmětem. Za neurčité jednání naopak lze označit takové jednání, jehož obsah nelze ani za použití výkladu zjistit.⁵²

Nesrozumitelností právní teorie rozlišuje na absolutní (jednání je nesrozumitelné pro všechny) a relativní (jednání je nesrozumitelné pouze pro někoho), s tím, že negativní právní následky má pouze nesrozumitelnost absolutní (viz. §553 ObčZ).⁵³

Tyto požadavky na právní jednání mají za účel především zajistit právní jistotu. Obecně lze rozlišit právní jednání na bezformální a formální. Bezformálním právním jednáním je takové jednání, ve kterém jednající dostatečně zřetelně projeví svou vůli – může to být jednání ústní, či konkludentní. Naopak formální jednání je takové, které ke své perfekci potřebuje určitou formu – obvykle je to forma písemná; některá právní jednání však vyžadují formu přísnější – např. formu notářského zápisu. Jak podáno z § 559 ObčZ, v civilním právu vládne

51 ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan., FIALA, Jiří. a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-1-29]. Dostupné z: www.aspi.cz.

52 DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné, Díl první: Obecná část, 2. Aktualizované vydání*. Wolters Kluwer, Praha 2016, s. 161.

53 Tamtéž.

zásada neformálnosti, která může být omezena zákonem nebo ujednáním s druhou stranou. V pracovním právu je tato neformálnost do jisté míry omezena. Tato odchylka oproti obecnému občanskému právu je dána postavením zaměstnance jako reálně slabšího účastníka pracovněprávních vztahů, jde tak o projev zásady vyjádřené v §1a písm a) „*zvláštní zákonná ochrana zaměstnance*“.⁵⁴ Z toho důvodu jsou na některá pracovněprávní jednání kladeny vyšší formální požadavky. Písemná forma proto musí být zejména u právních jednání, na jejichž základě pracovněprávní vztah vzniká (pracovní smlouva, smlouvy o pracích konaných mimo pracovní poměr), nebo zaniká (výpověď). V §561 odst. 1 ObčZ k platnosti jednání v písemné formě vyžaduje vlastnoruční podpis jednajícího, který v zákonem stanovených případech může být nahrazen mechanickými prostředky tam, kde to je obvyklé.⁵⁵

Formální nedostatky právního jednání jsou však do určité míry zhojitelnou vadou. Tento proces se nazývá konvalidace. V pracovním právu je tento postup možný jen u dvou nebo vícestranných jednání dohodou všech zúčastněných stran. Její účinky nastávají *ex tunc*.⁵⁶ Speciální úpravu mají právní jednání, kterými se zakládá nebo se mění základní pracovněprávní vztah (pracovní poměr a vztahy z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). U těchto ZPr stanoví v §20 , že „*Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“ Tudíž například začal-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle ústně sjednané pracovní smlouvy, začal-li zaměstnanec vykonávat práci podle dohody o změně pracovní smlouvy, která nebyla sjednána písemně, apod. Započítím s plněním se nedostatek písemné formy těchto pracovněprávních jednání automaticky konvaliduje a právní jednání do té doby neplatná pro nedostatek formy se stávají bezvadnými.⁵⁷

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

55 K tomuto tématu lze blíže odkázat na judikaturu – např. usnesení Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 682/2018 , které stanoví, že *na písemném jednostranném právním úkonu zaměstnavatele směřujícím k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem nemůže být vlastnoruční podpis zaměstnavatele nahrazen mechanickými prostředky; tento právní úkon musí být vždy vlastnoručně podepsán zaměstnavatelem (jeho statutárním orgánem nebo jinou osobou oprávněnou jednat zaměstnavatele), jinak je neplatný.*“

56 DRÁPAL, Ljubomír. komentář k § 20. In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. C. H. Beck, Praha 2023.

57 Tamtéž.

d. Náležitost předmětu

Někdy také bývá označována jako náležitost obsahu právního jednání. Předmětem právního jednání je to, čeho se právní jednání týká či čeho se týkají práva a povinnosti právním jednáním dotčená. To, k čemu právní jednání ve výsledku směřuje, musí být možné a dovolené.

3.3. Právní jednání a právní úkon

Jak už bylo předesláno, aktuální právní úprava občanského zákoníku přešla z termínu „právní úkon“ na termín „právní jednání“. Platný zákoník práce, jako právní předpis předcházející současnému občanskému zákoníku, obsahoval vlastní úpravu právních úkonů, která se použila specificky na pracovněprávní vztahy. Tento stav se však s novelou 303/2013 Sb. (někdy označován jako „změnový zákon“) změnil a došlo, mimo jiné, k vypuštění některých ustanovení části první, hlavy V tehdejšího zákoníku práce (například ustanovení upravující následky vad neplatnosti pracovněprávních jednání a další materií, která je obsažena v občanském zákoníku). Byla tak posílena role občanského zákoníku jako obecného předpisu a zákoník práce, jako zákon speciální, nyní upravuje pouze odchylky od obecné úpravy. Zároveň tato novelizace sjednotila terminologii zákoníku práce s platným občanským kodexem.

Obsahově se oba termíny značně neliší, jak je patrné z důvodové zprávy, která ukazuje, že hlavním cílem této změny bylo přejít od terminologie zavedené předchozím režimem zpět k tradičnějšímu označení.⁵⁸ Avšak určité rozdíly mezi oběma koncepcemi lze vysledovat. Původní občanský zákoník z roku 1964 používal následující legální definici právního úkonu: „Právní úkon je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.“⁵⁹ Na druhé straně staronový pojem „právní jednání“ se do českého práva navrácí poté, co byl tzv. středním občanským zákoníkem⁶⁰ zrušen a nahrazen. Před rokem 1950 byl na našem území tento pojem obsažen v nadpisu hlavy sedmnácté -

58 Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období 2010 – 2013, tisk 362/0.

59 Znění §34 zák. 40/1964 sb.

60 Zákon č. 141/1950 Sb.

„O smlouvách a právních jednáních vůbec“ ABGB, tj. obecného zákoníku občanského (v němčině, tj. v původním úředním jazyce ABGB, byl ovšem uveden výraz „Rechtsgeschäft“, který je třeba přeložit spíše jako „obchod“ než jako „jednání“; nicméně výraz „jednání“ použil český překladatel ABGB).⁶¹ Pojem převzatý z německé pandektistiky vycházel z nauky o subjektivním právu (projevu svobodné vůle člověka). Právní jednání je vlastně základem autonomní právní normy, autonomního objektivního práva. Stávající právní úprava pojem jako takový nedefinuje a zákonodárce se spoléhá na právní teorii. V zákoně jsou upraveny toliko následky právního jednání (viz. §545 ObčZ). Za povšimnutí stojí kontrast mezi výše uvedenou definicí právního úkonu a dikcí §545 občanského zákoníku, která uvádí: „Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“ Není tak při výkladu právního jednání zohledňováno pouze hledisko zákona, ale záleží i na dalších okolnostech, jako jsou dobré mravy, zvyklosti a zavedená praxe stran. Lze tedy říci, že ve stávající právní úpravě je posílen význam autonomie vůle a formalismus předchozí právní úpravy je upozaděn. Existuje také určitá skupina jednání, která dosavadní judikatura označovala za právní, avšak nenaplnují některé z pojmových znaků právního jednání – jde například o oznámení o splatnosti pohledávky.⁶² Zákonodárce tento rozpor mezi odlišnými právními úpravami vyřešil tak, že v rámci zachování právní jistoty, zvolil řešení obsažené v § 3028 občanského zákoníku, a tedy právní vztahy vzniklé před 1. lednem 2014 se řídí dosavadní právní úpravou.

3.4. Výklad právních jednání

V části první, hlavě V, oddílu 2, občanský zákoník upravuje pravidla, podle nichž se právní jednání vykládají, s tím, že zákoník práce obsahuje k těmto pravidlům modifikace. Základní premisou je pravidlo obsažené v §574 ObčZ stanovící, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné. Tato zásada je označována jako *in favorem negotii* (nebo *in favorem contractus*) jejíž podstatou je snaha o zachování právního jednání (smlouvy) ve všech případech, kdy je to možné, a omezení počtu případů, ve kterých může být existence nebo platnost právního jednání zpochybněna nebo ve kterých může být právní jednání předčasně ukončeno. Důvodem

61 ZUKLÍNOVÁ, Michaela. komentář k § 545 in ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-1-29]. Dostupné z: www.aspi.cz.

62 Viz. komentář k §545 in PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace)*. C. H. Beck, Praha 2023.

je uznání, že navzdory nedostatkům, které mohou v průběhu sjednávání či realizace právního jednání vzniknout, je pravidelně v zájmu obou stran učinit vše pro to, aby právní jednání zůstalo zachováno.⁶³

Právní jednání se posuzuje podle svého skutečného obsahu (viz. § 555 odst. 1 a odst. 2 ObčZ). Označení právního jednání jednajícím zásadně není pro posouzení jeho povahy rozhodující a při posouzení povahy právního jednání je třeba vycházet z jeho obsahu a právního důvodu jeho vzniku.⁶⁴ Na druhou stranu nelze bez dalšího říci, že by označení právního jednání bylo úplně bez významu, neboť má význam při posuzování, jaký závazkový vztah (o jakém obsahu) měly strany vůli založit.⁶⁵ Tudiž sjednají-li mezi sebou zaměstnanec a zaměstnavatel smlouvu označenou jako „pracovní smlouva“, ale podle obsahu půjde např. o dohodu o provedení práce, pak bez ohledu na to, jak je listina pojmenována, bude se posuzovat jako dohoda o provedení práce.

Na tuto úpravu navazuje výčet interpretačních pravidel obsažený v § 556 ObčZ. Každý projev vůle (výslovný nebo konkludentní) se vykládá podle úmyslu (záměru) jednajícího, jestliže druhá strana takový úmysl (záměr) poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl (záměr) jednajícího, přisuzuje se jednajícímu v projevu vůle takový úmysl (záměr), jaký by mu zpravidla příkládala (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (srov. § 556 odst. 1 ObčZ). Kromě úmyslu (záměru) jednajícího (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projevu vůle předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle příkládají (srov. § 556 odst. 2 ObčZ). Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle ustanovení § 557 ObčZ vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“.⁶⁶ Aplikace této zásady je pro oblast pracovního práva modifikována. Namísto obecného pravidla v § 557 obsaženého v občanském zákoníku se použije ustanovení § 18 zákoníku práce, které stanoví „*Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.*“ Výraz, který připouští různý výklad, se proto ve

63 HANDLAR, Jiří. komentář k § 574 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022., s. 1831.

64 K tomu srov. rozhodnutí NS 28 Cdo 288/2009, NS 22 Cdo 163/2007.

65 Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. srpna 2020, sp.zn. 32 Cdo 2144/2020.

66 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. listopadu 2019, sp.zn. 21 cdo 2300/2017.

smyslu ustanovení § 18 zák. práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpříznivější pro zaměstnance. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovněprávních vztahů) neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Výkladem projevu vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání.⁶⁷ Jedná se o tedy o variantu výkladového pravidla „*contra proferentem*“ podobně jako v § 1812 odst. 1 ObčZ, zákon chrání jednu konkrétní smluvní stranu – tedy zaměstnance, respektive spotřebitele, kteří v daných vztazích zpravidla nejsou těmi, kdo předkládá návrh smlouvy, respektive zpravidla nemají k dispozici dostatečný aparát na to, aby zajistili, že právní jednání budou formulována jednoznačně a určitě. Kdo návrh smlouvy skutečně předkládá, však není rozhodující.⁶⁸

67 Tamtéž.

68 VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; ODRUBINOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. C. H. Beck, Praha 2022, s. 38.

4. Vady pracovněprávních jednání a jejich následky

Subjekty svým jednáním sledují specifický, právem předvídaný výsledek. Tím je vznik, změna, nebo zánik právního (pracovněprávního vztahu), v souladu s úmyslem a vůlí jednajících osoby nebo osob. V některých situacích může být jednání subjektů v daném vztahu nejasné, nesrozumitelné, v rozporu se zákonem nebo nemá správnou formu. Jinými slovy, jednání nemá náležitosti, které na něj zákon klade. Taková právní jednání jsou vadná. Z hlediska vnitřní struktury právního jednání jsou rozlišovány vady formální, vady na straně účastníků právních jednání a vady obsahové.

Právní řád s vadnými právními jednáními spojuje určitou sankci. Existuje několik klíčů, podle kterých tyto následky lze rozdělit. Základním členěním, které je použito i v této práci, je dělení na sankce primární, zasahující samotné právní jednání a jeho způsobilost přivodit následky (např. neplatnost, nicotnost), a sekundární sankce, jež zasahují subjekt, který vadu způsobil (nárok na náhradu škody, trest za přestupek). Jak již zmíněno v úvodu, předmětem této práce budou především sankce primární. Sankce sekundární jsou poměrně obsáhlým tématem samy o sobě a jsou zde zmíněny pro úplnost textu.

Nutno podotknout, že výše zvolené dělení je arbitrární a následky vad pracovněprávních jednání lze dělit i podle jiných hledisek – např. sledovaným kritériem může být skutečnost, zda následek vzniká přímo ze zákona (např. zdánlivost, absolutní neplatnost), nebo pro jejich zjišťování musí dát dotčená strana podnět (relativní neplatnost, relativní neúčinnost). Jiným dělením je dělení na následky veřejnoprávní a soukromoprávní. Mezi soukromoprávní následky bude patřit zdánlivost, neplatnost (jak relativní, tak absolutní) a lze do této kategorie zařadit i relativní neúčinnost. Mezi veřejnoprávní sankce lze zařadit přestupkovou (např. podle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebo zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce) a trestní odpovědnost. Zapomínat nelze ani na pracovněprávní vztahy vzniklé na základě zvláštních zákonů (zákon 234/2014 Sb. o státní službě, č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů či zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání), kde pracovní poměr vzniká na základě rozhodnutí správního orgánu; v takovém případě následkem vad správních aktů mohou být nezákonnost a nicotnost správního aktu.

Následující kapitola se bude věnovat soukromoprávním následkům vad:

1. Zdánlivosti pracovněprávních jednání
2. Neplatnosti pracovněprávních jednání
 - 2.1. Absolutní neplatnosti
 - 2.2. Relativní neplatnosti
3. Relativní neúčinnosti pracovněprávních jednání

Ke každému z následků vad bude připojeno krátké pojednání o vadách, které jej způsobují. Veřejnoprávnímu aspektu tématu (nicotnosti a nezákonnosti správních aktů) bude věnována samostatná kapitola.

4.1. Zdánlivé právní jednání

Právní jednání, které pouze navozuje zdání právního jednání, ve skutečnosti, ale však žádné relevantní právní následky nevyvolává a samo o sobě tak neexistuje a nepřihlíží se k němu, se označuje jako zdánlivé. Účinky zdánlivého právního jednání nalezneme v občanském zákoníku v §554. Plnění na základě nicotného právního jednání je plnění bez platného právního důvodu a příjemci zakládá bezdůvodné obohacení.⁶⁹ Zdánlivost (někdy je také užíváno termínu nicotnost⁷⁰) působí ze zákona a soud k ní přihlíží z úřední povinnosti i bez návrhu účastníků řízení.⁷¹

Vady projevu vůle, se kterými zákon spojuje sankci zdánlivosti, jsou obsaženy v ustanovení §551 – 553 ObčZ. Jedná se o taxativní výčet vad, které mají natolik zásadní charakter, že na jednání stížené takovou právní vadou vůbec nelze pohlížet jako na právní jednání.⁷² Nutné je rozlišovat mezi náležitostmi, které právní jednání musí mít, aby vůbec mohlo vzniknout a existovat, tedy pojmovými znaky právního jednání, a mezi podmínkami, které musí mít právní jednání splňovat, aby mohlo být označeno za platné.

69 HANDLAR, Jiří. komentář k § 554 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1764.

70 Někteří autoři však zaměňování těchto termínů považují za nesprávné, avšak v textu této práce budou používány jako synonyma (viz. např. Zucklínová, komentář k §551 in ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer 2023.

71 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. března 2020, sp.zn. 21 Cdo 2862/2019.

72 DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA, Jiří; ZUCKLÍNOVÁ Michaela a kol. *Občanské právo hmotné I., 2. Aktualizované vydání*. Wolters Kluwer, Praha 2016 s. 186.

