

Univerzita Karlova v Prahe
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Zmluvy a dohody v individuálnom pracovnom práve

Vedúci diplomovej práce : **JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.**

Vypracovala : **Zuzana Havlíčková**
Zámočnícka 1
945 04 Komárno 4
Slovenská republika

Praha 2007

Prehlasujem, že som túto diplomovú prácu spracovala samostatne, a že som vyznačila pramene, z ktorých som svoju prácu čerpala spôsobom vo vedeckej práci obvyklým.



Zuzana Havlíčková

Obsah

Obsah	3
Zoznam použitých skratiek.....	5
Úvod.....	6
<u>Kapitola I. Pracovné právo a jeho vzťah k ostatným odvetviám práva</u>	8
1. Pracovné právo, právo verejné či súkromné?	8
2. Vzťah pracovného práva k občianskemu právu	10
3. Verejnoprávne zásahy do pracovnoprávnych vzťahov	12
3.1 Každý môže činiť to, čo nie je zákonom zakázané	14
4. Zákaz odchýlenia	16
5. Rozšírenej zmluvnej slobody v praxi.....	17
<u>Kapitola II. Pojem zmlúv a dohôd v teórii práva</u>	19
1. Zmluva a základné zásady zmluvného práva.....	19
2. Historický exkurz zmluvnej slobody.....	21
3. Rozdiel medzi pracovnoprávnymi a občianskoprávnymi zmluvami.....	24
4. Nepomenované zmluvy v pracovnom práve.....	25
4.1. Využitie nepomenovaných zmlúv v pracovnom práve.....	26
4.2. Distančné formy výkonu práce a nepomenované zmluvy.....	26
4.3. Predpoklady distančných foriem výkonu práce	28
<u>Kapitola III. Uzatváranie zmlúv v individuálnom pracovnom práve</u>	31
1. Účastníci pracovnoprávnych vzťahov.....	31
1.1. Zamestnanec – fyzická osoba	31
1.1.1. Zbavenie a obmedzenie spôsobilosti k právnym úkonom.....	33
1.2. Fyzická osoba - zamestnávateľ.....	34
1.3. Právnická osoba - zamestnávateľ.....	35
1.4. Jednanie zamestnávateľa.....	38
1.5. Cudzinci ako účastníci v pracovnoprávnych vzťahoch a ich získavanie zo zahraničia.....	40
1.5.1. Žiadosť zamestnávateľa o povolenie.....	41
1.5.2. Povolenie k zamestnaniu cudzinca.....	41
2. Návrh na uzatvorenie zmluvy.....	43
2.1. Prijatie návrhu.....	45
2.2. Uzatvorenie zmluvy.....	46
3.. Odstúpenie od zmluvy.....	46

4. Odporovateľnosť.....	47
5. Zastúpenie v pracovnoprávných vzťahoch.....	48
5.1. Zastúpenie na základe plnej moci.....	49
5.2. Zastúpenie na základe rozhodnutia súdu.....	52
Kapitola IV. Neplatnosť právneho úkonu	53
1. Relatívna alebo absolútna neplatnosť?.....	58
2. Ďalšie prípady neplatnosti pracovnoprávných úkonov.....	60
Záver.....	61
Zoznam použitej literatúry.....	63

Zoznam použitých skratiek

Obč. zák	- zák. č.40/1964 Zb., občiansky zákonník
ZP	- zák.č. 65/1965 Zb., zákonník práce
nZP	- zák. č. 206/2006 Zb.,zákonník práce
ZZ	- zák. č 435/2004 Zb., o zamestnanosti
MPSaP	- zák. č. 97/1963 Zb., o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom

Úvod

Právna úprava zmlúv a dohôd v pracovnom práve predstavuje problematiku, ktorá je pre pracovnoprávne vzťahy a práva z nich vyplývajúce veľmi dôležitá. Vzhľadom k tomu, že zamestnanci sú jednou z podstatných zložiek podniku zamestnávateľa a pre zamestnanca je pracovný pomer významnou zložkou jeho života a často i hlavný zdroj príjmov, práve z tohoto dôvodu predstavujú zmluvy, v ktorých sú obsiahnuté práva a povinnosti ich strán takú dôležitú oblasť. Veď napokon práve zmluva je ten právny úkon, ktorý nám pracovnoprávny vzťah, presnejšie pracovný pomer, založí. Nehovoriac o tom, že práve zmluvou resp. dohodou možno upraviť i ostatné náležitosti pracovného pomeru, na ktorých sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú. V neposlednom rade nemožno zabúdať ani na význam zmlúv a dohôd pri skončení pracovného pomeru, pretože práve oni predstavujú jeden z možných spôsobov ako ho ukončiť. Môžeme povedať, že práve zmluvy by mali predstavovať jeden z nástrojov zvyšovania produktivity podniku zamestnávateľa a na druhej strane poskytovať zamestnancovi motiváciu a pracovnú satisfakciu.

V poslednej dobe pracovné právo prekonalo radikálnu zmenu najmä vo vzťahu k občianskemu právu. Pracovné právo opustilo svoj charakter samostatného právneho odvetvia a práve tejto skutočnosti, ako i základnej charakteristike pracovného práva, jeho zvláštnostiam a vzťahu k ostatným právnym odvetviam venujem v prvej kapitole pozornosť. Načrtnem problematiku právneho začlenenia pracovného práva do oblasti práva verejného a súkromného. Následne zdôrazňujem význam verejnoprávných zásahov do pracovnoprávných vzťahov ako prejav ochranej funkcie pracovného práva. Problematiku vzťahu občianskeho a pracovného práva som sa do práce rozhodla zaradiť z dôvodu práve ukončenej rekodifikácie pracovného práva, ktorá bola zavŕšená prijatím nového zákonníka práce, ktorým sa pracovné právo opätovne priblížilo k právu občianskemu. Do budúca sa na pracovneprávné vzťahy bude musieť aplikovať i zák. č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník a to v prípadoch, kedy to zákonník práce výslovne stanoví. Na možné limity zvolenej formy metódy aplikácie občianskoprávných

noriam na pracovnoprávne vzťahy upozorňujem pri výklade jednotlivých inštitútov pracovného práva súvisiacich so zmluvami.

Druhú kapitolu začínam teoretickým vymedzením zmlúv a dohôd v teórii práva vrátane zásad, ktorými sú ovládané. Svoju pozornosť som sústredila predovšetkým na zásadu zmluvnej slobody, jej vývoj najskôr v širších súvislostiach a potom predovšetkým porovnaním úpravy platnej do 31.12.2006 a úpravy platnej v súčasnosti. V tejto kapitole sa venujem i rozdielom medzi občianskoprávnymi a pracovnoprávnymi zmluvami ako i novinke v oblasti pracovného práva a to možnosti uzatvoriť nepomenovanú zmluvu. Po stručnom výklade o nepomenovanej zmluve rozoberám príklad kedy by sa nepomenovaná zmluva mohla vyskytnúť v praxi. V tejto časti sa venujem využitiu nepomenovanej zmluvy pri úprave distančných foriem výkonu práce, t.j. homeworking, teleworking.

Tretia kapitola je venovaná samotnému procesu uzatvárania zmlúv v individuálnom pracovnom práve. Po charakterizovaní účastníkov pracovnoprávnych vzťahov a vyjadrení špecifík platných pre pracovné právo sa zameriavam na úpravu vyjednávacieho procesu pri uzatváraní zmlúv a dohôd. Keďže nová právna úprava v rámci tejto problematiky mnohokrát odkazuje na použitie občianskeho zákonníka, venujem sa tejto problematike v súvislosti s občianskym zákonníkom, pričom však prízvukujem zvláštnosti vyplývajúce z faktu, že ide o pracovnoprávne vzťahy. Stručne sa venujem i odstúpeniu od pracovnej zmluvy, ktorá je od 1.1.2007 umožnená, ako i podmienkam odporovateľnosti právnych úkonov. Kapitolu ukončujem prípadmi, kedy zamestnanec, resp. zamestnávateľ jedná v zastúpení inou osobou, teda zastúpeniu v pracovnoprávnych vzťahoch.

V záverečnej kapitole sa venujem neplatnosti právneho úkonu v pracovnom práve a to predovšetkým na kolíziu úpravy relatívnej a absolútnej neplatnosti v občianskom a pracovnom práve.

Kapitola I. Pracovné právo a jeho vzťah k ostatným odvetviam práva

1. Pracovné právo, právo verejné či súkromné?

Pracovné právo je jedným z odvetví českého právneho poriadku. Pracovné právo je nielen v Českej republike, ale aj v naprostej väčšine ostatných krajín sveta považované za samostatné právne odvetvie. „Jeho samostatnosť je však relatívna v tom, že všetky právne odvetvia sú navzájom prepojené množstvom väzieb a vzťahov, takže tvoria subsystemy jedného systému, ktorý vo svojom súhrne vytvárajú, a to právneho poriadku.“¹ Tradičná právna náuka delí právo na právo verejné a súkromné. Aj napriek nespočítateľnému množstvu kritiky, ktorému tento právny dualizmus čelí, nebolo delenie práva na verejné a súkromné poprené alebo vyvrátené. „Kritika delenia práva spolu so súčasným chápaním práva však mala vplyv na to, že hranica medzi právom verejným a súkromným sa dnes neposudzuje príliš ostro, rozdiely medzi oboma oblasťami práva sa neabsolutizujú.“² Pracovné právo je špecifickým odvetvím práva práve z toho dôvodu, že sa v ňom prejavujú súčasne súkromnoprávna a verejnoprávna metóda regulácie vzťahov. Práve tento fakt viedol nemeckých teoretikov k návrhom, ako tento právny dualizmus nahradiť. O.v. Gierk vo svojich prácach navrhoval vytvoriť akúsi tretiu kategóriu verejného a súkromného práva. Do tejto tretej kategórie by začlenil právo pracovné a právo sociálne. „Aj keď táto možnosť nenašla pozitívnu odozvu, je nutné vzhľadom k našim niektorým dnešným teoretickým problémom členenia práva poznamenať, že pochybnosti o povahe niektorých disciplín nie sú jasné ani doposiaľ.“³

Pokiaľ zostaneme pri vyššie zmieňovanom triedení práva budeme pri začleňovaní pracovného práva musieť brať do úvahy jeho jednotlivé oblasti, ktorých úprava sa vyznačuje určitými špecifikami. Pre oblasť právnej úpravy zamestnanosti je charakteristická verejnoprávna metóda regulácie, z dôvodu, že na jednej strane právneho vzťahu vystupuje moc verejná, štát resp. štátne orgány (úrad práce) a na druhej strane súkromnoprávny subjekt, t.j.

¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, C.H. Beck 2004, str. 4

² nález ÚS 147/98

³ Hendrych, D. a kol., Správní právo, Praha, 2006, str. 22

zamestnávateľ alebo občan. Právna oblasť zamestnanosti reguluje právne vzťahy, ktoré vznikajú pri realizácii práva občana získavať prostriedky pre svoje životné potreby prácou podľa čl. 26 Listiny základných práv a slobôd.⁴ „Je dôležitým elementom pracovného práva už len z toho dôvodu, že je prostredníctvom nej realizované jedno z ľudských práv. Vysoký stupeň zamestnanosti patrí k prioritám trhového hospodárstva, nie je však jeho jedinou prioritou. Rovnaká pozornosť musí byť venovaná i rovnomernému a primeranému hospodárskemu rastu, stabilite cien a mimohospodárskej rovnováhe (tzv. magický štvoruholník - magic square).“⁵

Oblasť individuálneho pracovného práva (z časti i kolektívne pracovné právo) je vytvorená na základe zmluvného ujednania, ktoré je charakteristické pre súkromnoprávnu oblasť. Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi sú preto súčasťou súkromného práva. Pre oblasť súkromného práva je charakteristická rovnosť subjektov, ktorá v individuálnom pracovnom práve síce existuje, avšak je potrebné dodať, že táto rovnosť je v pracovnom práve modifikovaná práve v momente vzniku pracovného pomeru. V momente, kedy začne zamestnanec vykonávať pre zamestnávateľa prácu, stráca rovné postavenie so zamestnávateľom. Zamestnávateľ je ten, kto určuje obsah výkonu práce, teda náplň závislej činnosti.

Zákon č. 262/2006 Zb., nový zákonník práce, priniesol oproti doposiaľ existujúcej úprave zmenu v tom, že pojmovo vymedzil pojem závislej práce. Za závislú prácu považujeme prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, má charakter výlučne osobného výkonu práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, jeho menom, za mzdu, plat alebo odmenu za prácu, v pracovnej dobe alebo dobe inak stanovenej či dohodnutej, na pracovisku zamestnávateľa, poprípade na inom dohodnutom mieste, na náklady zamestnávateľa a na jeho zodpovednosť. V prípade, ak by nebola niektorá z týchto podmienok splnená o závislú prácu by sa už nejednalo. Za závislú prácu sa považuje tiež výkon práce zamestnanca

⁴ Listina základných práv a slobôd, ktorá je súčasťou ústavného poriadku Českej republiky, vo svojom čl. 26 odst. 3 stanoví : „ Každý má právo získavať prostriedky pre svoje životné potreby prácou. Občanov, ktorí toto právo nemôžu bez svojej viny vykonávať, štát v primeranom rozsahu hmotne zaisťuje; podmienky stanoví zákon.“ Formulácia tohoto článku vychádza z čl. 6 Paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

⁵ Pavlíček, V. a kolektív, Ústava a ústavní řád České republiky komentář, str. 230

agentúry práce dočasne prideleného k inému zamestnávateľovi na základe ujednania v pracovnej zmluve alebo v dohode o pracovnej činnosti. Závislá práca môže byť vytváraná výlučne v pracovnoprávnom vzťahu podľa zákonníka práce, ak nie je upravená zvláštnym právnym predpisom.⁶ Aj zo samotnej definície závislej práce môžeme pozorovať, že rovnosť subjektov sa vytratila.

2. Vzťah pracovného práva k právu občianskemu

Vzťah pracovného práva k právu občianskemu je vzťahom, ktorý je pravdepodobne najviac diskutovaným. Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi sú súčasťou súkromného práva a preto sú zakladané zásadne zmluvami. Najvšeobecnejším zákonom, upravujúcim súkromnoprávne vzťahy je občiansky zákonník a preto by mal byť aplikovateľný i na pracovnoprávne vzťahy.

Riešenie vzťahu medzi zákonníkom práce a občianskym zákonníkom je témou už dlho diskutovanou medzi právnymi teoretikmi. „Individuálne pracovné právo vzniklo z lona občianskeho práva a takisto má k tomuto právnemu odvetviu najbližšie.“⁷ K osamostatňovaniu pracovného práva od občianskeho práva dochádzalo postupne od 2 pol. 19 storočia. Vzďaľovanie týchto dvoch právnych odvetí bolo spôsobené tzv. ochranným či sociálnym zákonodarstvom, kedy štát začal svojimi legislatívnymi aktmi obmedzovať zmluvnú slobodu a to nielen pri uzatváraní pracovnej zmluvy, ale i v priebehu pracovného pomeru. Absolútna zmluvná sloboda začala byť obmedzovaná v neprospech jednej zo zmluvných strán, a to zamestnávateľa. Svojimi zásahmi štát síce obmedzil zmluvnú slobodu účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, na druhej strane však poskytol ochranu "slabšiemu" účastníkovi tohoto vzťahu a tým vytvoril funkciu, ktorú pracovné právo plní dodnes a to funkciu ochrannú.

Prostriedkom striktného oddelenia pracovného práva a občianskeho práva sa stal i zákon č. 65/1965 Zb., ktorý absolútne vylúčil aplikáciu

⁶ Napr. Zákon č. 218/2002 Sb., o službe štátnych zamestnancov v správnych úradoch a o odmeňovaní týchto zamestnancov a ostatných zamestnancov v správnych úradoch (služobný zákon), v znení neskorších predpisov, zákon č. 361/2003 Sb., o služobnom pomere príslušníkov bezpečnostných zborov v znení neskorších predpisov.

⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, C.H. Beck, Praha, 2004, str 5

občianskeho práva na pracovnoprávne vzťahy. Práve táto izolácia pracovného práva bola dôvodom prečo zákon č. 65/1965 Zb., musel obsahovať rozsiahle všeobecné ustanovenia (vymedzenie subjektov, spôsobilosť k právnym úkonom, zastúpenie, podrobnú úpravu právnych úkonov.).

Rekodifikáciou súkromného pracovného práva zákonom č. 262/2006 Zb., pracovné právo prekonalo významnú zmenu vo vzťahu práve k občianskemu právu. Prešlo od úplnej samostatnosti, kedy nebolo možné použiť občiansky zákonník na pracovnoprávne vzťahy ani subsidiárne, k opätovnému zblíženiu týchto dvoch právnych odvetí. V rámci diskusií o novom zákonníku práce sa objavili dve možné koncepcie vzťahu občianskeho zákonníka a zákonníka práce. Za prvé išlo o možnosť subsidiárneho použitia občianskeho zákonníka, alebo za druhé použitie metódy delegácie. Zvíťazila druhá koncepcia a tak sa základným prístupovým hľadiskom pre novú úpravu stalo, že normy občianskeho zákonníka bude možno použiť v pracovnoprávných vzťahoch len vtedy, keď to bude výslovne stanovené (§3 ZP). Jedná sa o legislatívny prístup, ktorý vychádza z techniky delegácie príslušných právnych noriem občianskeho zákonníka. V žiadnom prípade teda nemôžeme hovoriť o vzťahu subsidiarity medzi občianskym zákonníkom a novým zákonníkom práce tak, ako je to napríklad vo vzťahu občianskeho a obchodného zákonníka.