O zdánlivé právní jednání jde tedy právě tehdy, nejsou-li naplněny základní pojmové znaky právního jednání. Tedy pokud chybí vůle jednat a tato osoba vůbec neměla vůli právně jednat, ačkoli by se mohlo zdát, že právně jednala. Dále v případě, že vůle sice byla projevována, ale zjevně nešlo o vůli vážnou. O zdánlivé právní jednání jde také v případě, kdy jeho obsah nelze zjistit pro jeho neurčitost nebo nesrozumitelnost. Případnému učinění závěru o neexistenci právního jednání pro neurčitost nebo nesrozumitelnost musí vždy předcházet pokus o porozumění projevu vůle prostřednictvím jejího výkladu za použití všech přípustných výkladových metod. Pokud by k vyjasnění obsahu právního jednání došlo dodatečně, vada jednání by tím odpadla a na právní jednání by se hledělo tak, jako by již od svého počátku bylo dovršeno a existovalo.⁷³

Mimo případy, ve kterých zdánlivost právního jednání nastává, protože chybí jeden z pojmových znaků právního jednání, zná zákon ještě jednu, neméně významnou skupinu jednání, která jsou stíženy zdánlivostí. Jde o taková jednání, o kterých občanský zákoník nebo zákoník práce výslovně prohlašuje, že se k nim nepřihlíží. Tato jednání naplňují všechny pojmové znaky právního jednání, ale zákonodárce je výslovně zapovídá.⁷⁴ Proto je uplatňována fikce zdánlivosti právního jednání, obvykle spojená s dikcí „nepřihlíží se“ uvedenou přímo v textu daného ustanovení.

Pojem „zdánlivost“ se v našem právním systému objevil s rekonstrukcí občanského práva. Do 31. 12. 2013 byly vady právního jednání založené na nedostatku vůle, její vážnosti, či srozumitelnosti podřazeny pod úpravu neplatnosti. Právní nauka však s rozlišením těchto pojmů pracovala a tento nedostatek byl kritizován některými teoretiky, neboť odlišování obou pojmů má zásadní vliv zejména s ohledem na nápravu takto vadných právních jednání.⁷⁵ Např. jiný rozdíl mezi zdánlivými a neplatnými právními jednáními se pojí s právem na náhradu škody.⁷⁶

a) Absence vůle

73 STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie 2016, č. 5, dostupné z https://www.cak.cz/assets/komora/bulletin-advokacie/ba_05_2016_web.pdf [citováno 22.11.2023]

74 ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., 2. vydání*. Linde Praha, Praha 2013, s. 53.

75 Viz. např. RUBAN, Radek; KOUKAL, Pavel. Několik poznámek k otázce nicotnosti v občanském právu. In *Právní rozhledy*. roč. 19, č. 23. C. H. Beck Praha 2011, s. 857.

76 Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období 2010 – 2013, tisk 362/0.

Jak zmíněno výše, podstatou právního jednání je vůle, kterou osoba projevila navenek; její neexistence je tak zásadní vadou právního jednání, že jí zákonodárce spojil se sankcí zdánlivosti. Vůle absentuje, jestliže je výsledkem přímého tělesného násilí (*vis absoluta*), kdy se v právním jednání neprojevuje vůle jednajících strany pracovněprávního vztahu, ale ve skutečnosti vůle jiné osoby, která svou vůli jednajícímú násilím vnutila.⁷⁷ Jako násilí se v tomto ohledu mohou považovat i jiné způsoby fyzického donucení jako např. zdrogování nebo hypnóza. Zdánlivá tak bude např. pracovní smlouva, při jejímž podpisu byla jedné straně vedena ruka.

Od fyzického donucení je nutné odlišovat psychický nátlak (*vis compulsiva*) u nás známý jako „bezprávná výhrůžka“. O tu půjde „*tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit, nebo vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí.*“⁷⁸ V takovém případě o právní jednání půjde, bude existovat, avšak trpí vadou, tudíž je stížena sankcí neplatnosti. Dotyčná osoba má právo tuto neplatnost namítnout.

Dalším zvláštním případem absence vůle je takzvaná mentální rezervace, někdy také vnitřní výhrada. Jedná se o případ, kdy jednající ve skutečnosti vůli projeviti nechce, ale nedá tak najevo navenek. F. Melzer tuto situaci analogicky přirovnává k nepřímému úmyslu známého z trestního práva – jednající si je vědom následků svého jednání, přesto jedná a je s těmito následky srozuměn.⁷⁹ Pojmovým znakem takové výhrady je, že je utajena záměrně, tudíž jednající počítá se skutečností, že jeho výhrada ani není rozpoznána. Po adresátovi takového jednání proto není možné požadovat, aby o mentální rezervaci věděl, tudíž z hlediska práva i takto nevázně projevená vůle bude zavazující.⁸⁰ Může se však nabízet otázka, zda výše uvedené platí i v případě, že adresát právního jednání nějakým způsobem o existenci vnitřní výhrady ví. Česká právní nauka takovou znalost považuje za irelevantní. Jiný přístup razí např. německá úprava, která ve §116 BGB stanoví, že „*právní jednání je neplatné (nichtig), je-li adresované jinému a ten vnitřní výhradu rozpozná.*“⁸¹

77 MORÁVEK, Jakub. Kapitola 6. in PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. I. vydání*. C. H. Beck, Praha 2021, s. 131.

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

79 MELZER, Filip. komentář k §553 in MELZER, Filip; TĚGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*. Leges, Praha 2014 s.564.

80 Srov. např. rozhodnutí Nejvyšší soud, 30 Cdo 2737/2017, Nejvyšší soud, 26 Cdo 1409/2020.

81 Převzato z MELZER, Filip. komentář k §553 in MELZER, Filip; TĚGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*. Leges, Praha 2014 s.565.

b) Absence vážného projevu vůle

Jednání, kterým chybí dostatečná vážnost toho, kdo jej projevuje, nejsou právními jednáními (§552 ObčZ). V reálných situacích to obvykle budou projevy při hře, v divadle nebo v žertu. Otázkou je, jak posuzovat jednání, u kterých není jisté, zda jsou míněna vážně nebo ne. V případě, že vzniknou pochybnosti o vážnosti projevené vůle, je nutno v první řadě posuzovat objektivní skutečnosti, za nichž byl projev učiněn, a posuzovat konkrétní okolnosti případu.⁸² Pokud ani takto nelze vyložit, zda byla vůle projevena vážně, vychází posuzování ze základních zásad soukromého práva – jde o zásadu právní jistoty a zásadu *in favorem negotii* obsaženou v §574 ObčZ. Jinými slovy zákonodárce preferuje platnost před neplatností (nebo v tomto případě zdánlivostí) právních jednání a nejasnosti jdou k tíži toho, kdo je způsobil, nikoli toho, kdo je vykládá.⁸³

Specifickým případem, který spadá do této podkapitoly je simulované právní jednání. Takové jednání je učiněno pouze naoko, předstíraně. Účelem obvykle není oklamat adresáta, ale třetí osobu. Pojmově však nejde o projev vážné vůle a takové jednání je zdánlivé, tudíž k němu nedošlo a orgány veřejné moci k této skutečnosti přihlíží i bez návrhu účastníků řízení.⁸⁴ V prostředí pracovního práva příkladem takového jednání může být situace, podnikatel, který je společníkem společnosti, který je v insolvenci vytvoří zdánlivou pracovní smlouvu s manželkou, aby mohl vyvést ze společnosti část svých příjmů.⁸⁵ Pokud je cílem právního jednání zastřít jednání skutečné, právní teorie tento případ nazývá *disimulované* jednání. Rozdíl od simulovaného právního jednání je takový, že pod zdánlivým zastíracím jednáním existuje právní jednání další, zastřené. Zákon na řešení této situace pamatuje v § 555

82 Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 2011, sp. zn. 23 Cdo 346/2008.

83 Srov. rozsudky Nejvyššího soudu České republiky 30 Cdo/2003, NS 33 cdo 1621/2007, 30 Cdo 1912/2003.

84 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. března 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019.

85 Tamtéž. „V projednávané věci zaměstnavatel a žalobkyně uzavřeli dne 3. 8. 2015 pracovní smlouvu nikoli proto, aby žalobkyně konala práci pro žalovaného, ale jejím účelem bylo zajistit manželovi žalobkyně za jím odvedenou práci „příjmy nepodléhající konkursu“. Soudy proto posoudily pracovní smlouvu uzavřenou mezi žalobkyní a žalovaným dne 3. 8. 2015 jako simulované (předstírané) právní jednání (jednání, které bylo činěno jen „naoko“) žalobkyně a žalovaného, jejichž projevená vůle nebyla vážná ve smyslu ustanovení § 552 o. z., neboť nesměřovala k vyvolání právních následků, které jsou s uzavřením pracovní smlouvy spojeny (založit pracovní poměr ve smyslu ustanovení § 33 odst. 1 zák. práce jako základní pracovněprávní vztah, s jehož založením je spojen vznik práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 38 odst. 1 zák. práce). Ke zdánlivosti (nicotnosti) tohoto právního jednání soudy správně přihlížely i bez návrhu účastníků (z úřední povinnosti) a v souladu se zákonem dovodily, že touto „pracovní smlouvou“ nebyl (nemohl být) mezi žalobkyní a žalovaným založen pracovní poměr. Na tom, že mezi účastníky nevznikl pracovní poměr, nemůže nic změnit ani zjištění soudů o některých občasných činnostech, které žalobkyně jménem žalovaného prováděla i před uzavřením „pracovní smlouvy“ a které představovaly jen „příležitostnou výpomoc manželovi“.“

odst. 1 ObčZ – zastřené právní jednání se posuzuje podle svého skutečného obsahu. Pro platnost disimulovaného jednání judikatura vymezila následující kritéria – 1) jednání svým obsahem nebo účelem neodporuje zákonu, ani jej neobchází a nepřiči se dobrým mravům, 2) disimulované právní jednání má všechny náležitosti jiného jednání.⁸⁶ Zajímavou otázkou v tomto ohledu je, jak se postavit k právním jednáním, jejichž účelem je prolomit limity dané zákonem (např. zákoníkem práce). Konkrétně tento případ lze vztáhnout na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavíraných u stejného zaměstnavatele nad rámec pracovní smlouvy na činnost velmi blízkou činnosti uvedené v pracovní smlouvě (v současné době se tento postup často uplatňuje např. ve zdravotnictví), čímž efektivně dochází k obcházení ustanovení ZPr o pracovní době, přesčasové práci, jejím odměňování atd. Judikatura⁸⁷ v tomto ohledu dovodila, že v takových případech tyto dohody nejsou zastíracími jednáními (tedy zdánlivými), ale jsou stíženy absolutní neplatností (podle §34b ZPr ve spojení s §588 ObčZ, k absolutní neplatnosti, viz. níže)

c) Zdánlivost pro neurčitost a nesrozumitelnost právního jednání

Existují situace, kdy právní jednání je projevem vážné vůle, avšak ze samotného obsahu takového jednání není seznatelné, čeho se jednající domáhá, a to v důsledku nesrozumitelnosti nebo neurčitosti. Pokud ani výkladem není možné zjistit obsah právního jednání, nelze zjistit, k jakým právním následkům projev vůle směřuje; potom nejsou splněny základní pojmové znaky právního jednání a může se tak jednat o právní jednání zdánlivé.⁸⁸ Právní jednání je určité a srozumitelné, jestliže je z něho patrné, kdo toto právní jednání činí a co je jeho předmětem, přičemž tento předmět musí být vymezen tak, aby nemohlo dojít k záměně za věci podobného druhu.⁸⁹

Ad. Nesrozumitelnost

Kdybychom hledali výraz „srozumitelný“, ve slovníku spisovné češtiny, tak najdeme následující definici: „*takový, kterému lze (dobře) rozumět, který lze*

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. března 2023, sp. zn. 21 Cdo 1929/2021-II.

⁸⁷ Tamtéž.

⁸⁸ MELZER, Filip. komentář k § 553 in MELZER, Filip; TÉGL Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*. Leges, Praha 2014 s.566.

⁸⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. listopadu 2009, sp.zn.30 Cdo 4271/2007.

pochořit“.⁹⁰ Jinými slovy, ze srozumitelného projevu vůle můžeme dovodit právně relevantní vůli jednajícího subjektu, naopak z nesrozumitelného to zjevné není. Vůli jednajícího lze samozřejmě dovodit výkladem. To však nemusí být možné, pokud projev jednajícího nedává smysl, je nečitelný, nebo neslyšitelný. Lze rozlišovat nesrozumitelnost absolutní a relativní. Absolutně nesrozumitelný projev není pochopitelný pro nikoho, naopak obsah relativně nesrozumitelného projevu je pochopitelný jen pro některé osoby.⁹¹ Absolutně nesrozumitelné právní jednání je zdánlivé vždy. Neadresná právní jednání mohou být pouze absolutně nesrozumitelná, nikoli však relativně nesrozumitelná.

Relativní nesrozumitelnost právního úkonu se posuzuje z hlediska jeho adresáta. Typickým příkladem je výpověď daná v cizím jazyce. Při posuzování její srozumitelnosti by soud bral v potaz veškeré konkrétní okolnosti případu. Pro zaměstnance, který daným jazykem nevládne, by výpověď podaná například v němčině byla nesrozumitelná a šlo o zdánlivé právní jednání. Naopak pro zaměstnance, který běžně němčinu v práci používá a s nadřízeným v ní běžně komunikuje, by o nesrozumitelné právní jednání nešlo a výpověď jako taková by pravděpodobně byla platná.⁹² Lze si představit i situaci, ve které by cizímu jazyku nerozuměla osoba, která jej používá (například text pracovní smlouvy připravil někdo jiný a zaměstnavatel ho má pouze podepsat), avšak v takovém případě by šlo spíše o absenci vážné vůle než o nesrozumitelné právní jednání.

Ad. Neurčitost

Určitost je požadavek na obsahovou stránku projevené vůle. Projev vůle nemůže být určitý, pokud použité výrazy nejsou dostatečně konkrétní po obsahové stránce, tudíž ani pomocí výkladu není možné zjistit, jaké právní následky má projevená vůle sledovat. Je obtížné předem stanovit konkrétní požadavky, jakými má být obsah právního jednání vymezen. Platí, že obsah právního jednání je vymezen dostatečně, pokud lze určit, které konkrétní osoby právní jednání váže a jaká práva a povinnosti a jakým způsobem mají být právním jednáním dotčeny. Totéž platí ohledně předmětu

⁹⁰ Viz. slovník spisovného jazyka českého, dostupný online na <https://ssjc.ujc.cas.cz/>, vytvořený Ústavem pro jazyk český, 2011.

⁹¹ MELZER, Filip. komentář k § 553 in MELZER, Filip; TÉGL Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*. Leges, Praha 2014 s.567.

⁹² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2008, sp.zn. 21 Cdo 1760/2007.

právního jednání, který je vymezen dostatečně, je-li specifikován tak, že jej lze identifikovat a odlišit od předmětů jiných.⁹³

Neurčitá a nesrozumitelná jednání mají oproti jiným vadám způsobujícím zdánlivost jedno specifikum – zákon připouští, aby takové nedostatky byly zhojeny. Vyjasnění projevů vůle občanský zákoník připouští v §553 odst. 2 – „*byl-li projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, nepřihlíží se k jeho vadě a hledí se, jako by tu bylo právní jednání od počátku*“. Oproti případům, kdy je činěno právní jednání nové, má konvalidace zdánlivého právního jednání jiné účinky – právní jednání původně nicotné, u něhož byla jeho vada následně zhojena, působí *ex tunc*. Nutno podotknout, že tato úprava je kontroverzní a některými autory kritizována – čistě z logického výkladu zdánlivé právní jednání neexistuje a neexistovalo, tudíž neexistuje nic, co by mohlo být dodatečně zhojeno.⁹⁴ Toto ustanovení samo o sobě činí mnoho problémů, neboť jde o jakousi retroaktivitu a může představovat zásah do dobré víry třetích osob, apod. Lze tedy uzavřít, že konvalidovat zdánlivé právní jednání nepůjde v každém případě a stále budou muset být zachovávány základní zásady pracovního práva.

d) Zdánlivost vycházející ze zákona na základě formulace „nepřihlíží se“

Výčet vad uvedený v §551–553 ObčZ konstituuje kategorii obecných vad, pro které lze prohlásit jednání za zdánlivé. Zákonodárce obdobně sankcionuje specifická jednání, která jsou v zákoně označena jako taková, ke kterým se nepřihlíží. Jde o speciální kategorii jednání, která zákonodárce výslovně zakazuje, a to obvykle za účelem ochrany slabší strany; tuto formulaci lze najít např. v ustanovení chránící spotřebitele (viz. § 1815) nebo nájemce (viz. § 2235 odst. 1). Do zákoníku práce byla stejná formulace zavedena spolu s novelou č. 303/2013 Sb. v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva s účinností od 1. ledna 2014, a to na těchto místech:

- §4 a odst. 4 : Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, *nepřihlíží se* k tomu.
- §23 odst. 1: V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této

93 HANDLAR, Jiří. komentář k §553 In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1762.

94 ZUKLÍNOVÁ, Michaela. In: Švestka, Dvořák, Fiala a kol. 2020 s. 1265, *Převzato z LAVICKÝ, Petr a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022.

- smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, *se nepřihlíží*.
- §27 odst. 1: K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, *se nepřihlíží*.
 - §27 odst. 2: Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, *jinak se k ní nepřihlíží*.
 - §34 odst. 4: Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, *jinak se k němu nepřihlíží*.
 - §50 odst. 1: Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, *jinak se k ní nepřihlíží*.
 - §60: V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, *jinak se k němu nepřihlíží*.
 - §66 odst. 2: Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, *jinak se k němu nepřihlíží*. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.
 - § 77 odst. 6: Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.
 - §144a odst. 3: Odchýlí-li se smluvní strany od zákazů uvedených v odstavcích 1 a 2, *nepřihlíží se k tomu*.
 - §305 odst. 1: Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, *nepřihlíží se k tomu*.
 - §346e Odchýlí-li se smluvní strany od úpravy uvedené v § 346b až 346d, *nepřihlíží se k tomu*.

Z uvedeného vyplývá, že se zásadně tedy jedná o ustanovení, jejichž cílem je chránit zaměstnance jako slabší stranu. Nastavují určitý minimální standard práv chráněný zákonem, který může být rozšířen, nikoli však omezen. Z části jde i o formální požadavky kladené na základní pracovněprávní jednání (tedy jednání na jejichž základě vzniká, zaniká, nebo se podstatně mění povaha pracovního poměru). Jedná se tedy o projev zásady zakotvené v §1a odst 1, písm. a), a tedy se i na takto zdánlivá právní jednání uplatní pravidlo obsažené v §19 odst. 3 zákoníku práce a tedy; neplatnost (v tomto případě zdánlivost) právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. Tento závěr vychází z rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterém povinnost zaměstnavatele byla utvrzena smluvní pokutou, které zapovídá ustanovení §346 d ve spojení s § 346e zákoníku práce. Soud zde vycházel ze staršího rozhodnutí, ve kterém bylo dovozeno, že *„Zásada, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, jestliže ji nezpůsobil výlučně sám, vyjadřuje zvýšenou ochranu zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Jak vyplývá z citovaného ustanovení, neplatnost pracovněprávního jednání může být zaměstnanci na újmu pouze tehdy, způsobil-li ji výlučně sám. V případě, že neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel, nebo že byla způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu, není zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu případně následkem neplatného pracovněprávního jednání vznikla, a nejde u něj ani o bezdůvodné obohacení. Na závěr o tom, který z účastníků pracovněprávního jednání výlučně způsobil jeho neplatnost, popřípadě, že neplatnost byla způsobena oběma účastníky, lze usuzovat především z okolností konkrétního případu. Jde tedy o to, kdo z účastníků pracovněprávního jednání svým jednáním nebo opomenutím v souvislosti s uzavíráním smlouvy vyvolal (zapříčinil) důvod neplatnosti, popřípadě, zda zjištěný důvod neplatnosti je výsledkem společného jednání nebo opomenutí obou účastníků pracovněprávního jednání. Vznikla-li zaměstnanci škoda následkem neplatnosti právního jednání, kterou nezpůsobil výlučně sám, je zaměstnavatel povinen ji zaměstnanci nahradit, a to podle ustanovení § 265 odst. 1 zák. práce.“⁹⁵*, což následně rozšiřuje i na zdánlivá právní jednání – *„Lze tedy shrnout, že ustanovení § 19 odst. 3 zák. práce, které stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám, je třeba analogicky aplikovat též na zdánlivá (nicotná) pracovněprávní jednání. Uvedenou zásadu však nelze vykládat tak, že zaměstnanec může z neplatného nebo zdánlivého právního jednání požadovat plnění*

95 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008.

(které mu dosud nebylo poskytnuto), i když jeho neplatnost (zdánlivost) nezpůsobil výlučně sám.“⁹⁶

Samo oddělení důvodů nicotnosti na obecné (nenaplnují znaky právního jednání) a zvláštní (ta, o kterých to zákon výslovně zmiňuje) však lze považovat za kostrbaté. Osobně se domnívám, že obecně používaný výklad, který jednání, ke kterým se nepřihlíží, automaticky označuje za zdánlivá, může být chybný. Toto pojetí pravděpodobně vychází z dikce ustanovení §554: „*K zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží.*“ a logicky chybného závěru, že pokud se ke všem zdánlivým jednáním nepřihlíží, pak všechna jednání, ke kterým se nepřihlíží, musí být zdánlivá. Z hlediska výrazové logiky, je však tvrzení v §554 implikací, tedy platí-li podmínka A (je-li právní jednání zdánlivé zdánlivé), potom se nastane následek B (nepřihlíží se k němu). Avšak totéž nelze říci obráceně. Ke stejnému závěru dospívá judikatura Nejvyššího soudu – „*Sankci, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, upravuje občanský zákoník i zákon o obchodních korporacích 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. Např. v § 5 odst. 2 z. o. k. uvedený obrat vyjadřuje prekluzi práva, v § 14 z. o. k. dokonce toliko dočasnou neúčinnost určitého ujednání. Ostatně z pravidla určujícího, že je-li právní jednání zdánlivé, nepřihlíží se k němu (§ 554 ObčZ.), nelze bez dalšího usuzovat na pravdivost obrácené implikace, tedy že každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je zdánlivé*“⁹⁷ Proto bych se klonil spíše k pojetí I. Pelikánové, která k tomuto slovnímu spojení uvádí, že „*asi nemělo být řečeno, že pravidlu odporující projev je nicotný, ale jenom to, že je zakázaný, a tudíž neplatný, protože odporuje kogentnímu pravidlu... Rozpor s kogentním ustanovením nelze bez dalšího prohlásit za vyvolávající nicotnost*“⁹⁸, a slovní spojení „nepřihlíží se“ bych vykládal spíše jako označení kogentnosti s více možnými následky, než jako striktní zdánlivosti.⁹⁹ V praxi pracovního práva může takový výklad mít poměrně praktický význam. V modelové situaci, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr ve zkušební době ústně, bude aplikován §50 odst. 1 zákoníku práce, a k takovému ukončení pracovní poměru by se nemělo přihlížet.

96 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 4451/2018.

97 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. listopadu 2018, sp.zn. 27 Cdo 1318/2017. Obdobně také např. NS sp. zn. 29 Cdo 5943/2016 .

98 PELIKÁNOVÁ, Irena. Nicotnost a neplatnost zejména v soukromém právu. *Soudce*, 2020, s. 28.

99 Argumentem, který tento výklad podporuje, přináší i Jakub Morávek, když poukazuje na text důvodové zprávy k zákoníku práce (k §4a odst. 4), která o jednáních, ke kterým se nepřihlíží hovoří jako právně neúčinná, nikoli neexistující – viz. MORÁVEK, Jakub. K neplatnosti a ke zdánlivosti v pracovněprávních vztazích in *Právní rozhledy* 8/2022, s. 285.

V případě, že budeme pohlížet na jednání jako na zdánlivé, nebude se aplikovat ani úprava obsažená v §69–72. Pracovní poměr tak bude trvat i nadále a bude možné se žalobou domoci vyslovení jeho trvání. Oproti případům, kdy by se na totožné právní jednání pohlíželo jako na neplatné, však nebude existovat lhůta pro podání žaloby na určení existence pracovního poměru a teoreticky by bylo možné uplatnit tento nárok po neomezenou dobu. Existence takového pracovního vztahu (a to i v případě, že jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel netrvají na jeho pokračování) má význam z hlediska veřejnoprávního - např. u odvodů zdravotního a sociálního pojištění.¹⁰⁰

4.2. Neplatnost

Neplatnost právního jednání je jednou ze sankcí vad právního jednání. Úprava, kterou zákoník práce upravoval původně samostatně, byla po nabytí účinnosti rekodifikovaného občanského zákoníku přesunuta do občanského zákoníku. Zákoník práce zůstává ve vztahu k občanskému zákoníku speciálním zákonem, a v oblasti neplatnosti právních jednání tak budou aplikovány modifikace v něm obsažené (např. úprava §19, §69 a dalších v zákoníku práce). Tato speciální úprava zákoníku práce odráží zejména ochranu postavení zaměstnance. Proto ustanovení §19 odst. 3 ZPr stanoví speciální následky neplatných právních jednání. Judikatura dovozuje, že: *„Neplatnost pracovněprávního úkonu může být – jak vyplývá z ustanovení § 19 odst. 2 část věty před středníkem zák. práce – zaměstnanci na újmu pouze a jen tehdy, způsobil-li ji výlučně sám. V případě, že neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel nebo že byla způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu, není zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu vznikla následkem neplatného pracovněprávního úkonu, a nejde u něho o bezdůvodné obohacení (plnění přijaté od zaměstnavatele na základě neplatného pracovněprávního úkonu si tedy může ponechat). Z výslovného znění citovaného ustanovení je dále zřejmé, že potřeba zkoumání toho, kdo neplatnost právního úkonu způsobil (zda zaměstnanec nebo zaměstnavatel anebo obě smluvní strany základních pracovněprávních vztahů společně), je dána pouze tam, kde zaměstnanec přijal plnění z neplatného právního úkonu, nikoliv však plnění z jiných důvodů, kdy bezdůvodné obohacení vzniká.“*¹⁰¹ Shora

100 STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Neplatnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie 2016, č.5, dostupné z https://www.cak.cz/assets/komora/bulletin-advokacie/ba_05_2016_web.pdf [citováno 22.11.2023]

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

uvedené platí pro všechny právní vztahy, které zákoník práce chrání, do čehož spadá například i faktický pracovněprávní poměr založený na základě neplatné pracovní smlouvy (za podmínky, že tato nebyla způsobena výlučně zaměstnancem).¹⁰²

Na rozdíl od zdánlivého jednání, neplatné právní jednání existuje, uskutečnilo se, avšak zákon na něj hledí jako by učiněno nebylo, nemá právní následky. Občanský zákoník upravuje v hlavě V, dílu 1. a oddíle 6. pravidla, podle kterých se posuzuje platnost, resp. neplatnost právních jednání. Ke své platnosti právní jednání musí být bezvadné – nesmí mu chybět jeho náležitosti. Pojem „náležitosti právního jednání“ je třeba odlišit od termínu „pojmové znaky právního jednání“. Při absenci základních pojmových znaků, vůbec nelze říci, že jde o právní jednání – neexistuje. Zatímco právní jednání, kterému chybí jeho náležitosti, existuje, nevyvolává však zamýšlené právní následky. Obvykle vyvolávají následky jiné, sekundární, jako jsou například závazky z odpovědnosti za škodu, závazky vzniklé z bezdůvodného obohacení, či veřejnoprávní sankce.¹⁰³

Základní typy neplatnosti, které rozlišuje právní teorie, jsou neplatnost absolutní a neplatnost relativní. Absolutní neplatnost nastává ze zákona vždy, bez ohledu na aktivitu dotčených subjektů. Oproti tomu účinky relativní neplatnosti jsou vázány na namítnutí neplatnosti oprávněné osoby.¹⁰⁴ K preferenci té či oné neplatnosti přistupují zákonodárci kontinentálního právního systému různým způsobem, náš občanský zákoník používá jako standardní sankci relativní neplatnost.¹⁰⁵ Nebylo tomu tak vždy. Až do 1. ledna 2014 občanské právo vycházelo ze zásady absolutní neplatnosti. Relativní neplatnost se uplatnila jen v případech, kde tak zákon výslovně stanovil. Naproti tomu zákoník práce, jak již zmíněno výše, používal úpravu neplatnosti vlastní. Ta procházela postupem času několika výraznými změnami. V období mezi 1. lednem 2007 a 13. dubnem 2008 rozeznával zákoník práce absolutní a relativní neplatnost (§18 až 21 ZPr. účinného v té době).¹⁰⁶ Rozhodným bylo, k čemu vadné právní jednání (úkon) směřovalo – v případě že jednání směřovalo ke vzniku pracovního poměru (nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr) bylo absolutně neplatné. Směřovalo-li

102 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. února 2017, sp.zn.21 Cdo 264/2016.

103 DRÁPAL, Ljubomír. Pracovněprávní skutečnosti. in PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 1. vydání*. C.H.Beck, Praha 2021, s.142.

104 MELZER, Filip. komentář k § 574 in MELZER, Filip; TĚGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*. Leges, Praha, 2014, s.696.

105 ZUKLÍNOVÁ, Michaela. Následky neplatnosti in prvání prostoru, dostupné na <https://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/nasledky-neplatnosti>.

jednání k jiným právním následkům, bylo neplatné relativně.¹⁰⁷ Toto paradigma se změnilo v důsledku nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.,¹⁰⁸ který zrušil část první věty za středníkem „to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr.“ v § 20 tehdejšího znění ZPr.¹⁰⁹ To zapříčinilo, že absolutní neplatnost přestala v pracovněprávních vztazích fakticky existovat. Tak tomu bylo až do novely ZPr provedené zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2012. Do pracovněprávních vztahů byl vrácen institut absolutní neplatnosti. Vztahoval-li se důvod neplatnosti k obsahu (předmětu) právního jednání, byl neplatný relativně. Naopak absolutně neplatné bylo jednání, jehož vada spočívala v náležitostech smluvní strany (subjektu), nebo náležitostech vůle. Tudíž pracovněprávní jednání, které svým obsahem nebo účelem odporovalo zákonu anebo svým obsahem či účelem obcházelo zákon, bylo vadné ve svém obsahu (předmětu), a z toho důvodu neplatné absolutně, jen jestliže „zároveň nebyly naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů“.¹¹⁰ Tento právní stav vytrval až do 1. ledna 2014, kdy byla v oblasti neplatnosti přejata systematika občanského práva. Současná právní úprava pracovního práva vychází ze zásady relativní neplatnosti.

Mimo to lze rozlišovat neplatnost původní a dodatečnou (podle toho, zda rozpor se zákonem vzniká od počátku, nebo později, když odpadne jedna z podmínek platnosti) a přímou a nepřímou (podle toho, zda neplatnost musí být prohlášena orgánem veřejné moci, nebo nemusí).¹¹¹

Obecně platí zásada *in favorem negotii* obsažená v ustanovení §574, tedy na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než neplatné. Toto východisko má význam jak aplikační a interpretační, tak je jedním z pravidel pro výklad soukromoprávních jednání. Neplatnost smlouvy tedy má být výjimkou, nikoli zásadou a v případě více možných výkladů téhož právního jednání je nutné upřednostnit výklad vedoucí k platnosti právního jednání před neplatností. Jde tak o zachování obecných

107 DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §19 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. C. H. Beck, Praha 2023, s 132.

108 Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 a účinné od 14. dubna 2008, publikováno jako 116/2008 Sb.

109 Ten původně zněl: „*Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.*“

110 DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §19 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. C. H. Beck, Praha 2023, s 132.

111 MELZER, Filip. Komentář k § 574 in MELZER, Filip; TÉGL Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*, Leges, Praha 2014 s.697.

zásad soukromého práva, jako je autonomie vůle a zachování hospodářského a sociálního účelu smluv.¹¹²

Právní jednání může být neplatné jako celek, nebo za určitých okolností neplatné také jen zčásti. To platí jak pro absolutní, tak i relativní neplatnost. Podmínkou pro částečnou neplatnost je, aby k právnímu jednání bylo došlo i po oddělení vadné části, kdyby tato vada byla rozpoznána včas (viz § 576 ObčZ). Marginální chyby (tj. chyby v psaní a počtech, jejichž skutečný význam je nepochybný – viz. §578 ObčZ) nejsou vadami způsobující neplatnost. V praxi to například bude ujednání o mzdě, která má být správně vyplácena v jiné měně, nebo nesprávně uvedená desetinná čárka. Jiný případ je však nezákonné určení množstevního, časového, územního, nebo jiného rozsahu; v takovém případě může výjimečně soud změnit obsah daného smluvního ujednání, aby odpovídal spravedlivému upřádání mezi stranami (viz. §577 ObčZ). V pracovněprávních vztazích se pravděpodobně toto ustanovení bude uplatňovat pouze výjimečně. To vyplývá z jeho smyslu, který má zajistit, aby nebyla neplatná právní jednání jen z důvodů, způsobených zpravidla jen nedopatřením. Proto nelze měnit pracovněprávní jednání v jeho podstatných náležitostech nebo rozhodujících okolnostech, ale zásadně jen v okolnostech vedlejších.¹¹³ Reálným příkladem, kdy by mohla být tato právní úprava aplikována, však může být např. konkurenční doložka, která byla sjednaná nad zákonem stanovenou dobu.

4.2.1. Absolutní neplatnost

Občanský zákoník z roku 1964 stanovil neplatnost jako základní důsledek vadných právních jednání (úkonů). Neplatné byly právní úkony, které byly v rozporu se zákonem, obcházely ho nebo porušovaly dobré mravy (§ 39 ObčZ 1964). Neplatnost byla také spojena s nedostatkem svobody, vážnosti, určitosti a srozumitelnosti vůle (§ 37 odst. 1 ObčZ 1964), nedostatkem právní způsobilosti nebo schopnosti k právním úkonům (§ 38 ObčZ 1964), nemožností předmětu právního úkonu (§ 37 odst. 2 ObčZ 1964) a chybou ve formě (§ 40 ObčZ 1964). Tato neplatnost byla v zásadě absolutní, až na omezené výjimky uvedené v § 40a ObčZ 1964, které byly teoreticky i prakticky

112 Srov. nález Ústavního soudu ze dne 14. dubna 2005 sp. zn. I. ÚS 625/03.

113 DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §19 BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* C. H. Beck, Praha 2019, s. 1851.

považovány za výčet pevně stanovených případů.¹¹⁴ Stávající občanský zákoník tuto koncepci změnil, byla zavedena sankce zdánlivosti právních jednání a byly podstatně rozšířeny případy, kdy se užije neplatnost relativní.