Táto zvolená metóda prináša okrem svojich pozitív i pár negatív. Limit zvolenej metódy delegácie možno nájsť aj v tak banálnej záležitosti ako je vymedzenie pojmu blízkych osôb v rámci úpravy odporovateľnosti právnych úkonov. Na § 116 občianskeho zákonníka, teda ustanovenie, ktoré definíciu pojmu blízkych osôb obsahuje, totiž zákonník práce výslovne neodkazuje a z toho dôvodu je jeho použitie vylúčené. Zákonník práce však odkazuje na inštitút odporovateľnosti (§ 42a obč. zák.), ktorý pojem blízkej osoby používa. Na ďalšie nedostatky zvolenej metódy poukazujem v kapitole o neplatnosti právnych úkonov.

Bez ohľadu na správnosť alebo nesprávnosť zvolenej metódy možno zhrnúť, že nový zákonník práce odkazuje na použitie 106 paragrafov so 157 odstavcami občianskeho zákonníka. Odkazy sa vzťahujú na ustanovenia občianskeho zákonníka o účastníkoch právnych vzťahov, čo predovšetkým predstavuje skupinu právnických osôb, zastúpenie na základe plnej moci,

d'alšie odkazy sa venujú právnym úkonom, vrátane postupu uzatvárania zmlúv na premlčanie, počítanie času ako i bezdôvodné obohatenie. Častú kritiku zaznamenáva fakt, že zákonník práce neodkazuje na použitie ustanovení § 11 až § 16 obč. zák. o ochrane osobnosti - pričom je zastávaný názor, že práve táto oblasť je natoľko univerzálna, že by sa mala vzťahovať na všetky prípady právnych vzťahov, vrátane vzťahov pracovnoprávných.

K problematike vzťahu pracovného práva a práva občianskeho nezostáva iné ako dodať, že ide o problematiku, ktorá nie je diskutovanou len na domácej úrovni, ale je často predmetom diskusií i na medzinárodnej úrovni. V roku 1996 na kongrese v Leidene, v Holandsku alebo v septembri roku 2000 v Jeruzaleme, Izraeli na Svetovom kongrese pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.

Okrem návaznosti pracovného práva na občianske právo je významná i jeho naviazanosť na právo sociálneho zabezpečenia. „Blízkosť pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia vychádza z toho, že ako právo sociálneho zabezpečenia tak i právo pracovné vznikali ako tzv. ochranné sociálne zákonodarstvo. Pracovná činnosť zamestnanca je tiež predpokladom niektorých plnení v rámci práva sociálneho zabezpečenia. Napr. v prípade pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz je zamestnanec zabezpečený dávkou sociálneho zabezpečenia nazývanou „nemocenské“, ktorej výška sa odvodzuje od mzdy. Takisto výška starobného alebo invalidného dôchodku sa odvodzuje od výšky zárobku.“⁸

3. Verejnoprávne zásahy do pracovnoprávných vzťahov

Napriek tomu, že vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom je vzťahom súkromnoprávnym, ide o natoľko citlivú oblasť, že ju nemožno úplne vyňať z pôsobenia verejnoprávných noriem. Práve tieto verejnoprávne zásahy do zmluvných vzťahov znamenajú obmedzenie zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov. Pracovné právo od počiatku svojho vzniku vychádzalo z koncepcie, že zamestnanca je treba chrániť, pretože by mohol pod ekonomickým tlakom a snahou byť a zostať zamestnaný, pristúpiť i na

⁸ Galvas, M., aj. Pracovní právo, . Brno 2004, str. 28

nevýhodné zmluvné ujednania. Zákonodarca túto ochranu poskytuje predovšetkým prostredníctvom kogentných ustanovení zákonníka práce. Ide o ustanovenia, od ktorých sa zamestnanec a zamestnávateľ nemôžu odchýliť, kogentnosť môže vyplývať buď zo samotného znenia ustanovenia alebo z taxatívneho stanovenia ustanovení od ktorých sa účastníci odchýliť nemôžu. Zákon č.262/2006 Zb. preberá po vzore obchodného zákonníka v § 363 ods. 2 taxatívny výpočet ustanovení, od ktorých sa účastníci odchýliť nemôžu.

Okrem verejnoprávných zásahov do pracovného práva zo strany štátu, za verejnoprávne zásahy do pracovného práva považujeme i medzinárodné zmluvy, predovšetkým zmluvy Medzinárodnej organizácie práce, ktorej úlohou je stanoviť minimálny štandard práv zamestnancov. Tieto medzinárodné zmluvy majú v zmysle čl. 10 Ústavy prednosť pred zákonom. Určitý základ pre pracovné právo predstavuje tiež samotné ústavné právo a to predovšetkým v zásadách ako :

- nikto nesmie byť podrobený núteným prácam alebo službám (čl.9 Listiny)
- každý má právo na slobodnú voľbu povolania, prípravu k nemu, ako aj právo podnikáť a prevádzkovať inú hospodársku činnosť (čl. 26 ods. 1 Listiny)
- každý má právo získavať prostriedky pre svoje životné potreby prácou. Občania, ktorí toto právo nemôžu bez svojej viny vykonávať, štát v primeranom rozsahu hmotne zaisťuje (čl. 26 ods. 3 Listiny)
- zamestnanci majú právo na spravodlivú odmenu za prácu a na uspokojivé pracovné podmienky (čl. 28 Listiny)
- ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a na zvláštne pracovné podmienky (čl. 29 ods. 1 Listiny)
- mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvláštnu ochranu v pracovnoprávných vzťahoch a na pomoc pri príprave k povolaniu (čl. 29 odst.2 Listiny)
- zákaz diskriminácie obsiahnutý v čl. 3 Listiny
- každý môže činiť, čo nie je zákonom zakázané, a nikto nesmie byť nútený činiť, čo zákon neukladá (čl. 2 odst. 3 Listiny)

3.1 Každý môže činiť to, čo nie je zákonom zakázané

Táto zásada patrí medzi základ na ktorom je vybudovaný právny poriadok Českej republiky, resp. súkromného práva. Je to tiež zásada, ktorá bola zákonníkom práce č 65/1965 Zb. úplne ignorovaná. Zákonník práce z roku 1965 bol vybudovaný na koncepcii opačnej a to „čo nie je povolené, je zakázané“. Samotný Ústavný súd sa vyjadril vo svojom náleze č.192/95, že ustanovenie článku 2 odst.3 Listiny a článku 2 odst.4 Ústavy Českej republiky, znejúce „ Každý môže činiť, čo nie je zákonom zakázané a nikto nesmie byť nútený k tomu, čo zákon neukladá“, musí platiť i pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, a to i pri vedomí ich špecifik, pretože ide o ustanovenie majúce v každej demokratickej spoločnosti zásadný význam, pretože predstavujú významnú poistku slobody a súčasne poistku proti totalitarizácii spoločnosti, ktorej je vlastná snaha o znormovanie pokiaľ možno všetkých oblastí života."

Ani početné porevolučné novely zákonníka práce napr. zákonom č. 3/1991, č. 74/1994, č. 155/2000 Zb. nepriniesli v tomto smere žiadnu zmenu. Zabezpečili síce harmonizáciu českého právneho poriadku s právnym poriadkom Európskeho spoločenstva predovšetkým v oblastiach ako rovné zachádzanie s mužmi a ženami, právo zamestnancov na informácie a prejednanie, v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, nedošlo nimi však k zásadnejšej zmene koncepcie zákonníka práce, ktorá by prispela k liberalizácii pracovnoprávných vzťahov. Zákonník práce č. 65/1965 Zb., ako i na neho naväzujúce pracovnoprávne predpisy boli síce v súlade s medzinárodnoprávnymi dokumentmi záväznými pre Českú republiku, i v súlade s komunitárnym právom, pričom ich harmonizácia bola priebežne zaisťovaná, avšak pri posudzovaní súladu s ústavnými zákonmi Českej republiky, najmä s Listinou základných práv a slobôd výrazne pokrýkali. Objavila sa otázka zlučiteľnosti kogentnej úpravy zákona č. 65/1965 Zb., vychádzajúcej zo zásady "čo nie je dovolené, je zakázané" s čl. 2 odst.3 Listiny základných práv a slobôd.

Kogentná povaha ustanovení zákonníka práce sa tak stala, aj napriek novelizáciám, závažnou prekážkou ďalšieho rozvoja pracovnoprávných vzťahov. Zamestnanec a zamestnávateľ mohli svojimi právnymi úkonmi

zakladať práva a povinnosti len v medziach zákonníka práce, ale nemohli si vzájomne prejavenu vôľou odchylné upraviť otázky, ktoré zákonník práce výslovne nedovoľoval. V prípadoch, kedy by mala súhlasná vôľa zamestnanca a zamestnávateľa za výsledok zlepšenie pracovných podmienok zamestnanca sa tak kogentnosť ustanovení zákonníka práce nedostávalo len do rozporu s Listinou, ale i základnou a prioritnou funkciou pracovného práva a to ochranou právneho postavenia zamestnanca pri výkone práce. Zvýšená ochrana zamestnanca však na druhej strane popiera do určitej miery možnosť zmluvnej voľnosti, kedy subjekty nemôžu vlastnú vôľu odchyliť od kogentných ustanovení. Je namieste zmieniť aj opačný názor na problematiku kogentnosti zákona č. 65/1965 Zb. a to jej odmietnutie. Tieto tvrdenia sú podopreté odkazom na § 244 odst. 1 zákona č. 65/1965, ktorý znie: „Zmluva (dohoda) zjednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov, akonáhle sa účastníci dohodli na jej obsahu.“ Toto ustanovenie uzatváraniu nepomenovaných zmlúv nebráni. Zmluva bude totiž uzatvorená podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov, ak bude zjednaná procesne v súlade s § 244 ZP. Tomu bude vyhovené v prípade ak návrh zmluvy bude prijatý v lehote, alebo bude splnená písomná požiadavka na formu atď.

Odhladnuc od názoru, že zákonník práce platný do 31.12. 2006 nie je kogentný. Práve z dôvodu konkurovania (kolízie) dvoch protichodných koncepcií a to na jednej strane absolútnu zmluvnú slobodu, na druhej kogentnú právnu úpravu bolo treba pri rekodifikácii zákonníka práce hľadať vhodné riešenie toho, aby bol zamestnanec v pracovnom pomere i naďalej chránený, avšak aby to nezasahovalo do jeho možnosti prispôbiť si úpravu pracovného pomeru vlastným potrebám. Je nutné si uvedomiť, že postupom času sa mení tradičná organizačná väzba medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Objavuje sa stále čoraz viac pracovných činností, kde zamestnávateľ bezprostredne neriadi každý pracovný krok zamestnanca. Stále častejšie vykonáva zamestnanec prácu samostatne a jeho kontakt so zamestnávateľom sa obmedzuje na zadávanie úloh a zozbieranie výsledkov práce, tento kontakt tak môže prebiehať i prostredníctvom médií, tzv. teleworking. Nový zákonník práce podporuje takúto zvláštnu povahu práce zamestnancov. Vychádza z predpokladu, že zákonom neupravené záležitosti si účastníci upravujú

za pomoci nepomenovanej zmluvy podľa § 51 obč. zák.. Využívaniu nepomenovaných zmlúv ako i distančnej forme výkonu práce bude popísané v ďalších kapitolách.

Až prijatím nového zákonníka práce č.262/2006 Zb., sa princíp „čo nie je dovolené, je zakázané“, obracia na princíp, že zamestnávateľ a zamestnanec si môžu zakladať vlastné práva a povinnosti, avšak len v medziach ustanovení zákona, ale inak - rovnako ako predtým nesmú odchyľne upraviť nič, čo zákonník práce priamo nepovoľuje. Aj napriek tomuto obmedzeniu, nový zákonník práce predstavuje väčšiu liberalizáciu pracovnoprávných vzťahov tým, že posiluje princíp zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov. Práva a povinnosti budú môcť byť upravené odlišne od zákonníka práce, pokiaľ to zákonník práce výslovne nezakazuje alebo pokiaľ nejde o ustanovenie, z ktorého povahy vyplýva, že sa od neho nemožno odchyliť. V pracovnej zmluve si do budúca bude môcť zamestnávateľ a zamestnanec dohodnúť ďalšie podmienky a podrobnosti výkonu práce. Napr. že pracovisko bude vybavené príslušnými pracovnými pomôckami atď., avšak v prípade, že by sa dohodli na podmienkach, ktoré sú v rozpore so zákonníkom práce, znamenalo by to, že tá časť pracovnej zmluvy, ktorá by uvedené podmienky obsahovala by bola neplatná. Ostatné časti pracovnej zmluvy by však platili.

4. Zákaz odchylenia

Zásada "čo nie je zakázané, je dovolené" je nástrojom, ktorý účastníkom pracovnoprávných vzťahov priniesol väčšiu zmluvnú slobodu. Táto zmluvná sloboda je však limitovaná prípadmi uvedenými v § 2 odst.1, ktorý obsahuje okruhy prípadov, kedy sa nemožno od zákona odchyliť. Odchylenie nie je možné:

- a) od úpravy účastníkov pracovnoprávných vzťahov
- b) od ustanovení, ktoré odkazujú na použitie občianskeho zákonníka.
- c) od právnej úpravy náhrady škody, pokiaľ by nebolo v zákone stanovené inak (žiadna takáto možnosť zatiaľ nie je stanovená)
- d) od ustanovení ukládajúcich povinnosti - to však neplatí ak ide o odchylenie v prospech zamestnanca

- e) od ustanovení § 363 odst. 1, ktorými sa spracovávajú predpisy Európskeho spoločenstva - to opäť neplatí v prípade ak ide o odchýlenie v prospech zamestnanca
- f) o ustanovení vymenovaných v § 363 odst.2, v ktorom sú výčtovou metódou uvedené prípady, kedy je zakázané sa odchýliť.
- g) od ustanovení, z ktorých povahy vyplýva, že sa od nich nie je možné odchýliť, t.j. ktorá má kogentnú povahu.

Práve prípady ustanovení, ktoré majú kogentnú povahu, budú v praxi činiť najväčšie problémy. Čo je kogentné? To bude otázka, ktorú budú zamestnávateľa v praxi riešiť najčastejšie. Kogentnosť ustanovenia bude daná len jeho dikciou (jazykovým vyjadrením), a tým môžu vznikáť rozdielne názory na to, či dané ustanovenie je kogentnej povahy alebo nie.

5. Rozšírenie zmluvnej slobody v praxi

K odlišnej úprave práv a povinností podľa ustanovenia § 2 odst. 2 nZP môže dojsť na základe zmluvy a za podmienok § 305 a §306 nZP tiež vnútorným právnym predpisom zamestnávateľa. V porovnaní s úpravou v zákonníku práce platného do 31.12. 2006 došlo k posunu v zmysle, že môže byť táto úprava obsiahnutá ako v kolektívnej zmluve tak i v zmluve individuálnej. V minulej úprave §20 odst 2 ZP zmocňoval k zjednaniu vyššieho štandardu práv zamestnancov len kolektívnu zmluvu, resp. podľa § 21 mohli byť tieto nároky u zamestnancov, kde nepôsobí odborová organizácia upravené vnútorným predpisom. Individuálna zmluvná úprava sa nepripúšťala a preto napr. ujednanie v pracovnej zmluve o predĺžení dovolenky nad mieru stanovenú zákonom by bolo pre rozpor so zákonom neplatné. Zák. č. 262/2006 Zb., však takýmto ujednaniam nebráni a preto bude možno v pracovných resp. iných nepomenovaných zmluvách takéto rôzne nároky zamestnancov uspokojiť.

Pri takomto individuálnom zjednávaní pracovných podmienok a práv zamestnancov bude však potrebné dodržiavať základné zásady pracovnoprávných vzťahov, uvedené v § 13 a § 14 nZP. Pôjde predovšetkým

o zásadu rovného zachádzania so všetkými zamestnancami (čím sa problematika, ktorá bola doposiaľ riešená najmä v súvislosti s odmeňovaním rozšíri i na zjednávanie pracovných podmienok) ako i zákaz diskriminácie, nebude možné zabúdať ani na súlad výkonu pracovnoprávných vzťahov s dobrými mravmi. Z toho vyplýva, že v prípade ak by výhody boli zjednané v rozdielnom rozsahu, muselo by to byť odôvodnené uznateľnými vecnými hľadiskami (napr. že zamestnanec vykonáva svoju prácu v obtiažnejších podmienkach oproti ostatným zamestnancom zamestnávateľa). Časom sa možno vyvinie i systém už teraz praktizovaný v niektorých západoeurópskych krajinách, kedy je zamestnancom dané na výber z určitého okruhu zamestnaneckých výhod, a je na konkrétnom zamestnancovi, ktoré z ponúkaných benefitov si vyberie. Každý zamestnanec totiž nemusí mať záujem napr. o predĺženie dovolenky, ale budú mu bližšie benefity iné - napr. penzijné pripoistenie. Ak je možnosť výberu rovnocenná, nebude zákon porušený.