Z obou sankcí neplatnosti je považována absolutní neplatnost za tu přísnější; její základní právní úpravu bychom našli v §580 ObčZ. Jednání stížená absolutní neplatností trpí zásadními vadami, které z hlediska zákonodárce mají celospolečenský význam. Tyto následky nastávají přímo ze zákona (*ex lege*), působí od počátku (*ex tunc*)¹¹⁵ a není potřeba speciálního projevu vůle k namítnutí této vady. Absolutně neplatné právní jednání působí *erga omnes* a tuto skutečnost může namítat každý, kdo na věci má právní zájem.¹¹⁶ Není ani žádná promlčecí, či prekluzivní lhůta, ve které by bylo možné absolutní neplatnost uplatňovat, je tak možné učinit kdykoli. Je nerozhodné, zda o neplatnosti právního jednání jeho účastníci věděli, či nikoli – tato skutečnost je nezávislá na jejich vědomí.¹¹⁷ K absolutní neplatnosti je soud povinen vždy přihlédnout, a to i bez návrhu některého z účastníků řízení.¹¹⁸ Hlavními důvody absolutní neplatnosti jsou rozpor s dobrými mravy a rozpor se zákonem, pokud to odporuje smyslu a účelu zákona, zjevné narušení veřejného pořádku a od počátku nemožné plnění. V kontextu pracovního práva nelze také zapomínat na speciální úpravu v zákoníku práce. Konkrétně §19 odst. 1 obsahuje vlastní úpravu případu absolutní neplatnosti v případě, že nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to zákoník práce vyžaduje (například půjde o případ, kdy by zaměstnavatel nepožádal o souhlas s ukončením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace podle §61 odst. 2 ZPr). V této práci bude tento případ zmíněn níže, jako specifický případ absolutní neplatnosti plynoucí ze zákona, ačkoli někteří autoři tento důvod považují za samostatný důvod absolutní neplatnosti, neboť nastává nezávisle na dikci §580 a §588 ObčZ.¹¹⁹

a) Rozpor se zákonem

114 HANDLAR, Jiří. Komentář k §588 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1895.

115 Srov. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. srpna 2010, sp.zn. 26 Cdo 2896/2009.

116 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. srpna, sp.zn. 2012 22 Cdo 1714/2010.

117 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 16. srpna 1974, sp.zn. 3 Cz 32/74.

118 Tento princip je do určité míry v kontrastu s procesní zásadou kontradiktornosti – stále však existuje povinnost tvrdit rozhodné skutečnosti ze strany účastníků řízení. K tomuto problému existuje poměrně bohatá judikatura (např. NS 24 Cdo 3049/2020, NS 21 Cdo 4841/2007 a další).

119 Viz. PROCHÁZKA, Jan. Komentář k §19 in VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; ODROBINOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. C. H. Beck, Praha 2022, s.40.

Původní dikce § 39 ObčZ 1964 stanoví, že „*Neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům.*“ Tuto koncepci však změnila právní úprava občanského zákoníku účinná od roku 2014. Důvodová zpráva k tomu uvádí, že „*pokud jde o rozpor se zákonem, vyžaduje se, aby závěr o neplatnosti vyžadoval smysl a účel zákona. Opouští se tedy široký koncept § 39 platného občanského zákoníku.*“ a „*že pojetí § 39 platného občanského zákoníku není do budoucna udržitelné.*“¹²⁰ Jinými slovy – původní pojetí důvodů neplatnosti bylo příliš široké a v dnešním pojetí lze dojít k závěru, že ne každé porušení zákona je nedovolené.

Je důležité stanovit, jaký důsledek jednání, které se dostane do rozporu se zákonem, má. V některých případech tak vyplývá přímo z konkrétního ustanovení v zákoně – těmi jsou například pracovněprávní jednání, o kterých zákon výslovně stanoví, že se k nim nepřihlíží (tudíž jsou zdánlivé, avšak k této problematice blíže viz. výše). V jiných případech takovým následkem může být neplatnost – jde tak např. o jednání, na která míří dikce ustanovení § 19 ZPr. A nakonec, není-li určitý následek rozporu právního jednání se zákonem v konkrétním ustanovení přímo stanoven, bude užitá *generální klauzule* obsažená v ustanovení § 580 odst. 1, podle níž je neplatné takové právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to *smysl a účel* zákona vyžaduje.¹²¹ Smysl a účel zákona z hlediska dovolenosti předmětu pracovněprávního jednání v první řadě je vymezen zejména základními zásadami pracovněprávních vztahů obsažených v § 1 a) ZPr. Těmi tedy jsou: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele či rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Smysl a účel zákona dále zohledňuje ochranu, kterou právní řád poskytuje „jako svůj základní cíl“ určitým osobám; není proto dovolený takový předmět pracovněprávního jednání, který neodpovídá požadavkům na ochranu těchto osob.¹²² Výklad ustanovení § 588 ObčZ tento výklad ještě zužuje, neboť dovozuje, že „(z hlediska §588) je významné, zda právní jednání, které odporuje zákonu (a které je ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 ObčZ neplatné), narušuje veřejný pořádek „zjevně“. Požadavek na „zjevnost“

120 Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období 2010 – 2013, tisk 362/0.

121 HANDLAR, Jiří; DOBROVOLNÁ, Eva. komentář k § 580 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1852.

122 DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §19 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. C. H. Beck, Praha 2019, s. 124.

*narušení veřejného pořádku vyjadřuje určitý stupeň intenzity, které musí dosáhnout narušení hodnot, které chrání veřejný pořádek, aby byl odůvodněn závěr o absolutní neplatnosti pracovněprávního jednání. Okolnost, zda narušení veřejného pořádku dosáhlo ve své intenzitě stupeň „zjevnosti“, nebo zda bylo méně závažné, je třeba hodnotit – s přihlédnutím k tomu, co v konkrétním případě naplňuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek – vždy individuálně podle okolností každého případu; na vyhodnocení všech významných hledisek závisí, zda pracovněprávní jednání, které odporuje zákonu (a které je ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 ObčZ neplatné), je v konkrétním případě neplatné absolutně, nebo jen relativně“.*¹²³ Jinými slovy, aby bylo jednání, které je v rozporu se zákonem považováno za absolutně neplatné, provede soud následující test:

1. krok – je sankce absolutní neplatností stanovena výslovně v daném ustanovení, či zákoně, který je porušován? Pokud ano, má přednost speciální úprava, pokud ne, bude aplikována obecná úprava obsažená v §580 a §588 ObčZ.

2. krok – přičí se posuzované porušení zákona jeho smyslu a účelu? Pokud odpovíme na tuto otázku záporně, potom nelze dovozovat neplatnost daného jednání. V případě kladné odpovědi je třeba přistoupit ke třetímu kroku:

3. krok – je dané porušení zákona zjevným narušením veřejného pořádku? Pokud ano, jedná se o absolutně neplatné právní jednání, pokud ne, jde o neplatnost relativní. Pro účely pracovního práva je pojem veřejný pořádek vztahů blíže konkretizován v ustanovení § 1a odst. 2 zák. práce, podle něhož tato kategorie zahrnuje zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.¹²⁴ V tomto bodě však vyniká neostrá hranice mezi relativní a absolutní neplatností právního jednání, neboť to, jestli je pracovněprávní jednání zjevným porušením veřejného pořádku, či není, zůstává na úvaze soudu.

¹²³ Srov. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. října 2018, sp. zn. 21 Cdo 2980/2018.

¹²⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie 2016, č.5, dostupné z https://www.cak.cz/assets/komora/buletin-advokacie/ba_05_2016_web.pdf [citováno 22.11.2023]

Nutno podotknout, že tyto zásady je nutno posuzovat individuálně a v kontextu §1 odst. 1 ObčZ, tedy sankce právního jednání z pohledu veřejného práva nemusí nutně zakládat důvod neplatnosti a vice versa.¹²⁵

Zajímavou otázkou je, zda-li je neplatné i pracovněprávní jednání, které je v rozporu s interními nebo jinými předpisy, které ve skutečnosti nejsou obecně závazným právním předpisem. V takovém případě však nepůjde o porušení zákona, ale v určitých situacích může být neplatnost dovozována z rozporu takového jednání s dobrými mravy, za předpokladu, že porušený předpis vyjadřuje dobré mravy a že by se jim pracovněprávní jednání přičilo, i kdyby tu takový předpis vůbec nebyl.¹²⁶

b) Rozpor s dobrými mravy

Existují situace, kdy předmět právního jednání není v přímém rozporu se zákonem, nebo jej ani neobchází, avšak nemůže obstát s vžitými etickými a mravními zásadami společnosti. Na tyto případy tedy dopadá korektiv dobrých mravů, který v našem právním řádu již má poměrně dlouhou tradici, již občanský zákoník z roku 1964 stanovil v § 897, že „*Smlouva, jež se přičí zákonnému zákazu nebo dobrým mravům, jest neplatna.*“ Vzhledem k tomu, že jde o jeden z neurčitých právních pojmů, lze definic tohoto pojmu nalézt v právní teorii a judikatuře několik, sám občanský zákoník však na konkrétní výklad pojmu rezignuje. Ústavní soud pojem dobrých mravů definuje jako „*Dobré mravy*“ jsou souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.“¹²⁷ A dodává, že „*Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu.*“¹²⁸ Z toho vyplývá, že tato definice je volná aplikace korektivu dobrých mravů, která se odvíjí od konkrétních skutkových okolností. Rozsudek Nejvyššího soudu 33 Cdo 4986/2009, ze dne 28. dubna 2011, k tomuto podotýká, „*že pro použití korektivu „dobrých mravů“ zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud*

125 K tomu srov rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. března 2021, sp. zn. 22 Cdo 173/2021.

126 DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §19 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. C. H. Beck, Praha 2019, s. 124.

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

128 Tamtéž.

vycházet; vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.“ Ve vztahu k důvodu neplatnosti z důvodu porušení zákona lze konstatovat, že právní jednání „*které svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo zákon obchází, již nepřichází v úvahu posouzení, zda není v rozporu s dobrými mravy, a že tedy rozpor s dobrými mravy je důvodem neplatnosti právního úkonu jen tehdy, jestliže právní úkon odpovídá zákonu (tj. není v rozporu se zákonem a ani zákon neobchází)*“.¹²⁹ Lze tedy říci, že pokud existuje neplatnost právního jednání pro rozpor se zákonem, je tato upřednostněna před neplatností pro rozpor s dobrými mravy. Korektiv dobrých mravů má postavení jakési poslední pojistky, která by se měla uplatňovat pouze ve výjimečných případech, v situacích, kdy by výsledek právního jednání byl hrubě nepřiměřený nebo nespravedlivý. V podobném smyslu se vyjadřuje i současná judikatura Ústavního soudu, která korektiv dobrých mravů vnímá jako na nástroj ekvity v právu dovozuje, „*že obecné soudy mají nejen respektovat právo jako takové, ale jeho výklad a aplikace musí směřovat ke spravedlivému výsledku. Spravedlnost má být vždy přítomna již v procesu, kterým soudce interpretuje a aplikuje právo jako hodnotový činitel*“.¹³⁰ Následkem rozporu s dobrými mravy je vždy absolutní neplatnost právního jednání (viz. § 588 ObčZ). Závěr o rozporu právního jednání s dobrými mravy je však namísto pouze tehdy, pokud jde o rozpor zjevný, jinak nelze závěr o rozporu právního jednání s dobrými mravy učinit.¹³¹

c) Počáteční nemožnost plnění

Sankcionováním počáteční nemožnosti plnění absolutní neplatností zákonodárce chrání efektivitu a účelnost právního systému jako takového.¹³² Když občanský zákoník v § 580 odst. 2 stanoví, že „*neplatné je právní jednání, pokud má být podle něho plněno něco nemožného*“, má zákonodárce na mysli počáteční nemožnost plnění; ta jako vada předmětu právního jednání, nesmí být zaměňována s následnou nemožností plnění, která má rozdílné právní následky. Následná nemožnost plnění je pouze druhem zániku závazku, nezpůsobuje však neplatnost či nicotnost daného právního jednání.

129 Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. června 2000, sp. zn. 21 Cdo 1880/99.

130 Rozhodnutí Ústavního soudu České republiky, ze dne 19. dubna 2022, sp. zn. II. Ús2883/21.

131 BERAN, Vladimír. komentář k § 580 in PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace)*. C. H. Beck, Praha 2023.

132 MELZER, Filip; PIECHOWICZOVÁ, Lucie. komentář k § 580 in MELZER, Filip; TÉGL, Petr, *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*. Leges, Praha 2014, s.726.

Pro posouzení, zda se jedná či nejedná o počáteční nemožnost plnění, je klíčové si odpovědět na otázku, kdy je plnění nemožné a kdy naopak není. Právní teorie v tomto smyslu přichází s mnoha typy kategorií nemožnosti plnění:

1. objektivní a subjektivní nemožnost
2. fyzická (faktická) a právní nemožnost
3. přechodná a trvalá nemožnost

Ad. 1. Objektivní nemožnost plnění je stav, kdy plnění je nemožné jak pro jednající osobu, tak pro kohokoli jiného – jde o plnění, které není v rámci přírodních zákonů možné, nebo technologický pokrok není ještě v takové fázi, aby bylo možné plnit. O subjektivní nemožnost plnění jde tehdy, pokud plnění objektivně možné je, ale pro dlužníka samotného není – plnit by však byla schopna jiná osoba, nebo i dlužník sám, pokud by odpadly určité překážky. Obecně se judikatura kloní k názoru, že nesplnitelnost má být objektivní,¹³³ avšak literatura hovoří i o výjimečných případech, kdy takto lze i uvažovat o nesplnitelnosti subjektivní. Jedná se o plnění vázané na určité osobní kvality; jako příklad lze uvést smlouva, kterou uzavře němý a jejím předmětem je odborná přednášková činnost.¹³⁴

Ad. 2. Nemožnost plnění může být fyzická (někdy také faktická), nebo právní.¹³⁵ Fyzicky nemožným plněním je-li plnění vyplývající z právního jednání v okamžiku jeho vzniku objektivně neuskutečnitelné.¹³⁶ Je to jednání, které je neslučitelné s přírodními zákony s ohledem na současný stav vědy a techniky. Někdy v souvislosti s touto kategorií právní nauka zmiňuje takzvanou hospodářskou nemožnost plnění – jde o situaci, kdy v důsledku neočekávaného hospodářského vývoje a poměrů se změní situace stran právního jednání do té míry, že plnění jedné strany vede současně k jeho hospodářské zkáze.¹³⁷ V zásadě lze v nauce sledovat dva proudy výkladu – restriktivního, který chápe nemožnost plnění pouze v tom nejužším slova smyslu, a extenzivního, který pod počáteční nemožnost plnění řadil i plnění, která by od jedné ze

133 K tomu srov. Nejvyšší soud, 21 Cdo 1083/2017 kdy soud řešil situaci, ve které zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnancem na pozici správce budovy, již sám nebyl vlastníkem, ovšem očekával její vydání v restituci. Soud dovodil, že taková překážka na straně zaměstnavatele není důvodem pro neplatnost smlouvy.

134 HANDLAR, Jiří. Komentář k § 580 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1850.

135 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. července 2001, sp. zn. 30 Cdo 1549/2000, [C 643].

136 Srov. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. července 2003, sp. zn. 25 Cdo 1569/2001.

137 MELZER, Filip; PIECHOWICZOVÁ, Lucie. komentář k § 580 in MELZER, Filip; TĚGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*. Leges, Praha 2014, s. 733.

stran požadovala nepřiměřené úsilí. České právo v této otázce vychází z dikce §574 (preference platných jednání před neplatnými) a tenduje k restriktivnímu proudu výkladu, s tím, že má v tomto ohledu i jiné právní nástroje kromě sankce neplatnosti (např. úprava změny okolností obsažená v §1764 a násl.).

Právní nemožnost plnění, jehož předmětem je plnění od počátku právně nemožné, má svojí povahou velmi blízko k plnění, které odporuje zákonu podle § 580 odst. 1 ObčZ (viz. výše). Správné rozlišení konkrétního případu má však důležitý význam, neboť zatímco v prvním případě by bylo právní jednání neplatné, jen pokud to smysl a účel zákona vyžaduje, v druhém případě by právní jednání bylo neplatné nepodmíněně. Počáteční právní nemožnost plnění je dána tam, kde neexistuje podle norem platného práva žádná možnost, že dojde ke splnění závazku.¹³⁸

Ad 3. Dále je nutné zkoumat časové hledisko nemožnosti plnění. Záleží, zda je tato nemožnost trvalá nebo přechodná. Obecně uznávaným důvodem je pouze nemožnost trvalá, avšak literatura uvádí i příklady, kdy by na přechodnou nemožnost plnění mohlo být pohlíženo stejně. Jde o případy, kdy by plnění bylo možné, ale až potom, co hospodářský účel smlouvy odpadl (např. o fixní smlouvy).¹³⁹ Zde však lze polemizovat, že by se mohlo jednat o specifický případ trvalé nemožnosti – situace, kdy obě podmínky splnění závazku nemohly být naplněny současně.

Lze tedy uzavřít, že předpokladem počáteční nemožnosti plnění je zásadně objektivní a trvalá nesplnitelnost.¹⁴⁰ Je nerozhodné, zda jednajícím o nemožnosti věděl nebo ne. V kontextu pracovního práva se však tento důvod absolutní neplatnosti vyskytuje poměrně zřídka, komentářová literatura k tomu uvádí: „*Počáteční (stejně jako následná) nemožnost předmětu (obsahu) právního jednání v pracovněprávních vztazích se může – zejména s ohledem na povahu těchto vztahů – vyskytnout jen v závazkových vztazích vzniklých (odvozených) ze základních pracovněprávních vztahů a zcela ojediněle.*“¹⁴¹

138HANDLAR, Jiří; DOBROVOLNÁ, Eva. komentář k § 580 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1850.

139MELZER, Filip; PIECHOWICZOVÁ, Lucie. komentář k § 580 in MELZER, Filip; TÉGL, Petr, *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*. Leges. Praha 2014, s.737.

140 BERAN, Vladimír. komentář k §580 in PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace)*. C. H. Beck, Praha 2023.

141 DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §19 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. C. H. Beck, Praha 2019, s. 123.

4.2.2. Relativní neplatnost

Relativně neplatné právní jednání je takové, které vzniká a vyvolává veškeré zamýšlené právní následky, pokud oprávněná osoba neplatnost nenamítne (pokud se jí nedovolá).¹⁴² Jde o koncepci, kde jednání je neplatné od počátku, avšak bez dalšího se k této skutečnosti nepřihlíží a platí fikce platného právního jednání. Právo dovolat se relativní neplatnosti pracovněprávních jednání je časově omezeno, promlčuje se. Promlčecí lhůta podle §619 ObčZ běží ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé (v tomto případě jakmile se oprávněná osoba dozvěděla o okolnostech rozhodných pro počátek běhu této lhůty)¹⁴³ a její délka promlčecí lhůty je obecná, tříletá; avšak speciální zákon u některých právních jednání může stanovit odlišnosti, určité výjimky, nebo speciální způsob jejich uplatňování. Např. zákoník práce stanoví speciální lhůtu k uplatnění neplatnosti ve vztahu k právním jednáním, která směřují k rozvázání pracovního poměru (viz. dále). Osobou oprávněnou podat námitku neplatnosti je ten, kdo je právním úkonem dotčen (ve svých právech a povinnostech vyplývajících z právního úkonu) a kdo (současně) neplatnost nezpůsobil sám.¹⁴⁴

Relativní neplatnost pracovněprávního jednání může být zhojena buď odpadnutím vady (konvalidací), nebo dodatečným schválením (ratihabací). Byla-li relativní neplatnost pracovněprávního jednání zhojena, platí, že právní jednání bylo bezvadné od počátku (*ex tunc*). Absolutní neplatnost takto může být zhojena, pouze stanoví-li tak zákon.¹⁴⁵

a) Bezprávná výhružka

Jak uvedeno výše, bezprávnou výhružku zákon definuje v §587 ObčZ. Na rozdíl od fyzického donucení (*vis absoluta*, viz. výše), jednající projevuje vlastní vůli, ale existuje v pohnutce, která k vytvoření této vůle vedla.¹⁴⁶ Jednající tak projevuje svou vlastní vůli ovlivněnou hrozbou násilí. Proto zákonodárce rozlišuje mezi fyzickým donucením a jiným nátlakem. Původní právní úprava obsažená v občanském zákoníku

142HANDLAR, Jiří. Komentář k §586 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1885.

143DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §19 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. C. H. Beck, Praha 2019, s. 136.

144 Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. května 2016, sp.zn. 21 Cdo 2569/2015.

145DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §19 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. C. H. Beck, Praha 2019, s. 125.

146 Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. června 2004, sp.zn. 33 Odo 173/2004.

z roku 1964 podřazovala hrozbu fyzickým násilím pod jeden z důvodů absolutní neplatnosti, tento přístup se však změnil s novým občanským kodexem. Důvodová zpráva k platnému občanskému zákoníku ke změně koncepce úpravy právních jednání učiněných pod hrozbou násilí uvádí následující: „*Platné právo je dosud spojuje s absolutní neplatností, přičemž část zdejší právní nauky dokonce dovozuje, že se nejedná o absolutní neplatnost, nýbrž o neexistenci, protože vůle jednajícího chybí. Osnova se vrací k zásadě etsi coactus tamen voluit (třebas donucen, přece jen to chtěl), neboť donutit lze osobu i k tomu, aby jednala k svému prospěchu nebo k užítku osoby sobě blízké apod. Pak není důvod konstruovat pro tyto případy absolutní neplatnost, nýbrž je věci donuceného, aby sám uvážil, chce-li zachovat platnost toho, co učinil pod donucením. I tu se tedy dává přednost autonomii vůle, před hlediskem zákonné šablony.*“¹⁴⁷ Jde tak o projev několika zásad – posílení autonomie vůle a zásady *vigilantibus iura* a preference platných právních jednání před neplatnými.

Hovoříme-li o bezprávné výhrůžce nebo hrozbě, nelze samozřejmě vykládat tento pojem restriktivně. Judikatura bezprávnou výhrůžku definuje jako „*bezprávné působení na vůli člověka, jež v něm vzbuzuje důvodný strach z újmy, které se hrozí, takže se jeho vůle projevená v právním úkonu utváří pod vlivem tohoto strachu. Výhrůžka musí být bezprávná, tj. vzbuzení strachu, pod jehož vlivem se vytváří vůle jednajícího, musí být protiprávní. Bezprávnost výhrůžky spočívá v tom, že se jí vynucuje něco, co takto nesmí být vynucováno, vyhrožováno je něčím, co hrozící vůbec není oprávněn provést. Bezprávnost výhrůžky může spočívat dále v tom, že je vyhrožováno něčím, co je hrozící sice oprávněn provést, ale čím není oprávněn hrozit za tím účelem, aby pohnul jiného k určitému právnímu úkonu.*“¹⁴⁸ Jinými slovy tak může bezprávní výhrůžka směřovat vůči jakékoli hodnotě, jejíž porušení bude jednající brát úkorně. Může tak být namířena proti jeho zdraví, majetku, či společenskému postavení, stejně tak nemusí směřovat přímo proti jednajícímu, ale například proti osobě jemu blízké (či jejímu majetku nebo cti). Abychom mohli hovořit o bezprávné výhrůžce, musí tak konkrétní hrozba naplňovat několik znaků:

- a. Bezprávnost hrozby – ta může být dána prostředkem, který byl použit, účelem hrozby anebo vzájemným vztahem mezi užitým prostředkem a sledovaným

147 Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období 2010 – 2013, tisk 362/0.

148 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. července 2007, sp.zm. 33 Odo 808/2005.

účelem. V prvním případě je tedy hrozba bezprávná, pokud je vyhrožováno něčím, co samo o sobě je zakázáno provést, např.: fyzické násilí, poškození majetku či nesplnění smlouvy.¹⁴⁹ Druhý případ dopadá na situace, kde je účelem hrozby vynucení nezákonného, či nedovoleného jednání, jako např.: páčání trestné činnosti či uzavření nezákonné smlouvy (nutno podotknout, že pokud je vynucováno nezákonné jednání, bude toto samo o sobě absolutně neplatné pro rozpor se zákonem). Poslední případ, tedy vztah mezi použitým prostředkem a cílem, kterého má být dosaženo, je situace, kdy osoba vyhrožuje něčím, k čemu je oprávněna, sleduje legitimní cíl, avšak bezprávnost spočívá v kombinaci těchto dvou prvků. V takovém případě soud v kontextu dané situace zvážit, zda je použití daného prostředku legitimní k dosažení sledovaného cíle a je-li mezi nimi dostatečně blízká souvislost. Tento závěr vyplývá z konkrétních okolností, za kterých byla hrozba použita. Naopak hrozí-li však někdo tím, co je oprávněn provést a čím je oprávněn hrozit za tím účelem, aby druhou stranu přiměl k určitému jednání, nejde o bezprávnou výhrůžku, ale o oprávněný nátlak, který nemůže být důvodem neplatnosti právního úkonu.¹⁵⁰ V pracovněprávních vztazích může být hranice mezi oprávněným nátlakem a bezprávnou výhrůžkou velmi tenká a při posuzování konkrétních situací bude třeba vycházet ze základních zásad obsažených v zákoníku práce, zejména s ohledem na nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele.

- b. Způsobilost hrozby vyvolat důvodnou obavu – zároveň spolu s kritérii uvedenými výše, musí hrozba dosahovat určité hranice intenzity, aby byla schopna vyvolat v jednajícím důvodnou obavu. Judikatura v tomto směru uvádí: *„Musí jít také o výhrůžku takového druhu a takové intenzity, aby podle okolností a povahy konkrétního případu u toho, vůči komu jí bylo použito, vzbudila důvodnou bázeň...Okolnosti vylučující svobodu vůle jednajícího musí mít přitom základ v objektivně existujícím a působícím stavu, nestačí tedy, jestli si jejich existenci jednající jen představuje, ale není-li pro ně objektivní důvod, a současně se musí stát pohnutkou pro projev vůle jednající dotčené osoby tak, že jedná ke svému neprospěchu .“*¹⁵¹ Otázkou je, jak tuto způsobilost posuzovat – zda objektivně ve vztahu k jakési modelové, průměrné osobě, či subjektivně,

149 HANDLAR, Jiří. komentář k § 587 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1891.

150 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. dubna 2009, sp.zn. 29 Odo 409/2006.

151 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. prosince 2010, sp.zn. 31 Cdo3620/2010.

tedy relativně k samotnému jednajícímu. V komentářové literatuře a judikatuře (viz. citát výše) je zastáván názor, že důvodnost hrozby by měla vycházet především z objektivního hlediska majícího základ v objektivně působícím stavu.¹⁵² Osobně se s tímto výkladem neztotožňuji a domnívám se, že na toto hledisko by mělo být nahlíženo opačně, tedy optikou subjektivního vnímání dané hrozby s určitým objektivním korektivem. Je tomu tak z důvodu zachování ochranné funkce práva – často subjektem bezprávného vyhrožování bývají ti nejslabší (např. senioři, v kontextu pracovního práva i zaměstnanci), kteří mohou i poměrně bagatelní či lživou hrozbu vnímat velmi úkorně, a to i nad míru „průměrného člověka“.

- c. Příčinná souvislost mezi hrozbou a právním jednáním – lze tedy říci, že kromě objektivního hlediska (bezprávnost hrozby) se přidává i subjektivní hledisko (způsobitost hrozby vyvolat důvodnou obavu), které musí dosahovat určité intenzity na to, aby mohlo dostatečně a skutečně ovlivnit vědomí jednajícího tak, aby změnil svoji vůli. Jen v kombinaci obou dvou hledisek je hrozba významná z hlediska práva.

Jednání učiněné na základě bezprávné výhrůžky je relativně neplatné a jednající má nárok na náhradu újmy.

Hrozbu je třeba také odlišovat od tísně. Tíseň je nepříznivý stav (finanční, zdravotní apod.), který jednajícího vede k provedení „nechtěného“ právního jednání. Tento stav však sám o sobě právní relevanci nemá. Pouze v situaci, kdy je ho zneužito, lze uplatnit právní úpravu lichvy, viz. § 1796 ObčZ).

b) Omyl

Vedle nedostatku svobodné a vážné vůle, jejichž následkem je zdánlivost, existuje ještě případ, kdy je vůle jednajícího zatížena omylem. Taková vada právního jednání může mít za důsledek několik následků, jedním z nich je relativní neplatnost.

¹⁵² Viz např. LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s.1893; shodně PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace)*. C. H. Beck, Praha 2023.

Omyl spočívá v situaci, že něčí subjektivní představa je v rozporu s objektivní skutečností v nejširším slova smyslu.¹⁵³ Ten, kdo právně jedná, má nesprávnou nebo nedostatečnou představu o právních následcích svého jednání. Pojmovým znakem omylu je, že mýlící se osoba si není vědoma toho, že se mýlí, jinak řečeno, omyl je skrytý a jednající o něm při svém právním jednání (prohlašování vůle) neví. To, že se jednající osoba mýlí, čili vada v samé vůli jednající osoby, se navenek projeví až poté, co je vůle prohlášena, a to v tom, co bylo prohlášeno, tj. v obsahu právního jednání.¹⁵⁴ Omyl se může týkat v zásadě kterékoli skutečnosti, jež je relevantní pro dané právní jednání – zejména jeho právního důvodu (*error in negotio*), osoby, vůči níž jednající projevuje svou vůli (*error in persona*), či předmětu právního jednání, kdy dochází buď k záměně totožnosti předmětu (*error in corpore*), nebo jeho vlastností (*error in qualitate*).¹⁵⁵ Důsledkem omylu tak je určitý rozdíl mezi tím, co právní jednání mělo původně vyvolat, a tím, co skutečně vyvolalo. Omyl musí být z hlediska práva významný, nestačí, aby se jednající mýlil pouze v pohnutce.

Následkem ne každého omylu je neplatnost právního jednání. V tomto ohledu se opět projevuje jedna ze základních zásad soukromého práva – požadavek na co nejvyšší právní jistotu. Z toho důvodu občanský zákoník rozlišuje mezi omylem podstatným a nepodstatným.

- a. Omyl podstatný je omylem v jedné ze skutečností, které jsou pro utváření vůle podstatné. Jde tedy o skutečnosti, o kterých kdyby jednající věděl, nedošlo by k pracovněprávnímu jednání v takové podobě, v jaké bylo učiněno.¹⁵⁶ Neplatnost právního úkonu jednání je omezena s ohledem na právní jistotu občanskoprávního styku pouze na rozhodující (podstatný) omyl. Za podstatné skutečnosti se považují takové, které se týkají právního důvodu (tj. vůle jednající osoby byla zaměřena k jinému právnímu úkonu), jeho předmětu (a to buď totožnosti předmětu, anebo podstatné vlastnosti předmětu), osoby, popřípadě některé jiné skutečnosti, která byla rozhodující pro učinění právního úkonu podle projevené vůle subjektu.¹⁵⁷ Dalším předpokladem, aby omyl způsoboval

153 MELZER, Filip. komentář k § 583 – 585 in MELZER, Filip; TĚG, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*. Leges, Praha 2014, s. 755

154 ZUKLÍNOVÁ, Michaela. Komentář k §580 in ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. Wolters Kluwer, Praha 2023

155 HANDLAR, Jiří. komentář k § 583 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1870,

156 Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. května 2015, sp.zn. 21 cdo 2005/2014,

157 HANDLAR, Jiří, komentář k § 583 in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. 2. vydání. C. H. Beck, Praha 2022, s. 1872

neplatnost právního jednání, je jeho omluvitelnost; to vychází ze zásady *vigilantibus iura* –každý jednající by si sám měl zajistit potřebné informace, pokud chce jednat, a neměl by přenášet svou neznalost či liknavost na ostatní osoby, se kterými jedná. Z toho důvodu tedy omylem, který nebude omluvitelný, je pochybení, které si zavinil jednající sám, nebo zanedbal dostatečnou míru opatrnosti a péče. Judikatura k tomuto uvádí, že „*Omluvitelným je přitom jen takový omyl, k němuž došlo přesto, že jednající (mýlící se) osoba postupovala s obvyklou mírou opatrnosti (že vyvinula obvyklou péči), kterou lze se zřetelem k okolnostem konkrétního případu po každém požadovat k tomu, aby se takovému omylu vyhnul. Jinak řečeno, o omluvitelný omyl jde, nemohla-li jednající (mýlící se) osoba rozpoznat skutečný stav věci (zjistit existenci omylu) ani poté, co (by) postupovala s obvyklou mírou opatrnosti (poté co /by/ vyvinula obvyklou péči), kterou lze na ní požadovat.*“¹⁵⁸ V praxi tak omylem, který není omluvitelný, budou skutečnosti, o kterých se jednající měl přesvědčit, nebo informace, které jsou veřejně dostupné (například zápis ve veřejném seznamu), nebo jednoznačně plynou z ustanovení v zákoně. Za takový podstatný omyl by se tak například dal považovat případ, kdyby uchazeč o zaměstnání lhal ohledně své kvalifikace, která je významná pro výkon činnosti, pro kterou je najímán.