Kapitola II. Pojem zmlúv a dohôd v teórii práva

1. Zmluva a základné zásady zmluvného práva

„Zmluva je dvojstranný, resp. viacstranný právny úkon, ku vzniku ktorého je treba zhodný prejav vôle (dohody - konsenzu) dvoch, resp. viacerých zmluvných strán ohľadne celého obsahu zmluvy.“⁹ Zmluvy vo všeobecnosti predstavujú prostriedok k zaisteniu a realizácii zmluvných práv a povinností.

Zmluvné záväzkové právo je vybudované na niekoľkých všeobecných zásadách. Tieto zásady nie sú väčšinou v zákone vyjadrené výslovne, ale sú vytvorené teoretickým uvažovaním a činnosťou súdov. Tieto zásady spravidla nepôsobia priamo normatívne, ale uplatňujú sa prostredníctvom interpretácie právnych predpisov, predovšetkým sudcovským dotváraním práva. Medzi hlavné zásady by sme mohli zaradiť:

- 1) zásada rovnosti strán
- 2) zásada zmluvnej slobody
- 3) zásada *pacta sunt servanda*, tj. zásada, že zmluvy ako záväzne učené prejavy vôle sa majú dodržiavať
- 4) zásada dobrej viery, ktorá znamená právny predpoklad, že subjekt práva pri svojom jednaní vychádza z objektívne zdôvodniteľného osobného presvedčenia, že jedná po práve
- 5) špecifickou zásadou je zásada "*nemo turpitudinem suam allegare potest*", z ktorej vyplýva, že nikto sa nemôže s úspechom dovolávať svojej vlastnej nepoctivosti¹⁰

Zmluvná sloboda strán je predovšetkým chápaná ako „sloboda zmluvu vôbec uzatvoriť či neuzatvoriť, ďalej vybrať si zmluvnú stranu - spolukontrahenta, zvoliť si zmluvný typ, určiť si obsah zmluvy, určiť formu zmluvy a napokon zmluvu za dohodnutých podmienok aj zrušiť.“¹¹ Zmluvná

⁹ M. Knappová, Svestka, Občianske právo hmotné, svazok II. str 31.

¹⁰ M. Knappová, Svestka, Občianske právo hmotné, svazok II str 40

¹¹ M. Knappová, Svestka, Občianske právo hmotné, svazok II str 34

sloboda predstavuje predovšetkým prejav autonómie vôle strán. Táto zmluvná sloboda je súčasťou ľudskej, resp. občianskej slobody všeobecne zaručenej v čl. 1 Listiny základných práv a slobôd. Zásadu slobody však možno tiež odvodiť z čl. 2 odst.3 Listiny, ktorý stanoví, že "každý môže činiť, čo nie je zákonom zakázané". Táto zásada, ako už bolo vyššie zmieňované sa stala základným stavebným kameňom nového zákonníka práce a nahradila v oblasti pracovného práva dlho presadzovanú zásadu "čo nie je povolené, je zakázané". Do určitej miery slobodu jednotlivca dotvára i čl. 9 Listiny, ktorý hovorí, že nikto nesmie byť podrobený núteným prácam alebo službám. Pričom samotná Listina v naväzujúcom odstavci 2 stanoví výnimky z tohoto ustanovenia. Ide o prípady:

- a) prác ukladaných podľa zákona osobám vo výkone trestu odňatia slobody alebo osobám vykonávajúcim iný trest nahradzujúci trest odňatia slobody
- b) vojenskú službu alebo inú službu stanovenú zákonom namiesto povinnej vojenskej služby
- c) službu vyžadovanú na základe zákona v prípade živelných pohrôm, nehôd alebo iného nebezpečia ohrozujúceho životy, zdravie alebo značné majetkové hodnoty
- d) jednanie uložené zákonom pre ochranu života, zdravia alebo práv druhých

Tieto štyri skupiny prípadov sa za nútenú prácu nepovažujú. A potrebujú naväzujúcu podrobnú úpravu zákonom. Výkon týchto služieb alebo prác sa považuje za zákonnú povinnosť k určitému správaniu v zmysle čl. 4 odst.1 Listiny.

„V občianskom práve a vo všeobecnosti tiež v súkromnom práve sa okrem pojmu "zmluva" používa i pojem "dohoda". Tieto výrazy možno pre ich právnu podstatu považovať za synonymá. V legislatívnej praxi však ich používanie nebýva rovnaké. Pravidlom je, že zmluvy, ktorými sa zakladajú záväzky, sa nazývajú zmluvami, avšak iné zmluvy sa nedôsledne nazývajú

dohodami, inak však i o dohode platí to isté ako o zmluve."¹² Samotný zákonník práce v súčasnosti používa vo svojej terminológii oba pojmy, napríklad pozná "pracovnú zmluvu" ako i "dohodu o pracovnej činnosti" či "dohodu o skončení pracovného pomeru". Pre samotný pojem zmluva existujú i ďalšie synonymá, ktoré sú používané prevažne vo verejnom práve a to najmä práve medzinárodnom. Ide predovšetkým o pojmy "pakt" alebo "konvencia".

2. Historický exkurz zmluvnej slobody

Prvé zmluvy v oblasti pracovného práva sa objavili už v starovekom Ríme, tzv. *Locatio-conductio operarum* (zmluva námedzná, zmluva pracovná) sa v Ríme mohla týkať len hrubých prác, predovšetkým prác manuálnych (tzv. *operae illiberales*). Predmetom kontraktu bolo užívanie cudzej pracovnej sily počas dohodnutej doby a za dohodnutú mzdu. Námedzný pracovník (*locator*) poskytuje služby a je činný podľa dispozíí zamestnávateľa (*conductor*), práce poskytuje zásadne osobne a zodpovedá za každú nebalosť. *Conductor* musí pracovníkovi platiť dohodnutú mzdu, a to aj vtedy ak by jeho pracovnej sily nemohol užívať pre prekážky na svojej strane. K vyrovnaniu vzájomných nárokov slúžili dve žaloby *actio locati* a *actio conducti*, obe boli *iudicia bonae fidei*.¹³ „Otrokárske rímske právo však nemalo žiadne bližšie ustanovenia, ktoré by upravovali spôsob užitia najatej pracovnej sily, a ktoré by poskytovali pracovníkovi isté verejné záruky.“¹⁴

Prvým významným dokumentom na území dnešnej Českej republiky, ktorý obsahoval i právne aspekty výkonu práce bol „*Ius regale montanorum*“ kodifikácia banického práva z rokov 1300-1305. Autorom zákonníka je taliansky právnik *Gozzius* z Orvieta, ktorý pri kodifikácii uplatnil nielen staršie domáce banické právo, ale i právo rímske a kanonické, najmä pri úprave procesu. „Zákonník pozostával zo štyroch kníh, z ktorých prvá pojednáva o osobách, druhá a tretia o horách a štvrtá o súdnom poriadku. Dielo bolo pôvodne určené Kutnej hore, ale začala ho využívať Jihlava. Zákonník bol

¹² *M. Knappová, Svestka*, Občanské právo hmotné, sväzok II str 32

¹³ Takzvané *actiones bonae fidei* - povedali by sme žaloby v dobrej viere príslušali zo všetkých kontraktov konsenzuálnych, z reálnych okrem zápujčky (*mutuum*), ďalej z *fiducie*, *tutely* a z neprikázaného jednatelstva (*negotiorum gestio*)

¹⁴ *Kincl, J., Urfus, V., Skřejpek, M.*, Římské právo, C.H. Beck, Praha 1995, str 230

písaný po latinsky, a bol na svoju dobu výnimočným právnickým dielom. Vychádza z nových ekonomických vzťahov, ktoré sa vytvárali v rámci baníckeho priemyslu, kde pracujúci – baníci - vystupovali ako námezdní robotníci, predávajúci svoju pracovnú silu podnikateľovi. Zákonník má i množstvo predpisov o bezpečnosti práce v baniach, o vetraní, osvetlení, odvodňovaní, predpisy o dĺžke pracovnej doby (v 14. storočí šesťhodinová, v 16. storočí sa zaviedla mzda úkolová), o výplate miezd apod. Súčasne však obsahuje i prvé predpisy protikooaličné - zákaz organizovania robotníkov. Zákonník bol pre svoju dokonalosť často používaný a ovplyvnil vývoj baníckeho práva v celej strednej Európe. Bol preložený do češtiny (v dvoch prekladoch) a v 16. storočí i do nemčiny (dvakrát) a do španielčiny.¹⁵

Ak ponecháme stranou prvé pokusy o úpravu práce v dobách starovekého Ríma a neskôr v Čechách *Ius Regale montanorum* kráľa Václava II., pracovné právo je produktom až doby priemyselnej výroby, teda priemyselnej revolúcie. Na začiatku 19. storočia sa vychádzalo z koncepcie nájmu služieb podľa vzoru rímskeho práva. Neobmedzená voľnosť zmlúv plne zodpovedala princípom liberálneho hospodárstva, ktorého heslom bola voľná hra ekonomických síl. V tejto dobe bola preferovaná sloboda jednotlivca vyjadrená i v programovom dokumente Veľkej francúzskej revolúcie – Deklarácii práv človeka a občana z roku 1789, podľa ktorej má jedinec právo činiť všetko, čo nie je zákonom zakázané. Dominujúcou zásadou sa stala autonómia vôle strán. Prameňom vzťahov pri výkone námedznej práce sa preto stala slobodná zmluva, upravujúca pracovné podmienky i odmenu (mzdu) cestou vzájomnej dohody medzi formálne rovnými partnermi. Služobný pomer, ako základný vzťah, bol právne upravený 26. hlavou rakúskeho občianskeho zákonníka z roku 1811 v rámci námedznej zmluvy, ktorá zahrňovala zmluvu o dielo a zmluvu o služobnú, pričom neskôr dochádza k ich legislatívnemu oddeleniu. V zmluve služobnej je obsiahnutý záväzok konať po určitú dobu pre iného službu a môžeme v nej, na rozdiel od občianskoprávnej zmluvy o dielo, nájsť určitý osobný charakter spočívajúci v nájme pracovnej sily za odmenu. Slobodu na strane zamestnanca, ktorý dával do nájmu svoju pracovnú silu (výkon práce), avšak určovali ekonomické podmienky ponuky a dopytu

¹⁵Malý, K., a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde, Praha 1999, str. 92 .

po práci. Pracovná zmluva upravovala vlastne kúpu a predaj pracovnej sily ako zvláštneho tovaru – akt výmeny tovaru za peniaze. Z právneho hľadiska bola zmluva medzi zamestnancom a zamestnávateľom zmluvou civilného práva, čo v konečnom dôsledku znamenalo i absolútnu zmluvnú slobodu. Táto línia vývoja pracovného práva sa začala meniť ku koncu 19. storočia.

Spolu s rozvojom veľkého priemyslu a obchodu, s postupujúcou urbanizáciou miest a s formovaním moderného štátu sa postupne organizovala predovšetkým robotnícka vrstva. Pod tlakom najmä priemyselného robotníctva a jeho spolkov (odborov) na prelome 19 a 20. storočia (v Anglicku o pol storočia skôr) vznikalo tzv. továrenské alebo priemyselné zákonodarstvo. Do vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi začali zasahovať verejnoprávne normy štátu, ktoré pôsobili nezávisle na vôli strán. Postupne bola obmedzovaná vôľa zamestnávateľa i zamestnanca v oblasti určovania pracovnej doby, zamestnávania detí a zamestnávania žien prácami škodlivými zdraviu. Taktiež došlo k obmedzeniu zamestnávateľov v ich možnosti strhávať zamestnancom rôzne čiastky zo mzdy a ich trestanie. V tejto dobe bol dokonca vytvorený administratívny dozor nad tvorbou pracovných podmienok. Výsledkom týchto zásahov bolo, že súkromnoprávna zásada zmluvnej voľnosti bola oslabovaná potrebou ochrany právneho postavenia zamestnanca pri práci.

Na začiatku 20. storočia sa podstata pracovnej zmluvy mení. Súkromnoprávnu povahu pracovnej zmluvy a rovnosť účastníkov možno nachádzať už len pri uzatváraní právneho vzťahu. Po uzatvorení zmluvy dochádza k tomu, že účastníci sa pri výkone práce dostávajú do pozície nadriadeného a podriadeného. Je to vždy zamestnávateľ (vedúci zamestnanec), kto určuje začiatok a koniec pracovnej doby, stanoví rozvrh pracovných smien, určuje zamestnancove odmeny, nástup na dovolenku atď. Okrem toho je obsah založeného pracovného pomeru vo veľkej miere ovplyvňovaný vnútornými i vonkajšími predpismi (zákony či podzákonné normy).

Právna úprava vzťahov námedznej práce sa do budúca uberala spojením metódy súkromnoprávnej a verejnoprávnej úpravy. Obsah pracovných vzťahov, vzájomné práva a povinnosti strán nezáviseli len na samotnej pracovnej zmluve, ale do určitej miery začali byť dotvárané

pracovnoprávnym zákonodarstvom. Vývoj pracovného práva do istej miery ovplyvnilo i v tej dobe sa rozvíjajúce odborové hnutie, ktoré založilo kolektivizáciu pracovného práva. Pracovné podmienky postupne začali byť určované zmluvami medzi odborovými orgánmi a zamestnávateľmi - kolektívnym vyjednávaním.

Na prelome 19. a 20. storočia potom dochádza k postupnému formulovaniu požiadaviek na medzinárodnú úpravu otázok ochrany práce a pracovných podmienok, ktoré vyústili do vzniku Medzinárodnej organizácie práce. Charakteristickým rysom vývoja pracovného práva bol i tlak na demokratizáciu pracovných vzťahov zamestnávateľov, ktorého výrazom sa stala tzv. účasť na riadení. Dochádza k zvyšovaniu vplyvu zamestnancov.

Právna úprava pracovnoprávných vzťahov vykonaná zákonom č.65/1965 Zb., zákonníkom práce, s účinnosťou od 1. januára 1966 predstavovala vyvrcholenie kodifikácie pracovného práva. Zákonníkom práce boli upravené takmer všetky otázky pracovnoprávných vzťahov vyčerpávajúcim spôsobom. Ustanovenia zákonníka práce boli prevážne kogentnej povahy, nedovoľovali zmluvné odchýlenia na základe vôle subjektov. Zákonník bol koncipovaný ako kódex samostatnej povahy, ktorý vylučoval podporné použitie noriem občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy. Došlo k úplnej izolácii pracovného práva od práva občianskeho. V pracovnom práve bol opustený zmluvný charakter právnych vzťahov typický pre občianske právo. Zákonník práce upravil i všeobecné otázky právnej úpravy, napríklad právnú subjektivitu, právne úkony, zánik práv a povinností, takže ani v tomto ohľade nebolo treba odkazovať na občiansky zákonník.

3. Rozdiel medzi zmluvami pracovnoprávnymi a občianskoprávnymi

Aj keď zákon č. 262/2006 Zb. obsahuje pri uzatváraní zmlúv a dohôd odkaz na občianky zákonník, nie je možné stotožňovať pracovnoprávne a občianskoprávne zmluvy. Obe majú svoje charakteristické vlastnosti.

Prvou odlišnosťou je fakt, že pracovné zmluvy upravujú závislú prácu. Významnú zmenu, ktorú priniesol nový zákonník práce je zavedenie definície závislej práce, ktorá je definovaná v § 2 odst.4. Tým vytvárajú charakteristický rys pracovnoprávneho vzťahu a to nadriadenosť a podriadenosť. Vytráca sa

rovnosť subjektov charakteristická pre súkromné právo. Zamestnávateľ je ten kto dáva zamestnancovi pokyny a zamestnanec je ten kto je ich povinný rešpektovať.

„Druhým odlišujúcim znakom je skutočnosť, že pracovné právo skôr než len vlastné pracovné zmluvy upravuje vzťah na ich základe vzniknutý.“¹⁶ Pracovné právo sa tak zameriava predovšetkým na úpravu vzťahu ktorý vzniká na základe pracovnej zmluvy, tj. pracovný pomer. Obsahuje ustanovenia týkajúce sa povinností účastníkov, podrobne upravuje skončenie pracovného pomeru, ako i zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Tretím rozlišujúcim znakom je, že pracovné zmluvy vytvárajú medzi zamestnancom a zamestnávateľom zvláštny osobný vzťah so špecifickými povinnosťami na oboch stranách. Zamestnanec je povinný vykonávať prácu osobne a nemôže sa pri jej výkone nechať zastupovať. Zastúpiť by sa mohol dať len pri uzatvorení zmluvy, nie však pri plnení povinností z nej.

Z nerovného postavenia subjektov pracovného pomeru vyplýva i štvrtý odlišujúci bod a to, že zamestnávateľ je oprávnený jednostranne určovať pracovné podmienky. Napr. rozvrhnutie pracovnej doby, čerpanie doby odpočinku. Nerovnosť subjektov podporuje i fakt, že strany pracovnej zmluvy sa vyznačujú nerovnakou vyjednávacou silou.