- b. Omyl nepodstatný z dikce §584 ObčZ plyne, že za nepodstatný omyl považuje zákonodárce omyl ve vedlejší okolnosti právního jednání, ledaže by strany tuto okolnost prohlásily za rozhodující. Nepodstatný omyl je vadou právního jednání, ale není zákonodárcem považován za vadu dostatečně závažnou na to, aby to ovlivňovalo samotnou platnost právního jednání – za obvyklých okolností vyvolává pouze sekundární následky (ve formě nároku na přiměřenou náhradu); to ovšem neplatí, byl-li omyl vyvolán lstí, potom je dané právní jednání neplatné (relativní neplatnost). Podobně jako tomu je u omylu v podstatných náležitostech právního jednání; abychom mohli považovat omyl za vadu právního jednání, musí se jednající mýlit omluvitelným způsobem. Mezi takové případy patří například neuvedení vedlejší skutečnosti v rámci přijímacího pohovoru zaměstnavateli¹⁵⁹ nebo omyl ve skutečnosti, že je uzavírán pracovní poměr na dobu určitou místo neurčitou.

158 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. července 2009, sp.zn. 29 Cdo 1830/2007.

159 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. května 2015, sp.zn. Cdo 2005/2014, kde byla posuzována platnost pracovní smlouvy v situaci, kdy zaměstnanec, na něhož se podle zákona hledí, jako by nebyl odsouzen, při jejím uzavírání pravdivou informací o svém odsouzení za trestný čin.

c) Nedostatek předepsané formy

V případech, kdy jednání není učiněno ve formě, kterou zákoník práce, dohoda stran, nebo jiný zákon vyžaduje a zároveň to není jednání, o kterém je stanoveno, že se k němu nepřihlíží¹⁶⁰, je neplatné. Tato vada není neodstranitelná, v případě že strany dodatečně písemnou dohodu vyhotoví, tento nedostatek odpadne. Tento postup je samozřejmě vyloučen u jednostranných pracovněprávních jednání.¹⁶¹ Písemnou formu zákoník práce vyžaduje například u pracovní smlouvy § 34 odst. 2 ZPr, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti § 77 odst. 1 ZPr., nebo u dohody o dočasném přidělení podle § 43a odst. 3 ZPr.¹⁶² V některých případech může tento požadavek plynout ze subsidiárního užití občanského zákoníku (např. §441, §2053 ObčZ a další). Byla-li dohoda stran učiněna písemně, právní jednání, která směřují k její změně, musí být také učiněna písemně, nebo v přísnější formě – např. notářský zápis (to plyne z §564 ObčZ).¹⁶³ Vzhledem k ochraně stability pracovněprávních vztahů, nepřihlízí se k neplatnosti pro nedostatek formy dovolat vždy, ale v případech kdy se ho jedna ze stran dovolá. U jednání, jimiž se zakládá, nebo mění pracovněprávní vztah, se neplatnosti plynoucí z nedodržení písemné formy, je možné dovolat pouze pokud nebylo počato s plněním (§20 ZPr.), v takovém případě se takto neplatná jednání automaticky konvalidují. Poměrně specifický požadavek na formu právního jednání je zakotven v §27 ZPr v případě kolektivních smluv – toto ustanovení vyžaduje, aby podpis jejich účastníků byl obsažen na téže listině, v opačném případě se k ní nepřihlíží (v tomto případě se tedy neuplatní sankce relativní neplatnosti).¹⁶⁴

Pracovněprávní jednání má písemnou formu, je-li obsaženo v listině a opatřeno podpisem (§561 ObčZ). V reakci na postupný technologický vývoj a přechod právního styku i do virtuálního světa, je písemná forma zachována i pokud je pracovněprávní jednání učiněno elektronicky (§562 ObčZ). Zákoník práce ustanovení občanského zákoníku o elektronických právních jednáních sám modifikuje v § 21, který k tomu, aby náležitost formy vypočtených právních jednání (pracovní smlouva, dohoda o pracích

¹⁶⁰ Blíže viz. výklad o zdánlivosti.

¹⁶¹ DRÁPAL, Ljubomír. Pracovněprávní skutečnosti. in PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo. 1. vydání*, C.H. Beck, Praha 2021, s.144.

¹⁶² Tento výčet je pouze příkladný.

¹⁶³ DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §20 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. C. H. Beck, Praha 2023, s 151.

¹⁶⁴ DRÁPAL, Ljubomír. Pracovněprávní skutečnosti. in PICHRT Jan a kol., *Pracovní právo. 1. vydání*, C.H. Beck, Praha 2021, s.144.

konaných mimo pracovní poměr a jejich změny) byla splněna, klade další podmínku. Tou je zaslání vyhotovení dané dohody zaměstnanci na jím předem sdělenou elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele. Zároveň v odst. 2 dává zaměstnanci právo od takových jednání do sedmi dnů odstoupit (ať již písemně, nebo elektronicky), nebylo-li započato s plněním.

4.3. Relativní neúčinnost

Další, poměrně specifickým následkem vady pracovněprávního jednání je relativní neúčinnost. Současnou právní úpravu můžeme najít v §589 a násl. ObčZ. Jedná se o institut, který byl doposavad znám jako „odporovatelnost“; důvodová zpráva k občanskému zákoníku k tomuto uvádí: *„Osnova se vrací k institutu relativní neúčinnosti právních jednání, a opouští tak pojem odporovatelnosti (§ 42a stávajícího občanského zákoníku). Důvodem této změny je fakt, že odporovatelnost je institutem práva procesního, zatímco neúčinnost institutem práva hmotného.“*¹⁶⁵ Zákoník práce vlastní konkrétní modifikace tohoto institutu nepřináší (ačkoli základní východiska a zásady pracovního práva budou stále relevantní).

Podstatou relativní neúčinnosti je obrana proti jednání, jímž strana základního pracovněprávního vztahu zkrátila uspokojení pracovněprávní pohledávky, která byla oprávněnému přiznána vykonatelným rozhodnutím nebo jiným titulem, způsobilým pro soudní výkon rozhodnutí, jestliže se oprávněná strana dovolala neúčinnosti z důvodů uvedených v zákoně a stanovených lhůtách.¹⁶⁶ Právním jednáním poškozený věřitel relativní neúčinnost uplatňuje prostřednictvím žaloby (tzv. odpůřčí žaloba) u soudu a je založena právní mocí rozhodnutí, jímž soud žalobě vyhověl. K podání odpůřčí žaloby je věřitel legitimován jen při splnění určitých podmínek. Těmi jsou existence vymahatelné pracovněprávní pohledávky, která byla zároveň věřiteli přiznána na základě vykonatelného rozhodnutí a musí být takto vymahatelná už v momentě podání žaloby.

Žalobu je možné podat jen proti tomu, kdo s dlužníkem právně jednal, tedy proti tomu, v jehož prospěch byl majetek „vyveden“. Doba, kdy je možné se relativní neúčinnosti dovolat, je omezena lhůtami uvedenými v §590 odst. 1. ObčZ. Neúčinným

¹⁶⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období 2010–2013, tisk 362/0.

¹⁶⁶ DRÁPAL, Ljubomír. Pracovněprávní skutečnosti. in PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 1. vydání.* C.H.Beck, Praha 2021, s.147.

může být jen platné a existující pracovněprávní nebo jiné právní jednání, které není jen zdánlivé a od něhož nebylo odstoupeno. Kdyby bylo právní jednání zdánlivé (nicotné), absolutně neplatné, kdyby byla relativní neplatnost řádně uplatněna tím, kdo je k tomu oprávněn, nebo kdyby bylo právní jednání odstoupením účinně zrušeno, nemůže být jednání neúčinné. Zvláštností tohoto institutu je, že napadené právní jednání si ponechává své právní účinky vůči všem třetím osobám a jeho účinky nastávají pouze mezi zúčastněnými stranami. Vytvoří se však právní stav, který věřiteli umožňuje, aby při výkonu rozhodnutí (exekuci) vedeném proti tomu, kdo s dlužníkem právně jednal, dosáhl na základě vykonatelného rozhodnutí nebo jiného titulu vydaného proti dlužníku uspokojení své pracovněprávní pohledávky z toho, co relativně neúčinným právním jednáním ušlo z dlužníkovra majetku.¹⁶⁷ Určitou výjimku z výše uvedeného tvoří kolektivní smlouva, která nemůže být vůči věřitelům relativně neúčinná (srov. § 28 odst. 2 a komentář k § 28). Znamená to, že relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy se nelze dovolat, i kdyby byla některou z jejích stran uzavřena z důvodů uvedených v § 590 až 592 ObčZ.¹⁶⁸

¹⁶⁷DRÁPAL, Ljubomír. komentář k §19 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. C. H. Beck, Praha 2019, s. 134.

¹⁶⁸ Tamtéž.

5. Nicotnost a nezákonnost správních aktů

V rámci pracovního práva existuje specifická skupina vztahů, která se neřídí pouze právní úpravou obsaženou v zákoníku práce a není klasickým soukromoprávním pracovním poměrem. Jedná se o služební poměry vznikající na základě zvláštních zákonů (např. zákon 234/2014 Sb. o státní službě, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání). Tyto právní vztahy, ačkoli jsou spojeny s výkonem závislé práce ve státní službě, jsou poměry, které mají povahu zčásti soukromoprávní a zčásti veřejnoprávní. Odborná literatura a judikatura v současné době podtrhují veřejnoprávní pojetí těchto vztahů¹⁶⁹, avšak někteří autoři uvádějí důvody svědčící o sblížení služebních poměrů s poměry pracovními.¹⁷⁰ Projevem veřejnoprávních prvků je mimo jiné i to, že řízení ve věcech služebního poměru probíhá formou správního řízení a jako takové představuje výkon veřejné moci. Nadřízený služební funkcionář v něm vystupuje jako správní orgán mající vrchnostenské postavení a je v nadřazeném postavení.¹⁷¹ Tento právní vztah vzniká rozhodnutím o přijetí do služebního poměru, a všechna rozhodnutí vydaná ve věcech služebního poměru tak podléhají přezkumu ve správním soudnictví podle § 65 odst. 1 s. ř. s.; jedná se tedy úkony správního orgánu, jimiž se autoritativně zakládají, mění, ruší nebo závazně určují jeho práva nebo povinnosti.¹⁷² Jako taková se tedy rozhodnutí ve věci služebního poměru řídí i odlišnou úpravou ve vztahu ke svým vadám.

Jiří Hoetzel vadné správní akty definuje jako takové, „jež nevyhovují všem podmínkám, kterých zákon k jeho korektnosti vyžaduje. Zákon nepřikládá však těmto podmínkám stejnou váhu, takže nastávají různé způsoby nedokonalosti aktu.“¹⁷³ Ve středoevropské právní nauce jsou vady správních aktů tradičně kategorizovány podle svojí závažnosti. Jednak jde o vady, které lze dodatečně odstranit jejich opravou, tedy

169 Viz. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 30. října 2003, sp.zn. 6 As 29/2003 „... věci vyplývající ze služebního poměru příslušníků Policie České republiky upraveného výše cit. zákonem nejsou věcmi pracovními, ani je nelze pro jejich povahu považovat za věci soukromoprávní. Služební poměr byl charakterizován jako institut veřejného práva, byl považován za právní poměr státně zaměstnanecký.“

170 K tomuto problému blíže KADLUBIEC, Vojtěch, *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?* in *Časopis pro právní vědu a praxi*, 4/2015, Masarykova univerzita, Brno 2016

171 Srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 31.července 2014, sp.zn. 3 Ads 133/2012-19.

172 RICHTER, Jaromír. *Pracovníprávní vztahy ve veřejné správě*. Slezská univerzita 2019, s.13.

173 HOETZEL, Jiří. *Akt správní*. In *Slovník veřejného práva československého*. Svazek I. reprint původního vyd. EUROLEX BOHEMIA, Praha 2000. s. 52.

chyby v psaní a počtech nebo jiné zřejmé nesprávnosti. Za druhé jde o vady, které mohou vést ke zrušení vadného aktu při použití opravných prostředků. Dnešní správněprávní teorie tyto akty označuje jako věcně nesprávné, či odporovatelné, ve starší literatuře se lze setkat s i pojmem „naříkatelnost“. Za třetí jde o vady, které spočívají v protiprávnosti, resp. nezákonnosti, tedy o rozpor s hmotným, či procesním právem. A konečně za čtvrté jde o kvalifikované vady, které vedou k nicotnosti.¹⁷⁴

Seřazeno podle intenzity vad od nejméně po nejvíce závažné, prvními v pořadí jsou správní akty, které jsou formálně vadné (někdy také opravitelné). Správní akt obsahuje drobné formální chyby – například se jedná o zřejmé nesprávnosti v psaní a počtech (viz. §70 SŘ). Proto náprava takto vadného aktu probíhá pouze neformálně vydáním opravného usnesení nebo opravného rozhodnutí, a to buď na návrh účastníka nebo *ex offio*. Pochybnosti mohou vzniknout, zda vada ještě je či není formálním nedostatkem – v tomto ohledu se za „zřejmé nesprávnosti“ považují takové chyby ve vyhotovení rozhodnutí, jejichž správné znění lze dovodit z jiné části rozhodnutí, popřípadě ze spisového materiálu.¹⁷⁵

Správní akty, jejichž vady spočívají ve věcné nesprávnosti, jsou sice formálně po právní stránce v pořádku (nejsou nezákonné), avšak lze jim vytknout jinou nesprávnost v přístupu, zejména při použití správního uvážení.¹⁷⁶ Takové akty mohou být pouze změněny na základě podaného opravného prostředku adresáta, nikoli však *ex offio*, a to pouze na základě správního aktu, nelze je však úspěšně napadnout správní žalobou.

Akty nezákonné jsou takové, které byly vydány v rozporu se zákonem nebo jiným právním předpisem. Tyto vady mohou mít jak hmotněprávní, tak i procesní povahu. Specifikem těchto aktů je, že tyto jsou v souladu se zásadou presumpce správnosti správního aktu považovány za platné a jejich nápravu lze zjednat jen jejich změnou nebo zrušením. K opravě nebo zrušení takto vadného aktu může dojít jak na návrh některého z účastníků řízení na základě některého z opravných prostředků, tak i z moci úřední.¹⁷⁷ Nedojde-li k nápravě ani v rámci opravného řízení, lze podat neformální podnět k zahájení přezkumného řízení (na základě tohoto podnětu však přezkumné řízení být zahájeno nemusí). V případě, že byly použity všechny přípustné

174 SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo. 4. aktualizované vydání*. Wolters Kluwer, Praha 2019, s. 127.

175 HROZINKOVÁ Eva; FIALA Zdeněk. *Správní právo hmotné. Obecná část. 4. vydání*. Leges, Praha 2023, s. 94.

176 SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo. 4. aktualizované vydání*. Wolters Kluwer, Praha 2019, s. 127.

177 Tamtéž. s. 128.

opravné prostředky, bránit se lze i žalobou proti správním rozhodnutím v rámci správního soudnictví.

Služební zákon obsahuje speciální úpravu ve vztahu k nezákonnému skončení služebního poměru obsaženou v ustanovení § 75; to ve svém prvním odstavci stanoví „*Je-li pravomocné rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno pro nezákonnost, služební poměr státnímu zaměstnanci neskončil a má nárok na plat ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru, a to až do doby jeho zařazení k výkonu služby; tím není dotčeno skončení služebního poměru, pokud uplynula lhůta zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby, tato lhůta začíná běžet ode dne právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru.*“ Toto ustanovení s ohledem na jeho poměrně nejednoznačnou formulaci bylo konkretizováno poradním sborem náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě, ze kterého vyplývají následující závěry: „*Pokud bylo pravomocné rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno pro nezákonnost, služební poměr dotčeného státního zaměstnance nadále trvá, neboť neskončil, a je třeba bezodkladně rozhodnout ve věci služebního poměru dotčeného státního zaměstnance.*“¹⁷⁸ A dále, že „*při zrušení pravomocného rozhodnutí o skončení služebního poměru je třeba postupovat způsobem služebním zákonem předvídaným. Státní zaměstnanec se zařadí (jmenuje) na původní služební místo. Bylo-li toto služební místo zrušeno, nebo není-li toto služební místo volné, je státní zaměstnanec zařazen (jmenován) na jiné vhodné služební místo, a není-li takové místo, protože žádné vhodné služební místo není volné, zařadí se mimo výkon služby z organizačních důvodů podle § 62. Ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o zrušení nezákonného rozhodnutí o skončení služebního poměru až do dne nabytí právní moci rozhodnutí o zařazení (jmenování) státního zaměstnance na služební místo nebo jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů nekoná státní zaměstnanec státní službu pro překážky na straně služebního úřadu.*“¹⁷⁹ Platový nárok jako takový není zákonem přesně vymezen, komentářová literatura vychází z konstrukce náhrady ušlého zisku, tedy hodnot, které by zaměstnanec získal, nedošlo-li by ke škodní události. Tato koncepce tedy vychází z náhrady platu, který zaměstnanci ušel, nikoli platu, který mu byl naposledy vyplacen.¹⁸⁰ V případě, že zaměstnanec písemně oznámí, že nehodlá

178 BRŮCKNEROVÁ, Zuzana. komentář k § 75 in HŘEBÍKOVÁ, Iva; FÁBEROVÁ, Andrea; BRŮCKNEROVÁ, Zuzana; KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Petra; MORAVEC, Karel; ROUČKOVÁ, Dana; HŮRKA, Petr. *Zákon o státní službě. I. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 434.