4. Nepomenované zmluvy v pracovnom práve

Pre prax bude veľmi významná možnosť použitia § 51 obč. zák. Ten umožňuje uzatváranie tzv. nepomenovaných (inominátných) zmlúv, čo znamená, že do budúca budú môcť účastníci uzatvoriť i takú zmluvu, ktorá nie je zvláštne upravená. Základnou výhodou nepomenovanej zmluvy, teda zmluvy, ktorá nie je ako typová zmluva v právnom poriadku upravená, je skutočnosť, že záleží čisto len na vôli zmluvných strán aké ustanovenia bude obsahovať a čoho sa bude týkať. Má teda zďaleka najväčšiu mieru individualizácie oproti zmluvám typovým. Naproti tomu práve táto skutočnosť je jej najväčšou nevýhodou, alebo lepšie povedané rizikom. Pokiaľ účastníci uzatvoria zmluvu nepomenovanú, nebudú sa na ňu používať zákonné

¹⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, C.H. Beck, Praha, 2004, str 10

ustanovenia z iných, teda typových zmlúv. Je preto treba venovať zvýšenú pozornosť textu zmluvy, aby v nej boli zahrnuté nezbytné ustanovenia, pretože sa nemožno spoliehať na skutočnosť, že pri absencii zmluvnej úpravy bude možné použiť text zákona, ako je tomu v prípade zmlúv typových.

4.1. Využitie nepomenovaných zmlúv v pracovnom práve

K využitiu nepomenovaných zmlúv v pracovnom práve príde pravdepodobne do úvahy pri konkrétnejšej úprave pracovných podmienok. Je nepochybné, že nepomenovanou zmluvou nebudú môcť byť nahradené zmluvné typy upravené v zákonníku práce, napr. pracovná zmluva, dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti či dohoda o rozviazaní pracovného pomeru. Podľa výslovného ustanovenia § 23 odst. 3 nZP nie je možné zmluvou podľa § 51 obč. zák. nahradiť kolektívnu zmluvu, pretože tým by dochádzalo k obchádzaniu pravidiel kolektívneho vyjednávania obsiahnuté v zákone č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní.

4.2. Distančné formy výkonu práce a nepomenované zmluvy

Medzi právnymi predpismi upravujúcimi pracovnoprávne vzťahy a situáciou na trhu práce existuje určitý vzťah. Existujúca právna úprava vplýva na trh práce v jeho práve existujúcej podobe, avšak práve potreby na trhu práce prispievajú k zdokonaľovaniu legislatívy práve z hľadiska de lege ferenda. Nepomenované zmluvy budú do budúcnosti nástrojom prostredníctvom ktorého bude možno výkon práce v pracovnoprávnom vzťahu prispôbiť potrebám trhu práce, napríklad pri úprave prác na diaľku.

V súvislosti s prácou na diaľku, resp. prácou doma sú bežne používané termíny ako teleworking a homeworking. Rozdiel v oboch pojmoch možno nájsť, v tom, že "homeworking" je pojmovovo viazaný na pôsobenie v mieste svojho bydliska, bez ohľadu na povahu práce, zatiaľ čo "teleworking" naopak vychádza zo spôsobu vykonávania práce (na diaľku prostredníctvom informačných a telekomunikačných technológií), bez ohľadu na skutočné miesto, kde k tomu dochádza. V prípade, že zamestnanec vykonáva prácu z domova a zároveň tak číni pomocou prostriedkov informačných a

telekomunikačných technológií, dochádza zároveň k teleworkingu a homeworkingu.

Donedávna platilo, že práca bola vykonávaná väčšinou v dohodnutú dobu a na jednom mieste. Dnes sa situácia postupne mení. Potreba prispôbiť sa rýchlo meniacim sa podmienkam trhu si vynútila požiadavku väčšej flexibility pracovnej sily. Predovšetkým vďaka novým telekomunikačným technológiám je možné odpútať prácu od priestoru a času a využívať tak nové spôsoby organizácie práce. Jednou z ponúkaných možností je tzv. práca na diaľku (teleworking). Teleworking je formou zamestnania, ktoré predstavuje pre zamestnávateľov výhodu v zmysle, že im ponúka možnosť zvýšiť produktivitu práce bez toho, aby zvyšoval náklady a cenu práce. Umožňuje zamestnávateľovi väčšiu možnosť výberu zamestnancov. Na druhej strane však zamestnávateľovi prináša stratu možnosti kontroly zamestnanca.

V súčasnosti v rámci Európskej Únie pracuje formou teleworkingu približne 6 percent práceschopného obyvateľstva. Najväčší podiel pritom zaujímajú krajiny, ktoré majú kvalitnú komunikačnú infraštruktúru - Veľká Británia, Dánsko, Fínsko. V Českej republike pracuje formou teleworkingu približne 90 tisíc zamestnancov.

Princípom distančného spôsobu práce je obmedzenie nevyhnutnosti dochádzať na pracovisko spoločnosti a vykonávať práce v pevne daných hodinách a dňoch v týždni. Namiesto pevného časového a miestneho režimu umožňuje práca na diaľku optimalizovať individuálne vykonávanie práce podľa vlastných potrieb z hľadiska času a miesta, pričom pracovným miestom sa najčastejšie stáva domov.

Dôvody postupného presadzovania sa takejto formy výkonu práce je okrem rýchleho rozširovania internetu, ktorý umožní vytvorenie pracoviska v domácom prostredí, i technologické napredovanie spoločnosti, ktoré znamená, že prostredníctvom mobilných telefónov, prenosných počítačov (notebook) a ďalšej techniky sa môže zamestnanec venovať výkonu práce prakticky kdekoľvek, predovšetkým, že stále viac ľudí hľadá také príležitosti zamestnania, ktoré umožňujú flexibilný pracovný plán, flexibilné umiestnenie práce.

4.3. Predpoklady distančných foriem výkonu práce

Základným predpokladom pre výkon práce formou práce na diaľku je jeho zjednanie v pracovnej zmluve. Jednou z obligatórnych náležitostí pracovnej zmluvy je miesto výkonu práce, v ktorých bude práca vykonávaná (§ 34 ods.1 písm b) nZP). Z tohoto ustanovenia vyplýva, že miestom výkonu práce môže byť akékoľvek miesto, nie len napr. prevádzkárňa alebo sídlo zamestnávateľa.

Podporu homeworkingu resp teleworkingu predstavuje i ustanovenie zákonníka práce o zamestnancoch, ktorí nepracujú na pracovisku zamestnávateľa, ale podľa dohodnutých podmienok pre neho vykonávajú zjednanú prácu v pracovnej dobe, ktorú si sami rozvrhujú (§ 317 nZP). Pracovné pomery týchto zamestnancov sa riadia zákonníkom práce, avšak s nasledujúcimi odchýlkami:

- a) nevzťahuje sa na nich úprava rozvrhnutia pracovnej doby, prestojov ani prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci im neprináleží náhrada mzdy alebo platu
- c) neprináleží im mzda alebo plat alebo náhradné voľno za prácu nadčas ani príplatok za prácu vo sviatok

Rozsah prác aj naďalej určuje, podobne ako v prípade typických pracovnoprávných vzťahov sám zamestnávateľ. I u týchto zamestnancov sa predpokladá osobný výkon práce, aj napriek tomu, že je prakticky vylúčená sústavná kontrola. Zamestnávateľ nemôže presahovať obvyklé množstvo práce, ktoré zodpovedá týždennej pracovnej dobe všeobecne stanovené pre výkon práce toho ktorého druhu. Pracovná doba teda nemôže ani tu presiahnuť 40 hodín týždenne.

Aj keď zamestnanec nepracuje na pracovisku zamestnávateľa vzťahuje sa na neho nariadenie vlády č. 178/2001 Zb., ktorým sa stanovujú podmienky ochrany zdravia zamestnancov pri práci. Toto nariadenie predstavuje predpis, ktorý upravuje povinnosti zamestnávateľa zaistiť zodpovedajúce pracovné podmienky zamestnancov.

V prípade ak sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodnú na výkone práce z domu zamestnanca, teda prípad tzv. domácich pracovníkov, naráža výkon práce na niektoré ďalšie prekážky, ktoré tohoto zamestnanca obmedzujú. V prípade, ak je v pracovnej zmluve zjednané miesto výkonu práce zamestnanca jeho bydlisko, je nutné zvážiť dopad ustanovenia § 126 stavebného zákona, ktorý upravuje zmeny v účele užívania stavby. Podľa tohoto ustanovenia možno stavbu užívať len k účelu, ktorý je stanovený v kolaudačnom rozhodnutí. Zmena v účele užívania stavby, v jej prevádzkovom zariadení, spôsobe alebo podstatnom rozšírení výroby, popřípade činnosti, ktorá by mohla ohroziť zdravie a život alebo životné prostredie, sú prípustné len na základe písomného súhlasu stavebného úradu. Možno z tohoto teda vyvodiť, že zamestnanec je povinný oznámiť zmenu užívania stavby stavebnému úradu. Oznámenie o povolení zmeny v užívaní stavby podávajú títo domáci zamestnanci, príslušnému stavebnému úradu, ktorý vydal pôvodné stavebné povolenie. V prípade, ak domáci zamestnanec nie je vlastníkom nehnuteľnosti, ale len napr. nájomcom je nutné doložiť súhlas vlastníka so zmenou užívania stavby.

V prípade pracovného úrazu takéhoto zamestnanca, bude nutné posúdiť skutočnosť, či zamestnanec v dobe, kedy na neho pôsobil vonkajší vplyv vyvolávajúci úraz, vykonával pracovnú povinnosť vyplývajúcu z pracovného pomeru a nebude rozhodujúce v ktorom mieste sa zamestnanec v dobe úrazu nachádzal. Ak zamestnanec vykonáva prácu prostredníctvom informačných a komunikačných technológií, budú zranenia vzniknuté v súvislosti s týmito technológiami považované za pracovný úraz, ak zamestnanec v dobe úrazu vykonával prácu pre zamestnávateľa.

V pracovnej zmluve zamestnancov bude treba tiež uviesť, či k výkonu zjednaných prác a úloh budú používať vlastné zariadenia a predmety, alebo im zamestnávateľ poskytne tieto pomôcky sám. Ak dôjde k dohode o používaní vlastných predmetov zamestnancov, mala by pracovná zmluva obsahovať i ustanovenie o náhrade, ktoré zamestnávateľ zamestnancovi poskytne za použitie vlastného náradia, alebo predmetov potrebných pre výkon práce. Ide spravidla o čiastku zahrňujúcu náhradu za opotrebenie týchto predmetov, popřípade spotrebu energie k ich používaniu. Za škodu na týchto predmetoch

bude zamestnanec zodpovedať rovnako ako zamestnanec v obvyklom pracovnom pomere. V prípade hodnotných vecí ako prenosné počítače, mobilné telefóny, by malo dôjsť k ich zvereniu na základe písomného potvrdenia.

Podrobný výkon týchto prác ako i úpravu pracovných podmienok si zmluvné strany môžu podrobne upraviť v nepomenovanej zmluve podľa § 51 občianskeho zákonníka.

Kapitola III. Uzatváranie zmlúv v individuálnom pracovnom práve

1. Účastníci pracovnoprávnych vzťahov

Účastníkmi individuálnych pracovnoprávnych vzťahov môžu byť ako osoby právnické tak i osoby fyzické. Je však nutné podotknúť, že aj keď na strane zamestnávateľa môže vystupovať ako právnická tak i fyzická osoba, na strane zamestnanca to je vždy len osoba fyzická. K tomu aby sa osoba mohla stať účastníkom pracovnoprávneho vzťahu musí mať pracovnoprávnu subjektivitu, ktorú by sme mohli definovať ako súbor vlastností požadovaných právom, ktoré sú predpokladom k tomu, aby fyzická alebo právnická osoba mohla byť subjektom práv a povinností.

V pracovnom práve podobne ako v práve občianskom má subjektivita 4 základné zložky :

1. spôsobilosť mať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch – spôsobilosť k právam a povinnostiam
2. spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti – spôsobilosť k právnym úkonom
3. spôsobilosť uplatňovať svoje nároky na súde – procesná spôsobilosť
4. spôsobilosť niesť následky svojho jednania – deliktná spôsobilosť

Právna úprava účastníkov pracovnoprávnych vzťahov je obsiahnutá v hlave II. zákonníka práce.

1.1. Zamestnanec – fyzická osoba

Pracovnoprávna spôsobilosť fyzickej osoby ako zamestnanca je upravená v § 6 zákonníka práce. Úprava obsiahnutá v tomto ustanovení vychádza z úpravy obsiahnutej v § 11 zákona č. 65/1965 Zb.. Pracovnoprávna spôsobilosť byť zamestnancom (t.j. mať v pracovnoprávnom vzťahu práva, povinnosti a činiť samostatne pracovnoprávne úkony) vzniká fyzickej osobe, ak nie je zákonníkom práce stanovené inak, dosiahnutím 15 roku veku. Táto skutočnosť odlišuje práve pracovnoprávnu subjektivitu zamestnancov od všeobecnej úpravy právnej subjektivity v občianskom práve (§8 odst.2

zákona č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník). Podľa občianskeho zákonníka sa plnej zletilosti dosahuje s určitými výnimkami¹⁷ až dovŕšením 18. roku veku. Je síce možné, aby jednanie o pracovnej zmluve a jej uzavretie prebiehalo už od 15 roku veku zamestnanca, avšak zamestnávateľ nesmie so zamestnancom zjednať ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, kedy fyzická osoba ukončí povinnú školskú dochádzku. Povinnú školskú dochádzku fyzická osoba splní ukončením školského vyučovania – v mesiaci jún - a nie až po prázdninách. Zákonník práce sám stanoví výnimku z úpravy pracovnoprávnej spôsobilosti zamestnanca a to v prípade dohody hmotnej zodpovednosti, § 252 odst. 2 nZP hovorí, že dohoda o zodpovednosti môže byť uzatvorená najskôr v deň, kedy fyzická osoba dosiahne 18 rokov veku.

Práca fyzických osôb mladších 15 rokov alebo starších 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Tieto fyzické osoby však môžu vykonávať umeleckú, kultúrnu, športovú a reklamnú činnosť za podmienok stanovených zákonom č. 435/2004 Zb., o zamestnanosti. Zdravý fyzický a psychický rozvoj mládeže vyžaduje, aby nielen v detskom veku, ale aj v období dospievania nebolí zamestnávané prácami, ktoré by tento rozvoj mohli ohroziť. Ochrana mladistvých vychádza už zo samotnej Listiny základných práv a slobôd. V článku 29 odst.1 Listiny je zakotvené právo mladistvých na zvláštne pracovné podmienky. Ide o dôležité sociálne právo mladých ľudí, ktorých realizácia umožňuje, aby sa zapojili do pracovného procesu bez toho, aby to bolo na ujmu ich zdraviu a rozvoju. V súlade s článkom 29 odst.2 Listiny majú mladiství právo na ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave povolania.

V rámci samotného pracovnoprávneho vzťahu sú mladiství rovnako chránení zvláštne či už pri úprave týždennej pracovnej doby v § 79 odst 2.pism d) ZP dĺžka stanovenej týždennej pracovnej doby nesmie prekročiť u mladistvých 30 hodín týždenne s tým, že dĺžka smeny v jednotlivých dňoch nesmie presiahnuť 6 hodín. Ďalšie sprísnenie úpravy v súlade s čl. 8 smernice Rady 94/33/ES, o ochrane mladistvých, hovorí, že v prípade ak je mladistvý zamestnaný u viacerých zamestnávateľov pracovné doby sa sčítajú. Rovnako

¹⁷ Zletilosť sa nadobúda dovŕšením osemnásteho roku. Pred dosiahnutím tohoto veku sa zletilosti nadobúda len uzatvorením manželstva. Takto nadobudnutá zletilosť sa nestráca ani zánikom manželstva ani prehlásením manželstva za neplatné (§ 8 odst. 2 zákona. Č. 40/1964)

špeciálny diel 5 o pracovných podmienkach mladistvých v rámci Hlavy III. zákonníka, stanoví všeobecnú povinnosť vytvárať priaznivé podmienky pre všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov práve zvláštnou úpravou pracovných podmienok, zamestnávateľa smú mladistvých zamestnávať len prácami primeranými ich fyzickému a rozumovému rozvoju. § 246 ZP presne stanoví čo mladiství zamestnanci nesmú robiť napr. práce pod zemou pri ťažbe nerastov alebo razení tunelov. Napokon zákon stanoví povinnosti zamestnávateľov, ktoré im vznikajú zamestnávaním mladistvých.

1.1.1. Zbavenie a obmedzenie spôsobilosti k právnym úkonom

Zbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti k právnym úkonom zamestnanca sa riadi občianskym zákonníkom. Podľa § 10 občianskeho zákonníka platí, že ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, nie je vôbec schopná činiť právne úkony, súd ju spôsobilosti k právnym úkonom zbaví. Ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, alebo pre nadmerné požívanie alkoholických nápojov, alebo omamných prostriedkov či jedov je schopná činiť len niektoré právne úkony, súd jej spôsobilosť k právnym úkonom obmedzí a rozsah obmedzenia v rozhodnutí určí. Súd zbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti zmení alebo zruší, ak sa zmenia alebo odpadnú dôvody, ktoré k nim viedli. Zbavenie, alebo obmedzenie spôsobilosti k právnym úkonom osoby, ktorá je zamestnávateľom sa tiež riadi § 10 Občianskeho zákonníka.

Toto obmedzenie, či zbavenie spôsobilosti je možné len na základe rozhodnutia súdu, nie napríklad rozhodnutím lekára. Súd postupuje podľa § 186 až 191 občianskeho súdneho poriadku. V rozhodnutí o obmedzení spôsobilosti k právnym úkonom určí úkony, ktoré osoba nesmie sama vykonávať. Pokiaľ je tento rozsah určený negatívnym výčtom, je osoba oprávnená vykonávať všetky ostatné právne úkony.

Judikatúra súdov týkajúca sa problematiky zbavenia či obmedzenia spôsobilosti k právnym úkonom konštatuje, že od právnej moci tohoto rozhodnutia sa právne mení postavenie občana v tom zmysle, že nie je naďalej úplne alebo sčasti spôsobilý svojim právnym úkonom (poprípade len

k niektorým právnym úkonom) nadobúdať práva a povinnosti. Takéto rozhodnutie nemôže súd vydať so spätnou účinnosťou. Rozhodnutie, ktorým súd zbavuje spôsobilosti alebo obmedzuje spôsobilosť, je rozhodnutím o osobnom stave. Toto zbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti sa týka právnych úkonov, ku ktorým dochádza medzi občanmi navzájom, ako aj medzi občanmi a organizáciami (štátom), vo vzťahoch vznikajúcich v oblasti uspokojovania hmotných a kultúrnych potrieb občanov. Uvedené zbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti k právnym úkonom sa v stanovenom rozsahu vzťahuje aj na procesné úkony o veciach týkajúcich sa uvedených právnych vzťahov.

V prípade ak fyzická osoba vykoná úkon, ktorého sa týka zbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti, je takýto právny úkon neplatný podľa § 38 odst.1. Pri odpovedi na otázku či pôjde o relatívnu alebo absolútnu neplatnosť nám zákonník práce nahliadnuc do jeho ustanovenia § 20 jasne hovorí, že pôjde o neplatnosť relatívnu (s výnimkou právnych úkonov, týkajúcich sa vzniku pracovného pomeru). Pokiaľ osoba jedná v stave duševnej poruchy alebo napríklad pod vplyvom nárazového požitia alkoholických nápojov, je treba platnosť takéhoto úkonu posúdiť podľa § 38 odst.2. Právne úkony ku ktorým zamestnávateľ stratil spôsobilosť za neho čini ustanovený zástupca (opatrovník). Súd tohoto opatrovníka ustanoví podľa § 27 odst. 2 alebo 3 obč. zák.

1.2. Fyzická osoba - zamestnávateľ

Pojem zamestnávateľa je definovaný v §7 odst.1 "Zamestnávateľom sa pre účely tohoto zákona rozumie právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu." Zamestnávateľmi – fyzickými osobami – sú nielen osoby oprávnené podnikáť podľa zákona č. 455/1951 Zb., o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon), ale i advokáti podľa zákona č. 85/1996 Zb., o advokácii, notári podľa zákona č. 358/1992 Zb., o notároch a ich činnosti (notársky poriadok), daňoví poradcovia podľa zákona o daňovom poradenstve a Komore daňových poradcov Českej republiky, audítori podľa zákona č. 254/2000 Zb., o audítoroch a zmene zákona č. 165/1998 a ďalší. Zamestnávateľom môže byť i

občan bez akéhokoľvek oprávnenia k činnosti podľa zvláštneho predpisu. Zamestnanca môže iná fyzická osoba zamestnávať i pre osobnú potrebu, ktorá vôbec nesúvisí so zárobkovou činnosťou.

Spôsobilosť fyzickej osoby stať sa zamestnávateľom a tým mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľa vzniká narodením. To znamená, že fyzická osoba (napr. neploletý dedič) sa môže stať zamestnávateľom, pokiaľ ide o práva a povinnosti už narodením. Nemôže však činiť právne úkony – napríklad dávať zamestnancom výpoveď. Táto spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva práv a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká dosiahnutím 18 roku veku. V tomto prípade je teda úprava zhodná s úpravou občianskoprávnou.

1.3. Právnická osoba - zamestnávateľ

Pretože nie je dôvod, aby zákonník práce samostatne upravoval postavenie právnických osôb ako zamestnávateľov v pracovných vzťahoch, odkazuje na občianskoprávnú úpravu. Právnické osoby podobne ako osoby fyzické, majú svoje základné charakteristické rysy, ktoré určujú ich právnu povahu a funkcie v právnom živote. K základným charakteristickým rysom patrí:

- A) Právna subjektivita (spôsobilosť k právam a povinnostiam), právna subjektivita vzniká až so vznikom právnickej osoby a spolu s právnickou osobou i zaniká.¹⁸
- B) Spôsobilosť k právnym úkonom právnickej osoby vzniká spoločne s ich vznikom a zaniká s ich zánikom. Vzhľadom k tomu, že právnické osoby sami nie sú spôsobilé tvoriť svoju právne významnú vôľu, sú tvorbou a prezentáciou vôle právnickej osoby poverené vymedzené typy fyzických osôb.
- C) Právnické osoby majú spôsobilosť k protiprávnym úkonom (deliktnú spôsobilosť) v rozsahu v ktorom je protiprávne jednanie osôb plniacich úlohy právnickej osoby pripisované priamo právnickej osobe.

¹⁸ Český právny poriadok neuznáva právnické osoby s delenou alebo neúplnou subjektivitou

- D) Špecifická organizačná štruktúra je charakteristická pre jednotlivé typy právnických osôb, charakter organizačnej štruktúry určitého typu právnickej osoby odráža povahu regulácie vzájomných vzťahov vo vnútri právnickej osoby, vzťahov právnickej osoby s tretími osobami.
- E) Ďalším charakteristickým rysom právnickej osoby je oddelenie majetku právnickej osoby od majetku jej členov. Z toho vyplýva i samostatná zodpovednosť právnickej osoby voči ostatným osobám.
- F) Základným identifikačným znakom právnickej osoby je názov právnickej osoby, ktorý musí byť určený pri jej zriadení. Ďalším identifikačným znakom je sídlo právnickej osoby, zodpovedajúce bydlisku fyzickej osoby.

Keďže právnické osoby majú ako spôsobilosť nadobúdať práva a povinnosti, tak i vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti, môžu v pracovnoprávných vzťahoch vystupovať ako zamestnávateľia. Ustanovenia občianskeho práva, na ktoré zákonník práce odkazuje sa týkajú ako typológie právnických osôb tak aj ich následnej podrobnej úpravy. Keďže podrobná úprava právnických osôb patrí do sféry úpravy občianskeho práva a práva obchodného, v nasledujúcom výklade sa obmedzím len na stručný výklad o právnických osobách.

Všeobecná typológia právnických osôb pre celý právny poriadok, teda vrátane pracovného práva, je stanovený v § 18 odst. 2 občianskeho zákonníka. Právnickými osobami sú:

- a) združenia fyzických osôb alebo právnických osôb
- b) účelové združenia majetku
- c) jednotky územnej samosprávy
- d) iné subjekty o ktorých to stanoví zákon.

Toto ustanovenie podáva výčet základných druhov právnických osôb. Pojmy uvedené pod bodmi a) až c) sú dané jednoznačne a ustanovenie pod bodom d) znamená, že výčet nie je konečný. Povaha právnickej osoby však musí vždy vychádzať zo zákona.

Písmeno a) ustanovenia § 18 OZ má úzku väzbu na § 2 obchodného zákonníka, ktorý vymedzuje subjekty obchodných záväzkových vzťahov ako podnikateľov. Združenie fyzických alebo právnických osôb môže byť tiež

združenie fyzických a právnických osôb, teda nie len fyzických alebo právnických osôb. Najčastejšími prípadmi takýchto združení sú združenia vytvorené podľa obchodného zákonníka – verejná obchodná spoločnosť, komanditná spoločnosť, spoločnosť s ručením obmedzením alebo akciová spoločnosť. Združenie fyzických osôb ako právnickej osoby je upravené zákonom č.83/1990 Zb., o združovaní občanov. Členmi združenia môžu byť i právnické osoby.

Za právnické osoby a zamestnávateľov sa považujú tiež jednotky samosprávy. Územnosamosprávne celky (obce, kraje) sú právnickými osobami, bližšiu úpravu obsahuje zákon č. 128/2000 Zb., o obciach a zákon č. 129/200 Zb., o krajoch. Na rozdiel od štátnej služby sa právne pomery úradníkov územnosamosprávnych celkov riadia zákonníkom práce, pokiaľ zvláštny predpis nestanoví niečo iné. Za zvláštny predpis by sme mohli považovať zákon o úradníkoch územných samosprávnych celkov, ktorý vnáša do pracovnoprávnej regulácie verejnoprávne prvky.

Písmeno d) § 18 Obč.zák predstavuje akúsi generálnu klauzulu pre všetky ostatné právnické osoby, ak sa táto ich osoba opiera o zákon. Za právnické osoby vzniknuté na základe zákona môžeme považovať banky, sporiteľne, rozhlas, televíziu.

Právnická osoba je útvar vytvorený ľuďmi (s výnimkou prípadu, kedy ide o právnickú osobu vytvorenú právnickou osobou) a považovaný podľa zákona za samostatný subjekt práv a povinností. Obvykle má ľudskú náplň avšak ľudia tvoriaci ľudskú náplň právnickej osoby sú samostatnými subjektami práv a záväzkov a nie sú totožné s právnickou osobou, ktorú vytvárajú.

Právnickou osobou je tiež štát, pokiaľ je účastníkom pracovnoprávných vzťahov, čo je samostatne upravené v § 9nZP, ktorý hovorí – „ak je účastníkom pracovnoprávných vzťahov Česká republika (ďalej len štát) je právnickou osobou a je zamestnávateľom. Za štát niečo chýba ako príslušná v pracovnoprávných vzťahoch jedná a práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov vykonáva organizačná zložka štátu, ktorá za štát v pracovnoprávnom vzťahu zamestnanca zamestnáva.“ Právna úprava vychádza z doterajšej úpravy obsiahnutej v § 8b zákonníka práce č.65/1965 Zb. v relácii k zákonu č.219/2000 Zb., o majetku štátu a jeho vystupovaní v právnych vzťahoch, v znení neskorších predpisov.

V prípadoch, kedy vystupuje štát ako zamestnávateľ jedná za neho organizačná zložka štátu napr. ministerstvo alebo úrad práce a právne úkony jej menom činí vedúci organizačnej zložky štátu (napr. riaditeľ úradu práce). Vedúci organizačnej zložky štátu však môže ku všetkým právnym úkonom (okrem tých, ktoré sú mu výslovne vyhradené) alebo len niektorým zmocniť podriadeného zamestnanca.

1.4. *Jednanie zamestnávateľa*

Právne úkony právnickej osoby, ktorá je zamestnávateľom sa riadia § 20 zákona č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník. Právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach činia tí, ktorí sú k tomu oprávnení zmluvou o zriadení právnickej osoby, zakladacou listinou alebo zákonom, t.j. štatutárne orgány. Štatutárne orgány však nevykonávajú osobne všetky právne úkony a z toho dôvodu za právnickú osobu môžu činiť právne úkony i iní jej pracovníci alebo členovia, pokiaľ je to stanovené vo vnútorných predpisoch právnickej osoby alebo je to vzhľadom k ich pracovnému zaradeniu obvyklé. Rozsah jednania týchto osôb je v porovnaní s rozsahom jednaní štatutárnych orgánov obmedzený. Táto obmedzenosť jednania ako i početnosť a rôznorodosť prípadov ku ktorým môže v dennom styku dôjsť vedie i k možnosti, že osoba jednajúca za právnickú osobu prekročí rámec svojej právomoci. Záväznosť nevzniká tam kde na druhej strane mohol jednajúci vedieť, že k prekročeniu došlo. To je vec zistiteľná a posúditelná ako každá iná neurčitá vec. Zisťujú a posudzujú sa okolnosti doprevádzajúce jednanie. Ak vznikla situácia, že došlo k prekročeniu oprávnenia druhá strana jednajúca si to mohla uvedomiť potom právnická osoba nie je týmto jednaním viazaná a nevznikajú jej práva a povinnosti.

V judikatúre Najvyššieho súdu možno nájsť rozhodnutia týkajúce sa problematiky jednania zamestnávateľa. Najvyšší súd Českej republiky rozhodol, že skutočnosť že fyzická osoba je menovaná štatutárnym orgánom právnickej osobe sama o sebe nebráni tomu aby tento zamestnanec mal s právnickou osobou uzatvorenú i zmluvu podľa pracovnoprávných predpisov. Rozdielnosť záujmov zamestnávateľa a zamestnanca pri uzatvorení zmluvy, ktorá smeruje k vzniku, zmene alebo zániku pracovného pomeru alebo iného

pracovnoprávneho vzťahu však vylučuje, aby menom zamestnávateľa učinila takýto právny úkon rovnaká fyzická osoba, ktorá by bola súčasne druhým účastníkom zmluvy (dohody) ako zamestnanec.

Právne úkony u zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, sú upravené výslovne v zákonníku práce. Právne úkony činí táto fyzická osoba, poprípade miesto nej osoby poverené.

V rámci právnej úpravy zamestnávateľa nemožno ponechať stranou pojem vedúceho zamestnanca, pretože práve on je osobou, ktorá v pracovnom pomere dáva pokyny k výkonu práce a kontroluje podriadených zamestnancov. Nový zákonník práce definuje pojem vedúci zamestnanec. Vedúcimi zamestnancami sa podľa zákonníka práce rozumejú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení stanoviť a ukladať podriadeným zamestnancom pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im k tomuto účelu záväzné pokyny. Určitý problém možno zahliadnuť v tom, že zákonník práce stanoví, že vedúcim musí byť zamestnanec zamestnávateľa. V praxi sa však pomerne často vyskytujú situácie, kedy zamestnávateľ na základe plnej moci poverí inú fyzickú osobu stanoviť a ukladať svojim podriadeným zamestnancom pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im k tomuto účelu záväzné pokyny. Možno si predstaviť, že zamestnávateľ – živnostník, poverí po dobu svojej neprítomnosti na základe plnej moci napríklad manželku zastupovaním vo firme, aj keď ona sama nie je zamestnankyňou firmy svojho manžela. V takomto prípade je nepochybne vedúcim zamestnancom zamestnávateľa na základe udelenej plnej moci.

Zákonník práce stanoví, že vedúcim zamestnancom je rovnako vedúci organizačnej zložky štátu. Vedúci organizačnej zložky štátu činí právne úkony v prípadoch uvedených v § 9 nZP. Ďalší zamestnanci potom za podmienok stanovených zákonom o majetku Českej republiky a jej vystupovanie v právnych vzťahoch.

1.5. Cudzinci ako účastníci v pracovnoprávných vzťahoch a ich získavanie zo zahraničia

Špecifickú skupinu účastníkov pracovnoprávných vzťahov tvoria cudzinci. Práve cudzinci predstavujú skupinu zamestnancov, ktorí v súčasnosti zaplňajú nedostatok pracovných síl na pozíciách, ktoré pre tuzemca neprichádzajú do úvahy, pôjde predovšetkým o miesta fyzicky veľmi náročné a miesta nedostatočne finančne ohodnotené. Ku dňu 31.12. 2003 bolo na území Českej republiky zamestnaných 105 738 cudzincov. V Českej republike tak dochádza „ k situácii, ktorá panuje v mnohých štátoch Európskej únie, kedy sa len veľmi ťažko obsadzujú určité pracovné miesta vlastnými občanmi a etablojú sa tak oblasti ekonomiky a spoločenského života, ktoré sa bez cudzincov už nemôžu obísť.“¹⁹ Postoj českej verejnosti k zamestnávaniu cudzincov nie je jednoznačný: 45 % opýtaných súdi, že zamestnávanie cudzincov je správne, avšak podobné číslo opýtaných zastáva opačný názor.²⁰

V prípadoch, kedy je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu cudzinec môžeme hovoriť o pracovnoprávnom vzťahu s cudzím prvkom, tj. o pracovnoprávnom vzťahu, v ktorom ako zamestnávateľ vystupuje cudzozemská právnická alebo fyzická osoba a ako zamestnanec občan Českej republiky, alebo prípad kedy zamestnávateľom je tuzemec (tuzemská právnická alebo fyzická osoba) a zamestnancom je cudzinec.

Za cudzinca právne predpisy Českej republiky považujú každého kto nie je jej občanom, t.j. má občianstvo iného štátu alebo osobu bez štátnej príslušnosti. V sporných prípadoch bude nutné aplikovať zásady vyjadrené v § 33 MPSaP. Na toho, kto v rozhodnej dobe nie je príslušníkom žiadneho štátu, alebo toho koho štátnu príslušnosť, ktorú nadobudol naposledy nemožno zistiť, je treba hľadiť tak, ako keby bol príslušníkom toho štátu na ktorého území mal v rozhodnej dobe bydlisko, ak to nemožno zistiť tak na území toho štátu na území ktorého mal pobyť. Ak sa nepodarí zistiť ani túto skutočnosť je treba postupovať ako keby sa jednalo o československého občana.

¹⁹ Koldinská, K, Zdravotnictví a právo č. 1/2005, str. 6 až 8,

²⁰ Tlačová správa Centrumu pre výzkum verejnej mienky, Sociologický ústav AV ČR, 2003

V súvislosti so vstupom Českej republiky do Európskej únie zákon o zamestnanosti zaisťuje občanom z členských štátov EU a ich rodinným príslušníkom rovnaké právne postavenie pri uplatňovaní sa na trhu práce v ČR ako občanom ČR. Ustanovenia a podmienky stanovené zákonom sú preto aplikovateľné len na občanov, ktorí nie sú štátnymi príslušníkmi členských krajín Európskej únie. V súvislosti so zamestnávaním občanov EU stanoví zákon len informačnú povinnosť pre zamestnávateľa. V prípade, ak je do zamestnania prijatý občan Európskej únie alebo cudzinec u ktorého sa nevyžaduje povolenie k zamestnaniu, je zamestnávateľ povinný o tejto skutočnosti písomne informovať príslušný úrad práce najneskôr v deň nástupu týchto osôb k výkonu práce (§ 87 ZZ). Podobná povinnosť sa vzťahuje i na prípady ukončenia zamestnania týchto zamestnancov, v tomto prípade však musí byť dodržaná lehota oznámenia tejto skutočnosti o dĺžke 10 kalendárnych dní.