179 Tamtéž.

180 Tamtéž. Ke shodnému závěru dospívá také judikatura, srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 517/2015.

ve službě pokračovat, aplikuje se úprava §73 Služ. zák. a jde o žádost o skončení služebního poměru. Zaměstnanci tak vznikne nárok na plat počínaje dnem skončení služebního poměru a konče dnem skončení služebního poměru v rozhodnutí vydaném podle §73 Služ. zák.

Nicotnost (někdy literatura pro stejnou vadu používá termíny jako „nulita“, „pakt“ nebo „zmatečnost“) je specifickou kategorií vad rozhodnutí správních orgánů. Vzhledem ke své povaze, jsou tyto vady nejzávažnější, nejtěžší a také nezhojitelné. Rozhodnutí, které jimi trpí, je rozhodnutím nicotným. Takové rozhodnutí není toliko rozhodnutím nezákonným, a ani se nejedná o kvalifikované nezákonné rozhodnutí, nýbrž je správním aktem, který pro jeho vady vůbec nelze za rozhodnutí správního orgánu považovat a který není způsobilý vyvolat veřejnoprávní účinky. Navenek však takové rozhodnutí jako domnělé vystupuje a vzbuzuje dojem své skutečné existence. Zatímco u ostatních „běžných“ vad správních rozhodnutí, tudíž i u těch nezákonných, se uplatní zásada presumpce platnosti a správnosti a hledí se na ně jako na rozhodnutí existující a způsobilá vyvolávat příslušné právní důsledky a působit na sféru práv a povinností jejich adresátů, v případě nicotných správních rozhodnutí se tato zásada neuplatní. Z povahy vad způsobujících nicotnost plynou i příslušné právní následky. S nejtěžšími vadami jsou tak nutně spojeny i ty nejtěžší následky. Hledí se na rozhodnutí, jako by vůbec neexistovalo, pročez tedy jde o nezhojitelné právní nic. Na nicotnost nemá žádný vliv plynutí času. Protože neexistuje, nelze je ani změnit nebo zrušit jiným rozhodnutím správního orgánu či soudu. Nikdo také není povinen nicotné správní rozhodnutí respektovat a řídit se jím.¹⁸¹ Z úpravy obsažené v § 77 SŘ vyplývá, že vadami, jejichž následkem je nicotnost rozhodnutí jsou případy, kdy rozhodnutí vydá orgán, který je k tomu věcně nepřislušný, nebo daný správní akt je zjevně vnitřně rozporný nebo právně či fakticky neuskutečnitelný, anebo trpí jinými vadami, pro něž je nelze vůbec považovat za rozhodnutí správního orgánu. Tento výčet vad je demonstrativní.

Z důvodu právní jistoty je ve správním řádu zakotven institut prohlášení nicotnosti. To provádí správní orgán nadřízený věcně příslušnému správnímu orgánu, který nicotné rozhodnutí vydal; je z moci úřední povinen zjišťovat a prohlašovat nicotnost, a to kdykoli. Správní orgán řízení o prohlášení nicotnosti zahajuje z moci

181 POTĚŠIL, Lukáš. *Nicotnost a správní rozhodnutí ve středoevropském kontextu*. Masarykova univerzita, Brno 2015.

úřední (§ 46 SŘ).¹⁸² V případě, že tak neučiní, vyjmenovává §77 SŘ okruh osob, které mohou podat podnět k prohlášení nicotnosti. Nutno podotknout, že zde se opět uplatňuje pravidlo, že takové řízení může zahájit pouze správní orgán z moci úřední a není podaným podnětem nijak vázán. Proti rozhodnutí, jímž se prohlašuje nicotnost, není možnost podat žádný opravný prostředek. Z hlediska pracovního práva žádný ze speciálních zákonů vlastní úpravu nicotnosti neupravuje, tudíž se v těchto případech bude aplikovat obecná úprava obsažená ve správním řádu.

¹⁸² JEMELKA, Luboš; PONDĚLÍČKOVÁ, Klára; BOHADLO, David. komentář k § 77 in JEMELKA, Luboš; PONDĚLÍČKOVÁ, Klára; BOHADLO, David. *Správní řád. 7. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 583.

6. Neplatné a zdánlivé rozvázání pracovního poměru podle zákoníku práce

Jednou z výzkumných otázek, které jsem si kladl v úvodu práce, bylo zhodnocení reálného významu tématu práce pro praxi. Účelem této kapitoly je tedy promítnutí výše uvedených teoretických poznatků do reálného právního života. Jednou z oblastí, pro kterou má rozlišování mezi jednotlivými následky vadných právních jednání význam, je v pracovním právu zejména problematika jednostranného rozvázání pracovního poměru. Toto specifikum vychází ze zvláštní úpravy zákoníku práce obsažené zejména v § 69 až 72 ZPr.

Do přijetí stávajícího občanského zákoníku platilo, že pokud bylo rozvázání pracovního poměru výpovědí, dohodou, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době nezákonné ať už z hlediska obsahu, formy nebo nebylo-li v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením řádně doručeno druhé straně pracovněprávního vztahu, byla následkem takového jednání neplatnost.¹⁸³ Protože neplatnost byla jediným právním následkem vadných pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, bylo možné – v právních vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – vycházet ze zásady, že každé rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době je platné, ledaže by byla pravomocným rozhodnutím soudu určena jeho neplatnost.¹⁸⁴ Právní úprava účinná od 1. 1. 2014 tuto koncepci opustila. Nově vada každého pracovněprávního jednání včetně těch směřujících k rozvázání pracovního poměru nebo nedodržení předepsané formy má za následek buď jeho zdánlivost, nebo neplatnost.

Zdánlivé právní jednání, jak uvedeno výše, není právně relevantní, neexistuje a hledí se na ně, jako kdyby k němu nikdy nedošlo. V právních vztazích se k němu

183 Nutno podotknout, že právní jednání směřujících ke zrušení pracovního poměru, která nebyla řádně doručena zaměstnanci, byla neplatná podle právní úpravy účinné do 31.12.2011. Právní úprava pracovněprávních vztahů v době od 1.1.2012 vychází ze zásady, že účinky výpovědi z pracovního poměru nenastávají již v době, kdy zaměstnavatel tento právní úkon učinil, kdy projevil vůli směřující k rozvázání pracovního poměru, ale teprve v okamžiku, kdy okamžité zrušení pracovního poměru bylo řádně doručeno zaměstnanci. Dokud nebyl právní úkon doručen, tak neexistuje“ (jak vyplývá také z důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb.). srov. komentář k § 69 In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. C. H. Beck, Praha 2019, s.410.

184 DRÁPAL, Ljubomír, NOVOTNÝ, Zdeněk. komentář k § 69 In BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 408.

nepřihlíží a jeho následkem tak nemůže být skončení pracovního poměru, a to nehledě na to, zda tato skutečnost byla, či nebyla prohlášena soudem. Z procesního hlediska v případě situace, kdy k rozvázání pracovního poměru došlo na základě zdánlivého právního jednání, by dotčená strana měla na výběr dvě cesty. První z nich je postup podle ustanovení § 80 OSŘ a podání žaloby na určení existence právního poměru. Určovací žaloba má preventivní charakter a používá se jednak v případech, kde její pomocí lze eliminovat stav ohrožení práva či nejistoty v právním vztahu a zároveň k odpovídající nápravě nelze dospět jinak, a dále také v případech, v nichž určovací žaloba účinněji než jiné právní prostředky vystihuje obsah a povahu příslušného právního vztahu a jejím prostřednictvím lze dosáhnout úpravy, tvořící určitý právní rámec, který je zárukou odvrácení budoucích sporů účastníků.¹⁸⁵ Jednou z podmínek tohoto postupu je prokázání naléhavého právního zájmu. Někteří autoři (např. Patrik Kurz) se domnívají, že tuto podmínku u žalob na určení trvání pracovního poměru lze shledat prakticky vždy, neboť s pracovním poměrem je spojeno značné množství práv a povinností jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele, které jsou zcela zásadní pro uspořádání vzájemných poměrů, zejména s ohledem na ochranu zaměstnance jakožto slabší strany.¹⁸⁶ V některých případech však může být prokázání existence naléhavého právního zájmu obtížné, a proto z pohledu zaměstnance může za stávajících okolností být výhodnější zvolit druhou variantu: Navrhnout soudu, aby zaměstnavateli, který se domnívá, že rozvázal pracovní poměr, uložil splnit povinnost nadále mu v rámci existujícího pracovního poměru přidělovat práci a zaplatit mu náhradu mzdy za dobu, kdy mu práci nepřiděloval a jednalo se tedy o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZPr. Z procesního hlediska tedy nepůjde o určovací žalobu, nýbrž o žalobu na plnění.¹⁸⁷ V rámci tohoto řízení by soud měl posoudit i existenci (zdánlivost) právního jednání, jímž pracovní poměr měl skončit.¹⁸⁸ Na rozdíl od uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru, kde existuje dvouměsíční prekluzivní lhůta k uplatnění nároků z toho plynoucích, se v případě zdánlivosti uplatní obecná promlčecí lhůta podle §629 ObčZ.

185 SVOBODA, Karel. Komentář k §80 in SVOBODA, Karel; SMOLÍK, Petr; LEVÝ, Jiří; DOLEŽÍLEK, Jiří a kol. *Občanský soudní řád. 3. vydání (1. aktualizace)*. C. H. Beck, Praha 2022, s.529.

186 KURZ, Patrik. *Důsledky vad právních jednání při rozvazování pracovního poměru*. In: *STUDIA IURIDICA Cassoviensia* 2/2018 s. 154-155.

187 STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Masarykova univerzita, Brno 2014, s. 139-143.

188 JANŠOVÁ Marie; FUKA Jindřich. *Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo*. in *Právo rádce* 5 –2014, *Economia a.s.*, Praha 2014.

Oba výše nastíněné postupy z praktického hlediska mají svá pro a proti. Jedním ze zásadních problémů této úpravy se jeví absence lhůty pro uplatnění daného nároku. Obecná tříletá promlčecí lhůta je dlouhý časový úsek a reálně mohou nastat situace, kdy si vypočítavý zaměstnanec „počká“, a účelově uplatní svůj nárok po delší době a bude požadovat po zaměstnavateli náhradu mzdy či platu. Otázkou tedy je, jak se k takovým situacím postavit. V tomto ohledu se nabízí aplikace zásadních zásad soukromého práva, tedy zejména kategorie dobré víry, poctivosti žalobce a zákazu zjevného zneužití práva (viz. § 6, § 8 ObčZ).¹⁸⁹ Za zneužití výkonu práva se dle judikatury považuje jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu¹⁹⁰, což by takové jednání naplňovalo. Problémem však zůstává, že při aplikaci těchto obecných korektivů musí soud při jejich posuzování vycházet z okolností konkrétního případu.¹⁹¹ Tím však je oslaben princip právní jistoty a „zaručený“ výsledek sporu, což může potenciálně odradit některé zaměstnance k uplatňování těchto nároků.

Pravidla obsažená v § 69 až 72 ZPr upravují nároky, které vznikly z neplatného rozvázání pracovního poměru a nejsou použitelná pro případy, kdy právní jednání bude pouze zdánlivé. Byla-li podána žaloba ve smyslu ustanovení § 72 ZPr, není třeba, aby žalobce tvrdil a prokazoval svůj naléhavý právní zájem. Podle těchto ustanovení platí, že trpí-li výpověď, okamžité zrušení nebo ukončení ve zkušební době vadou, uplatní se sankce relativní neplatnosti, avšak specifickým postupem upraveným v zákoníku práce. Oproti obecné úpravě v občanském zákoníku, v rámci tohoto zvláštního postupu zaměstnanec musí oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na dalším zaměstnávání. Neučiní-li tak, platí, že pracovní poměr i přesto že byl ukončen neplatně, skončí buď uplynutím výpovědní doby v případě výpovědi, nebo dnem, kdy měl původně skončit v případě zrušení ve zkušební době a okamžitým zrušením pracovního poměru. Pokud tak učiní, může se obrátit s žalobou na soud ve speciální dvouměsíční prekluzivní lhůtě¹⁹², která začíná běžet dnem, kdy měl tento pracovní poměr skončit (tento postup je upraven v §72 ZPr).

189 MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci* in Právní rozhledy 9/2014, Praha 2014.

190 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. června 2000, sp.zn. 21 Cdo 992/99.

191 Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. dubna 2021, sp.zn. 21 Cdo 3575/2021.

192 DRÁPAL, Ljubomír. komentář k § 72 in BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. C. H. Beck, Praha 2019, s. 134.

K tomu, aby bylo právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou relativně neplatné, je třeba vedle podání žaloby podle ustanovení § 72 ZPr dovolat se jeho neplatnosti. Není-li neplatnost namítána oprávněnou osobou, platí, že se toto právní jednání podle § 586 odst. 2 ObčZ považuje za platné. Zde je třeba upozornit na fakt, že v žalobě, kterou se oprávněná strana domáhá určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 ZPr soudem, sama o sobě bez dalšího nemusí být považována za dovolání se relativní neplatnosti napadeného pracovněprávního jednání, a to i za předpokladu, že v jejím obsahu byl vyjádřen žalobcův nesouhlas s tímto pracovněprávním jednáním. Judikatura k tomuto uvádí, že „Dovolání se neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru je jednostranným hmotněprávním komisivním právním úkonem adresovaným druhému účastníkovi pracovněprávních vztahů, jehož právní následky nastávají okamžikem, kdy byl adresátu řádně doručen. Podstatnými náležitostmi dovolání se neplatnosti je označení právního úkonu, jehož relativní neplatnost je namítána, a vylíčení vad, které měly způsobit jeho neplatnost; tyto náležitosti musí být vyjádřeny výslovně.“¹⁹³ Nejvyšší soud k tomu dodává, že „dovolání se neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou ve smyslu ustanovení § 20 zák. práce na straně jedné a včasné podání žaloby o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou ve smyslu ustanovení § 72 zák. práce na druhé straně jsou (samostatnými) předpoklady, které musí být (oba) splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím určil (mohl určit) zaměstnancem nebo zaměstnavatelem požadovanou neplatnost právního úkonu. Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru nejen před zahájením soudního řízení nebo v žalobě (jak se domnívá odvolací soud), ale i kdykoli v průběhu řízení, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí...“¹⁹⁴

V případě, že by napadené právní jednání z nějakého důvodu bylo absolutně neplatné, není nutné se v žalobě nebo v průběhu řízení této skutečnosti výslovně dovolávat, a soud k ní přihlédne z úřední povinnosti i bez návrhu. Víceméně shodný

193 Viz. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.července 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

194 Tamtéž.

postup lze aplikovat i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr¹⁹⁵, avšak s přihlédnutím ke specifickým plynoucím z takových právních vztahů.¹⁹⁶

K neplatnému rozvázání pracovního poměru může dojít jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. Dle ustanovení § 70 ZPr, pokud by zaměstnanec rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr neplatně a ten to zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně oznámí spolu se skutečností, že i nadále trvá na tom, aby zaměstnanec nadále vykonával svojí práci. V případě, že soud určí, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, je zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která mu vznikla. Náhrada mu náleží za období ode dne, kdy zaměstnanci bylo oznámeno, že zaměstnavatel trvá na dalším výkonu práce.¹⁹⁷ V případě, že zaměstnavatel na trvání pracovního poměru nebude trvat, skončí, byla-li dána neplatná výpověď, dnem uplynutím výpovědní doby. Pokud byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ukončen ve zkušební době, pak končí ke dni, kdy měl pracovní poměr takovým zrušením skončit. Podobně § 69 ZPr upravuje situaci, ve které zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr se zaměstnancem. V tomto případě zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně oznámí, že trvá na tom, aby byl nadále zaměstnáván a že pracovní poměr trvá i nadále. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku za období, které počíná běžet dnem, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na trvání pracovního poměru, a to až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo do doby, kdy bude pracovní poměr rozvázán platně. K vymezení tohoto období judikatura upřesňuje, že „*V případě, že byla pravomocným rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, avšak zaměstnanec v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti tohoto rozvázání netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává fikce skončení pracovního poměru dohodou uplynutím výpovědní doby*“.¹⁹⁸

195 Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. listopadu 2010, sp.zn. 21 Cdo 1633/2009.