1.5.1. Žiadosť zamestnávateľa o povolenie

Zamestnávatelia môžu na základe povolenia príslušného úradu práce získavať zamestnancov zo zahraničia na voľné pracovné miesta, na ktoré nemožno prijať uchádzača o zamestnanie (§ 85 odst1 ZZ). Zamestnanec zo zahraničia je fyzická osoba, ktorá nie je štátnym občanom Českej republiky, občanom Európskej únie ani jeho rodinným príslušníkom.

Rozhodnutie o povolení vydáva príslušný úrad práce na základe žiadosti zamestnávateľa. Povolenie sa vydáva vždy na dobu určitú. Zákon ďalej stanoví kedy zamestnávateľ o vydanie povolenia nežiada, napr. ak cudzinec vykonáva ako spoločník, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti pre obchodnú spoločnosť, alebo člen družstva, alebo člen štatutárneho orgánu družstva pre družstvo práce, ktoré sú predmetom činnosti obchodnej spoločnosti alebo družstva.

1.5.2. Povolenie k zamestnaniu cudzinca

Cudzinec môže byť prijatý do zamestnania len vtedy, ak má platné povolenie k zamestnaniu a platné povolenie k pobytu. O vydanie povolenia žiada cudzinec písomne úrad práce spravidla pred svojím príchodom

na územie Českej republiky sám alebo prostredníctvom zamestnávateľa, u ktorého má byť zamestnávaný alebo ku ktorému bude vysielaný svojím zahraničným zamestnávateľom k výkonu práce. Zákon následne podrobne vymenúva náležitosti, ktoré musí žiadosť o povolenie obsahovať ako i doklady, ktoré treba k žiadosti doložiť.

Povolenie k zamestnaniu úrad práce vydá za podmienky, že sa jedná o ohlásené voľné pracovné miesto, ktoré nemožno s ohľadom na požadovanú kvalifikáciu alebo nedostatok voľných pracovných síl obsadiť inak. Povolenie sa vydáva na dobu naďalej jedného roku. Povolenie k zamestnaniu môže úrad práce s prihliadnutím na situáciu na trhu práce cudzincovi na jeho žiadosť predĺžiť, a to i opakovane, vždy však najdlhšie na dobu jedného roku. Podmienkou predĺženia povolenia je, že zamestnanie bude vykonávané u toho istého zamestnávateľa. Žiadosť o predĺženie podáva cudzinec príslušnému úradu práce, najskôr 3 mesiace a najneskôr 30 dní pred uplynutím doby platnosti vydaného povolenia k zamestnaniu.

Zákon ďalej pokračuje vymenovávaním prípadov, kedy sa pre vydanie povolenia nevyžaduje splnenie všetkých všeobecne požadovaných podmienok, predovšetkým nebude musieť byť splnená podmienka ohlásenia voľného pracovného miesta ani nedostatku pracovných síl. Napr. cudzinec, ktorý bude zamestnaný za účelom zvýšenia vlastnej kvalifikácie, najviac však na dobu jedného roku, alebo mladší 26 rokov a pracuje v rámci výmeny medzi školami.

Povolenie k zamestnaniu sa vôbec nevyžaduje v prípade cudzincov s trvalým pobytom, rodinných príslušníkov člena diplomatickej misie, požívateľov azylu, člena záchranej jednotky, ktorý poskytuje pomoc medzištátnej dohody o vzájomnej pomoci pri odstraňovaní následkov havárií a živelných pohrôm, o ktorom to stanoví vyhlásená medzinárodná zmluva, ktorý vykonáva prípravu na budúce povolanie v školách alebo školských zariadeniach.

Povolenie k zamestnaniu môže úrad práce rozhodnutím i odňať, ak zamestnanie je vykonávané v rozpore s vydaným povolením k zamestnaniu alebo ak bolo vydané na základe nepravdivých údajov.

2. Návrh na uzatvorenie zmluvy

Zákonník práce pri úprave právnych úkonov, ktorými zmluvy a dohody nepochybne sú, odkazuje na občiansky zákonník. Právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

Zmluva (dohoda) v pracovnoprávnych vzťahoch má povahu dvojstranného právneho úkonu. Vzniká na základe vzájomne zhodných prejavov vôle ich účastníkov. Pre pracovné právo sú typické dvojstranné zmluvy (dohody) aj keď zmluvy a dohody môžu byť i viacstranné. Viacstrannú zmluvu si možno predstaviť v prípade dohody o sporných nárokoch, kde môžu ako jej účastníci vystupovať zamestnávateľ, zamestnanec a odborová organizácia. Zmluva je založená na zhodných prejavoch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu (z návrhu zmluvy a z jej prijatia - akceptácia). Návrh na uzatvorenie zmluvy je treba považovať za jednostranný právny úkon účastníka pracovnoprávneho vzťahu, ktorým navrhovateľ inému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu navrhuje uzatvorenie zmluvy s obsahom v návrhu uvedeným. Oba prejavy vôle účastníkov pracovnoprávneho vzťahu (návrh i akceptácia) musia spĺňať všetky náležitosti právneho úkonu.

Návrh zmluvy (dohody) musí byť formulovaný tak, aby spĺňal hľadiská potrebné k platnosti právneho úkonu, musí obsahovať všetko čo hodlá navrhovateľ urobiť obsahom zmluvy (dohody). Návrh na uzatvorenie zmluvy alebo dohody musí spĺňať nasledujúce podmienky :

- a) obsahovať prejav vôle účastníka uzatvoriť zmluvu
- b) obsahovať podstatné náležitosti zmluvy
- c) byť adresovaný druhému účastníkovi

Z tohoto dôvodu za návrh na uzatvorenie pracovnej zmluvy nemožno pokladať inzerát na ponuku pracovného miesta aj keď inak obsahuje náležitosti, ktoré spravidla pracovná zmluva obsahuje. Chýba tu totiž adresnosť takéhoto úkonu, t.j. nie je určený konkrétnej osobe, ktorá by mohla byť zamestnancom.

Pri uzatváraní zmlúv a dohôd zákonník práce odkazuje na občiansky zákonník právnu úpravu v ňom obsiahnutú v § 43 a nasl. Účastníci sú pri uzatváraní zmlúv okrem iného povinní dbať na to, aby bolo odstránené všetko, čo by mohlo viesť k vzniku rozporov. Práve toto ustanovenie § 43 je výrazom hmotnoprávnej prevencie pri uzatváraní zmlúv a je v ňom vyjadrená stará rímska myšlienka "clara pacta, boni pacta, boni amici" (jasné zmluvy robia dobrí priatelia).

Právna úprava uzatvárania zmlúv obsiahnutá v občianskom zákonníku je plne v súlade s Viedenským dohovorom OSN o zmluvách o medzinárodnej kúpe tovarov z roku 1980. Zmluva ako dvojstranný právny úkon pozostáva z dvoch jednostranných právnych úkonov a to z návrhu (oferty) a jeho prijatia (akceptácie). Ich obsah musí byť zhodný k tomu aby došlo k uzatvoreniu zmluvy, pretože v prípade ak sa tak nestane dochádza k pokračovaniu v negociačnom procese.

Návrh je prejav vôle toho, kto chce uzatvoriť určitú zmluvu, adresovaný jednej či viacerým stranám. Návrh musí obsahovať vyjadrenie vôle byť viazaný jeho obsahom v prípade jeho prijatia a podstatné náležitosti zmluvy. Návrh je záväzný (perfektný) akonáhle došiel adresátovi (dostal sa do jeho dispozície), to či sa s ním adresát zoznámil nie je rozhodujúce.

Návrh pôsobí od doby kedy dojde osobe, ktorej je určený. Návrh aj v prípade ak je neodvolateľný, môže navrhovateľ zrušiť, ak dojde prejav o jeho zrušení osobe, ktorej je určený skôr alebo najneskôr súčasne s návrhom. Perfektný návrh už nemôže byť zrušený, ale za podmienok odst. 3 a 4 odvolaný, a to skôr než došlo k uzatvoreniu zmluvy (§ 44 obč. Zák.).

Pri odvolaní návrhu je treba rozlišovať dve situácie. Do prvej skupiny náležia návrhy neodvolateľné a to absolútne (ak je v nich vyjadrená neodvolateľnosť) alebo relatívne (po určitú dobu zásadne po dobu, ktorá je v návrhu stanovená pre prijatie). Do druhej skupiny patria návrhy odvolateľné, tie možno odvolať až do odoslania akceptácie.

Návrh aj keď je neodvolateľný, zaniká :

- a) uplynutím lehoty, ktorá v ňom bola určená pre prijatie
- b) uplynutím primeranej lehoty s prihliadnutím k navrhovanej zmluve a k rýchlosti prostriedkov, ktoré navrhovateľ použil k zaslaniu návrhu, alebo

c) príchodom prejavu o odmietnutí návrhu navrhovateľovi.

Pri určení dĺžky lehoty pre prijatie návrhu nie je navrhovateľ ničím obmedzený. Ak ju však neurčí, platí lehota stanovená zákonom. Primeraná bude doba objektívne potrebná k tomu, aby návrh došiel, adresát o ňom rozhodol a jeho odpoveď došla naspäť navrhovateľovi.

V prípade ústneho návrhu ten zaniká, ak nie je prijatý ihneď, s výnimkou ak z jeho obsahu nevyplýva niečo iné. Lehota pre prijatie návrhu učená navrhovateľom telegramom začína bežať v okamžiku kedy je telegram podaný k odoslaniu, lehota určená v dopise, od dátumu v ňom uvedenom, a ak nie je dátum uvedený je rozhodný dátum na obálke. Lehota pre prijatie návrhu určená navrhovateľom telefonicky, diaľkopicne alebo inými prostriedkami začína bežať od okamžiku, kedy návrh dojde osobe, ktorej je určený. Táto všeobecná úprava uzatvárania zmlúv obsiahnutá v občianskom zákonníku sa od 1.1.2007 aplikuje i pri uzatváraní pracovnoprávných zmlúv.

2. 1. Prijatie návrhu

Prijatie návrhu (akceptácia) je jednostranný adresovaný právny úkon. Môže byť učený akýmkoľvek spôsobom pokiaľ zákon výslovne nepredpisuje určitú formu. Za jednanie, z ktorého možno vyvodiť súhlas s návrhom možno tiež považovať prípady, kedy sa adresát v stanovenej lehote zachová určitým spôsobom podľa návrhu zmluvy. Včasné prijatie návrhu nadobúda účinnosť okamžikom, kedy vyjadrenie súhlasu s obsahom návrhu dojde navrhovateľovi. Na okamžik, kedy vyjadrenie súhlasu dojde navrhovateľovi, je viazaný i okamžik vzniku zmluvy. Prijatie možno odvolať, ak dojde navrhovateľovi najneskôr súčasne s prijatím.

Ak prejav vôle prijať návrh nedoručí navrhovateľovi v tzv. akceptačnej lehote, zmluva nevznikne s výnimkou prípadu, ak navrhovateľ využije možnosť podľa § 43c odst.3, teda ak navrhovateľ o tom bez odkladu vyzrozumie osobu, ktorej bol návrh učený, a to ústne alebo odoslaním správy. Odst. 4 nám stanoví prípad, kedy dopis alebo písomnosť vyjadrujúce prijatie boli odoslané za okolností, z ktorých je jasné, že by došli načas, keby preprava prebiehala obvyklým spôsobom, má i oneskorené prijatie účinky prijatia včasného,

s výnimkou ak navrhovateľ bez odkladu ústne vyrozumie osobu, ktorej bol návrh určený, že považuje návrh za zaniknutý alebo mu v tomto zmysle odošle správu.

2.2. Uzatvorenie zmluvy

Vznik zmluvy predpokladá dva jednostranné právne úkony vzájomne adresované a v otázke obsahu zhodné. Zmluva je uzatvorená okamžikom, kedy prijatie návrhu na uzatvorenie zmluvy nadobúda účinnosti. Pretože adresát návrhu nie je povinný návrh zmluvy odmietnuť v prípade ak ho nechce akceptovať, nemožno jeho mlčanie alebo nečinnosť vykladať ako prijatie návrhu, v prípade ak sa strany tak nedohodli. Prijatie návrhu, ktoré obsahuje dodatky, výhrady, obmedzenia alebo iné zmeny, je odmietnutím návrhu a považuje sa za nový návrh. Prijatím návrhu je aj odpoveď, ktorá vymedzuje obsah navrhovanej zmluvy, avšak inými slovami, ak z odpovedi nevyplýva zmena obsahu navrhovanej zmluvy. V prípade ak je návrh určený dvom alebo viacerým osobám, a z jeho obsahu vyplýva, že je úmyslom navrhovateľa, aby sa všetky osoby, ktorým bol návrh určený stali stranou zmluvy, je zmluva uzatvorená, ak všetky tieto osoby návrh prijmú.

3. Odstúpenie od zmluvy

Významnou novinkou v novom zákonníku práce je možnosť zamestnanca alebo zamestnávateľa i v priebehu pracovného pomeru odstúpiť od pracovnej zmluvy. Odstúpenie od zmluvy je jednostranný právny úkon, ktorý je umožnený odkazom zákonníka práce na § 48 obč. zák. Keďže ide o veľmi citlivý zásah do práv a povinností vyplývajúcich zo zmluvy a zneistenie právneho postavenia, môže od zmluvy účastník odstúpiť len v prípade ak je tak v zákone stanovené alebo účastníkmi dohodnuté. Takéto ujednanie účastníkov o odstúpení od zmluvy je náhoditou zložkou obsahu zmluvy tzv. *accidentale negotii*. Odstúpením od zmluvy sa zmluva od počiatku ruší, ak nie je právny predpis alebo účastníkmi dohodnuté inak. Právo odstúpiť od zmluvy má i účastník, ktorý zmluvu uzatvoril v tiesni a za nápadne nevýhodných podmienok (§ 49 obč. Zák.). Posúdenie nápadne nevýhodných podmienok záleží v

posúdení každej zmluvy osobitne. Ďalšiu podmienku, ktorú toto ustanovenie obsahuje je preukázanie tiesne. Je na tom, kto chce využiť možnosť odstúpenia od zmluvy podľa § 49, aby dokázal, že sa ocitol v takom stave stresu, že uzatvoril zmluvu za nápadne nevýhodných podmienok.

4. Odporovateľnosť

Účelom inštitútu odporovateľnosti je zaistiť občianskoprávnu ochranu veriteľa pred právnymi úkonmi dlžníka, ktoré by viedli k jeho skráteniu (právne úkony in fraudem creditorum). Právna podstata odporovateľnosti právneho úkonu spočíva v tom, že na rozdiel od neplatnosti právneho úkonu, ktorá vzniká buď zo zákona, či tým že sa jej dovoľáva iný oprávnený subjekt, ktorá však v oboch prípadoch pôsobí proti všetkým, odporovateľný právny úkon, ktorý je platným právnym úkonom, stráca na základe právomocného rozhodnutia súdu v stanovených prípadoch účinnosť len voči osobe oprávnenej k odporu tj. voči veriteľovi. Platnosť odporovateľného úkonu dlžníka voči tretím osobám však zostáva naďalej zachovaná. Za odporovateľné právne úkony budú považované predovšetkým úkony, ktorými sa dlžník zbavuje majetku (darovanie, predaj) alebo iné jednaná vrátane opomenutia (prepáčenie dlhu).

V praxi by mohla vzniknúť situácia, kedy zamestnancove nároky nebudú uspokojené z dôvodu, že sa zamestnávateľ úmyselne zbavuje majetku, v tomto prípade poskytuje právo možnosť odporovať takýmto právnym úkonom. Odporovať možno právnym úkonom dvojstranným i jednostranným, pokiaľ boli učené v posledných troch rokoch. Po uplynutí tejto prepadlej lehoty, právo odporovať zaniká. Súd k nej prihliada z úradnej povinnosti. Odporovať možno právnym úkonom :

- a) ktoré dlžník učinil priamo v úmysle krátiť veriteľa, ak tento úmysel musel byť druhej strane známy. Úmysel sa predpokladá priamy.²¹
Dôkazne bremeno nesie veriteľ.
- b) ku ktorým došlo medzi dlžníkom a jemu osobami blízkymi alebo ktoré boli učené dlžníkom v prospech týchto osôb. V tomto

²¹ Priamy úmysel znamená, že osoba vie, že svojím jednaním ohrozuje záujmy právom chránené a chce spôsobiť škodlivý následok.

prípade sa však úmysel dlžníka a vedomosť druhej strany predpokladá, nie je potrebné to dokazovať. Osoba dlžníkovi blízka má však možnosť preukázať, že nemohla úmysel dlžníka poznať, a to ani pri náležitej opatrnosti. V tom prípade by bol odpor neúspešný.

Práve odkaz na ustanovenie o odporovateľnosti právnych úkonov poukazuje na nedostatok kolíznej metódy. Zákonník práce neobsahuje definíciu pojmu blízkej osoby a ani na § 116 obč. zák. neodkazuje, budeme si musieť pomôcť pri definícii tohoto pojmu princípom subsidiarity a tým definovať pojem blízkych osôb pomocou občianskeho zákonníka.²²

Odporovať by sa nemohlo voči záveti, bolo by však možné napadnúť v zmysle § 42a obč. zák. odmietnutie dedičstva.

5. Zastúpenie v pracovnoprávných vzťahoch

V praxi môžu nastať prípady, kedy za zamestnanca alebo zamestnávateľa čini niektoré právne úkony iná osoba - zástupca. Zastúpenie v pracovnoprávných vzťahoch sa riadi § 22,23,24,31,32,33,33a,33b občianskeho zákonníka. Pri zastupovaní vykonáva právny úkon zástupca, ale účinky z toho vznikajú zastúpenému. Tým sa zástupca líši jednak od posla, ktorý sám nejedná ale len tlmočí vôľu iného subjektu i od tzv. nepriameho zástupcu, ktorý jedná sám a sám sa aj zaväzuje, aj keď s úmyslom preniesť neskôr ďalším právny úkonom vzniklé účinky na druhú osobu.

Podmienkou možnosti zastupovať je predovšetkým spôsobilosť zástupcu k právnym úkonom a aby záujmy zástupcu neboli v rozpore so záujmami zastupovaného. Pretože spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká dosiahnutím veku 18 rokov, môžeme z toho vyvodiť, že ho môže zastupovať len osoba, ktorá tohoto veku dosiahla. Na druhej strane zamestnanec dosiahne spôsobilosti skôr a to dovŕšením 15 rokov veku a preto

²² § 116 zák. č. 40/1964 Sb. Osobou blízkou je príbuzný v rade priamej, súrodenec a manžel, partner, iné osoby v pomere rodinnom alebo podobnom sa pokladajú za osoby navzájom blízke, ak by újmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá pociťovala ako újmu vlastnú.

môže byť zastupovaný i osobou, ktorá je mladšia ako 18 rokov, s podmienkou, že táto osoba dosiahla aspoň 15 rokov veku. Je nutné zdôrazniť, že zastupovanie zamestnanca nie je možné pri výkone práce, pretože v tomto prípade je nutný osobný výkon.

Pokiaľ ide o osobu zastúpeného, občiansky zákonník neobsahuje žiadne obmedzenia, takže zastúpený môže byť každý subjekt občianskeho práva.²³

5.1. Zastúpenie na základe plnej moci

Každému subjektu práva je ponechané na vôli, či chce určitý právny úkon vykonať sám alebo sa chce dať zastúpiť. Právnym dôvodom vzniku zastúpenia je zmluva o zmocnení. Pri zmluvnom zastúpení musíme rozlišovať:

1. zmluvu o zmocnení uzatvorenú medzi zastúpeným (zmocniteľom) a zástupcom (zmocnencom) ako právny dôvod vzniku zastúpenia
2. právny vzťah vzniklý na základe tejto zmluvy
3. plná moc ako jednostranný prejav vôle adresovaný tretím osobám, ktorým zmocniteľ voči nim osvedčuje existenciu a rozsah zmocnencových oprávnení za neho jednáť.

Samotná plná moc je jednostranný právny úkon. Je ho potreba odlišovať od dohody o plnej moci podľa § 23, ktorá je predpokladom pre udelenie plnej moci. Plná moc môže byť obmedzená stanoveným spôsobom akým má zástupca jednáť. Plná moc môže byť udelená buď pre všetky úkony (generálna plná moc) alebo len pre jednotlivý právny úkon alebo určitý druh právnych úkonov (plná moc špeciálna). Ak nestanoví právny predpis pre konkrétne zastúpenie požiadavku plnej moci postačuje plná moc generálna.

Ak je zmocnencom právnická osoba, je oprávnený jej menom zmocniteľa zastupovať buď priamo jej štatutárnymi orgánmi (bez nejakého ďalšieho zmocnenia) alebo iná osoba.

Ďalšou formou právnej moci je kolektívna právna moc, ktorá vyžaduje spoločné jednanie zástupcov. Spoločné jednanie znamená, že právny úkon musia vykonať všetci zástupci (nie len niektorí z nich). Vyžaduje sa obsahovo

²³ Nie každý subjekt je však spôsobilý uzatvoriť zmluvu o zastúpení § 23

rovnaký prejav vôle všetkými zmocnencami a až ich spoločné jednanie vyvoláva právne účinky zastúpenia. V kolektívnej plnej moci však môže zmocniteľ udeliť oprávnenie jednať samostatne jednému alebo viacerým zmocnencom zároveň.

Pokiaľ ide o formu právnej moci, písomná forma nie je predpísaná všeobecne, ale len pre plnú moc uvedenú v § 31 odst.2 obč. zák. Písomná plná moc môže byť i dohodnutá § 40 odst.1. Obligatórne je stanovená požiadavka písomnej formy ak

- 1 i právny úkon ku ktorému plná moc zmocňuje musí byť učinенý písomne
- 2 plná moc sa netýka len určitého právneho úkonu

Inak nie je pre plnú moc predpísaná zvláštna forma, mohla by byť teda udelená i ústne resp. konkludentne. Avšak vzhľadom k predchádzaniu budúcich sporov resp. nezhodách o rozsahu plnej moci by bolo výhodnejšie udeľovať plnú moc písomne.

Stanovisko NS č 44/2000 Zbierky súdnych rozhodnutí a stanovísk hovorí, že zo zmluvy musí byť jasné, že ju za účastníka uzavrel jeho zmocnenec. Túto požiadavku možno splniť i tak, že plná moc, ktorú zmocniteľ zmocnencovi k uzatvoreniu zmluvy udelil, tvorí nedeliteľnú súčasť zmluvy,

Prekročeniu plnej moci sa venuje § 33 Obč. zák. Odst. 1 upravuje podmienky, za ktorých je z takéhoto jednania viazaný zmocniteľ a odst. 2 stanoví kedy je zaviazaný zmocnenec. Odstavec 1 sa nevzťahuje na prípady kedy niekto jedná za iného bez plnej moci vôbec. Z jednania zmocnenca je zmocniteľ viazaný zásadne len v rozsahu vymedzenom plnou mocou. Ak prekročí zmocnenec svoje oprávnenie vyplývajúce z plnej moci, môžu nastať dve alternatívy

- a) zmocniteľ bude jednaním zmocnenca viazaný, pokiaľ toto prekročenie dodatočne schváli (ratihabice) a to od počiatku (ex tunc) tak ako keby pôvodné zmocnenie zahrmovalo i prekročenie. Rovnako bude zmocniteľ viazaný, ak neoznámí osobe s ktorou zmocnenec jednal svoj nesúhlas bez zbytočného odkladu potom čo sa o prekročení zmocnenia dozvedel (v dôsledku nevyvrátiteľnej domnienky).

- b) ak zmocniteľ neschváli prekročenie oprávnenia zmocnencom a oznámi bez zbytočného odkladu po tom, čo sa o prekročení dozvedel, svoj nesúhlas osobe s ktorou zmocnenec jednal, nebude úkonom zmocnenca viazaný.

Právnym úkonom zmocnenca, ktorý prekročil medze svojho oprávnenia, je zmocniteľ viazaný pokiaľ takýto úkon schváli. V druhej vete odst. 1. sa jedná o nevyvrátiteľnú domnienku. Ako dodatočné schválenie (ratihabícia) tak nevyvrátiteľná právna domnienka schválenia majú účinky ex tunc. Zmocnencov úkon je tak platný od okamžiku, kedy bol uskutočnený. Kto sa dovoľáva tejto domnienky, má dôkazné bremeno o tom, že zmocniteľ sa v určitej dobe dozvedel o prekročení oprávnenia zmocnenca. V prípade ak úkon nebol schválený, má druhá strana možnosť voľby : požadovať na zmocnencovi splnenie záväzku alebo náhradu škody. Vykonanú voľbu nemôže zmeniť.

Jednanie zástupcu zamestnávateľa nemožno zamieňať s jednaním orgánu alebo zamestnanca písomne povereného činiť určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch menom zamestnávateľa. Ak právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch prekročil svoje oprávnenie orgán zamestnávateľa (spravidla vedúci zamestnanec) alebo poverený zamestnanec, nezavazujú tieto úkony zamestnávateľa v prípade, ak zamestnanec musel vedieť, že tento orgán svoje oprávnenie prekročil. V tomto prípade je zamestnávateľ právnym úkonom svojho orgánu viazaný pokiaľ nedokáže, že zamestnanec o prekročení vedel, resp. musel vedieť o tom, že šlo o právny úkon, ku ktorému nebol zo svojej funkcie oprávnený a ani tým nebol poverený.

Plná moc, resp. právny vzťah zastúpenia na základe plnej moci, zanikne buď priamo v dôsledku skutočností uvedených v zákone, ale tiež z právnych skutočností vyplývajúcich z ich povahy. Zánik prichádza do úvahy pri vykonaní úkonu, odvolaní zastúpeným, výpoveďou zastúpeného, smrťou zástupcu alebo zastúpeného, uplynutím doby na ktorú bola určená. Odvolanie plnej moci je jednostranný právny úkon zmocniteľa a výpoveď je jednostranný právny úkon zmocnenca. K odvolaniu ani výpovedi plnej moci nie je treba zvláštnej formy ani v prípade, že takáto forma je predpísaná pre plnú moc. Vzdanie sa práva zmocniteľa plnú moc kedykoľvek odvolať by bolo neplatné. Vo vzťahu k zmocnencovi je odvolanie účinné od okamžiku kedy sa o ňom dozvedel.

Ak zastúpený zomrie alebo zástupca vypovie plnú moc, je zástupca povinný urobiť ešte všetko čo nenesie odkladu, aby zastúpený neutrpel na svojich právach ujmu. Úkony takto učené majú rovnaké právne následky ako keby zastúpenie ešte trvalo.

5.2. Zastúpenie na základe rozhodnutia súdu

Zastúpenie na základe rozhodnutia súdu prichádza do úvahy v prípade ak by bol zamestnanec z rozhodnutia súdu zbavený spôsobilosti k právnym úkonom, resp. by jeho spôsobilosť bola obmedzená. Zástupcom takéhoto zamestnanca sa stáva súdom ustanovený opatrovník. Súd môže tiež opatrovníka ustanoviť osobe, ktorej pobyt nie je známy ak si to vyžaduje ochrana jej záujmov alebo záujmov spoločnosti. Za týchto istých podmienok môže súd ustanoviť opatrovníka v prípade ak je to potrebné z iného vážneho dôvodu. V prípade ak by došlo k stretu záujmu opatrovníka so záujmami zastupovaného ustanoví súd zvláštneho opatrovníka.

Okrem súdu môže vo výnimočných prípadoch a ak to stanoví zákon ustanoviť opatrovníka i iný orgán (§ 32 zák. č. 500/2004 Zb. Správneho poriadku)

Kapitola III. Neplatnosť právneho úkonu

Neplatnosť sa v právnej teórii delí na neplatnosť absolútnu a neplatnosť relatívnu. Absolútna neplatnosť - znamená, že právny úkon síce existuje, ale je neplatný, a jeho účinky preto nenastanú. Na neplatnosť môže upozorniť každý z účastníkov, ale i iná osoba, ktorá má na veci záujem napr. spolupracovník. K absolútnej neplatnosti sa prihliada v súdnom konaní z úradnej povinnosti. Pôsobí od počiatku (ex tunc). Napr. protiprávne prevedenie zamestnanca na inú prácu (tehotnú ženu na prácu zakázanú tehotným ženám) je neplatné od samého počiatku a nemá právne účinky.

Relatívna neplatnosť - je neplatnosť len vo vzťahu k účastníkom, ktorým je neplatný právny úkon na ujmu. Len ten účastník sa môže neplatnosti dovolať, pokiaľ sa nedomáha neplatnosti, resp. pokiaľ nie je neplatnosť zahliadnutá príslušným orgánom, má i neplatný právny úkon účinky ako úkon platný.

Vychádzajúc z ustanovení občianskeho zákonníka je občanke právo založené na absolútnej neplatnosti právnych jednaní. Relatívna neplatnosť existuje len pri právnych úkonoch, v ktorých to tak zákon, presnejšie ustanovenie § 40a stanoví. Relatívna neplatnosť právneho jednania existuje len ako výnimka z všeobecného pravidla. V právnych poriadkoch väčšiny krajín je tomu naopak a pravdepodobne týmto smerom sa budú uberať i rekonštrukčné práce na novom občianskom zákonníku. Do budúcnosti bude absolútna neplatnosť stanovená, len pre prípady kedy jednanie odporuje dobrým mravom alebo narušuje verejný poriadok. Keďže absolútna neplatnosť predstavuje do určitej miery obmedzenie autonómie vôle subjektov, mala by byť preto v súkromnom práve používaná len v prípade, kedy to zákonodarca považuje za potrebné z dôvodu ochrany spoločenských záujmov.

Ustanovenie § 20 nového zákonníka práce, pojednávajúce o neplatnosti právnych úkonov v istom zmysle predbehlo tieto práce na kodifikácii občianskeho zákonníka a zaviedlo obrátené chápanie absolútnej a relatívnej neplatnosti v zmysle, že relatívnu neplatnosť povyšuje na všeobecné pravidlo. Úprava právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch ako už bolo spomenuté je obsiahnutá v § 18 až §29 zákonníka práce. Ustanovenie § 18

nám odkazuje na právnu úpravu občianskeho zákonníka a to na § 34 až 39 , § 40 odst. 3 až 5 , § 41 , § 41a , § 42a , § 43 , § 43a , § 43b , § 43c , § 44 , § 45 , § 48 , § 49 , § 49a , § 50a , § 50b a § 51 obč. zák. Nahliadnutím do občianskeho zákonníka zistíme, že ide o úpravu právnych úkonov, ich náležitosti, neplatnosti ako i úpravu negociačného procesu pri uzatváraní zmlúv. Pri výklade § 37 až § 39 obč. zák. je jasné, že je nutné ich vykladať v súlade s § 40a obč. zák., teda ustanovenia, ktoré rozdeľuje pre občianske právo prípady absolútnej a relatívnej neplatnosti.

K tomu aby bol právny úkon spôsobilý vyvolať patričné právne následky, je treba aby boli splnené jeho náležitosti. Tieto náležitosti sa delia do niekoľkých skupín

- a) náležitosti subjektu
- b) náležitosti vôle
- c) náležitosti prejavu
- d) náležitosti predmetu

Ad. a) Náležitosti subjektu

Subjekt pracovnoprávneho úkonu musí mať spôsobilosť k právnym úkonom a aj keď túto spôsobilosť má, nesmie byť v okamžiku, kedy úkon činí, postihnutý duševnou poruchou, ktorá by ho k tomuto úkonu činila nespôsobilým (napr. duševná choroba, opilosť, omámenie). Ak subjekt uvedené náležitosti nemá, úkon je neplatný podľa § 38 obč. zák. Neplatnosť podľa § 38 je neplatnosťou absolútnou, avšak len podľa občianskeho zákonníka (viď. ďalej).

Ad. b) Náležitosti vôle

Právny úkon musí byť učený slobodne a vážne. Na vôľu nemôžu pôsobiť žiadne vonkajšie rušivé vplyvy, ktoré by zbavovali človeka voľnosti určitý úkon učiť alebo neučiť. Právny úkon nie je učený slobodne, ak účastník jednal pod nátlakom násilia, psychického donútenia, bezprávnej vyhrážky a pod. Právny úkon nie je učený vážne, ak je zrejmé, že účastník nechcel spôsobiť právne dôsledky s ním spojené, napr. úkon učený pri hre alebo žartom. Ak nie je vôľa slobodná a vážna, právny úkon je neplatný. Jednanie v omyle a tiesni samo o sebe nespôsobuje neplatnosť právneho

úkonu, ale dáva možnosť odstúpiť od zmluvy podľa § 49 obč. zák.

Ad c) Náležitosti prejavu

Prejav musí byť učinенý

- *zrozumiteľne*, t.j. aby bolo možno poznať vôľu účastníka, závady sa spravidla dajú odstrániť výkladom. Nezrozumiteľnosť môžeme rozlišovať nezrozumiteľnosť absolútnu (voči všetkým), v tomto prípade bude právny úkon neplatný a nezrozumiteľnosť relatívnu (voči niekomu), ktorú bude možno odstrániť výkladom. Napr. Ak by pracovná zmluva bola napísaná v cudzom jazyku
- *určite*, t.j. *zrozumiteľne* po stránke obsahovej. Ide najmä o súlad medzi vôľou a jej prejavom (napr. zamestnanec právny úkon označí ako výpoveď a v nej žiada o rozviazanie pracovného pomeru - teda obsahom ide o žiadosť o rozviazanie pracovného pomeru). Spravidla je rozhodujúci obsah právneho úkonu, ak nie je možné určiť obsah ani charakter úkonu výkladom úkon je neplatný

Čo sa týka formy právneho úkonu zákonník práce odkazuje na § 40 odst. 3-5 obč. zák. Forma právneho úkonu predstavuje dôležitú náležitosť. Forma právneho úkonu môže byť buď predpísaná alebo dohodnutá. Neplatnosť právneho úkonu pre nedodržanie formy nastáva len v prípade ak je to výslovne priamo v texte príslušného ustanovenia (... „inak je neplatný“) stanovené. Vzhľadom k tomu, že táto sankcia neplatnosti nie je uvedená pri úprave pracovnej zmluvy (§ 34 odst. 4 nZP), má sa za to, že pracovná zmluva je platná, aj keď predpísaná písomná forma dodržaná nebola. Zamestnávateľ však touto skutočnosťou porušuje právny predpis a z toho titulu by mu mohla byť uložená pokuta. Právny úkon by na druhú stranu bol neplatný v prípade nedodržania písomnej formy napr. v prípade zrušenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe

V prípade ak je predpísaná písomná forma, je písomný právny úkon platný len v prípade ak je podpísaný jednajúcou osobou, ak činia právne úkony viaceré osoby nemusia byť ich podpisy obsiahnuté na jednaj listine, s výnimkou ak tak stanoví právny predpis. Podpis môže byť v určitých

pripadoch nahradeny mechanickými prostriedkami a to v prípadoch ak je to obvyklé. V prípade písomných právnych úkonov osôb, ktoré nemôžu čítať a písať je potrebný úradný zápis. Tento úradný zápis sa však nevyžaduje v prípade ak osoba, ktorá nemôže čítať alebo písať má schopnosť zoznámiť sa s obsahom písomného právneho úkonu prostredníctvom prístrojov alebo špeciálnych pomôcok alebo prostredníctvom osoby, ktorú si zvolí a je schopná vlastnoručne listinu podpísať. Z toho vyplýva, že musí byť splnená ako podmienka zoznámenia sa s právnym úkonom tak i schopnosť podpísať právny úkon.

d) Náležitosti predmetu právneho úkonu

Predmet právneho úkonu je spravidla správanie subjektu, ku ktorému úkon smeruje založením, zmenou alebo zrušením práv a povinností. Napríklad predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti je povinnosť vyúčtovať zverené hodnoty zamestnancovi k vyúčtovaniu, predmetom výpovede je zánik práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru. Náležitosťami predmetu právneho úkonu je možnosť fyzická a možnosť právna, ktorá sa tiež označuje ako dovolenosť.

- a) možnosť fyzická je možnosť správania sa subjektu zodpovedajúcemu právam a povinnostiam, ktoré vyplývajú z právneho úkonu. Ak je predmetom právneho úkonu plnenie, ktoré nemožno poskytnúť takýto právny úkon stráca zmysel a nemožno ho učiniť právne záväzným. Nemožnosť je spravidla na prvý pohľad známa a je zistiteľná pri určitej opatrnosti.

V určitých prípadoch sa môže tiež vyskytnúť nemožnosť fyzická následná (zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu šoféra je uložený zákaz vedenia motorového vozidla), pri takejto nemožnosti nie je možné uvažovať o neplatnosti právneho úkonu. Pracovné právo takúto nemožnosť rieši rôznymi formami podľa toho či ide o nemožnosť trvalú alebo dočasnú. Pri trvalej strate schopnosti zamestnanca k výkonu zjednanej práce vzniká povinnosť zamestnávateľa previesť ho na inú vhodnú prácu alebo s ním rozviazať pracovný pomer. V prípade dočasnej nemožnosti konať prácu je právny stav riešený prostredníctvom prekážok v práci (či už v prípade pracovnej

neschopnosti, materstve alebo svadbe zamestnanca) Pri nemožnosti plnenia na strane zamestnávateľa. tú právo rieši rôznymi formami, a to podľa toho, či ide o nemožnosť trvalú alebo dočasnú.

b) možnosť právna (dovolenosť) predmetu právneho úkonu znamená, že správanie subjektu, ktoré je predmetom právneho úkonu nie je v rozpore s právnym predpisom ani so svojim obsahom ani účelom a ani právny predpis neobchádza alebo sa inak neprieči dobrým mravom

K tomu aby bol pracovnoprávny úkon platný, nesmie byť v rozpore so žiadnym právnym predpisom (ústavným predpisom, zákonníkom práce a ostatnými právnymi predpismi) ani s iným všeobecne záväzným právnym predpisom a dokonca ani s medzinárodnou zmluvou, ktorá bola ratifikovaná a vyhlásená. Obchádzanie právneho predpisu môže byť tiež príčinou neplatnosti pracovnoprávneho úkonu takisto ako rozpor s dobrými mravmi. (napr. keby sa zamestnankyňa v pracovnej zmluve zaviazala, že v prípade ochorenia sa nedá vypísať lekárom)

V prípade ak sa vzťahuje dôvod neplatnosti len na časť právneho úkonu je neplatnou len táto časť, pokiaľ však z povahy právneho úkonu, z jeho obsahu alebo z okolností za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu. Prípadnú neoddeliteľnosť neplatného právneho úkonu je treba posudzovať podľa povahy celého právneho úkonu, nie podľa oddeľovanej časti. Ak sa týka dôvod neplatnosti podstatnej časti právneho úkonu (tzv. *essentialia negotii*), je neplatný celý právny úkon

V prípade, ak má neplatný právny úkon náležitosti iného právneho úkonu, ktorý je platný, možno sa ho dovolať, v prípade ak je z okolností zrejmé, že vyjadruje vôľu jednajúcej osoby. V tomto prípade hovoríme o tzv. konverzii neplatného právneho úkonu. Na rozdiel od konvalidácie alebo ratifikácie právny úkon zostáva i naďalej neplatným. Môže však byť posúdený ako iný právny, v prípade ak obsahuje jeho náležitosti.

V prípade ak má byť právnym úkonom zastrešený právny úkon iný,

plati tento iný právny úkon ak to zodpovedá vôli účastníkov a sú splnené všetky jeho náležitosti. Neplatnosti takéhoto právneho úkonu sa nemožno dovoliť voči účastníkovi, ktorý ho považoval za nezastrešený. Právny úkon nezastrešený, teda učený "na oko" je neplatný pre nedostatok vážnosti vôle. Dissimulácia sama o sebe nie je protiprávna, veľakrát bude protiprávny práve zastrešený úkon. Neplatnosti takéhoto právneho úkonu sa nemožno dovoliť voči účastníkovi, ktorý ho považoval za nezastrešený. Toto ustanovenie poskytuje ochranu tomu účastníkovi, ktorý o simulácii nevedel a simulovaný právny úkon považoval za platný. Takýto účastník sa môže ako platného dovoliť toho právneho úkonu, ktorý bol prejavovaný navonok.

1. Relatívna alebo absolútna neplatnosť?

Ustanovenie § 18 zák. práce síce odkazuje na úpravu právnych úkonov a ich náležitosti vrátane dôsledkov, ktoré sú spojené s nevyhobením týmto náležitostiam, ale akosi zabúda na ustanovenie § 40 a obč. zák, ktoré nám pre občianske právo stanoví právne úkony, ktoré majú charakter relatívnej či absolútnej neplatnosti. Zákonník práce tak ignoráciou § 40a prichádza s novou myšlienkou, že každý prípad neplatnosti je prípadom neplatnosti relatívnej (s určitými výnimkami). Túto myšlienku vyzdvihuje i dôvodová správa k zákonníku práce, kde sa uvádza: „ V novej pracovnoprávnej úprave sa navrhuje vychádzať vo všetkých prípadoch z relatívnej neplatnosti právneho úkonu (§20) na rozdiel od doterajšej absolútnej neplatnosti právneho úkonu, ktorá je generálna. " Súčasná pracovnoprávna úprava v § 20 nZP vychádza teda z relatívnej neplatnosti právneho úkonu, čo v praxi znamená, že pokiaľ sa neplatnosti právneho úkonu nedovolá ten kto je takýmto úkonom dotknutý (tj. neobráti sa žalobou na súd), bude takýto úkon, aj keď je vadný, platný.

Následné dokončenie vety za stredníkom síce hovorí, že : „, to neplatí v prípade právneho úkonu smerujúcemu k vzniku pracovného pomeru alebo k uzatvoreniu dohody o práci konanej mimo pracovný pomer." Z vyššie zmieňovaného teda môžeme vyvodíť, že v prípade ak je neplatnosťou postihnutý právny úkon, ktorý zakladá vznik pracovného pomeru, jedná sa o neplatnosť absolútnu. Absolútna neplatnosť je teda limitovaná len na vyššie

uvedené prípady, ostatné právne úkony súvisiace napríklad so skončením alebo zmenou pracovného pomeru, ktoré sú pre pracovné právo tak isto dôležité ako úkony vedúce k jeho založeniu, zostávajú relatívne neplatné.

Druhá veta § 20 zákonníka práce stanoví, že neplatnosti sa nemôže dovolať ten, kto si ju sám spôsobil. Toto ustanovenie len podčiarkuje zásadu, že nikto nemôže mať prospech z vlastného protiprávneho jednania. Odst. 2 § 19 zák. práce nám zase stanoví, že „neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, pokiaľ si ju nespôsobil výlučne sám. Dikcia zákona „výlučne sám“ nám v tomto prípade poskytuje ochranu zamestnancovi v prípade ak sa na neplatnosti právneho úkonu spolupodieľal resp. spolupôsobil. V prípade, ak zamestnancovi vznikne následkom takéhoto neplatného úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

Koncepcia neplatnosti právneho úkonu v novom zákonníku práce môže viesť k negatívnym dôsledkom, kedy jednanie, ktoré by bolo učené neslobodne alebo v rozpore so zákonom či dobrými mravmi podľa § 39 obč. zák. bude len relatívne neplatné. Aj táto skutočnosť len podporuje kritiku uplatnenia vzťahu delegácie medzi všeobecným súkromnoprávnym predpisom a zvláštnou úpravou. Týmto dochádza k narušeniu, resp. popretrhávaniu prirodzených väzieb medzi jednotlivými ustanoveniami občianskeho zákonníka navzájom, ktoré sa potom následne izolovane aplikujú na pracovnoprávne vzťahy.

Ustanovenie § 20 zák. práce vedie teda k záveru, že právne úkony v rámci pracovného práva (s výnimkou vyššie uvedenou) aj keď je neplatné (z dôvodov z ktorých by boli v súkromnoprávnej úprave považované za absolútne neplatné) zostanú v platnosti. Ich neplatnosti sa však bude môcť dovolať len osoba, ktorá ich neplatnosť nespôsobil, čo v prípade kedy sa na jednaní o právnom úkone zúčastňujú ako zamestnanec tak zamestnávateľ, pričom nie vždy musí byť jednoznačné kto neplatnosť spôsobil, bude hľadať ťažko. A tak sa môže vyskytnúť prípad, že úkon v rozpore s dobrými mravmi bude aj napriek tomuto rozporu platný.

2. Ďalšie prípady neplatnosti pracovnoprávnych úkonov

Zákonník práce ďalej rozširuje prípady neplatnosti právneho úkonu. Jedná sa predovšetkým o ustanovenie podľa ktorého je neplatný právny úkon, ktorým sa zamestnanec vopred vzdáva svojich práv (§ 19 odst. 1. napr. práva na dovolenku). V tomto prípade však môžeme tiež uzatvoriť, že v prípade ak sa zamestnanec vopred vzdá svojich práv, bude sa naďalej jednať o právny úkon platný, kým sa oprávnená osoba nedovolá jeho neplatnosti.

Právny úkon ku ktorému nebol udelený predpísaný súhlas príslušného orgánu, je neplatný len ak to výslovne stanoví zákonník práce, poprípade zvláštny zákon. V prípade ak sa len vyžaduje, aby bol príslušný právny úkon orgánom prejednaný, nie je právny úkon neplatný ani v prípade ak k prejednaniu vôbec nedošlo.

Záver

Ukončením rekodifikačných prác na novom zákonníku práce a jeho prijatím sa od 1.1.2007 zmenila právna úprava individuálneho pracovného práva. Táto časť pracovného práva sa po rokoch opäť priblížila k občianskemu základu a poukázala na skutočnosť, že základom individuálneho pracovného práva je práve zmluva. Ako som poukázala pri výklade o vzájomnom vzťahu občianskeho a pracovného práva, bola použitá metóda delegácie tzn. odkazu na jednotlivé ustanovenia občianskeho zákonníka. Či je tento spôsob vhodný sa neodvážim zhodnotiť, jeho vhodnosť ukaže budúcnosť, ale už teraz je jasné, že personalistom ako i mnohým zamestnávateľom a zamestnancom „laikom“ bude aplikácia dvoch právnych predpisov na pracovný pomer prinášať komplikácie a možné problémy.

Jedným z pozitív, ktoré nový zákonník práce priniesol je rozšírenie zmluvnej slobody. Zákonník práce preniesol ústavnú zásadu „každý môže činiť, čo nie je zákonom zakázané“ aj do oblasti pracovného práva. V praxi to bude znamenať predovšetkým možnosť upraviť pracovný pomer podľa vôle účastníkov, avšak je nutné dodať, že táto sloboda nie je bezbrehá, ale je limitovaná samotným zákonníkom práce.

Základnou funkciou pracovného práva je funkcia ochranná. Táto ochrana je poskytovaná predovšetkým kogentými ustanoveniami zákonníka práce. Kogentné ustanovenia predstavujú limity, ktoré zamestnanec ani zamestnávateľ nemôžu prekročiť pri zjednávaní obsahu zmlúv a úprave práv a povinností z nich vyplývajúcich. Určitú komplikáciu v tejto súvislosti bude predstavovať odpoveď na otázku, ktoré ustanovenie má charakter kogentného a nemožno sa od neho odchýliť.

Novinkou, ktorú nový zákonník práce zaviedol a z môjho pohľadu predstavuje pozitívum, ktoré bude možno využiť do budúcnosti pri podrobnejšej úprave napríklad pracovných podmienok, je možnosť uzatvorenia nepomenovaných zmlúv podľa § 51 občianskeho zákonníka. Ide o nástroj, prostredníctvom ktorého bude možné jednotlivý pracovný pomer čo najviac

individualizovať a tým na mieru prispôbiť jednotlivým účastníkom. Ako som poukázala v práci, jej využitie bude možné napríklad pri úprave dinstančných foriem výkonu práce.

Problematika samotného uzatvárania zmlúv a dohôd v individuálnom pracovnom práve vrátane právnej úpravy postavenia účastníkov týchto pracovnoprávných vzťahov zostáva nezmenená a možno povedať, že úprava spôsobilosti k právam a povinnostiam ako i k právnym úkonom bola celkovo prebraná z predchádzajúcej právnej úpravy.

Keďže bolo počítané s tým, že nový zákonník práce bude odkazovať na úpravu obsiahnutú v už novom občianskom zákonníku, môže v budúcnosti ľahko vzniknúť situácia, kedy budú dôsledky právnych úkonov v pracovnom práve diametrálne odlišné od dôsledkov, ktoré by rovnaké skutočnosti vyvolali v občianskom práve, narážam tým na úpravu neplatnosti právnych úkonov. Ako som poukázala v kapitole o neplatnosti právnych úkonov môže vzniknúť situácia, kedy určitý právny úkon by bol podľa občianskeho práva absolútne neplatný, avšak podľa zákonníka práce pôjde o úkon platný, kým sa účastník jeho neplatnosti nedovolá, t.j. bude len relatívne neplatný.

Záverom by som len zhrnula, že zákon č. 262/2006 Zb., znamená pri úprave pracovnoprávných vzťahoch krok vpred k ich liberalizácii. Priniesol množstvo pozitív a aj keď obsahuje i niekoľko negatív, som si istá, že jeho aplikácia v praxi bude viesť zákonodárcu k tomu, aby ho následnými novelami trochu „doladil“ a prispôbil potrebám spoločnosti. Veď napokon v demokratickej spoločnosti slúži zákonodárny orgán práve k tomu, aby tak učinil.

Zoznam použitej literatúry:

- Bělina, M. a kol.* : Pracovní právo, C.H. Beck, Praha 2004
- Galvas, M., aj.* : Pracovní právo, Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, Brno 2004
- Hendrych, D. a kol.,* : Správní právo, Praha 2006
- Hochman, J.* : Judikatura v pracovním právu, LINDE, s. r. o. , Praha 1999
- Jakubka, J.* : Nový zákoník práce včetně duvodové zprávy, ANAG Olomouc 2006
- Jouza, L.* : Zákoník práce s komentářem, POLYGON, 2007
- Jakubka, Hloušková, Hofmannová, Schmied, Šubertová, Tomandlová, Trylč*
Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s
komentářem k 1. 1. 2007 ANAG, 2007
- Kincl, J., Urfus, V., Skřejpek, M.,* Římské právo, C.H. Beck, Praha 1995
- Knappová, M., Svestka,* Občanské právo hmotné, svazek II, ASPI 2002
- Kottbauer, A., Týc, J.* : Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG,
Ostrava 2004
- Malý, K., a kol.* Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde,
Praha 1999
- Pavlíček, V. a kolektiv,* : Ústava a ústavní řád České republiky komentář
- Švestka, J., Jehlička, O., Škárková, M., Spáčil, J.:* Občanský zákoník. Komentář.
10. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006
- Vysokajová, M. , Kahle, B. , Doležilek, J.* : Zákoník práce s komentářem, ASPI,
Praha 2007

Odborné články:

- Jouza, L.,* Hlavní zásady nového zákoníku práce, Účetnictví č.1/2007
- Koldinská, K.,* Zdravotnictví a právo č. 1/2005, str. 6 až 8
- Matejka, J.* : Distanční výkon práce a jeho právní úprava. Vyhledané na serveri
www.lupa.cz
- Svobodová, E.,* K právní úpravě domácích zaměstnanců, Právo pro podnikání
a zaměstnání 06/2006
- Tlačová správa Centrumu pre výzkum verejnej mienky, Sociologický ústav AV
ČR, 2003