196 K tomuto např. rozsudek Krajského soud v Praze, ze dne 28. června 2022, sp.zn. 23 Co 103/2022, kde soud dovodil, že žalobu podle § 72 ZPr, jíž se lze domáhat určení neplatnosti skončení pracovního poměru, nelze pokládat za způsobilý prostředek obrany proti (nepravdivým) důvodům výpovědi dohody o pracovní činnosti (kde zákon žádný výpovědní důvod nevyžaduje).

197 HŮRKA, Petr. Komentář k § 70 in HŮRKA, Petr; VRAJÍK Michal; ELIÁŠ, Karel; BEZOUŠKA Petr., *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, Praha 2022, s.190.

198 Viz. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008.

Jak plyne z výše uvedeného, je správné určení primární vady pracovněprávního jednání klíčové pro výběr správného procesního postupu k uplatnění nároků z těchto vad plynoucích. Rozlišení, zda se jedná o relativně neplatné právní jednání a této vady je nutné se domoci, zda je jednání absolutně neplatné anebo právní jednání vůbec nevzniklo může mít zásadní vliv na existenci celého pracovněprávního vztahu a nároky z toho plynoucí. Nabízí se otázka, jak reálně postupovat v případě nejistoty – ne vždy totiž musí být právní názor žalobce a soudu totožný. V praxi je tento problém obvykle řešen tak, že žalobce z procení opatrnosti uvádí alternativně oba návrhy. Lze tedy přednostně navrhnout určení neplatnosti výpovědi podle § 72 zák. práce a alternativně ještě pro případ, že by soud učinil závěr o zdánlivosti právního jednání, navrhnout, aby soud určil zaměstnavateli povinnost dále přidělovat práci, příp. zaměstnanci povinnost dále práci konat.¹⁹⁹ Soudy v řízení pak posuzují existenci právního poměru jako předběžnou otázku.²⁰⁰

Existuje však šance, že v budoucnu se celý tento proces zjednoduší. Ve světle již výše zmíněného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp.zn. 27 Cdo 1318/2017(viz výše), je možné, že na právní jednání, která doposud byla zdánlivá pro nedostatek formy, bude nahlíženo jako na jednání absolutně neplatná. V praxi by tak v těchto případech byla uplatnitelná žaloba podle §72 zákoníku práce a zároveň by rapidně ubyl počet rozvázání pracovního poměru zatížených vadou zdánlivosti. Odpadla by tak celá řada složitostí, které proces uplatňování práv takto vzniklých doprovázejí. Je však třeba mít na paměti, že tento judikát se vztahuje na zdánlivost vyvozenou z použití slov „nepřihlíží se“ v zákoně, avšak rozvázání pracovního poměru může být považováno za zdánlivé i z jiných důvodů, např. pro nemožnost zjistit jeho obsah kvůli neurčitosti nebo nesrozumitelnosti ve smyslu § 553 odst. 1 ObčZ.

199 STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie 2016, č.5, Praha 2016.

200 K tomu srov. rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích ze dne 30. září 2021, sp.zn. 23 Co 211/2021-234 kde soud v obdobném případě dovedl, že domáhá-li se žalobce (zaměstnanec) náhrady mzdy po okamžitém zrušení pracovního poměru s odůvodněním, že okamžité zrušení jeho pracovního poměru žalovaným (zaměstnavatelem) je nicotné, musí soud posoudit nicotnost okamžitého zrušení pracovního poměru jako předběžnou otázku a postavit tak najisto, zda v období, za které je požadována náhrada mzdy, pracovní poměr žalobce (zaměstnanec) trval či nikoli.

Závěr

Cílem této práce bylo, pokud možno, přehledně shrnout aktuální právní úpravu následků vad pracovněprávních jednání. Kvůli lepšímu pochopení tohoto tématu je u jednotlivých institutů věnováno alespoň pár řádků jejich historické genezi, avšak účelem práce je hlavně zhodnocení momentálního stavu, a to i s ohledem na zatím dostupnou judikaturu. Práce se zabývá hlavně individuálním pracovním právem a primárně následky vad pracovněprávních jednání, tudíž nedá se říci, že by zpracovávané téma pojímala vyčerpávajícím způsobem.

Z výše provedené analýzy dle mého názoru vyplývá, že platná právní úprava následků vad pracovněprávních jednání v současné chvíli trpí jedním zásadním problémem. Tím je správné rozlišování mezi neplatností a zdánlivostí a jejich následné uplatňování. To je zjevné zejména u ustanovení, která se věnují vadnému rozvázání pracovního poměru, a lze říci, že taková právní úprava je pro laika zbytečně komplikovaná, možná až matoucí. V tomto ohledu lze spekulovat o několika řešeních do budoucna:

- a. I nadále přistoupit na skutečnost, že pokud zákon (a pravděpodobně by taková interpretace platila pro celé soukromé právo) hovoří o nějakém právním jednání, jako, že se k němu „nepřihlíží“ je nutné takové jednání podrobit další interpretaci, abychom určili, zda je jednání zdánlivé, či neplatné.

Nebo

- b. Pevně stanovit, co slova „nepřihlíží se“ znamenají v textu zákona (a v dalším kroku podle toho přiměřeně upravit jednotlivá ustanovení, ke kterým se nepřihlíží)

Z prozatím dostupné judikatury vyplývá, že momentálně se nacházíme u řešení v bodě číslo *a.* – z mého pohledu logicky správné řešení, avšak jeho zásadní vadou je nesrozumitelnost pro běžného uživatele a zároveň jde o prolomení právní jistoty. Toto řešení do určité míry vychází vstříc laikům, kteří mezi neplatností, zdánlivostí či jejich rozdílným uplatňováním většinou vůbec nerozlišují. Na druhou stranu užití slov

„nepřihlíží se“ ztrácí svůj význam, který se rozměňuje a může oslabovat ochrannou funkci práva na jiných místech právního řádu (např. u spotřebitelských vztahů).

Z praktického hlediska by se tak dalo očekávat, že soudní praxe by stanovila další interpretační pravidla pro rozlišení neplatnosti a zdánlivosti, což osobně pokládám za zbytečnou komplikaci. Z toho důvodu se domnívám, že vhodným řešením by byla legislativní úprava (viz. bod *b*), která by:

- a. Postavila na jisto, co znamenají slova „nepřihlíží se“ v textu zákona (např.: „jednání, o kterých zákon stanoví, že se k nim nepřihlíží, jsou zdánlivá“),
- b. V návaznosti na to novelizovala ustanovení zákoníku práce, kde se tato problematická formulace nachází a revidovala by sankci zdánlivosti a odstranila ji tam, kde není účelná.

Nevýhodou takového řešení je samozřejmě velké množství legislativní práce a je možné, že změny, které by pomohly v rámci pracovního práva, by naopak v jiných částech právního řádu přidělaly zbytečné problémy a ukázaly se ve výsledku být kontraproduktivní.

Seznam použitých zkratk

OSŘ – zákon č.99/1963 Sb.m občanský soudní řád

SŘ– zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

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

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

Služ. zák. – zákon č. 234/2014 Sb., služební zákon

s.ř.s. – zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

Zákoník práce 1965 – zákon č. 65/1965 Sb.

Občanský zákoník 1964 – zákon 40/1964 Sb., občanský zákoník

Seznam literatury

1. Monografie a učebnice

BĚLINA, Miroslav; PICHRT Jan. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* C.H. Beck, Praha 2017.

DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné, Díl první: Obecná část, 2. Aktualizované vydání.* Wolters Kluver, Praha 2016.

HROZINKOVÁ Eva; FIALA Zdeněk. *Správní právo hmotné. Obecná část. 4.vydání,* Leges, Praha 2023.

HOETZEL, Jiří. *Akt správní. In Slovník veřejného práva československého. Svazek I.* reprint původního vyd. EUROLEX BOHEMIA, Praha 2000.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo, 5. aktualizované vydání.* Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2023.

KOCOUREK, Jiří; DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní poměr. Vybraná ustanovení zákoníku práce. 1. vydání.* C. H. Beck, Praha 2020.

KOCOUREK, Jiří; DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi.* C.H.Beck, Praha 2016.

LAVICKÝ, Petr; POLIŠENSKÁ, Petra. *Právní jednání, Judikatura k rekodifikaci.* Wolters Kluver, Praha 2015.

PICHT Jan a kol. *Pracovní právo. 1. vydání.* C.H. Beck, Praha 2021.

POTĚŠIL, Lukáš. *Nicotnost a správní rozhodnutí ve středoevropském kontextu.* Masarykova univerzita, Brno 2015.

RICHTER, Jaromír. *Pracovněprávní vztahy ve veřejné správě.* Slezská univerzita, Olomouc 2019.

SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo. 4. aktualizované vydání.* Wolters Kluver, Praha 2019.

ZULKÍNOVÁ Michaela. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., 2. vydání,* Linde Praha, Praha 2013.

2. Komentáře

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. 1. vydání.* C. H. Beck, Praha 2008.

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* C. H. Beck, Praha 2019.

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání.* C. H. Beck, Praha 2023.

DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 3. vydání.* C. H. Beck, Praha 2019.

HŘEBÍKOVÁ, Iva, FÁBEROVÁ, Andrea, BRÜCKNEROVÁ, Zuzana, KUBÁČOVÁ NEJEDLÁ, Petra; MORAVEC, Karel; ROUČKOVÁ, Dana; HŮRKA, Petr. *Zákon o státní službě. 1. vydání.* C. H. Beck, Praha 2022.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014).* 1. vydání. C. H. Beck, Praha 2014.

HŮRKA, Petr; VRAJÍK, Michal; ELIÁŠ, Karel; BEZOUŠKA, Petr. *Praktický komentář zákoníku práce s příklady.* BOVA POLYGON, Praha 2022.

HUSSEINI, Faisal; BARTOŇ, Michal; KOKEŠ, Marian; KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. 1. vydání (1. aktualizace).* C. H. Beck, Praha 2021.

JEMELKA, Luboš; PONDĚLÍČKOVÁ, Klára; BOHADLO, David. *Správní řád. 7. vydání.* C. H. Beck, Praha 2023.

KOTTNAUER, Antonín; JOUZA, Ladislav; HUŠKOVÁ, Petra; SLÁDEK, Václav; ÚLEHLOVÁ, Helena; VÁCHA, Jan. *Zákoník práce, komentář s judikaturou, 2. aktualizované vydání*, Leges, Praha 2021.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). 2. vydání*. C. H. Beck, Praha 2022.

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

PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace)*. C. H. Beck, Praha 2023.

MELZER, Filip; TÉGL, Petr. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, §419-654*, Leges, Praha 2014.

SVOBODA, Karel; SMOLÍK, Petr; LEVÝ, Jiří; DOLEŽÍLEK, Jiří a kol. *Občanský soudní řád. 3. vydání (1. aktualizace)*. C. H. Beck, Praha 2022.

ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA Josef a kol. *Občanský zákoník, komentář Svazek I, Obecná část §1 až 654*, 2. vydání Wolters Kluwer, Praha 2020.

VALENTOVÁ, Klára; PROCHÁZKA, Jan; JANŠOVÁ, Marie; ODROBINOVÁ, Veronika; BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. C. H. Beck, Praha 2022.

3. Články v odborných časopisech a sbornících

JANŠOVÁ Marie; FUKA Jindřich. *Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo*. In *Právní rádce*, 5–2014, Praha 2014.

HAVELKOVÁ, Barbora. *Pracovní právo* in: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel, ŠIMÍČEK, Vojtěch. *Komunistické právo, kapitoly dějin bezpráví*, Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita, Brno 2009.

KADLUBIEC, Vojtěch. *Služební poměr – veřejnoprávní nebo soukromoprávní vztah?* In *Časopis pro právní vědu a praxi*, 4/2015, Masarykova univerzita, Brno 2016.

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

MORÁVEK, Jakub. *K neplatnosti a ke zdánlivosti v pracovněprávních vztazích*. In Právní rozhledy 8/2022, Praha 2022.

MORÁVEK, Jakub. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*. In Právní rozhledy 9/2014, Praha 2014.

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

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník* in Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity: 29. 2. -4. 10. 2013 v Třešti, Masarykova univerzita, Brno 2013.

PELIKÁNOVÁ Irena. *Nicotnost a neplatnost zejména v soukromém právu*. In Soudce, 1/2020, Wolters Kluver, Praha 2020.

RUBAN, Radek; KOUKAL, Pavel. *Několik poznámek k otázce nicotnosti v občanském právu*. In Právní rozhledy roč. 19, č. 23, C. H. Beck Praha, 2011.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Masarykova univerzita, Brno 2014.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. In Bulletin advokacie 2016, č.5, Praha 2016.

ŠTEFKO, Martin. *Několik poznámek k ust. §2401 odst. 1 NOZ a jeho použitelnosti v individuálním pracovním právu* in Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity: 29. 2. -4. 10. 2013 v Třešti, Masarykova univerzita, Brno 2013.

TELEC, Ivo. *Poctivost a důvěra, dobrá víra, dobré mravy, veřejná morálka a veřejný pořádek*. In Právní rozhledy, č. 1, C.H. Beck, Praha 2011.

4. **Judikatura**

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 18. července 2017, sp.zn. Pl. ÚS 2/17

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. června 2017 21 Cdo 1211/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. listopadu 2019, sp.zn. 21 cdo 2300/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. října 2010, sp.zn. 21 Cdo 1773/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. března 2020, sp.zn. 21 Cdo 2862/2019

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. listopadu 2018 sp.zn. 29 Cdo 5943/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. listopadu 2018, sp.zn. 27 Cdo 1318/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze České republiky dne 30. října 2009, sp. zn. 21 Cdo 1773/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze České republiky dne 19. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 4451/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. listopadu 2018, sp.zn. 27 Cdo 1318/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. ledna 2011, sp. zn. 23 Cdo 346/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. března 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. března 2023, sp. zn. 21 Cdo 1929/2021-II

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 17. března 2021, sp. zn. 22 Cdo 173/2021

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. listopadu 2009, sp.zn. 33 cdo 1621/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.května 2004, sp.zn. 30 Cdo 1912/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21.listopadu 2018 sp. zn. 29 Cdo 5943/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. února 2018, sp.zn. 30 Cdo 2737/2017

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1. července 2020, sp.zn. 26 Cdo 1409/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 16. Srpna1974, sp.zn. 3 Cz 32/74

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, ze dne 23. srpna 2012, 22 Cdo 1714/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. dubna 2018, sp.zn. 21 Cdo 1083/2017

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. července 2003, sp.zn. 25 Cdo 1569/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. července 2001, sp.zn. 30 Cdo 1549/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. června 2000, sp.zn. 21 Cdo 1880/99

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. března 2021, sp.zn. 22 Cdo 173/2021

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. února 2021, sp.zn. 24 Cdo 3049/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. října 2010, sp. zn. 21 Cdo 4841/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. srpna 2012, sp.zn. 22 Cdo 1714/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. května 2016, sp.zn. 21 Cdo 2569/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. května 2016 sp. zn. 21 Cdo 517/2015

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp.zn. 3 Ads 133/2012-19 ze dne 31.7.2014

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. listopadu 2010, sp.zn. 21 Cdo 1633/2009

Rozsudek Krajského soudu v Praze, ze dne 28. června 2022 , sp.zn. 23 Co 103/2022

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.července 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008

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

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. prosince 2018, sp.zn. 21 Cdo 682/2018

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. srpna 2020, sp.zn. 32 Cdo 2144/2020

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. října 2018, sp.zn. 21 Cdo 2980/2018

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. srpna 2010, sp.zn. 26 Cdo 2896/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 30. října 2003 sp.zn. 6 As 29/2003

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. června 2004, sp.zn. 33 Odo 173/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. července 2007, sp.zm. 33 Odo 808/2005

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích ze dne 30. září 2021, sp.zn. 23 Co 211/2021-234

5. Důvodové zprávy

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 6. volební období 2010 – 2013, tisk 362/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 4. volební období 2002 – 2006, tisk 1153/0.

6. Internetové zdroje

RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce ve světle nálezu ÚS* [online]. [cit. 7.1.2024]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html>.

Slovník spisovného jazyka českého, dostupný online na [cit. 20.11.2023]. <https://ssjc.ujc.cas.cz/>, vytvořený Ústavem pro jazyk český, 2011.

ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan., FIALA, Jiří. a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654)*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 29.1.2024]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

VYSOKAJOVÁ, Margaerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří, ROUČKOVÁ, Dana, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír, *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer [Systém ASPI] cit. 1.12.2024]. Dostupné na <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2> .

ZUKLÍNOVÁ, Michaela, *Následky neplatnosti.*, Právní prostor [Cit. 20.12.2023], dostupné na <https://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/nasledky-neplatnosti>.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie 2016, č.5, [cit. 22.11.2023]. dostupné z https://www.cak.cz/assets/komora/bulletin-advokacie/ba_05_2016_web.pdf.

7. Právní předpisy

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

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

Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, 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. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád