

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Mgr. Jiří Fišera

## **Neplatné rozvázání pracovního poměru**

Invalid termination of an employment relationship

**Rigorózní práce**

Vedoucí rigorózní práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. 8. 2016

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Autor rigorózní práce

Děkuji JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D. za čas, který věnoval tomu, aby nasměroval mé myšlenky správným směrem, za jeho odborné vedení, cenné rady a připomínky, kterými mi byl nápomocen při vypracování této rigorózní práce.

## Obsah

1. Úvod .....	1
2. Skončení a rozvázání pracovního poměru .....	3
3. Právní jednání .....	9
3.1. Pojmové znaky právního jednání .....	9
3.2. Náležitosti právního jednání .....	13
3.3. Zdánlivé právní jednání.....	15
3.4. Neplatné právní jednání .....	16
4. Neplatné a zdánlivé pracovněprávní jednání .....	20
4.1. Subsidiarita občanského zákoníku .....	20
4.2. Právní úprava neplatnosti pracovněprávních úkonů a pracovněprávních jednání od 1.1.2007 do současnosti .....	23
5. Neplatnost pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru .....	31
5.1. Neplatnost z důvodu nedostatku právní osobnosti a svéprávnosti.....	31
5.2. Neplatnost z důvodu nedostatku svobody vůle .....	43
5.3. Neplatnost z důvodu rozporu pracovněprávního jednání s dobrými mravy a se zákonem .....	47
5.4. Neplatnost z důvodu nedodržení předepsané formy právního jednání .....	56
5.5. Neplatnost z důvodu omylu ve vůli nebo v projevu vůle.....	66
5.6. Neplatnost z důvodu neudělení předepsaného souhlasu .....	70
6. Zdánlivost pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru .....	78
6.1. Zdánlivost z důvodu absence vůle .....	78
6.2. Zdánlivost z důvodu neprojevení vážné vůle.....	80
6.3. Zdánlivost z důvodu neurčitosti nebo nesrozumitelnosti.....	82
6.4. Zdánlivost z důvodu nedostatku písemné formy .....	88
7. Neplatné rozvázání pracovního poměru .....	90

7.1. Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.....	90
7.2. Určovací žaloba podle ust. § 80 OSŘ a žaloba na plnění .....	106
7.3. Práva z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	112
7.3.1. Další trvání pracovního poměru .....	112
7.3.2. Náhrada mzdy .....	119
7.3.3. Náhrada škody a nemajetkové újmy .....	134
8. Závěr .....	138
Seznam zkratk .....	141
Použitá literatura .....	142

## 1. Úvod

Dnem 1. 1. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, představující základní kámen rekodifikace českého soukromého práva. Téhož dne nabyl účinnosti také zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, obsahující mimo jiné novelizaci ZP.

OZ je koncipován jako *lex generalis* ke všem soukromoprávním předpisům, resp. soukromoprávním normám, které nejsou přímo jeho obsahovou součástí. Tedy i k ZP, neboť právní úprava pracovněprávních vztahů nebyla, až na úpravu právní subjektivity zaměstnance a zaměstnavatele a nového způsobu skončení základního pracovněprávního vztahu nezletilého zaměstnance, do OZ zařazena. Naopak, OZ výslovně počítá s tím, že pracovní poměr a obdobné závazky, jejichž předmětem je rovněž výkon závislé práce, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z nich vyplývající, upravuje jiný zákon<sup>1</sup>. Tím je ZP.

Pracovněprávní vztahy jsou tedy upraveny primárně ZP (a dalšími předpisy pracovního práva) a v případech, kdy ZP neobsahuje svou vlastní právní úpravu nebo je jeho právní úprava neúplná, použijí se subsidiárně ustanovení OZ. Použití ustanovení OZ ovšem brání, pokud je nelze použít v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, potažmo pracovního práva nebo pokud je jejich použití zákonem výslovně vyloučeno<sup>2</sup>.

Typickým příkladem použití úpravy OZ i pro pracovněprávní vztahy jsou jeho obecná ustanovení o závazcích či obecná ustanovení o právních jednáních, neboť většina ustanovení o právních jednáních, resp. dříve právních úkonech obsažených v ZP, byla zrušena. Nová úprava právních jednání je jednou z nejvýraznějších změn, které rekodifikace soukromého práva přinesla, a to vzhledem k novému řešení následků vad právních jednání s ohledem na charakter a závažnost těchto vad. Tato změna spočívá v tom, že zákonná úprava činí rozdíl mezi zdánlivostí (nicotností) a neplatností právních jednání.

---

<sup>1</sup> Srov. ust. § 2401 OZ.

<sup>2</sup> Srov. ust. § 346d ZP.

Koncepce zdánlivosti a neplatnosti právních jednání se uplatňuje rovněž v oblasti skončení pracovního poměru. ZP sice i nadále obsahuje úpravu rozvázání pracovního poměru, následky vad právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru je však potřeba posuzovat skrze obecnou úpravu právních jednání obsaženou v OZ. Právní následky se liší podle toho, zda v konkrétním případě došlo ke zdánlivému nebo neplatnému rozvázání pracovního poměru, ovšem ustanovení ZP upravující následky neplatného rozvázání pracovního poměru nelze použít na zdánlivé rozvázání pracovního poměru. Ani ZP ani OZ přitom neobsahují žádná ustanovení, která by speciálně řešila případy zdánlivého rozvázání pracovního poměru. Rovněž domáhání se neplatnosti rozvázání pracovního poměru se musí lišit od postupu, který bude potřeba zvolit v případě, že příslušné pracovněprávní jednání<sup>3</sup> je jednáním zdánlivým.

Na některé otázky spojené se stále ještě novou právní úpravou právních jednání v pracovněprávních vztazích, speciálně právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru, se snaží odpovědět tato práce. Vedle rozboru základních pojmových znaků a náležitostí právních jednání, je pojednáno o vývoji vzájemného vztahu OZ<sup>64</sup>, resp. OZ a ZP. Stěžejní část je věnována analýze jednotlivých vad právních jednání způsobujících jejich neplatnost a zdánlivost, a to se zaměřením na oblast skončení pracovního poměru. Obsáhlá část je dále zaměřena na podrobnou analýzu možností uplatnění neplatnosti a zdánlivosti právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru v soudním řízení a s tím souvisejícím procesněprávním souvislostem. Nakonec je rozebrána, v kontextu poměrně bohaté a, byť i starší, tak stále aplikovatelné, judikatury soudů, problematika práv a povinností vyplývajících účastníkům pracovního poměru, došlo-li k jeho neplatnému rozvázání. Důraz je kladem především na postavení zaměstnance, zejména na jeho právo na náhradu mzdy a náhradu škody a nemajetkové újmy. Důvodem proto je skutečnost, že v převažující většině případů, soudě alespoň podle četnosti sporů rozhodovaných soudy, je to právě zaměstnanec, kdo je dotčen neplatností rozvázání pracovního poměru ze strany

---

<sup>3</sup> Pokud jsou v této práci uváděny pojmy *právní jednání* a *pracovněprávní jednání*, pak, nevyplývá-li přímo z kontextu něco jiného, jsou používány promiscue ve smyslu, že vše řečené o právních jednáních obecně platí i pro pracovněprávní jednání. Pracovněprávním jednáním je myšleno právní jednání v pracovněprávních vztazích.

zaměstnavatele.

Práce je zpracována podle právního stavu ke dni 31. srpna 2016.

## 2. Skončení a rozvázání pracovního poměru

Vznik pracovního práva je spojen s průmyslovou revolucí. Je nesporné, že pracovní právo jako samostatné právní odvětví upravující vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce vzniklo emancipací od občanského práva, a to z potřeby chránit především zaměstnance jako slabší stranu vztahu, v jehož rámci docházelo k realizaci námezdní práce. U vzniku pracovního práva tak stála potřeba právního působení na vůli a chování subjektů vztahů vznikajících při výkonu závislé práce a v souvislosti s nimi, a to s cílem „poskytnout zaměstnavateli účinné nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnance za účelem realizace své činnosti a na druhé straně zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce“<sup>4</sup>. To vše v podmínkách faktické nerovnosti a často protichůdných zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Tzv. ochranné zákonodárství začalo především v 2. polovině 19. století stále více ovlivňovat smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem kogentními právními normami, které nepřipouštěly odchylná ujednání (možnost upravit si záležitosti smluvně, a to odchylně od zákona)<sup>5</sup>. Do původně ryze soukromoprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem začal stát zasahovat různými veřejnoprávními instituty směřujícími k ochraně právního postavení zaměstnance při práci. Postupně tak byla upuštěna tzv. individualistická koncepce pracovní smlouvy ponechávající zcela autonomii vůle účastníkům pracovního vztahu<sup>6</sup>.

Smysl pracovního práva lze proto spatřovat v jeho organizační funkci<sup>7</sup> a ochranné

---

<sup>4</sup> Srov. HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnanců a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 13. ISBN 978-80-903786-04-9.

<sup>5</sup> K tomu blíže srov. ŠTANGOVÁ, V. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 21. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>6</sup> K tomu blíže srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 144. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>7</sup> Někdy označována jako řídicí funkce, neboť jejím obsahem je možnost zaměstnavatele organizovat a řídit práci zaměstnanců. Pojmovým znakem závislé práce je výkon práce ve vztahu nadřízenosti



funkci. Původním obsahem ochranné funkce pracovního práva byla ochrana zdraví a života zaměstnance před nepříznivými vlivy práce resp. pracovního prostředí<sup>8</sup>. Postupem času se její obsah rozšířil o ochranu sociálních zájmů.

Dnes se však ukazuje, že cílem pracovněprávní úpravy by mělo být nejen poskytovat zaměstnanci, jakožto slabší straně pracovněprávních vztahů, jejíž svobodná vůle „*může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat práci*“<sup>9</sup>, ochranu jeho postavení, ale také umožnit pružně reagovat na měnící se podmínky trhu práce, a to posílením smluvní volnosti a autonomie vůle stran pracovněprávních vztahů, aby si zaměstnavatelé a zaměstnanci mohli upravovat svá vzájemná práva a povinnosti svobodně bez omezení ze strany státu. Tento nový přístup k pracovnímu právu je většinou označován jako princip flexicity<sup>10</sup>. Jeho snahou je kombinovat deregulaci pracovněprávních vztahů se sociální ochranou zejména po dobu ztráty zaměstnání a s aktivní politikou zaměstnanosti. Lze jej vnímat také jako princip upřednostňující ochranu zaměstnanosti před ochranou pracovněprávního vztahu.

Ochranná funkce pracovního práva se výrazně projevuje i v právní úpravě skončení pracovního poměru. Je tomu tak proto, že ztráta zaměstnání znamená (často) ztrátu dosavadního hmotného zabezpečení dosahovaného za vykonanou práci a tím pádem rovněž životní úroveň, leckdy má ale i další, s tím související, sociální a psychické aspekty. V konečných důsledcích může ztráta zaměstnání vést až k sociálnímu vyloučení jedince. Z těchto důvodů chrání pracovní právo zaměstnance

---

zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Na straně zaměstnance tak jde o organizační podřízenost. P. Hůrka v této souvislosti hovoří o „*organizační nerovnosti*“ mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem s tím, že právní úprava vyrovnává organizační nerovnost nerovností právní, „*kdy ex lege ukládá zaměstnavateli povinnosti a zároveň garantuje práva přímo zaměstnanci*“. Srov. HŮRKA, P.: *Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku*. In AUC, IURIDICA 4/2014. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Karolinum, 2015, s. 17. ISSN 0323-0619.

<sup>8</sup> Některá ustanovení zákoníku práce přitom mají za úkol chránit i zaměstnavatele, resp. jeho zájmy (např. ust. § 301 ZP nebo z hlediska námi sledované problematiky ust. § 70 ZP).

<sup>9</sup> Srov. HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnanců a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 12. ISBN 978-80-903786-04-9.

<sup>10</sup> Pojem vychází ze spojení anglických slov *flexibility* a *security* a do češtiny je překládán jako *flexijistota*.

před svévolným přístupem ze strany zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru. M. Galvas v této souvislosti uvádí, že „*můžeme o právní úpravě skončení pracovního poměru hovořit jako o právní záruce stability pracovního poměru*“<sup>11</sup>. P. Hůrka pak rozlišuje ochranu vnější či sekundární, která má podobu soudního rozhodování v případě neplatného rozvázání pracovního poměru, a ochranu přímou, která má podobu zejména zákazů a příkazů obsažených v kogentních právních normách nebo součinnosti zástupců zaměstnanců či podobu souhlasu zaměstnance<sup>12</sup>.

Skutečnosti, jevy, s nimiž objektivní právo<sup>13</sup> spojuje zánik právních vztahů<sup>14</sup>, resp. subjektivních práv a subjektivních povinností, samozřejmě stejně jako i jejich

---

<sup>11</sup> Srov. GALVAS, M. in GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ D. : *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 105. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>12</sup> Srov. HŮRKA, P.: *Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku*. In AUC,IURIDICA 4/2014. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Karolinum, 2015, s. 21. ISSN 0323-0619.

<sup>13</sup> Objektivním právem se běžně rozumí systém právních norem upravujících meze možného chování, který je projevem vůle zákonodárce a jeho respektování je vynutitelné státní mocí. Subjektivním právem se pak rozumí možnost konkrétního subjektu být nositelem konkrétního práva, chovat se určitým způsobem v konkrétním právním vztahu, která je zaručená objektivním právem. Subjektivnímu právu odpovídá subjektivní povinnost jako objektivním právem určená míra určitého nutného chování v konkrétním právním vztahu, které je vynutitelné právními prostředky. I když např. podle V. Knappa není takového rozlišování práva nesporné. K tomu srov. KNAPP, V.: *Teorie práva*. 1. Vydání. Praha, C. H. Beck 1995, str. 50 a násl. ISBN 80-7179-028-1.

Dle V. Knappa ani neplatí, že by subjektivní právo vznikalo jen tím, že by je zákon výslovně či implicitně někomu dával; vzniknout může i mlčky na základě toho, že dovoleno je vše, co není zákonem zakázáno. K tomu blíže tamtéž, str. 195.

<sup>14</sup>Právním vztahem chápe právní teorie společenský vztah, v němž mají jeho subjekty navzájem subjektivní práva a subjektivní povinnosti. Namísto dřívějšího označení (závazkový) právní vztah používá OZ pojem závazek. Obsahem závazku jsou pak pohledávka (resp. i práva a povinnosti související s pohledávkou) a dluh, nebo jinými slovy právo na plnění a tomu odpovídající povinnost plnit. Obsahem závazku jsou také práva, která se dotýkají existence závazku jako celku, např. právo odstoupit od smlouvy, vypovědět závazek, právo dovolat se relativní neplatnosti. Mezi závazky řadí OZ i základní pracovněprávní vztahy, když tyto jsou z hlediska systematického zařazeny do části čtvrté mezi relativní majetková práva.

předchází vznik či změnu, označuje obecná teorie práva jako právní skutečnosti<sup>15</sup>.

V. Knapp definuje právní skutečnost jako skutečnost, která podle zákona samého musí nastat, aby se někdo stal subjektem oprávnění a povinností, které jsou pro určitou skutkovou situaci obecně stanoveny v zákoně<sup>16</sup>.

Právní skutečnosti jsou někdy chápány jako druhotný důvod pro vznik, změnu nebo zánik subjektivních práva a povinností, přičemž prvotním důvodem je rozhodnutí subjektu o svém určitém chování (jednání)<sup>17</sup>. Vedle právních skutečností může být právním důvodem vzniku, změny či zániku subjektivních práva a povinností také zákon, aniž by bylo potřeba nějaké další právní skutečnosti.

Pohybujeme-li se na poli pracovního práva, sluší se poznamenat, že ty skutečnosti, s nimiž objektivní právo spojuje vznik, změnu nebo zánik pracovněprávních vztahů (jednotlivých subjektivních práv a subjektivních povinností v rámci pracovněprávních vztahů), tj. právních vztahů souvisejících s účastí v pracovním procesu za odměnu, resp. vztahů souvisejících s výkonem závislé práce<sup>18</sup>, jsou běžně označovány jako pracovněprávní skutečnosti.

Samo ust. § 1 ZP výslovně označuje za pracovněprávní vztahy ty právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli<sup>19</sup> a rovněž právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce<sup>20</sup>. Pojem pracovněprávní vztah (přesněji řečeno individuální pracovněprávní vztah) se opakovaně pokusil definovat ve své rozhodovací praxi i Nejvyšší soud ČR<sup>21</sup>. Na tomto místě je ale potřeba také poznamenat, že za pracovněprávní vztahy, byť v širším slova smyslu,

---

<sup>15</sup> Jde o faktické skutečnosti uvedené v hypotéze právní normy.

<sup>16</sup> Srov. KNAPP, V.: *Teorie práva*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck 1995, s. 141. ISBN 80-7179-028-1.

<sup>17</sup> Srov. HŮRKA, P. in TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení. 6. Podstatně přepracované a aktualizované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 55. ISBN 978-80-7400-473-5.

<sup>18</sup> K pojmu závislá práce srov. ust. § 2 odst. 1 ZP.

<sup>19</sup> Tzv. individuální pracovněprávní vztahy.

<sup>20</sup> Tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy.

<sup>21</sup> Srov. např. rozhodnutí NS ČR ze dne 18. 12. 2001, spis. zn. 21 Cdo 615/2001 nebo ze dne 21. 3. 2006, spis. zn. 21 Cdo 1165/2005. Ačkoli tato rozhodnutí vycházela z právního stavu za účinnosti ZP 1965, nevidím důvod, proč by Nejvyšším soudem provedené vymezení pojmu individuální pracovněprávní vztah nemělo být aplikovatelné i v současné době.

bývají označovány i další právní vztahy. Např. právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce nebo některé vztahy na úseky zaměstnanosti<sup>22</sup>.

Pracovněprávní skutečnosti (stejně jako právní skutečnosti obecně) se dělí na ty, v nichž se lidská vůle neuplatňuje a na ty, v nichž je lidská vůle rozhodující.

Pracovněprávní skutečnosti, které jsou nezávislé na lidské vůli, se označují jako objektivní. Právní následky v jejich případě vznikají bez souvislosti s jednáním subjektů pracovněprávních vztahů. Objektivní pracovněprávní skutečnosti mohou mít podobu právní události nebo protiprávního stavu. Právní událostí je například narození či smrt člověka nebo plynutí času (uplynutí doby, popř. lhůty). Protiprávní stav je, na rozdíl od stavu vyvolaného právní událostí, v rozporu s právem a vyvolává povinnosti toho, kdo má tzv. objektivní odpovědnost.

Ty pracovněprávní skutečnosti, které naopak jsou závislé na lidské vůli, se označují jako subjektivní. Subjektivními pracovněprávními skutečnostmi jsou právní jednání, jakožto jednání<sup>23</sup> podle práva (v souladu s objektivním právem) a protiprávní jednání (jednání v rozporu s objektivním právem).

Z uvedeného plyne, že i pracovní poměr, jenž je objektem našeho zájmu v této práci, může zaniknout pouze na základě některé z pracovněprávních skutečností, s nimiž je podle zákona takový právní následek spojen.

Teorie pracovního práva, vědoma si výše uvedených východisek, podřazuje tradičně všechny právní skutečnosti, které vedou k zániku pracovního poměru, aniž by rozlišovala, zda jde o právní skutečnosti subjektivní či o právní skutečnosti objektivní (resp. o úřední rozhodnutí<sup>24</sup>), pod pojem skončení pracovního poměru. Rozvázání pracovního poměru je pak pojem užší, který označuje skupinu jen subjektivních pracovněprávních skutečností, jež vedou ke skončení pracovního poměru. Toto

---

<sup>22</sup> K tomu blíže srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. *Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 54. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>23</sup> Jednání není to samé co chování. Chování obecně je vnější pozorovatelný projev člověka; jednání je vůlí určené chování.

<sup>24</sup> Srov. ust. § 48 odst. 3 písm. a) a b) ZP spojující skončení pracovního poměru s vydáním úředního rozhodnutí.

teoretické východisko nachází svůj odraz i ve znění ZP<sup>25</sup>.

Jestliže se máme zabývat neplatností rozvázání pracovního poměru, je zřejmé, že objektem naše zájmu budou subjektivní právní skutečnosti vedoucí ke skončení pracovního poměru. Podle ust. 48 odst. 1 ZP může být pracovní poměr rozvázán:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

Byť se v návěti ust. § 48 odst. 1 ZP uvádí, že pracovní poměr může být rozvázán jen těmito právními jednáními a mohlo by se tedy zdát, že se jedná o taxativní výčet všech právních jednání, která mohou vést k rozvázání pracovního poměru, není tomu tak. K rozvázání pracovního poměru jakožto závazku (rozuměj závazkového právního vztahu) vede rovněž odstoupení od pracovní smlouvy<sup>26</sup>.

Odstoupením od pracovní smlouvy se zrušuje pracovní poměr pochopitelně jen tehdy, pokud již předtím došlo k jeho vzniku<sup>27</sup>. Od pracovní smlouvy lze odstoupit jen v případech stanovených zákonem nebo v těch případech, které byly zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuty<sup>28</sup>. Ačkoli obecně dochází v důsledku odstoupení od smlouvy k zániku závazku ex tunc, tzn. zpětně od samého počátku, v případě odstoupení od pracovní smlouvy v době po vzniku pracovního poměru dochází k zániku závazku v podobě pracovního poměru „jen“ s účinky ex nunc. K rozvázání pracovního poměru dochází dnem, kdy bylo odstoupení doručeno druhému účastníkovi<sup>29</sup>. Blíže se neplatností odstoupení od pracovní smlouvy budu zabývat v dalším textu.

---

<sup>25</sup> Srov. Díl 1 Hlavy IV ZP označený jako Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru.

<sup>26</sup> Srov. ust. § 2004 odst. 1 OZ.

<sup>27</sup> Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl sjednán jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Z hlediska vzniku pracovního poměru přitom není rozhodné, zda zaměstnanec také v takový den skutečně do práce nastoupil. Srov. ust. § 36 ZP.

<sup>28</sup> Srov. ust. § 2001 OZ a ust. § 34 odst. 3 a 4 ZP.

Pouze pro úplnost považuji za důležité poznamenat, že někdy se jako další subjektivní pracovněprávní skutečnost vedoucí ke skončení pracovního poměru uvádí také uplatnění relativní neplatnosti právního jednání<sup>30</sup>. I o námitce relativní neplatnosti se zmíním dále.

### 3. Právní jednání

#### 3.1. Pojmové znaky právního jednání

V úpravě OZ zákonodárce opustil pojem právní úkon, který byl do českého (resp. československého) právního řádu zaveden zákonem č. 141/1950 Sb. a převzal jej i zákon 40/1964 Sb.<sup>31</sup>. Změna pojmosloví z *právního úkonu* na *právní jednání* znamená návrat k tradičnímu pojmosloví užívanému již v obecném zákoníku občanském, ale také demonstruje, jak uvádí F. Melzer, i „*diskontinuitu s dosavadní právní úpravou*“<sup>32</sup>. Sama důvodová zpráva k OZ uvádí, že „*při úpravě projevů vůle vyvolávajících právní následky v těchto projevech chtěné a právem reprobované, se opouští dosavadní pojetí právního úkonu jako pojmového reliktu totalitního práva*“.

L. Tichý sice uvádí, že nejde o dva totožné pojmy, protože právní jednání je

---

<sup>29</sup> Srov. ust. § 2004 odst. 1 a odst. 3 OZ. Pracovní poměr bezpochyby představuje závazek k nepřetržité činnosti (vykonávat závislou práci na straně jedné a sjednanou práci přidělovat a platit za ni odměnu na druhé straně).

<sup>30</sup> Srov. BEZOUŠKA, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu, *Právní rozhledy*, 2008, č. 18.

<sup>31</sup> Srov. ust. § 30 a násl. zákona č. 141/1950 Sb., ve znění účinném do 31. 3. 1964 a ust. § 34 zákona č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Je zde nutno poznamenat, že původní znění § 34 zákona č. 40/1964 Sb. bylo změněno novelou provedenou zákonem č. 509/1991 Sb., jež z dosavadního znění učinila opět demonstrativní vymezení, podle kterého byl právní úkon projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. Taková definice lépe odpovídala realitě, neboť právní úkon může být i něčím jiným než důvodem vzniku subjektivních práv a povinností. Totiž např. i výkonem, realizací práva, kdy již existující subjektivní právo je právním úkonem vykonáno. Jako příklad je možné uvést podání žaloby.

<sup>32</sup> Srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek III. § 419 – 654. Praha: Leges, 2014, str. 465. ISBN 978-80-7502-003-1.

pojmem širším zahrnujícím i kvaziprávní jednání a faktické úkony<sup>33</sup>, ale přesto i on konstatuje, že „*v praxi toto terminologické rozlišení zřejmě nebude hrát významnější roli*“<sup>34</sup>.

Právní jednání v pracovněprávních vztazích (pracovněprávní jednání) není až na několik málo záležitostí upraveno v ZP<sup>35</sup> a tedy i pro toto jednání platí, podle principu subsidiarity (viz níže), právní úprava obsažená v OZ. V OZ, a to konkrétně v ust. § 545 a násl., je obsažena obecná úprava právních jednání platná pro celou oblast soukromého práva.

Na rozdíl od OZ 1964, který uváděl, co se rozumí právním úkonem, OZ výslovnou legální definicí toho, co se právním jednáním rozumí, neobsahuje. V ust. § 545 OZ se pouze uvádí, že právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Právě v tom je možné spatřovat základní rozdíl mezi právním úkonem a právním jednáním, neboť právní jednání vyvolává širší právní následky než právní úkon. Právní následky, obsah právních vztahů, totiž vyplývají nejen ze zákona či dobrých mravů, ale i ze zvyklostí a zavedené praxe stran. Jak bylo již výše uvedeno, je právní jednání jakožto subjektivní právní skutečnost tou právní skutečností, v níž se uplatňuje lidská vůle. Vůle je základem každého právního jednání. Právní jednání je výrazem autonomie vůle<sup>36</sup>.

Jakožto vnitřní psychický vztah k chtěnému následku je vůle právně relevantní ovšem jen tehdy, je-li projevena nějakým objektivně poznatelným způsobem navenek.

---

<sup>33</sup> Kvaziprávním jednáním je např. sousedská výpomoc. Faktickým úkonem je jednání, které neobsahuje projev vůle, ale zákon s ním i přesto spojuje právní následky.

<sup>34</sup> Srov. TICHÝ, L. in ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a.s, 2014, s. 1298. ISBN 978-80-7478-370-8.

<sup>35</sup> Srov. Hlavu V Části první ZP označeno jako „*Některá ustanovení o právním jednání*“ nebo např. ust. § 49 odst. 2, 50 odst. 1, § 60 či 66 odst. 2 ZP upravující požadavek písemné formy příslušných pracovněprávních jednání.

<sup>36</sup> Autonomie vůle znamená individuální svobodu rozhodování každého o tom zda, s kým, kdy a o čem jedná. Srov. též. Gregorová, Z. in GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky.* MU Brno, 1997, s. 106. ISBN 80-210-1587-X.

Dnes je právní zakotvení autonomie vůle obsaženo v ust. § 1 odst. 2 OZ.

F. Melzer hovoří o projevu vůle jako o „*navenek vyjádřeném chtění subjektu*“<sup>37</sup>. Projev vůle je tak jedním z pojmových znaků právního jednání, neboť ten je postaven na jednotě vůle a jejího projevu. Projev, jenž není postaven na vůli jednajícího, není právním jednáním.

Z ust. § 546 OZ plyne, že právně lze jednat konáním i nekonáním. Vůle může být tedy projevena komisivně (konáním) i omisivně (nekonáním).

Omisivní jednání může mít podobu opomenutí (*omittere*), kdy ten, kdo je jinak oprávněn (resp. povinen) něco konat, se toho zdrží, anebo strpění (*pati*), kdy ten, kdo by se jinak mohl bránit určitému chování někoho jiného, tak nečiní a takové chování strpí. Omisivní jednání je však právně relevantní jen tehdy, představuje-li negaci určitého předpokládaného aktivního konání.

Komisivní i omisivní jednání může být učiněno výslovně<sup>38</sup> (což ale neznamená výlučně jen slovy; je jím každé přímé projevení vůle) nebo konkludentně (jiným způsobem nevzbuzujícím, podle životní zkušenosti, pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit; nejde o přímé vyjádření vůle, na tu lze usuzovat nepřímou z učiněného jednání)<sup>39</sup>. Ve starší literatuře se lze přitom setkat s názorem, že jen komisivní jednání může mít konkludentní podobu<sup>40</sup>. OZ však výslovně uvádí, že i opomenutí (rozuměj omisivní jednání) je možné učinit konkludentně<sup>41</sup>. Nutno též poznamenat, že konkludentní právní jednání není totéž co mlčení. Aby mlčení bylo právním jednáním, musí jít o vědomý projev vůle a vzhledem k okolnostem musí

---

<sup>37</sup> Srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 468. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>38</sup> V jiném smyslu je používán pojem výslovně, když je přímo prvkem skutkových podstat. Viz např. ust. § 273 odst. 2 ZP. V těchto případech je nutné tento pojem vykládat jako „jednoznačně“.

<sup>39</sup> Typickým příkladem výslovného, nikoli konkludentního, jednání je pokývnutí hlavou na znamení souhlasu.

<sup>40</sup> Srov. KNAPP, V.; KNAPPOVÁ, M.; ŠVESTKA, J.; DVORÁK, J.; MACKOVÁ, A.; MIKEŠ, J.; RADVANOVÁ, S.: *Občanské právo hmotné, Svazek I*. 1. vydání. Praha: CODEX, 1995, s. 85. ISBN 80-901683-1-0.

<sup>41</sup> Srov. ust. § 546 OZ.



vyvolávat přesvědčení u adresáta, že jde o projev vůle<sup>42</sup>.

Ne každý projev vůle je ovšem relevantní ve vztahu k pojmu právního jednání. O právní jednání jde tehdy, pokud je projev vůle zaměřen na vyvolání právních následků, na vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Projev vůle postrádající zaměření na vyvolání právních následků není právním jednáním. Takového zaměření je proto dalším definičním znakem právního jednání<sup>43</sup>.

Jednající projevuje vůli (tj. jedná určitým způsobem) proto, aby vyvolal závazný a vynutitelný právní následek<sup>44</sup>. Přestože na základě právního jednání mají nastat chtěné (právní) následky, je zde nutné poznamenat, že jednající nemusí vždy vědět, jaký *konkrétní* právní následek jeho projev přivodí a v tomto smyslu si tedy nemusí zcela přesně uvědomovat právní relevanci svého jednání uvědomovat<sup>45</sup>.

Zároveň je potřeba mít na paměti, že zaměření na vyvolání právních následků není totéž co způsobení právních následků. Jak již bylo výše uvedeno, právní jednání totiž nevyvolává jen ty právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, ale i následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran<sup>46</sup>. Kromě toho je obecně uznáváno, že projevená vůle vyvolává i právní následky, které nejsou v právním jednání

---

<sup>42</sup> Srov. rozhodnutí NS ČSR uveřejněné pod č. R 88/54, podle kterého „*aj mlčanie možno pokladať za prejav vôle, avšak len pri tom predpoklade, že možno s určitostou usudzovať, že ním bola prejavovaná vôľa určitého obsahu, a opačne nemožno na mlčky urobený prejav vôle usudzovať najmä u takej osoby, ktorá ani nevedela o tom, o čom sa mala konkludentne prejaviť*“.

Dále srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 516 a násl. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>43</sup> Zatímco zaměření na vyvolání právních následků je pojmovým znakem právního jednání, u protiprávního jednání tomu tak není. Pro protiprávní jednání je určující, že jde o jednání v rozporu s objektivním právem a není významné, zda vůle jednajícího směřuje k vyvolání právních následků.

<sup>44</sup> Jednání, které není spojeno s úmyslem vyvolat závazný a vynutitelný právní následek (žalovatelný nárok), není právním jednáním, ale je tzv. sousedskou výpomocí nebo společenskou úsluhou. L. Tichý je označuje za kvaziprávní jednání. Srov. TICHÝ, L. in ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer, a.s, 2014, s. 1310. ISBN 978-80-7478-370-8.

<sup>45</sup> Nastoupí-li někdo do tramvaje, nemusí si ani uvědomovat, že tím uzavírá s dopravcem přepravní smlouvu.

<sup>46</sup> Srov. ust. § 545 OZ.

(výslovně či konkludentně) vyjádřeny a které nevyplývají ani z jiných zdrojů, ale vyplývají z povahy či účelu daného právního jednání nebo jsou „*nezbytné pro efektivní fungování právního jednání*“ a „*slouží k zaplnění mezer v právním jednání*“<sup>47</sup>.

Projev vůle směřující k právním následkům je právním jednáním také pouze tehdy, pokud právní řád právní následky s takovým projevem vůle spojuje, tzn., pokud existuje právní norma předpokládající ve své hypotéze takové jednání a s naplněním své hypotézy spojující příslušné právní následky. Aprobace právním řádem je posledním definičním znakem právního jednání<sup>48</sup>.

Pokud v jednání subjektu chybí některý z výše popsaných pojmových znaků právního jednání, tzn. projev vůle, zaměření vůle na vyvolání právních následků a aprobace takového projevu vůle právním řádem, pak takové jednání není právním jednáním. Pouze vzbuzuje jeho zdání. Takové jednání označuje obecná teorie práva za nicotné jednání (*non negotium*), viz níže.

### **3.2. Náležitosti právního jednání**

Právo spojuje následky jen s takovým projevem vůle, který má určité náležitosti. Zatímco výše uvedené pojmové znaky odlišují právní jednání od jiných právních skutečností a jsou předpokladem samotného vzniku právního jednání (jsou-li naplněny pojmové znaky, právní jednání vzniká a existuje), jeho náležitosti jsou předpokladem toho, že právní jednání vyvolá zamýšlené právní následky, resp. že je způsobilé vyvolat právní následky<sup>49</sup>. Tedy že jde o právní jednání platné.

Náležitosti (pracovně)právního jednání přímo nevymezují ani OZ ani ZP.

---

<sup>47</sup> K tomu blíže srov. HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1945 a násl. ISBN 978-80-7400-529-9.

<sup>48</sup> L. Drápal hovoří v této souvislosti o projevu vůle, s nímž právní řád právní následky nespojuje, který je ale nutným předpokladem pro to, aby jiná právní skutečnost (právní jednání) podle zákona vyvolala vznik, změnu nebo zánik práv a povinností, jako o faktickém jednání. Srov. blíže DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 92. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>49</sup> Účinky právního jednání, které vzniklo (jinými slovy vyvolání právních následků již existujícího právního jednání), mohou být vázány na splnění dalších skutečností (např. podmínky či doložky času).

Vymezují ovšem následky určitých vad právního jednání. Na základě toho je možné a contrario dovodit, že právní jednání musí vykazovat určité náležitosti volní související s tvorbou vůle (jedná se o náležitosti subjektu činícího právní jednání a jeho vůle), náležitosti obsahové týkající se dovolenosti a možnosti právního jednání (jedná se o náležitosti obsahu právního jednání) a náležitosti formální mající vztah k projevu (jedná se o náležitosti formy právního jednání). Náležitostmi právního jednání tedy jsou:

- právní osobnost jednajícího subjektu (tj. jeho způsobilost mít práva a povinnosti) a jeho svéprávnost (tj. způsobilost nabývat vlastním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem)<sup>50</sup>,
- svoboda vůle jednajícího subjektu
- neexistence omylu ve vůli, tzn., že vůle musí být prostá omylu,
- absence omylu v projevu,
- dovolenost a možnost obsahu právního jednání,
- forma právního jednání.

Chápeme-li náležitosti právního jednání jako jeho vlastnosti, které jsou předpokladem vyvolání právních následků existujícího právního jednání, není možné za náležitosti právního jednání považovat srozumitelnost a určitost projevu, byť se s takovým názorem lze setkat<sup>51</sup>. Důsledkem neurčitosti či nesrozumitelnosti projevu vůle je totiž neexistence právního jednání vůbec<sup>52</sup>. V tomto smyslu se proto srozumitelnost a určitost projevu vůle řadí mezi pojmové znaky právního jednání, nikoli mezi jeho

---

<sup>50</sup> Nemusí se přitom jednat o plnou svéprávnost, které se nabývá zletilostí a před nabytím zletilosti rozhodnutím soudu o přiznání svéprávnosti či uzavřením manželství. Srov. ust. § 30 OZ.

Může se jednat i o omezenou svéprávnost, čili způsobilost jen k určitým právním jednáním. Taková právní jednání nemohou být stížena neplatností pro nesvéprávnost jednající osoby. Například nezletilá osoba je svéprávná pro ta právní jednání, pro něž je dostačující její rozumová vyspělost (schopnost rozpoznat, jaké následky právní jednání způsobí) a volní vyspělost (schopnost ovládat své jednání). Srov. např. ust. § 31 nebo ust. § 35 odst. 1 OZ. Rovněž osoba, která byla omezena ve svéprávnosti rozhodnutím soudu, může samostatně právně jednat v záležitostech, na něž se omezení nevztahuje, či v běžných záležitostech každodenního života. Srov. ust. § 55 a násled. OZ.

<sup>51</sup> Srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 101. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>52</sup> Srov. ust. § 553 OZ.

náležitosti. Právní jednání existující, ale vykazující absenci výše uvedených náležitostí resp. alespoň jedné z nich), je právním jednáním vadným, nezpůsobilým vyvolat právní následky. Je tedy právním jednáním neplatným<sup>53</sup>.

### 3.3. Zdánlivé právní jednání

Jak již bylo uvedeno, předpokladem samotného vzniku a existence právního jednání je naplnění jeho pojmových znaků. Jednání, které postrádá pojmové znaky, pouze vzbuzuje zdání právního jednání. Je zdánlivým právním jednáním. Jednáním nicotným (non negotium). Zdánlivá jsou jednání stížená vadou spočívající:

- v neexistenci vůle jednající osoby,
- v absenci vážné vůle jednající osoby (jednající nechce svým projevem vůle způsobit právní následky),
- v absenci srozumitelnosti a určitosti projevu vůle (nelze stanovit, jaké závazné a vynutitelné právní následky má projev vůle vyvolat).

Dle ust. § 554 OZ se ke zdánlivému právnímu jednání nepřihlíží. Zdánlivé právní jednání je tedy v právním styku ignorováno. Nevyvolává žádné právní následky. Výstižně to popisuje M. Zuklínová, když uvádí, že „o zdánlivé právní jednání jde tehdy, když se jenom zdá, že osoba právně jedná, tedy jedná s právními následky (totiž, že její jednání vyvolává právní následky: vznik, změnu nebo zánik práv a/nebo povinností), ale po právu se nestalo nic“ a dále „Takové jednání není, neexistuje, a to pro právo, jinak řečeno: neexistuje z hlediska práva, přestože fakticky tak či onak jednáno bylo, osoba se tak či onak chovala“<sup>54</sup>.

Kromě toho však sám OZ zmiňuje sankci v podobě nepřihlížení se v dalších několika desítkách ustanovení. Stejně tak ZP tuto sankci zmiňuje v několika svých

---

<sup>53</sup> V jistém smyslu jde ovšem o nepřesné tvrzení. Ve skutečnosti totiž ne každá vada právního jednání je sankcionována jeho neplatností. Např. právní jednání, které odporuje zákonu, je neplatné jen, když to smysl a účel zákona vyžaduje. Srov. § 580 odst. 1 OZ. Tedy přesněji řečeno, právní jednání nesplňující některou z uvedených náležitostí je neplatné jen tehdy, pokud zákon s nedostatkem takové náležitosti neplatnost spojuje.

<sup>54</sup> Srov. ZUKLÍNOVÁ, M. *Zdánlivé právní jednání*. Pravniprostor.cz [online]. 15. 07. 2015 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/zdanlive-pravni-jednani>.

ustanoveních<sup>55</sup>. Na rozdíl od sankce nepřihlížení uvedené v ust. § 554 OZ, která se pojí se zdánlivým právním jednáním, tzn. s právním jednáním postrádajícím své pojmové znaky (viz výše), ignorování právních jednání v těchto dalších případech ovšem není důsledkem toho, že by právní jednání bylo zdánlivé. Srozumitelně to podle mého názoru charakterizuje L. Tichý, když uvádí: „*Především tedy neplatí, že každé jednání sankcionované nepřihlížením je zdánlivé, a proto se k němu nepřihlíží*“ ... „*V těchto případech je relevantní (opačné) pravidlo, že tam označená jednání je třeba ignorovat vzdor tomu, že nejsou zdánlivá*“<sup>56</sup>.

V těchto případech tedy nejde o jednání, na která by se vztahovala právní úprava ust. § 551 a násl. OZ. Jde o jednání, jejichž vady tradičně vedou k neplatnosti, dnes jsou ale podle úpravy OZ postižena stejnou sankcí, která primárně postihuje (skutečně) zdánlivá právní jednání.

Nutno poznamenat, že nejen důvodová zpráva k OZ, ale ani doktrína ne vždy toto, podle mého názoru správné, rozlišení bere v potaz<sup>57</sup>.

### 3.4. Neplatné právní jednání

Oproti zdánlivému právnímu jednání je neplatné právní jednání takovým

---

<sup>55</sup> Srov. např. § 4a odst. 4, 34 odst. 4, §50 odst. 1, § 144a odst. 1 a 3, § 346e ZP.

<sup>56</sup> Srov. TICHÝ, L. in ŠVESTKA, J.; DVORÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a.s, 2014, s. 1354. ISBN 978-80-7478-370-8.

<sup>57</sup> Srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2014, s. 107. ISBN 978-80-7400-283-0 nebo HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář.* 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1967 a násl. ISBN 978-80-7400-529-9. Ačkoli v souvislosti s případy, kdy je za nicotné prohlášeno právní jednání učiněné v rozporu se zákonem, J. Handlar na str. 1969 zároveň uvádí: „*Spojení nicotnosti právního jednání s porušením zákona je problematické. Nicotné je takové „jednání“, které pouze vzbuzuje zdání právního jednání, ve skutečnosti se však o právní jednání vůbec nejedná...Neplatné je naproti tomu takové právní jednání, které vzniká, avšak nesplňuje některou ze stanovených náležitostí a zákon nedostatek takové náležitosti s neplatností spojuje...Stanoví-li zákon, že se k právnímu jednání pro rozpor se zákonem nepřihlíží, může se jednat pouze o fikci nicotnosti (tj. umělou konstrukci neexistence právního jednání, které však objektivně existuje).*“

jednáním, které vzniklo, ale přesto nemá žádné právní následky<sup>58</sup>, resp. pokud nějaké právní následky mělo, zanikají se zpětnou účinností (*ex tunc*). Obecná teorie práva rozeznává neplatnost relativní nebo absolutní. Kritériem odlišujícím jednu od druhé je okamžik jejího vyvolání (myšleno tím, okamžik nastoupení sankce v podobě účinků neplatnosti) a způsob jejího vyvolání.

V případě absolutní neplatnosti nastupují její účinky bez ohledu na vůli subjektů právního vztahu, působí *ex lege* a právní jednání stížené absolutní neplatností nepůsobí žádné (zamýšlené) účinky od samého počátku (*ex tunc*). K absolutní neplatnosti přihlíží soud z úřední povinnosti, aniž by se jí bylo potřeba dovolávat<sup>59</sup>.

V případě relativní neplatnosti nastupují její účinky pouze tehdy, pokud je namítnuta. Tedy pokud subjekt k tomu zákonem oprávněný se jí dovolává<sup>60</sup>. Relativní neplatnost je výrazem autonomie vůle, neboť je výlučně na vůli tohoto subjektu, zda se právní jednání, byť ve skutečnosti stížené vadou, bude považovat za právní jednání bezvadné a jako takové vyvolávající (zamýšlené) právní následky, nebo nebude. Podle L. Tichého: „*Relativita neplatnosti spočívá v tom, že právní jednání ohrožuje s pravděpodobností učinit je neplatným*“<sup>61</sup>. Takový názor vychází z myšlenky, že právní jednání, ačkoli vadné, je i v těchto případech skutečně platným právním jednáním vyvolávajícím zamýšlené právní následky, i když platným pouze podmíněně. Neboť jeho právní následky jsou vázány na rozvazovací podmínku dovolání se neplatnosti.

---

<sup>58</sup> Ve skutečnosti i neplatné právní jednání může vyvolat právní následky. Nevyvolává však (alespoň primárně) zamýšlené následky, ale následky mající povahu sekundární sankce např. v podobě náhrady škody nebo veřejnoprávní sankce v podobě pokuty inspektorátu práce, představuje-li vada právního jednání zároveň naplnění skutkové podstaty přestupku či správního deliktu. Primární sankcí je v tomto smyslu právě neplatnost právního jednání.

<sup>59</sup> To však platí jen tehdy, jsou-li důvody absolutní neplatnosti z právního jednání patrné. V opačném případě tyto důvody soud zkoumá jen na základě skutečností tvrzených účastníky řízení v souladu s pravidly o koncentraci občanského soudního řízení.

<sup>60</sup> Většinou se jedná o stranu právního jednání, na jejíž ochranu (v jejímž zájmu) je neplatnost zákonem stanovena. S určitou mírou zobecnění se za tuto stranu považuje ten, kdo může utrpět existencí právního jednání a kdo vadu právního jednání nezpůsobil.

<sup>61</sup> Srov. Tichý, L. in Švestka, J.; Dvořák, J.; Fiala, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a.s, 2014, s. 1476. ISBN 978-80-7478-370-8.

Tedy jakmile je k jeho neplatnost namítnuta, stává se neplatným právním jednáním.

Osobně se spíše kloním k názoru, že se právní jednání stížené právně relevantní vadou způsobující jeho relativní neplatnost pouze považuje za jednání platné, popř. že se na takové právní jednání pouze pohlíží jako na jednání platné.

Jestliže OZ výslovně uvádí, že nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání, které je relativně neplatné, „považuje se“ toto právní jednání za platné<sup>62</sup>, pak je zřejmé, že vychází z toho, že platnost právního jednání stíženého příslušnou vadou je (jen) fikcí. Správně tedy F. Melzer chápe relativní neplatnost jako právní konstrukci, „při které naplnění důvodu relativní neplatnosti vyvolává od počátku neplatnost právního jednání. K této neplatnosti však nelze bez dalšího přihlídnout, naopak její zohlednění je vázáno na skutečnost, že se oprávněný subjekt této neplatnosti dovolá“<sup>63</sup>.

Ať jde o neplatnost absolutní, anebo o neplatnost relativní, je oběma druhům neplatnosti společné, že působí ex tunc<sup>64</sup>. Tedy nejenom absolutní neplatnost, ale i relativní neplatnost, je-li namítnuta, způsobuje stav, že právní jednání právní následky vlastně nikdy nevyvolalo (k právním následkům napadeného právního jednání vůbec nikdy nedošlo), ačkoli do doby vznesení námítky relativní neplatnosti platil opak (rozuměj, že právní jednání všechny zamýšlené právní následky vyvolávalo). Z pohledu působení na právní jednání není proto v konečném důsledku mezi oběma neplatnostmi žádný rozdíl<sup>65</sup>.

Bylo-li podle (na základě) relativně neplatného právního jednání plněno a posléze je namítnuta jeho neplatnost, teprve pak důvod pro takové jednání odpadne<sup>66</sup>. Zcela zde proto souhlasím s J. Spáčilem, že právní jednání stížené relevantní vadou (způsobující relativní neplatnost) by bylo vhodnější označovat spíše jako jednání „relativně platné“

---

<sup>62</sup> Srov. ust. § 586 odst. 2 OZ.

<sup>63</sup> Srov. Melzer, F. in Melzer, F., Tégl, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 774. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>64</sup> Ani v případě relativní neplatnosti tomu nemůže být jinak právě proto, že i relativně neplatné právní jednání je ve skutečnosti neplatné od svého počátku, jen se k této neplatnosti prozatím nepřihlíželo.

<sup>65</sup> Stejně tak není rozdílů v subjektech, vůči nimž neplatnost působí. Neplatnost absolutní i neplatnost relativní působí vždy erga omnes (vůči všem).

nebo „podmíněně platné“<sup>67</sup>.

Jak bylo již výše uvedeno, je k vyvolání sankce relativní neplatnosti v podobě odstranění účinků právního jednání nutno tuto neplatnost namítnout. Dovolat se jí. Děje se tak námitkou relativní neplatnosti, jakožto jednostranným právním jednáním, které je adresováno tomu, kdo způsobil vadu právního jednání. Jestliže účinky námitky neplatnosti nastávají jejím dojitím adresátovi, hovoří se o relativní neplatnosti přímé. U nepřímé relativní neplatnosti musí ještě (kromě vznesení námitky) vyslovit neplatnost soud.<sup>68</sup> Právě pro námi sledovanou oblast neplatnosti rozvázání pracovního poměru je typická nepřímá relativní neplatnost. Blíže se k tomuto tématu vyjádřím v dalším textu.

Ačkoli by bylo možné dovozovat z označení tohoto jednostranného právního jednání, že jde o procesní úkon a jako taký jej lze učinit pouze v průběhu soudního řízení, není tomu tak. Námitka relativní neplatnosti je hmotněprávním jednáním<sup>69</sup>. Proto je možné ji vznést nejen v průběhu soudního řízení, ale i mimo něj. Zároveň platí, že pokud v řízení u soudu vyjde najevo, že oprávněný účastník námitku mimosoudně vznesl, musí soud k této okolnosti přihlédnout, i kdyby to žádná strana sporu nenavrhovala.

Protože podmíněná platnost právního jednání stíženého určitou vadou vznáší do právních vztahů značnou míru nejistoty, je žádoucí, aby možnost oprávněného subjektu

---

<sup>66</sup> Což znamená, že na straně příjemce plnění došlo k bezdůvodnému obohacení (stejně jako v případě plnění poskytnutého až poté, co je neplatnost namítnuta).

<sup>67</sup> Blíže srov. SPÁČIL, J. Některé sporné otázky relativní neplatnosti v novém občanském zákoníku, *Právní rozhledy*, 2014, č. 5.

<sup>68</sup> K tomu blíže srov. HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2123. ISBN 978-80-7400-529-9.

<sup>69</sup> Důvodová zpráva k OZ uvádí: „*Osnova se výslovně hlásí k staré zásadě, podle níž nemůže nikdo získat výhodu z vlastního protiprávního činu. Proto se navrhuje zakázat straně, která způsobila neplatnost právního jednání, tuto neplatnost namítnout nebo z ní těžit. Odnětí práva k námitce neplatnosti se ovšem vztahuje jen k takovému právnímu jednání, jehož vada vyvolává relativní neplatnost, protože k absolutní neplatnosti se přihlíží ex officio. Na to poukazuje § 571 odst. 1 výrazem „námitka neplatnosti“, jímž se míní námitka jako hmotněprávní úkon ve smyslu § 579 odst. 1.*“ Srov. Poslanecká sněmovna 2011 VI. volební období: Vládní návrh na vydání zákona občanský zákoník. In *Parlament České republiky*[online]. [cit. 2016-08-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.



vznést námitku relativní neplatnosti byla časově omezena. V opačném případě by totiž v právním styku panovala trvalá nejistota ohledně právních následků vyvolaných právním jednáním.

V podmínkách českého právního řádu se z tohoto důvodu dnes již tradičně uplatňuje myšlenka, že námitka relativní neplatnosti podléhá promlčení, přestože promlčení je obecně spojeno s majetkovými právy, resp. s právy na plnění, což námitka relativní neplatnosti podle mého názoru není<sup>70</sup>.

Je-li námitka relativní neplatnosti sama hmotněprávním jednáním, bylo by na místě (z pohledu právní teorie) spíše stanovení časového úseku pro její uplatnění s tím, že jejím neuplatněním včas právo na její vznesení zanikne. A zároveň stanovení pravidla, že soud k takovému zániku vždy přihlédne z úřední povinnosti, nikoli pouze na návrh. Což je typické ne pro promlčení, nýbrž pro prekluzi. Jak však minulost ukazuje, praktickému životu ale bez větších problémů postačuje i „oslabení“ práva vznést námitku relativní neplatnosti v důsledku „jen“ jeho promlčení. Dosavadní přístup není proto nezbytně nutné opouštět.

Uplynutí promlčecí lhůty má ten zásadní důsledek, že se nelze domáhat neplatnosti právního jednání. Jinak řečeno, není již možné vznesenou námitkou odstranit právní následky, které relativně neplatné právní jednání způsobilo.

## **4. Neplatné a zdánlivé pracovněprávní jednání**

### **4.1. Subsidiarita občanského zákoníku**

Pokud ZP nestanoví jinak, použije se na pracovněprávní vztahy OZ. Přitom je ovšem třeba dbát základních zásad pracovněprávních vztahů. Toto základní pravidlo je

---

<sup>70</sup> I když např. podle L. Tichého mají prakticky veškerá práva založená právními jednáními určitý omezený, skrytý a podmíněný majetkový reflex a proto je na místě používat obecná ustanovení o promlčení. Srov. TICHÝ, L. in ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a.s, 2014, s. 1478. ISBN 978-80-7478-370-8.

F. Melzer naproti tomu vychází z toho, že se promlčují nejen majetková práva, ale i tzv. „kreační oprávnění“, kterými lze přímo působit vznik, změnu nebo zánik právní poměrů a mezi něž řadí i právo namítnout relativní neplatnost právního jednání. Srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654.* Praha: Leges, 2014, str. 777. ISBN 978-80-7502-003-1.

obsaženo v ust. § 4 ZP<sup>71</sup>.

OZ se tedy na pracovněprávní vztahy použije vždy v situaci, kdy ZP sám nemá svou vlastní, tzn. speciální, úpravu a použití OZ výslovně nevylučuje. OZ je subsidiárním předpisem vůči ZP.

Nebylo tomu tak však vždy, ačkoliv vztah ZP k OZ64 tu byl již od počátku účinnosti ZP, tzn. od 1. 1. 2007. A v jistém smyslu existoval i vztah původního ZP65 k OZ64. Byl to však vztah úplné samostatnosti tohoto zákoníku práce, kdy na pracovněprávní vztahy nebylo možné ustanovení občanského zákoníku aplikovat, neboť ZP65 byl koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití norem OZ64. Pracovní právo bylo koncipováno jako samostatné právní odvětví (vycházejí z teze, že pracovní síla nemá v podmínkách socialistické společnosti charakter zboží) a ZP65 upravoval pro účely pracovního práva i otázky, které byly pro ostatní soukromoprávní odvětví upraveny v OZ64.<sup>72</sup> Na úplné samostatnosti pracovního práva vůči právu občanskému trvala převažující judikatury i po roce 1989. Stejný názor zaujímal nejprve i Ústavní soud, ačkoli později doktrínu úplné samostatnosti pracovního práva odmítl<sup>73</sup>

Od 1. 1. 2007 se dle § 4 ZP použil OZ64 na pracovněprávní vztahy jen tehdy, jestliže to ZP výslovně stanovil. Vztah ZP a OZ64 tak byl postaven na principu delegace<sup>74</sup>. Nikoli na principu subsidiarity. Což je model pro soukromé právo netradiční

---

<sup>71</sup> Srov. ust. § 4 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012, podle kterého se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce; nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

<sup>72</sup> Viz. např. § 240 a násl. ZP65. Nutno poznamenat, že podobný vztah k původnímu občanskému zákoníku měl např. i hospodářský zákoník (zákon č. 109/1964 Sb.).

<sup>73</sup> Srov. např. náleží ÚS ze dne 2. 7. 1996, sp. zn. I. ÚS 27/96 a naproti tomu náleží ÚS ze dne 20. 5. 2008, sp. zn. II. ÚS 531/06.

<sup>74</sup> Podle M. Štefka „*principem delegace rozumíme legislativně technický odkaz obsažený v jednom právním předpise, který úpravu určitého případu či okruhu případů odkazuje jinému právnímu předpisu. Na rozdíl od subsidiarity se jedná o výslovnou úpravu vztahu mezi různými právními předpisy*“. Blíže srov. ŠTEFKO, M. Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012, s. 170. ISBN 978-80-87284-24-7.

a nutno poznamenat, že tato úprava si již od počátku vysloužila značnou kritiku. To nejen proto, že koncepce delegace nedávala prostor k využití jakéhokoliv právního institutu či smluvního typu upraveného v OZ64, pokud na ně ZP výslovně neodkazoval, což znamenalo, že účastníkům pracovněprávních vztahů nebylo dovoleno dohodnout odchylně nic jiného, než bylo obsaženo v ZP nebo v úpravě, na níž výslovně odkazoval, ale i proto, že díky nemožnosti použití jiných ustanovení mohla jednoduše nastat situace, kdy nebylo možné určitou právní situaci vyložit a rozhodnout; jediné že by se rezignovalo na ZP<sup>75</sup>.

Přelom nastal dnem 14. 4. 2008, kdy došlo na základě nálezu ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaného pod č. 116/2008 Sb., k opuštění tohoto principu delegace, jímž se řídil vztah mezi oběma zákoníky. ÚS tímto svým nálezem totiž zrušil § 4 ZP v dosavadním znění, přičemž konstatoval, že „*občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům)*“, což „*odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné. Jedním z důvodů této diferenciaci byla pocítovaná nutnost odchylné úpravy míry autonomie vůle a ochrany jedné strany oproti obecné civilněprávní úpravě*“. Zároveň metodu delegace podrobil kritice, neboť zdůraznil, že takto podstatným omezením subsidiárního uplatnění OZ64 v pracovněprávních vztazích byly „*zprětrhány základní funkční vazby k obecnému soukromému právu*“. ÚS rovněž uvedl, že „*nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce přitom nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout*“. Přesto díky metodě delegace nemohl být OZ64 jako obecný předpis použit, pokud ZP neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud byl tento

---

Delegaci však nepředstavují poznámky pod čarou. „*Ty nemají normativní povahu, nejsou součástí normativního textu. Jsou však důležité pro zjištění vůle zákonodárce v rámci interpretace právních norem*“. Blíže srov. MELZER, F. Metodologie nalézání práva, Úvod do právní argumentace. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 139. ISBN 978-80-7400-149-9.

<sup>75</sup> Srov. např. SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy, 2007, č. 2.

odkaz neúplný. Podle ÚS z toho plynoucí nejistota v pracovněprávních, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud ZP nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézou příslušných norem řešení, neodpovídala principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu a jako takový tedy nebyl ZP v souladu s principy právního státu.

Ačkoli ZP po tomto zrušení ust. § 4 neobsahoval výslovné vyjádření vztahu k tehdejšímu OZ64 a použití principu subsidiarity založené pouze na odůvodnění nálezu ÚS mohlo být z právně teoretického pohledu sporné<sup>76</sup>, doktrína i soudní praxe nově nastolený princip podpůrné aplikace občanského zákoníku přijaly.

Od 1. 1. 2012 je novelou ZP provedenou zákonem č. 356/2011 Sb. princip subsidiarity občanského zákoníku výslovně upraven přímo v textu ust. § 4 ZP. Přednost úpravy obsažené v ZP před právní úpravou OZ deklaruje zákonodárce od 1. 1. 2014 rovněž v OZ<sup>77</sup>.

Jako první se tedy dnes v pracovněprávních vztazích použijí ustanovení ZP, a pokud je není možné použít, protože neupravují určitou záležitost, použijí se odpovídající ustanovení OZ, avšak pouze způsobem odpovídajícím základním zásadám pracovněprávních vztahů, které jsou obsaženy v ust. § 1a ZP.

## **4.2. Právní úprava neplatnosti pracovněprávních úkonů a pracovněprávních jednání od 1. 1. 2007 do současnosti**

### **Období od 1. 1. 2007 do 13. 4. 2008**

ZP ve svém původním znění účinném od 1. 1. 2007 obsahoval svoji „pracovněprávní“ úpravu relativní a absolutní neplatnosti. Na rozdíl od ZP65 preferujícího absolutní neplatnost<sup>78</sup>, i na rozdíl od OZ64 postaveného rovněž obecně na absolutní neplatnosti právních úkonů a upravujícího relativní neplatnost pouze v taxativně vyjmenovaných

---

<sup>76</sup> K tomu blíže srov. GALVAS, M: *O některých pracovněprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.*, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2008, Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, svazek č. 341.

<sup>77</sup> Srov. ust. § 9 odst. 2 a § 2401 OZ.

případech, byl ZP naopak postaven primárně na relativní neplatnosti pracovněprávních úkonů<sup>79</sup>. Rozhodující pro určení, zda je vadný pracovněprávní úkon neplatný relativně nebo naopak absolutně, nebylo to, jakou vadou pracovněprávní úkon trpěl. Charakter vady byl v tomto smyslu bezvýznamný. Zcela nerozhodné bylo také to, zda se jedná o vadu obsahovou či formální. Kritériem bylo pouze to, k jakým právním následkům vadný pracovněprávní úkon směřoval.

Pokud vůle projevená v pracovněprávním úkonu směřovala ke vzniku základních pracovněprávních vztahů, tj. pracovního poměru nebo vztahů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, byla důsledkem vad pracovněprávního úkonu absolutní neplatnost. V případě ostatních vadných pracovněprávních úkonů byla důsledkem vad „pouze“ neplatnost relativní. Důsledkem této právní úpravy byl stav, kdy stejná vada pracovněprávního úkonu mohla vést jednou k neplatnosti relativní, podruhé absolutní. Záviselo pouze na tom, zda účelem pracovněprávního úkonu bylo založení základního pracovněprávního vztahu nebo jeho účelem bylo něco jiného.

Takovýto právní stav samozřejmě vyvolával pochybnost o jeho slučitelnosti se základními funkcemi pracovního práva, zejména s jeho ochrannou funkcí, neboť umožňoval výklad, že neplatné pracovněprávní úkony (stížené i nejzávažnějšími vadami) je nutné považovat za platné jen proto, že se jejich relativní neplatnosti nikdo nedovolal, resp. nemohl dovolat. Neplatnosti se totiž nemohl dovolat ten, kdo ji sám způsobil (zákon nehovořil o tom, že by ji musel způsobit výlučně sám)<sup>80</sup>.

Naštěstí ÚS takový výklad odmítl, když podle jehož názoru nebylo možné souhlasit s myšlenkou, že v případě neplatnosti smluv a dohod se nikdo nebude moci neplatnosti dovolat, „protože slova „nezpůsobil sám“ nejsou interpretovatelná

---

<sup>78</sup> Relativní neplatnost byla výjimkou v rámci úpravy neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

<sup>79</sup> Srov. ust. § 20 ZP v jeho původním znění účinném od 1. 1. 2007: „*Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.*“

<sup>80</sup> Srov. např. SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy, 2007, č. 2.

ve smyslu nezpůsobil „výlučně““. Zároveň přišel s myšlenkou (bohužel bez bližšího vysvětlení), že „zpravidla bude možné - někdy obtížněji, někdy snáze - prokázat, která ze stran neplatnost příslušného právního úkonu způsobila, popřípadě ji způsobila vyšší mírou“, přičemž podle ÚS „nelze přehlédnout, že v pracovněprávních vztazích je to zásadně zaměstnavatel, který je pars potentior a bývá obvykle v právu orientovanější než zaměstnanec“<sup>81</sup>.

Jako problematickou naopak ÚS shledal úpravu, podle které bylo rozhodující pro určení, o jaký druh neplatnosti se bude jednat, co bylo účelem pracovněprávního úkon. Proto zrušil část ust. § 20 ZP. Učinil tak s argumentací, že „pokud je zákoník práce postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníků základních pracovněprávních vztahů, jestliže některé právní úkony (pracovní smlouvy, jmenování, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) jsou z obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou neplatnosti absolutní“. Podle názoru Ústavního soudu „by uplatnění absolutní neplatnosti právních úkonů směřujících ke vzniku základních pracovněprávních vztahů ve svém důsledku znamenalo aprobaci existence tzv. faktických pracovních vztahů, protože absolutně neplatný právní úkon nemůže platný právní vztah založit. I z hlediska sociální a právní jistoty účastníků je třeba ponechat i zde neplatnost relativní; ta na jedné straně umožní účastníkům dovolat se neplatnosti takového právního úkonu, na druhé straně však - není-li neplatnost uplatněna - existuje zde (i přes vady právního úkonu) základní pracovněprávní vztah, který poskytuje jeho účastníkům dostatečnou právní ochranu“<sup>82</sup>.

#### **Období od 14. 4. 2008 do 31. 12. 2011**

V odborné literatuře<sup>83</sup> vyvolal náleží ÚS přesvědčení, že počínaje 14. 4. 2008 všechny vady způsobující neplatnost kteréhokoli z pracovněprávních úkonů vedou pouze k

---

<sup>81</sup> Srov. odůvodnění nálezu ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>82</sup> Srov. opět náleží ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, jímž zrušil v ust. § 20 větě první část za středníkem ve slovech „to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“.

<sup>83</sup> Srov. např. BUCHTA, Z. Ke všeobecné relativní neplatnosti zákoníku práce v kontextu nálezu ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Právní rádce, 2009, č. 4.

neplatnosti relativní. K takovému závěru se konec konců přihlásil i NS ČR<sup>84</sup>. Každý pracovněprávní úkon, byť byl stížen jakoukoliv vadou, byl platný, dokud nebyla vznesena námitka neplatnosti. Soud, správní úřad a ani nikdo jiný nesměl k vadě pracovněprávního, resp. k jeho neplatnosti přihlížet. Při svém rozhodování musel vycházet z toho, že se jedná o platný pracovněprávní úkon, i když mu vada byla známa.

Nutno ale připomenut, že ku prospěchu věci se objevily i názory opačné. Tedy názory, že i nadále v pracovním právu existuje „*skupina právních úkonů, které svým obsahem či účelem, ke kterému směřují, narušují nejen zájmy soukromých subjektů, ale též např. veřejný pořádek či dobré mravy*“ a že „*je v zájmu státu, aby absolutní neplatnost měla v pracovním právu své místo*“<sup>85</sup>.

I takovéto menšinové názory, které šli proti převažujícímu názoru, že v ZP platí výlučně relativní neplatnost právních úkonů, přispěli podle mne k další novele ZP.

### **Období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013**

Tu přinesl od 1. 1. 2012 zákon č. 365/2011 Sb. I zákonodárce uznal, že je neudržitelný právní stav, kdy i hrubé porušení dobrých mravů nebo hrubé porušení zákona anebo jeho obcházení je posuzováno jen jako relativně neplatné a kdy není „*možné ze strany státu chránit veřejný zájem vyjádřený v zákoníku práce a postihovat absolutní neplatností právní jednání nebo opomenutí, která jej zjevně porušují*“<sup>86</sup>. V ZP se tak opět objevila výslovná úprava absolutní neplatnosti pracovněprávních úkonů. Lépe řečeno výslovné uvedení vad, k nimž musel soud přihlídnout i bez návrhu<sup>87</sup>. Rozhodující pro závěr o absolutní neplatnosti pracovněprávního úkonu již nebylo to, k jakým právním následkům úkon směřoval, ale jakou vadou (důvodem neplatnosti) pracovněprávní úkon trpěl.

---

<sup>84</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 7. 7. 2010, spis. zn. 21 Cdo 2362/2009.

<sup>85</sup> Srov. BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2009, č. 10.

<sup>86</sup> Srov. důvodovou zprávu k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk č. 411, Poslanecká sněmovna, 6. volební období, 2010-2013

<sup>87</sup> Srov. ust. § 19 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012.

I nadále byla zachována preference relativní neplatnosti, když pracovněprávní úkon se považoval za platný, byť trpěl vadou ve svém obsahu, ta ale nebyla uvedena v ust. § 19 ZP, a osoba dotčená takovým úkonem nevnesla námitku neplatnosti<sup>88</sup>.

Důvody absolutní neplatnosti v podobě obsahových vad pracovněprávních úkonů byly vyjmenovány v ust. § 19 ZP<sup>89</sup>. Trochu nešťastně však ZP v tomto ustanovení stanovil, že vadou obsahu právního úkonu je, když právní úkon odporuje zákonu nebo jej obchází, popřípadě odporuje dobrým mravům. Přitom tradičně naopak samy vady obsahu právního úkonu znamenají, že právní úkon odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům<sup>90</sup>.

V této souvislosti stojí rovněž za zmínku, že navzdory rozporu s obsahem nebo účelem zákona nebo navzdory obcházení zákona byl pracovněprávní úkon relativně neplatný, pokud zároveň naplňoval základní zásady pracovněprávních vztahů<sup>91</sup>. Samotný rozpor obsahu pracovněprávního úkonu se zákonem tedy k absolutní neplatnosti nevedl.

U obsahových vad bylo také stanoveno, že neplatnosti právního úkonu právě pro takové vady se nemůže dovolávat ten, kdo ji sám způsobil a že neplatnost nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám<sup>92</sup>.

Nový přístup zaujal ZP od 1. 1. 2012 zároveň k formálním vadám pracovněprávních úkonů. Nedodržení zákonem či smlouvou předepsané (písemné) formy pracovněprávního úkonu vedlo vždy k jeho neplatnosti, ledaže smluvní strany

---

<sup>88</sup> Srov. ust. § 18 odst. 1 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012.

<sup>89</sup> Stranou přitom ponechme, že ust. § 19 ZP obsahovalo i důvody, které jednoznačně nebyly vadami obsahu pracovněprávního úkonu (např. důvod spočívající v nezpůsobilosti k právním úkonům či neschopnosti vyvolané duševní poruchou, nebo neudělení předepsaného souhlasu), přestože se z ust. § 18 ZP podávalo, že by mělo stanovit právě obsahové vady působící absolutní neplatnost pracovněprávních úkonů.

<sup>90</sup> Srov. ust. § 39 OZ64.

<sup>91</sup> Srov. ust. § 1a ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012.

<sup>92</sup> Jak, podle mého názoru správně, upozorňují P. BEZOUŠKA s P. HŮRKOU, „nelze činit rovnítko mezi tím, že někdo způsobil vadu pracovněprávního, a tím, že někdo učinil vadný pracovněprávní úkon“. Srov. BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. Právní rozhledy. 2012, č. 6.



tuto vadu dodatečně odstranily<sup>93</sup>. Neplatilo již (do té doby platné) pravidlo, že nedodržení písemné formy pracovněprávního úkonu není sankcionováno jeho neplatností, ledaže zákon stanoví výslovně jinak<sup>94</sup>.

Sankce v podobě neplatnosti, byla sice spojena s nedodržáním písemné formy bez ohledu na to, zda tato přísnější forma byla stanovena zákonem nebo dohodou účastníku pracovněprávního vztahu, zákon ovšem výslovně neurčoval, jestli jde o neplatnost absolutní, nebo „pouze“ o neplatnost relativní. S přihlédnutím k ust. § 18 odst. 1 ZP, které relativní neplatnost spojovalo jen s vadou obsahu pracovněprávního úkonu, nikoli s vadou jeho formy, bylo možné argumentovat, že vady formy působí absolutní neplatnost<sup>95</sup>. Na druhou stranu možnost dodatečného zhojení (konvalidace) vady formy směřovala k závěru o relativní neplatnosti, protože ta bývá tradičně spojena s relativní neplatností<sup>96</sup>.

Osobně se přikláním k řešení této otázky, s nímž přišli P. Bezouška a P. Hůrka. Ti viděli rozhodující kritérium v určení, co bylo účelem stanovené formy pracovněprávního úkonu. A došli k závěru, že pokud bylo dodržení písemné formy pro dvoustranný pracovněprávní úkon vyžadováno zákonem, byla na místě absolutní neplatnost, ovšem jen narušoval-li tento rozpor zároveň základní zásady pracovněprávních vztahů. Při nedodržení písemné formy stanovené pro dvoustranný pracovněprávní úkon smlouvou byla na místě relativní neplatnost. U jednostranných pracovněprávních úkonů vedlo podle nich nedodržení zákonem stanovené či smlouvou ujednané formy k absolutní neplatnosti, a to především kvůli zachování principu právní jistoty<sup>97</sup>.

---

<sup>93</sup> Srov. ust. § 20 odst. 1 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012.

<sup>94</sup> Veřejnoprávní sankce ale vyloučena nebyla.

<sup>95</sup> Srov. např. MORÁVEK, J. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rektifikaci. Právní rozhledy, 2014, č. 9.

<sup>96</sup> Podle současné právní úpravy je dodatečné zhojení vady možné i v případě absolutní neplatnosti. Srov. ust. § 582 odst. 1 OZ.

<sup>97</sup> Srov. BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. Právní rozhledy, 2012, č. 6.

## **Období od 1. 1. 2014**

Současně s účinností OZ nabyl účinnosti také zákon č. 303/2013 Sb., kterým byly přizpůsobeny všechny předpisy soukromého práva, včetně ZP, novému občanskému zákoníku (OZ) jako obecnému soukromoprávnímu předpisu.

Počínaje 1. 1. 2014 tak ZP spoléhá, pokud jde o úpravu pracovněprávních jednání, v zásadě na úpravu obsaženou v ust. § 545 a násl. OZ týkající se obecně právních jednání. Pravidla OZ jsou „jen“ doplněna v ust. § 18 až 20 ZP, resp. ZP zde stanoví odchylky od občanskoprávní úpravy. Tak kupříkladu interpretační princip *contra proferentem* obsažený v ust. § 557 a 558 OZ je pozměněn v ust. § 18 ZP, základní úpravu absolutní neplatnosti obsaženou v ust. § 588 OZ doplňuje ust. § 19 odst. 1 ZP, ust. § 19 odst. 3 ZP je možné chápat jako zvláštní doplnění úpravy v ust. § 579 OZ, která je odrazem zásady *nemo turpitudinem suam allegare potest*<sup>98</sup>. Postavení zvláštní úpravy k ust. § 582 odst. 2 OZ zabývajícímu se námitkou neplatnosti z důvodu nedodržení formy právního jednání má ust. § 20 ZP.

Základem pro určení následků vad pracovněprávních úkonů je tedy úprava zakotvená v OZ týkající se neplatnosti a zdánlivosti právních jednání. Do této oblasti přitom OZ vnesl jako základní právní pravidlo zásadu, podle které je potřeba vždy hledat spíše důvod pro platnost právních jednání než pro jejich neplatnost, tj. jinými slovy řečeno, že neplatnost je třeba vždy dokázat<sup>99</sup>. Toto pravidlo se uplatňuje při výkladu i zákonných ustanovení<sup>100</sup>, ale především při výkladu právních jednání. Neplatnost právního jednání má být skutečně až posledním řešením. Přednost je dána vždy výkladu, který nepůsobí rozpor s právním předpisem. Znamená to tedy, že v pochybnostech o významu projevené vůle, vede-li jeden výklad k závěru o neplatnosti právního jednání a jiný výklad k závěru o jeho platnosti, má přednost tento druhý výklad. Za nutné však považuji zdůraznit, že výklad upřednostňující platnost právního jednání není možné použít v situaci, kdy je jasně prokázána skutečná vůle jednající osoby a ta vede k neplatnosti právního jednání.

---

<sup>98</sup> Nikdo nemůže mít prospěch z vlastní nepoctivosti.

<sup>99</sup> Srov. ust. § 574 OZ.

<sup>100</sup> Např. je potřeba v pochybnostech vycházet z toho, že smysl a účel zákona nevyžaduje neplatnost právního jednání, které je v rozporu se zákonem.

Na tomto místě si dovolím také připomenout, že platnost i zdánlivost pracovněprávních jednání (resp. všech právních jednání) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, které byly dány v době, kdy bylo právní jednání učiněno. Toto pravidlo přirozeně platí i při posuzování právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru. Například u výpovědi z pracovního poměru se zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platné výpovědi děje podle stavu existujícího v době výpovědi. Vzhledem k tomu, že právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku (popřípadě se považuje za doručenu), posuzuje se platnost (zdánlivost) výpovědi k tomuto dni. Ke skutečnostem, které nastaly po doručení výpovědi, proto nemůže být přihlíženo<sup>101</sup>. Uvedené lze demonstrovat dnes již klasickým příkladem výpovědi z pracovního poměru, která byla zaměstnanci doručena například 15. srpna. Den nato, tedy 16. srpna, je však zaměstnanec uznán ošetřujícím lékařem práce neschopným s tím, že dočasná pracovní neschopnost počala již k datu 14. srpna. Přestože počátek dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance byl ošetřujícím lékařem vztažen k datu, které předcházelo datu doručení výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem, není výpověď z pracovního poměru neplatná. Ochranná doba totiž počala až dne 16. 8., tedy dnem vydání rozhodnutí ošetřujícího lékaře. Na druhou stranu bude neplatná například výpověď z pracovního poměru, doručená zaměstnanci v den, v němž mu byl také doručen povolávací rozkaz k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení podle zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů.<sup>102</sup>

Podle ZP zároveň platí, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.<sup>103</sup> Způsobil-li zaměstnanec neplatnost právního jednání, ale způsobil-li ji jen částečně sám, nemůže mu být neplatnost na újmu. Znamená to tedy, že zaměstnance nemohou stihnout žádné negativní důsledky spojené s tím, že „spoluzapříčinil“ neplatnost právního jednání. Jinými slovy zaměstnanec nenese odpovědnost za neplatnost právního jednání, pokud důvody neplatnosti nejsou

---

<sup>101</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.

<sup>102</sup> Srov. ust. § 53 odst. 1 písm. b) ZP.

výlučně na jeho straně.

Současné právní úpravě týkající se zdánlivosti a relativní a absolutní neplatnosti pracovněprávních úkonů se bude podrobněji věnovat dále v souvislosti s pracovněprávními jednáními směřujícími ke skončení pracovního poměru.

## **5. Neplatnost pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru**

### **5.1. Neplatnost z důvodu nedostatku právní osobnosti a svéprávnosti**

Subjektem pracovního poměru, jakožto individuálního a zároveň základního pracovněprávního vztahu je na jedné straně zaměstnanec a na druhé straně zaměstnavatel, kteří jsou nositeli subjektivních práv a povinností tvořících obsah tohoto vztahu.

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu<sup>104</sup>. Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu<sup>105</sup>. Z těchto zákonných definic je zřejmé, že výlučně fyzická osoba může být zaměstnancem a že zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická<sup>106</sup>.

Předpokladem účasti každé osoby na soukromoprávních vztazích obecně je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Jinými slovy řečeno, být nositelem práv a povinností v soukromoprávních vztazích. OZ hovoří o této způsobilosti jako o právní osobnosti<sup>107</sup>. Právní osobnost je ale předpokladem pouhé pasivní účasti osoby na soukromoprávních vztazích. K aktivní účasti v podobě právního

---

<sup>103</sup> Srov. ust. § 19 odst. 3 ZP.

<sup>104</sup> Srov. ust. § 6 ZP.

<sup>105</sup> Srov. ust. § 7 ZP.

<sup>106</sup> S ohledem na zaměření této práce ponechme stranou nepřesnost těchto definic, kdy zaměstnanec i zaměstnavatel jsou definováni ve vazbě na již alespoň sjednaný (když ne existující) základní pracovněprávní vztah, ačkoli sám zákoník práce používá tato označení i pro osoby, které dosud nejsou subjekty sjednaného pracovněprávního vztahu. Srov. např. ust. § 31 ZP.

<sup>107</sup> Srov. ust. § 15 odst. 1 OZ.

jednání v soukromoprávních vztazích musí osoba disponovat také způsobilostí právně jednat, tj. nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem. Tuto způsobilost OZ nazývá svéprávností<sup>108</sup>. U fyzické osoby je svéprávnost výrazem jejích rozumových a volních schopností. Jestliže je totiž vůle základním předpokladem každého právního jednání, je zároveň nezbytné, aby jednajícím subjekt byl schopen ji utvářet, aby byl schopen rozpoznat, co se smí a co nesmí a měl schopnost ovládat své chování. Tedy aby disponoval dostatečnou rozumovou vyspělostí, která znamená schopnost tvorby vůle, a volní vyspělostí. Právnická osoba svéprávnost mít nemůže. U právnické osoby je její svéprávnost dána svéprávností fyzické osoby, která je jejím oprávněným zástupcem a jejímž prostřednictvím právnická osoba jedná, neboli jejíž jednání se právnické osobě na základě konstrukce zastoupení přičítá.

Samotný ZP obsahuje pouze výše uvedené vymezení toho, kdo je zaměstnancem a kdo zaměstnavatelem a vymezení, kdo v pracovněprávních vztazích jedná a vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů za Českou republiku<sup>109</sup>. Úpravu právní osobnosti a svéprávnosti v pracovněprávních vztazích ale neobsahuje. Zvláštní (ve vztahu k obecné soukromoprávní subjektivitě) pracovněprávní subjektivita, tzv. právní osobnost a svéprávnost v oblasti pracovněprávních vztahů, je upravena také v OZ. Podle mne tak ovšem zákonodárce přistoupil k poněkud nesystematickému řešení, které vlastně popírá obecně přijaté pravidlo o subsidiaritě OZ ve vztahu k ZP. Obecný zákon totiž upravuje otázku, která patří bezpochyby do zákona zvláštního.

Ačkoli obecně má člověk jako fyzická osoba právní osobnost od svého narození až do své smrti a právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku<sup>110</sup>, platí v oblasti pracovněprávních vztahů ohledně právní osobnosti zvláštní pravidla.

Zvláštní pravidla platí rovněž pro svéprávnost k činění pracovněprávních jednání. Obecně ohledně svéprávnosti platí, že fyzickými osobami, které nejsou plně

---

<sup>108</sup> Srov. ust. § 15 odst. 2 OZ.

<sup>109</sup> Srov. ust. § 9 ZP.

<sup>110</sup> Srov. ust. § 23 a 118 OZ. Za určitých podmínek se jako na již narozené dítě hledí i na dítě počaté. Srov. ust. § 25 OZ.

svéprávnými, jsou nezletilí a osoby, které byly ve své svéprávnosti omezeny rozhodnutím soudu a že fyzická osoba nabývá plné svéprávnosti zletilostí, tedy dovršením osmnáctého roku věku, popřípadě před tím přiznáním svéprávnosti (tzv. emancipací)<sup>111</sup> nebo uzavřením manželství<sup>112</sup>. Není-li nezletilé osobě plná svéprávnost přiznána nebo nezíská-li ji uzavřením manželství, má podle obecné úpravy obsažené v OZ způsobilost jen k takovým právním jednáním, která odpovídají její rozumové a volní vyspělosti přiměřené jejímu věku.

### **Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jako zaměstnance**

Právní osobnost a svéprávnost fyzické osoby jako zaměstnance není spojena ani se zletilostí, ani s přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství, k nimž může dojít po dovršení šestnácti let věku.

Možnost vlastním projevem vůle vstupovat do pracovněprávních vztahů a brát na sebe práva a povinnosti jako zaměstnanec, nabývá fyzická osoba dovršením patnácti let věku a ukončením povinné školní docházky<sup>113</sup>. Tedy teprve při kumulativním splnění těchto dvou podmínek se smí fyzická osoba zavázat k výkonu závislé práce<sup>114</sup>.

---

<sup>111</sup> Srov. ust. § 37 OZ.

<sup>112</sup> Srov. ust. § 30 odst. 2 a 672 odst. 2 OZ.

<sup>113</sup> Srov. ust. § 35 odst. 1 OZ.

<sup>114</sup> K. Eliáš sice připouští, že nezletilou osobu, která nemá způsobilost vlastním projevem vůle vstupovat do pracovněprávních vztahů a brát na sebe práva a povinnosti jako zaměstnanec, může k výkonu závislé práce zavázat její zákonný zástupce, když uvádí: „*Jistěže to nebrání založení pracovního poměru patnáctiletého dříve s ujednáním nástupu do práce po ukončení školní docházky; ovšem v tom případě ho musí při kontraktaci zastoupit rodiče jako jeho zákonní zástupci, stejně jako zastupují nezletilé při uzavírání smluv o umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti (§ 121 an. zákona o zaměstnanosti)*.“ Srov. ELIÁŠ, K. *První novela NOZ očima Karla Eliáš a dalších civilistů*. Právní rádce, 2015, č. 3.

Vzhledem k tomu, že závislá práce je povinností osobní (zaměstnanec je povinen ji vykonávat pro zaměstnavatele osobně) souhlasím spíše s názorem J. Horeckého, podle něhož: „*Vzhledem k tomu, že pracovněprávní předpisy spojují vznik základního pracovněprávního vztahu s výkonem závislé práce, která musí být podle jednoho z charakteristických rysů vykonávána osobně, není možné, aby za osobu, které je omezena svéprávnost a za kterou jedná zákonný zástupce nebo ustanovený opatrovník, tento zástupce pracovní smlouvu podepsal a zavázal tak zastoupenou osobu k výkonu práce.*“ Srov.

K jejich splnění dochází až uplynutím posledního dne školního vyučování toho školního roku, v němž fyzická osoba - žák dovrší poslední rok povinné školní docházky. Podle zákona totiž žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky<sup>115</sup>. Období školního vyučování ve školním roce končí dnem 30. června.<sup>116</sup> Protože je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku,<sup>117</sup> je povinná školní docházku standardně splněna dnem 30. června devátého školního roku žakovy školní docházky, nejpozději ale vždy dnem 30. června školního roku, v němž dosáhl či dosáhne sedmnáctého roku svého věku.

Na rozdíl od doby před novelou ZP provedenou zákonem č. 303/2013 Sb., proto již dnes není možné, aby byla pracovní smlouva (stejně jako některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) uzavřena ještě před ukončením povinného školní docházky s tím, že by jako den nástupu byl sjednán až den následující po skončení povinné školní docházky. Racionální odůvodnění toho řešení však současná právní úprava, alespoň podle mého názoru, postrádá<sup>118</sup>.

Jestliže zákon přiznává fyzické osobě, jsou-li současně splněny obě uvedené podmínky, způsobilost učinit právní jednání jako zaměstnanec, je podle mne nepochybné, že tímto okamžikem nezískává fyzická osoba pouze pracovněprávní

---

HORECKÝ, J. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 211. ISBN 978-80-7400-529-9.

<sup>115</sup> Srov. ust. § 43 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>116</sup> Srov. ust. § 2 odst. 1 vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>117</sup> Srov. ust. § 36 odst. 1 školského zákona.

<sup>118</sup> Změnu by měla přinést připravovaná novela OZ. Nezletilý, který dovrší patnáct let, se by měl mít znovu možnost se zavázat k výkonu závislé práce, jako den nástupu do práce ale nebude moci být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Srov. Poslanecká sněmovna 2015 VII. volební období: Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony. In Parlament České republiky[online]. [cit. 2016-08-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=642&CT1=0>.

svéprávnost, ale zároveň i právní osobnost pro oblast pracovněprávních vztahů jako zaměstnanec.

Přestože zákon hovoří pouze o způsobilosti učinit konkrétní právní jednání – zavázat se k výkonu závislé práce a tedy založit základní pracovněprávní vztah, domnívám se, že je s tímto okamžikem spojena i právní osobnost a plná svéprávnost pro celou oblast pracovněprávních vztahů (s výjimkou například svéprávnosti k uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí<sup>119</sup>). Nevidím důvod, proč by tomu tak být nemělo. Podle mne důvodem pro jiný závěr nemůže být ani jedna ze základních zásad pracovního práva, a to zásada ochrany zaměstnance. Z hlediska ochrany nezletilého zaměstnance by bylo možné uvažovat jen o tom, že je třeba, aby nabytí deliktní způsobilosti (resp. odpovědnosti za své protiprávní jednání) bylo spojeno s vyšším věkem a tedy s větší rozumovou a volní vyspělostí. Ovšem právě proto, že v obou, výše zmíněných, případech přísnější odpovědnosti zaměstnance<sup>120</sup>, je nezletilý zaměstnanec zákonem chráněn, není potřeba okamžik získání ani této způsobilost řešit odlišně.

Lze tedy uzavřít, že možnost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a vlastním projevem vůle vstupovat do pracovněprávních vztahů a brát na sebe práva a povinnosti jako zaměstnanec, nabývá fyzická osoba časově současně. Ve stejném okamžiku pochopitelně nabývá i plně svéprávnost pro právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru. Na tom, že fyzická osoba se stává plně svéprávnou pro oblast individuálních pracovněprávních vztahů, resp. pro oblast pracovního

---

<sup>119</sup> Podle M. Galvase se ani v těchto případech nejedná o nedostatek pracovněprávní subjektivity, nýbrž „jde jen o překážky, kvůli kterým nezletilý zaměstnanec nemůže uzavřít uvedené dohody o odpovědnosti“. Srov. GALVAS, M: *K některým dílčím problémům pracovního práva spojeným s účinností nového občanského zákoníku*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2013, Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, svazek č. 466. ISBN 978-80-210-6718-9.

<sup>120</sup> Přísnější v tom smyslu, že zavinění zaměstnance je zde presumováno a zaměstnanec musí prokázat, že vznik škody nezavinil, chce-li se zprostit své odpovědnosti.



práva<sup>121</sup>, nemění nic ani to, že plně svéprávná pro ostatní právní vztahy z hlediska občanského práva ještě nebude.

V souvislosti se sledovanou oblastí rozvazování pracovního poměru je ale nutno připomenout, že v jistém smyslu je nezletilý zaměstnanec mladší šestnácti let věku omezen právě při rozvazování svého pracovního poměru. Toto omezení spočívá v možnosti zákonné zástupce rozvázat jeho pracovní poměr. Pracovní poměr nezletilého zaměstnance, může totiž okamžitě zrušit jeho zákonný zástupce, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého<sup>122</sup>. Zákon nastoluje situaci, kdy nezletilá fyzická osoba získává sice ex lege, bez souhlasu zákonného zástupce, plnou pracovněprávní svéprávnost a díky tomu smí sama založit spolu s jinou osobou vystupující na straně zaměstnavatele pracovní poměr, zároveň však zákon umožňuje, aby do tohoto soukromoprávního vztahu zasáhla jiná soukromá osoba odlišná od jeho účastníků a dokonce i proti jejich vůli. Ani soud, jehož přivolení k okamžitému zrušení zákon vyžaduje, není tím, kdo by pracovní poměr rozvazoval. Soud zde ani nerozhoduje o svéprávnosti nezletilého zaměstnance. Subjektem rozvazujícím pracovní poměr je zákonný zástupce nezletilého zaměstnance. Pokud pak jde o časovou posloupnost, jsem přesvědčen, že soudní přivolení musí předcházet doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem, ačkoli to zákon výslovně neuvádí. Domnívám se totiž, že není možné, aby zákonný zástupce doručil okamžité zrušení zaměstnavateli a teprve poté podal u soudu návrh na přivolení s tím, že toto okamžité zrušení pracovního poměru bude účinné, až když soud rozhodne o přivolení k němu. Pokud by toto neplatilo, těžko by se dalo ještě vůbec hovořit o okamžitém zrušení pracovního poměru. Navíc i právní jistota subjektů pracovního poměru by byla v takovém případě v podstatě zcela popřena.

Tento právní stav, kdy nezletilý zaměstnanec je plně svéprávný pro rozvázání

---

<sup>121</sup> Blíže srov. PAVLÁTOVÁ, J.. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 36. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>122</sup> Srov. ust. § 35 odst. 2 OZ a § 56a ZP. Občanský zákoník v uvedeném ustanovení obsahuje vlastně právní úpravu skončení pracovního poměru, což opět narušuje vztah subsidiarity OZ k ZP. Stejně jako to, že tu ze ZP v podstatě činí „pouze“ prováděcí právní předpis, když určuje, že způsob rozvázání pracovního poměru stanoví ZP.

pracovního poměru, ale přesto zákon opravňuje jeho zákonného zástupce, aby za něj (a dokonce i proti jeho vůli) v této věci jednal, je nežádoucí a je třeba jej odstranit. Jinými slovy: nevidím důvod, proč by v oblasti rozvázání pracovního poměru měl zákon narušovat obecnou zásadu, že zákonný zástupce jedná za nezletilého zásadně pouze v záležitostech, k nimž není nezletilý svéprávný. Důvod pro takovou právní úpravu nemůže být ani ochraně nezletilého zaměstnance. Myslím, že rozdíl duševní a volní vyspělosti mezi nezletilým ve věku patnáct let a nezletilým ve věku šestnáct let není dnes v podstatě žádný. Jestliže patnáctiletý nezletilý má plnou způsobilost založit pracovní poměr, není důvod pochybovat, že má schopnost sám posoudit, zda je výkon konkrétní práce pro něho vhodný například z hlediska vlivu na jeho zdraví. Nehledě na to, že zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladistvý zaměstnanec<sup>123</sup> byl před vznikem pracovního poměru a posléze pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb<sup>124</sup> a nesmí připustit, aby mladistvý zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.<sup>125</sup>

V neposlední řadě je významným argumentem pro změnu stávající právní úpravy<sup>126</sup> také deficit legitimacy a efektivity, kterými tato právní úprava trpí. Omezení autonomie vůle za účelem ochrany zdraví, výchovy a vzdělávání nezletilého zaměstnance do šestnácti let jeho věku v porovnání se zásahem do majetkové sféry zaměstnavatele, který může okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem zaměstnance znamenat, neobstojí v testu proporcionality. Efektivní není současná právní úprava už jen proto, že pochopitelně nic nebrání nezletilému zaměstnanci znovu založit nový pracovní poměr poté, co předchozí pracovní poměr jeho zákonný zástupce

---

<sup>123</sup> Tzn. zaměstnanec mladší než 18 let. Srov. ust. § 350 odst. 2 ZP.

<sup>124</sup> Srov. ust. § 247 odst. 1 ZP.

<sup>125</sup> Srov. ust. § 100 odst. 1 písm. a) ZP.

<sup>126</sup> Nutno poznamenat, že i takovou změnu obsahuje v současné době v Parlamentu projednávaný vládní návrh změny OZ. Srov. Poslanecká sněmovna 2015 VII. volební období: Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony. In Parlament České republiky[online]. [cit. 2016-08-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=642&CT1=0>.

s přivolením soudu okamžitě zrušil.<sup>127</sup>

### **Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jako zaměstnavatele**

Ani pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jako zaměstnavatele není upravena v ZP. Odpověď je nutné hledat opět v OZ. Stejně jako ZP ve znění před novelou provedenou zákonem č. 303/2013 Sb., přiznává dnes OZ způsobilost mít práva povinnosti, tedy právní osobnost, jako zaměstnavatel fyzické osobě od jejího narození.

Vzhledem k subsidiaritě občanského zákoníku vyvstává otázka, zda je i v pracovněprávních vztazích obdařeno způsobilostí mít práva a povinnosti zaměstnavatele dosud nenarozené, ale již počaté dítě (tzv. nasciturus)? Obecně se v soukromoprávních vztazích hledí na počaté dítě jako na již narozené, pokud to vyhovuje jeho zájmům. Nenarodí-li se ovšem živé, hledí se na ně, jako by nikdy nebylo<sup>128</sup>. Z uvedeného vyplývá, že nasciturus má právní osobnost, i když pouze podmíněně. Zároveň je jeho právní osobnost omezena, neboť má právní osobnost jen tam, kde je mu to ku prospěchu. Podle E. Dobrovolné to znamená, že „v zásadě může nabývat práv, ale nikoliv na sebe brát povinnosti“<sup>129</sup>. Takové tvrzení se mi však jeví jako nesprávné. Subjektivní práva a subjektivní povinnosti jsou spolu v naprosté většině nerozlučně spjata, a proto není možné, aby nasciturus měl způsobilost pouze k právům, nikoli ale i k povinnostem<sup>130</sup>. Kromě toho právní osobnost, jak bylo uvedeno výše, je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Nasciturus tedy musí mít

---

<sup>127</sup> Srov. MORÁVEK, J. *Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku*. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 68 a násl. ISBN 978-80-77380-443-5.

<sup>128</sup> Srov. ust. § 25 OZ.

<sup>129</sup> Blíže srov. DOBROVOLNÁ, E. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. Vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 184. ISBN 978-80-7400-529-9.

<sup>130</sup> Sama důvodová zpráva k OZ uvádí: „*Dikce zákona nemůže mluvit jen o oprávněních nascitura, protože subjektivní práva od povinností často nelze striktně oddělit. Z toho důvodu byla do osnovy převzata formulace NWB, podle níž se na nascitura hledí jako na osobu, pokud to odpovídá jeho zájmům.*“ Srov. Poslanecká sněmovna 2011 VI. volební období: Vládní návrh na vydání zákona občanský zákoník. In Parlament České republiky[online]. [cit. 2016-08-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

způsobilost nejen k právům, ale i k povinnostem. V každém konkrétním případě je ale nutné posuzovat, zda spolu s nabývanými právy, nabývá nasciturus takové povinnosti, které ještě nepřeváží výhody nabývaných práv. Tedy že nabytí práv a povinností v jejich souhrnu, při zohlednění všech okolností konkrétního případu, vyhovuje zájmům ještě nenarozeného dítěte. Často se jako příklad, kdy nasciturus má právní subjektivitu, uvádí jeho způsobilost být dědicem. Na dědice ovšem nepřecházejí pouze práva. Přechází na něj i dluhy zůstavitele. Způsobilost být dědicem nebude nasciturus mít jen, když dědictví bude předlužené. V takovém případě totiž nabytí dědictví nevyhovuje jeho zájmům.

Pro samotné zodpovězení otázky, zda právní osobnost jako zaměstnavatel má dosud nenarozené, ale již počaté dítě, je dle mého mínění rozhodující právě to, že nenarodí-li se takové dítě živé, hledí se na ně, jako by nikdy nebylo. To nemůže znamenat nic jiného než to, že s účinky ex tunc nastává situace, že tu nikdy nebyl nositel práv a povinností. K následkům právních skutečností nastalých v době, kdy se na nascitura hledělo jako na již narozené dítě, protože to vyhovovalo jeho zájmům, se proto nemůže nadále přihlížet. Je tomu tak proto, že tu vlastně nikdy nebyl subjekt, vůči kterému měly působit. To neznamená nic jiného, než že například na smlouvy dříve uzavřené se musí pohlížet tak, že vlastně nikdy neexistovaly. Právě z toho důvodu jsem přesvědčen, že nenarozené, i když již počaté dítě nemůže mít právní osobnost jako zaměstnavatel. V opačném případě by totiž ostatní subjekty pracovněprávních vztahů trpěly značnou právní nejistotou ohledně subjektivních práv a povinností vyplývajících jim ze vztahů se zaměstnavatelem - nasciturem. Docházím tedy k závěru, že ani OZ nezměnil od 1. 1. 2014 tento již v minulosti pracovněprávní teorií zastávaný názor<sup>131</sup>.

Odlišně, než tak činil ZP před novelou provedenou zákonem č. 303/2013 Sb., přistupuje OZ k možnosti fyzické osoby samostatně právně jednat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Zatímco ZP ve znění před uvedenou novelou přiznával fyzické osobě způsobilost samostatně jednat jako zaměstnavatel výlučně až dosažením osmnácti let věku, tj. fyzická osoba mohla jako zaměstnavatel samostatně nabývat práv

---

<sup>131</sup> Srov. např. BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 105. ISBN 978-80-7179-251-2.

a brát na sebe povinnosti od 0:00 hodin toho dne, který svým číslem a měsícem odpovídal dni, kdy se před osmnácti lety narodila, OZ svéprávnost fyzické osoby jako zaměstnavatele samostatně neupravuje. Způsobitou samostatně jednat jako zaměstnavatel se tak fyzická osoba stává v okamžiku, kdy získává plnou svéprávnost. V současné době proto může fyzická osoba samostatně jednat jako zaměstnavatel od nabytí zletilosti, tj., dosažení osmnácti let věku, a před dosažením zletilosti může jednat jako zaměstnavatel od okamžiku nabytí plné svéprávnosti uzavřením manželství nebo přiznáním svéprávnosti. Oproti minulosti tedy OZ snížil věkovou hranici pro možnost samostatně právně jednat jako fyzická osoba- zaměstnavatel.

Jestliže bylo ale výše řečeno, že fyzická osoba má právní osobnost jako zaměstnavatel od svého narození, je zřejmé, že zaměstnavatelem může být i fyzická osoba, která není plně svéprávná, protože dosud není zletilá nebo nenabyla plnou svéprávnost uzavřením manželství nebo přiznáním svéprávnosti. Taková osoba, byť má postavení zaměstnavatele, není způsobilá samostatně jako zaměstnavatel jednat. Každý nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, je sice ze zákona způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku<sup>132</sup>, ale právě proto, že zákon zde vychází z obecné (možno říci průměrné) vyspělosti určité věkové skupiny bez zohlednění konkrétní rozumové a volní vyspělosti konkrétního nezletilého, nebude toto zákonné pravidlo, podle mého názoru, aplikovatelné pro způsobilost právně jednat jako zaměstnavatel. Vzhledem ke složitosti a závažnosti právních důsledků právního jednání zaměstnavatele obecně jsem přesvědčen, že je totiž nezbytné, vždy samostatně posuzovat vyspělost konkrétní nezletilé osoby, která má jako zaměstnavatel v právních vztazích vystupovat.

Jiná situace však může nastat, pokud se nezletilý, který nenabyl plné svéprávnosti, stane, na základě udělení souhlasu jeho zákonným zástupcem, způsobilým k jednáním, jež jsou spojena s provozováním obchodního závodu nebo jiné obdobné výdělečné činnosti<sup>133</sup>. Myslím, že není pochyb o tom, že takovým jednáním je i jednání v pracovněprávních vztazích na straně zaměstnavatele. Protože je ale k platnosti

---

<sup>132</sup> Srov. ust. § 31 OZ.

<sup>133</sup> Srov. ust. § 33 OZ.

souhlasu zákonného zástupce nezbytné přivolení soudu, předpokládám, resp. podle mého názory by soudy měly vždy při svém rozhodování zkoumat, zda i schopnosti daného konkrétního nezletilého, právně jednat jako zaměstnavatel, jsou dány. Pokud dány jsou, není důvod, aby nezletilý nemohl jednat jako zaměstnavatel.

V souvislosti s rozhodováním soudů je na druhou stranu nutné přiznat, že posuzování rozumové a volní vyspělosti nezletilého (pro jeho potencionální právní postavení jako zaměstnavatele) bude zřejmě spíše výjimkou v případech rozhodování soudů o povolení uzavření manželství nezletilé osoby. Přesto nezletilý, který se stane plně svéprávným uzavřením manželství, získá rovněž možnost samostatně právně jednat jako zaměstnavatel. De lege ferenda považuji za vhodné tento právní stav změnit. Řešením by mohlo kupříkladu být uložení zákonné povinnosti rozhodovat zároveň i o svéprávnosti nezletilého jako zaměstnavatele.

Plně svéprávná nemusí být ale ani osoba zletilá, byla-li její svéprávnost soudem omezena<sup>134</sup>. Je zajímavé, že OZ počítá výslovně pouze s možností omezit svéprávnost zletilé osoby<sup>135</sup>. Vzhledem k tomu, že soud smí svéprávnost zletilé fyzické osoby pouze omezit a nesmí fyzickou osobu svéprávnosti zcela zbavit, musí ve svém rozhodnutí vymezit rozsah, v jakém způsobilost samostatně právně jednat omezuje. Že není fyzická osoba schopna samostatně právně jednat jako zaměstnavatel, proto musí z rozhodnutí soudu jednoznačně vyplývat, má-li být její pracovněprávní způsobilost omezena.

### **Pracovněprávní subjektivita právnické osoby jako zaměstnavatele**

Jako zaměstnavatelé mohou v pracovněprávních vztazích vystupovat také právnické osoby. Právnické osoby ovšem samostatně nejednají. Jednají jen prostřednictvím zástupců. Nevzniká tedy u nich otázka svéprávnosti, jen otázka právní osobnosti, tj. způsobilosti k nabytí určitých práv<sup>136</sup>. Tuto způsobilost mají od svého vzniku.

---

<sup>134</sup> Srov. ust. § 55 a násl. OZ.

<sup>135</sup> Nepočítá, alespoň ne výslovně, s možností omezit svéprávnost nezletilé, ale plně svéprávné fyzické osoby. Srov. nadpis Oddílu 2 v Části první, Hlavě II, Dílu 2 OZ.

<sup>136</sup> Srov. Melzer, F. in Melzer, F., Tégl, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 741. ISBN 978-80-7502-003-1.

## **Nedostatek svéprávnosti**

Není-li fyzická osoba plně svéprávná, je neplatné právní jednání, a tedy i právní jednání v pracovněprávních vztazích, ke kterému není způsobilá. Neplatné je i právní jednání fyzické osoby jednající v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat<sup>137</sup>.

Z uvedeného vyplývá, že OZ rozlišuje mezi způsobilostí k určitému právnímu jednání a schopností právně jednat. Zatímco způsobilost k určitému právnímu jednání plyne ze zákona nebo soudního rozhodnutí o omezení svéprávnosti člověka, schopnost právně jednat je spojena s momentálním psychickým stavem jednajícího. Platí tedy, že bylo-li například právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru učiněno fyzickou osobou, která neměla plnou pracovněprávní svéprávnost ex lege<sup>138</sup>, popřípadě byla ve svéprávnosti ve vztahu k danému pracovněprávnímu jednání omezena soudem<sup>139</sup>, jde o vadu, jejímž následkem je neplanost daného právního jednání.

Aby bylo právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru neplatné, stačí ale rovněž, aby jej učinila fyzická osoba, jež sice nebyla omezena ve svéprávnosti, avšak jednala v duševní poruše, která ji činila v daném případě neschopnou právně jednat, tzv. učinit konkrétní právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru.

Naopak jestliže fyzická osoba omezená ve svéprávnosti je dočasně schopna uvědomit si následky svého jednání a ovládnout je, pak její právní jednání, ke kterému je jinak omezena, je v daném okamžiku odrazem její svobodné vůle a protože omezení autonomie vůle v této situaci by představovalo neospravedlnitelný zásah do lidské svobody, je na místě přiznat právnímu jednání učiněnému v takovém „světlém

---

<sup>137</sup> Srov. ust. § 581 OZ.

<sup>138</sup> Vzhledem k tomu, že schopnost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích i plnou svéprávnost k pracovněprávním jednáním jako zaměstnanec nabývá fyzická osoba časově současně (viz výše) a není tak možné, aby zaměstnanec neměl ex lege plnou svéprávnost k rozvázání pracovního poměru, je namístě uvažovat jen o případě fyzické osoby - zaměstnavatele, popřípadě fyzické osoby, která činí právní jednání za zaměstnavatele.

<sup>139</sup> V rozhodnutí o omezení svéprávnosti jmenuje soud člověku opatrovníka, který je jako zástupce oprávněn jednat jeho jménem. Srov. ust. § 62 a 465 a násl. OZ.

Zároveň platí, že jednal-li opatrovanec samostatně, ač nemohl jednat bez opatrovníka, lze jeho jednání prohlásit za neplatné, jen působí-li mu újmu. Srov. ust. § 65 odst. 1 OZ.

okamžiku“ plnou právní relevanci<sup>140</sup>.

V právní teorii panuje jednota v tom, že právní jednání, ve vztahu k němuž není fyzická osoba svéprávná, nebo učiněné v relevantní duševní poruše, je neplatné absolutně. Argumentem je především to, že mj. ochrana určité sociálně nebo ekonomicky zranitelné skupiny osob je součástí sociálního zřízení, jehož základy představuje veřejný pořádek. „*Veřejný pořádek představuje pravidla, která tvoří právní základy společenského řádu*“.<sup>141</sup> Osoby, které nejsou schopni rozpoznat a uvědomit si následky svého jednání nebo své jednání ovládnout, bezpochyby do takové skupiny patří. Zákon jim proto poskytuje ochranu tím, že je chrání před důsledky jejich vlastního jednání. Neplatnost právního jednání je sice stanovena primárně na ochranu zájmů těchto osob, což je znakem relativní neplatnosti, zároveň ovšem není možné spoléhat na to, že by si samy zjistily (byly schopny zajistit) tuto ochranu dovoláním se neplatnosti svých právních jednání. Absolutní neplatnost je tak namístě.

## 5.2. Neplatnost z důvodu nedostatku svobody vůle

Jestliže základním principem soukromého práva je princip autonomie vůle, je zároveň nezbytné, aby základem každého právního jednání byla vůle, která je výsledkem svobodného vnitřního (duševního) rozhodování jednající osoby. Je třeba,

---

<sup>140</sup> Srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 742. ISBN 978-80-7502-003-1.

Opačně například J. Švestka, podle kterého: „*U některých duševních poruch se mohou vyskytovat tzv. světlé okamžiky – světlá mezidobí (lucida intervalla), tj. okamžiky, kdy postižený duševní poruchou má po přechodnou dobu obnovu v plné či v částečné míře jak rozumovou, tak určovací schopnost ... Byl-li postižený duševní poruchou zbaven či omezen ve způsobilosti k právním úkonům soudním výrokem, nejsou tzv. světlé okamžiky právně relevantní. Tzv. světlé okamžiky mohou proto hrát podle okolností konkrétního případu při jejich průkazu úlohu pouze tam, kde je sice někdo postižen duševní poruchou, avšak k soudnímu výroku o zbavení či o omezení jeho způsobilosti k právním úkonům nedošlo*“. Srov. ŠVESTKA, J. in ŠVESTKA, J., SPÁČIL, J., ŠKÁROVÁ, M. HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník I., § 1 až 459. Komentář. 2. Vydání*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 348. ISBN 978-80-7400-108-6.

<sup>141</sup> Blíže srov. DOBROVOLNÁ, E. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 1. Vydání*, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2094. ISBN 978-80-7400-529-9.



aby projevená vůle skutečně odpovídala dobrovolnému, svobodnému rozhodnutí, zda vůbec, za jakých podmínek, jakým způsobem a jaké právní jednání v právních vztazích daná osoba učiní.

Omezení svobody tvorby vůle, jakožto svobody rozhodování, může být různé intenzity. V případě, že narušení svobody vůle je tak intenzivní, že vylučuje existenci vůle jednající osoby vůbec, není možné uvažovat ani o právním jednání. Tedy ani o jeho případné (byť třeba i absolutní) neplatnosti. Úplná absence vůle jednající osoby je tradičně spojována s přímým fyzickým vynucením projevu vůle (vynucení právního jednání užitím fyzické síly). Přímé fyzické násilí (*vis absoluta*) vede totiž k tomu, že jednající osoba, byť činí určitý projev, projevuje pouze vůli původce násilí, nikoliv svoji vůli. V tom případě jde jen o zdánlivé právní jednání.

Od přímého použití násilí k vynucení určitého jednání je třeba odlišovat hrozbu použití násilí. Takové psychické donucení (*vis compulsiva*) je tradičně označováno jako bezprávná (tj. protiprávní) výhrůžka. Její podstatou je působení na jednající osobu pohrůzkou fyzického nebo duševního násilí, aby učinila určité jednání. Podle J. Handlara „*podstata výhrůžky spočívá v neoprávněném použití hrozby, která je způsobilá vyvolat obavu jednajícího a přimět ho k provedení určitého právního jednání, z hlediska výhrůžky a jejího působení na svobodnou vůli jednajícího však není podstatné, zda se hrozí násilím či jinou skutečností způsobilou obavu jednajícího vyvolat*“<sup>142</sup>.

Z hlediska bezprávné výhrůžky je rozhodující, zda vzhledem k osobním vlastnostem jednající osoby, k významu (obsahu) hrozby a pravděpodobnosti, že to, čím se hrozí, bude vykonáno, budí u dané osoby obavu a vylučuje její svobodné rozhodování. Jednající osoba sice projevuje navenek skutečně svou vlastní vůli, činí tak ale jen proto, že si ze dvou množností, a to podlehnout výhrůžce a jednat nebo jí nepodlehnout a nejednat, sama zvolila první z nich. Tato volba (a tedy i vůle jednající osoby) ovšem není výsledkem svobodného rozhodování. Výhrůžka „*znamená navození atmosféry strachu a v důsledku toho ovlivnění vůle jednajícího do té míry, že by*

---

<sup>142</sup>Bliže srov. HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. Vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2128. ISBN 978-80-7400-529-9.

*bez tohoto vnějšího tlaku jednal jinak*<sup>143</sup>. Jinými slovy řečeno, výhrůžka musí v daném případě vzbudit důvodnou bázeň.

Cíl, který je sledován použitím bezprávné výhrůžky, přitom nemusí být sám protiprávní<sup>144</sup>. Zároveň není rozhodné, zda hrozba směřuje přímo vůči osobě, po níž je chtěno, tím kdo vyhrožuje, aby jednala, anebo vůči jiné osobě. I hrozba násilím způsobeným jiné osobě ovšem musí vyvolat u jednající osoby obavy, které ji vedou k vynucenému jednání<sup>145</sup>.

Původcem hrozby může být strana právního jednání, ale i třetí osoba. OZ v tomto smyslu nečiní žádného rozdílu. Domnívám se, že se i nadále uplatní dřívější závěry soudní praxe i doktríny, podle kterých v případě hrozby ze strany třetí osoby musí ale druhý subjekt právního jednání nejen vědět o existenci bezprávné výhrůžky, ale též jí využít<sup>146</sup>. Tento závěr nebyl sice vyjádřen v předchozím OZ64, zřejmě ale vycházel ze starší právní úpravy<sup>147</sup>. Vědomost adresáta právního jednání o tom, že právní jednání bylo vynuceno třetí osobou lze tedy i nadále považovat za předpoklad využití ochrany, kterou OZ jednající osobě v případě bezprávné výhrůžky poskytuje. V opačném případě bude namísto chránit dobrou víru adresáta právního jednání.

Aby bylo možné hovořit o bezprávné výhrůžce, musí jí být naplněna podmínka, že je vynucováno něco, co jí být vynucováno nesmí. To znamená, že osoba vykonávající psychický nátlak *„hrozí něčím, co není oprávněna učinit (např. hrozbou ublížení na zdraví, hrozbou značné škody na majetku apod.), nebo vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí (např. jednajícímu je vyhrožováno, že musí uzavřít určitou smlouvu, jinak*

---

<sup>143</sup> Srov. TICHÝ, L. in ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a.s, 2014, s. 1482. ISBN 978-80-7478-370-8.

<sup>144</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 24. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4573/2008.

<sup>145</sup> *tamtéž*

<sup>146</sup> Srov. např. nález ÚS ze dne 20. 2. 2001, sp. zn. II. ÚS 315/2000. Dále ŠVESTKA, J. in JEHLIČKA, O., ŠVESTKA, J., ŠKÁROVÁ, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář.* 8. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 191. ISBN 80-7179-797-9.

<sup>147</sup> Srov. ust. § 33 odst. 1 OZ50 v jeho původním znění: *„Projev vůle, k němuž byl někdo druhou stranou přiveden lstí nebo bezprávnou výhrůžkou vzbuzující důvodnou bázeň, je neplatný. Totéž platí, jestliže některou ze stran takto přivedl k projevu vůle někdo jiný a druhá strana o tom věděla.“*

že bude příslušným orgánům oznámen jako pachatel trestného činu, který skutečně spáchal“)<sup>148</sup>. F. Melzer v této souvislosti hovoří o „protiprávnosti prostředku“ a o „protiprávnosti vztahu účelu a prostředku“<sup>149</sup>.

Okolnosti, které vylučují svobodnou vůli jednajícího účastníka právního vztahu, musí v každém případě objektivně existovat, neboť nestačí, „*jestli si jejich existenci jednající jen představuje, ale není-li pro ně objektivní důvod, a současně se musí stát pohnutkou pro projev vůle jednající dotčené osoby tak, že jedná ke svému neprospěchu*“<sup>150</sup>.

Jelikož jednající osoba, jejíž vůle sice není výsledkem svobodného rozhodování, ale výsledkem působení výhrůžky, i tak projevuje navenek skutečně svou vlastní existující vůli, existuje i dané právní jednání. To odpovídá tradiční právní zásadě „*Etsi coactus tamen voluit*“<sup>151</sup> známé již z římského práva. Protože ale existující právní jednání trpí vadou, je sankcionováno neplatností<sup>152</sup>.

Na rozdíl od právní úpravy obsažené v OZ64, podle níž nedostatek svobody vůle způsoboval absolutní neplatnost právního úkonu, podle OZ vyvolává bezprávná výhrůžka relativní neplatnost právního jednání. Osobě, která jednala pod vlivem bezprávné výhrůžky je dána možnost se rozhodnout, zda chce být právním jednáním vázána či nikoliv. Zároveň je ale nutné uvést, že bez ohledu na to, zda vznesla námitku relativní neplatnosti, má osoba jednající v důsledku nezákonného vynucení právo na náhradu majetkové škody i nemajetkové újmy vůči tomu, kdo její jednání nezákonně vynutil. A stejně tak adresát právního jednání osoby, která k němu byla donucena bezprávnou výhrůžkou, má právo na náhradu újmy vůči tomu, kdo jednající osobě bezprávně vyhrožoval.

Při vědomí výše uvedeného je nepochybné, že například dohoda o rozvázání

---

<sup>148</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 214/2007.

<sup>149</sup> Srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 780. ISBN 978-80-7502-003-1. Třetí variantou přitom chápe „*protiprávnost účelu*“. Srov. tamtéž.

<sup>150</sup> tamtéž

<sup>151</sup> „Třebas donucen, přece jen to chtěl“.

<sup>152</sup> Srov. § 587 OZ.

pracovního poměru, kterou zaměstnanec uzavřel v situaci, kdy mu zaměstnavatel jinak hrozil okamžitým zrušením pracovního poměru, nemůže být z tohoto důvodu stižena sankcí neplatnosti. Taková dohoda totiž není právním jednáním, při němž zaměstnanec projevil vůli pod tlakem bezprávné výhrůžky. Jestliže totiž zaměstnavatel spolu se svým návrhem na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru sdělí zaměstnanci, že jinak bude nucen (a oprávněn) zrušit pracovní poměr okamžitě, protože na straně zaměstnanci jsou pro takové rozvázání pracovního poměru dány zákonné důvody, hrozí tím „co je za účelem skončení pracovního poměru oprávněn podle zákoníku práce učinit“ a pokud jde o zaměstnance, „nelze úspěšně dovozovat, že zaměstnanec jednal v důsledku tísně ke svému neprospěchu, jestliže se rozhodl předejít jednostrannému skončení pracovního poměru okamžitým zrušením a zvolil si možnost skončit pracovní poměr dohodou, tedy způsobem pro něj výhodnějším“<sup>153</sup>.

### **5.3. Neplatnost z důvodu rozporu pracovněprávního jednání s dobrými mravy a se zákonem**

Vzhledem k subsidiárnímu postavení OZ ve vztahu k ZP platí i pro pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru zákonné pravidlo, že tato jednání musí obsahem (tzn. právy a povinnostmi, které právní jednání zakládá, mění nebo zrušuje) i účelem (tzn. cílem, k němuž směřuje) odpovídat dobrým mravům i zákonu<sup>154</sup>.

#### **Právní jednání v rozporu se zákonem**

Právní jednání, které odporuje zákonu<sup>155</sup>, je neplatné jen tehdy, pokud to smysl a účel zákona, resp. jak správně uvádí M. Zuklínová, „zákonného ustanovení, s nímž je právní

---

<sup>153</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

<sup>154</sup> Srov. ust. § 547 OZ.

<sup>155</sup> Tzn. zákazu stanovenému kogentní právní normou obsaženou v obecně závazném právním předpisu. Právní jednání odporující dispozitivní právní normě totiž nepředstavuje její porušení (může být ale v rozporu s dobrými mravy).

*jednání v rozporu*<sup>156</sup>, vyžaduje<sup>157</sup>.

Znamená to tedy, že ne každý rozpor s příslušným zákonným ustanovením je sankcionován neplatností. Než je učiněn závěr o neplatnosti právního jednání, je nutné nejprve zkoumat, zda smysl a účel příslušného zákonného ustanovení vyžadují, aby právní jednání v rozporu s ním bylo stíženo neplatností. OZ v tomto odpovídá judikatuře ÚS, která již za účinnost OZ64 odmítala pojetí, že rozpor se zákonem vede vždy k neplatnosti právního úkonu<sup>158</sup>.

Jak ale rozpoznat smysl a účel zákona? Určitý návod předkládá ve své judikatuře NS ČR, podle kterého smysl a účel zákona „lze dovést především z autentických dokumentů vypovídajících o vůli a záměrech zákonodárce, mezi něž patří důvodová zpráva k návrhu zákona (ačkoliv ze souhlasu zákonodárce s osnovou návrhu lze jeho souhlas s jejími důvody pouze presumovat), a dále z argumentace přednesené v rozpravě při přijímání návrhu zákona. Smysl a účel zákona lze dále dovést z pramenů práva“<sup>159</sup>.

Pro pracovněprávní jednání a posuzování následků jeho rozporů se zákonem mají zásadní význam základní zásady pracovního práva. Tyto zásady totiž vyjadřují smysl a účel zákona. Podle těchto zásad, jakožto obecných principů, je potřeba interpretovat a aplikovat ustanovení právních předpisů upravujících pracovněprávní vztahy, tedy zejména ustanovení ZP i subsidiárně použitá ustanovení OZ.

Zákonodárce normativně vymezil (demonstrativním výčtem) základní zásady pracovního práva v ust. § 1a odst. 1 ZP<sup>160</sup>. Jejich demonstrativní výčet zahrnuje zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (smyslem je zvláštní ochrana zaměstnance, pokud jde o jeho pracovní podmínky a větší stabilita jeho zaměstnání),

---

<sup>156</sup> Bliže srov. ZUKLÍNOVÁ, M. *Hlavní důvody neplatnosti právního jednání – I.* Pravniprostor.cz [online]. 6. 10. 2015 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/hlavni-duvody-neplatnosti-pravniho-jednani-i>.

<sup>157</sup> Srov. ust. § 580 odst. 1 OZ.

<sup>158</sup> Srov. např. náleží ÚS ze dne 6. 4. 2005, spis. zn. II. ÚS 87/04.

<sup>159</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 29. 11. 2012, sp. zn. 29 Cdo 300/2010.

<sup>160</sup> Na tom, že jde o základní zásady pracovního práva, nemění podle mého mínění nic to, že ZP v tomto ustanovení hovoří o základních zásadách *pracovněprávních vztahů*.

uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace (ať už přímé či nepřímé<sup>161</sup>) při přijímání do zaměstnání, při stanovení pracovních podmínek, při odměňování, při kariérním postupu apod.<sup>162</sup>. Mezi další specifické zásady pracovního práva nad rámec demonstrativního výčtu v ust. § 1a ZP jsou řazeny např. zákaz nucené práce, zákaz zneužití hospodářského postavení zaměstnavatele, právo na zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců nebo právo na informování a projednání a zásada koaliční svobody<sup>163</sup>.

Tyto specifické základní zásady pracovního práva samozřejmě navazují na obecné zásady soukromého práva (např. zásada smluvní volnosti, zásada pacta sunt servanda, ochrana dobré víry, *neminem laedere* (zákaz zneužití práva), zásada, že možné je činit

---

<sup>161</sup>Dle ust. § 2 odst. 3 a 4 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, se přímou diskriminací rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Dle ust. § 3 odst. 1 a 2 téhož zákona se nepřímou diskriminací rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

<sup>162</sup> Samozřejmě pokud neexistuje zvláštní zákonný důvod nebo důvod spočívající v povaze práce, které odůvodňují nerovné zacházení. Srov. např. ust. § 6 antidiskriminačního zákona a ust. § 16 odst. 3 ZP.

<sup>163</sup> K tomu bližší srov. HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnanců a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 169. ISBN 978-80-903786-04-9 a BĚLINA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 25. ISBN 978-80-7400-290-8.

vše, co zákon nezakazuje, ignorantia legis non excusat ), které je nutné na pracovněprávní vztahy rovněž aplikovat.

Jak již bylo uvedeno výše, na rozdíl od rozporu s dobrými mravy, rozpor právního jednání se zákonem nezpůsobuje neplatnost vždy. Není-li neplatnost z důvodu rozporu právního jednání se zákonem stanovena zákonem přímo, je právní jednání odporující (svým obsahem nebo účelem) zákonu neplatné, a to relativně, jen pokud smysl a účel zákona následek v podobě neplatnosti vyžaduje<sup>164</sup>.

Je-li dán rozpor právního jednání se zákonem, je významné, pokud takový rozpor zároveň narušovat veřejný pořádek<sup>165</sup>. Pokud tomu tak je, je důsledkem rozporu

---

<sup>164</sup> Přestože ust. § 582 OZ upravující následky porušení předepsané formy právního jednání stanoví jako následek neplatnost bez dalšího, tj. bez zkoumání, zda neplatnost vyžaduje smysl či účel zákona, je podle F. Melzera právní jednání učiněné v jiné, než zákonem předepsané formě, také neplatné, jen když to smysl a účel zákona vyžaduje. K tomu blíže srov. MELZER, F. in MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 746. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>165</sup> Důvodová zpráva k OZ ohledně veřejného pořádku uvádí, že „orientačně lze vyjít z pojetí, že veřejný pořádek prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti“. Srov. Poslanecká sněmovna 2011 VI. volební období: Vládní návrh na vydání zákona občanský zákoník. In Parlament České republiky[online]. [cit. 2016-08-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

Ústavní soud pak veřejný pořádek řadí mezi veřejné statky vedle národní bezpečnost nebo zdravého životního prostředí. Srov. nález Ústavního soudu ze dne 21. 3. 2002, spis. zn. III. ÚS 256/01.

Podle K. Eliáše lze veřejný pořádek nejobecněji vymezit „jako souhrn norem umožňující fungování společnosti rovnoprávných a svobodných lidí, vědomých si svých povinností vůči druhým a odpovědností vůči celku“. Srov. ELIÁŠ, K.: K pojetí dispozitivního práva v občanském zákoníku. Bulletin advokacie, 9/2015.

P. Bezouška a P. Hůrka zdůrazňují švýcarskou doktrínu, podle níž je veřejný pořádek „souhrnným označením pro hodnotové a řídicí principy, které jsou vlastní celému právnímu řádu“. Srov. BEZOUŠKA, P. A HŮRKA, P. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. Právní rozhledy, 2012, č. 6.

Podle J. Morávky je pro veřejný pořádek charakteristické, že „na pravidlech chránících veřejný pořádek je kvůli zachování dané společnosti (společenského řádu) nezbytné bezesbýtku trvat“. Srov. MORÁVEK, J. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rektifikaci. Právní rozhledy, 2014, č. 9.

absolutní neplatnost právního jednání<sup>166</sup>.

Vzhledem k tomu, že dle ust. § 588 OZ je absolutní neplatnost právního jednání rozporného se zákonem dána tehdy, narušuje-li takové právní jednání zároveň zjevně veřejný pořádek, převládá v odborné literatuře názor, že právní jednání (potažmo pracovněprávní jednání), které je v rozporu se zákonem, ale nenarušuje veřejný pořádek zjevně, je stíháno „pouze“ relativní neplatností<sup>167</sup>. Takový názor vychází z toho, že „požadavek na „zjevnost“ narušení veřejného pořádku vyjadřuje určitý stupeň intenzity, které musí dosáhnout narušení hodnot, které chrání veřejný pořádek, aby byl odůvodněn závěr o absolutní neplatnosti pracovněprávního jednání“<sup>168</sup>.

Domnívám se, že otázku absolutní neplatnosti právního jednání odporujícího zákonu je ale potřeba řešit jinak. Chápeme-li veřejný pořádek skutečně jako základní zásady společenského řádu, pak je podle mého názoru správný názor F. Melzera, podle kterého „Je-li dotčen veřejný pořádek, jsou dotčena základní východiska právního řádu, na který je třeba bezvýhradně trvat, jsou tak dotčeny veřejné zájmy“<sup>169</sup>. Pak ale zároveň není možné připustit, že by mohla existovat taková narušení veřejného pořádku, že by byl chráněn pouze, pokud by byla vznesena námitka relativní neplatnosti. Jinými slovy řečeno: každé porušení veřejného pořádku musí mít za následek absolutní neplatnost. A také naopak „pokud smysl a účel porušeného zákona vyžaduje, aby právní jednání od počátku nevyvolávalo právní následky, nelze stanovit jiný důsledek porušení zákona než absolutní neplatnost právního jednání“<sup>170</sup>. Tedy bez ohledu na to, zda právní jednání porušuje základní zásady společenského řádu či základní hodnoty právního řádu.

---

<sup>166</sup> Srov. ust. § 588 OZ.

<sup>167</sup> Srov. např. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 76. ISBN 978-80-7380-507-4 nebo DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 110. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>168</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 110. ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>169</sup> Srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 785. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>170</sup> Srov. Handlar, J. in Lavický, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 1. vydání*, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2085. ISBN 978-80-7400-529-9.



Pro oblast pracovněprávních vztahů je v každém případě významné, že ZP doplňuje obecné pojetí veřejného pořádku, neboť určuje, že některé ze základních zásad pracovněprávních vztahů vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek<sup>171</sup>. Pracovněprávní jednání, které bude v rozporu s těmito vybranými základními zásadami, bude proto vždy stíháno vždy absolutní neplatností<sup>172</sup>.

### **Právní jednání v rozporu s dobrými mravy**

Právní jednání, které se přiči dobrým mravům, je neplatné vždy<sup>173</sup>. Pro posuzování, zda dané právní jednání je, nebo není v souladu s dobrými mravy, je samozřejmě nutné vědět, co dobré mravy jsou, problémem však je, že dobré mravy jsou neurčitým právním pojmem. Podle P. Téglu představují dobré mravy artefakt (v sociologickém smyslu) „*skýtající pro svoji extrémní abstraktnost (mlhavost) a hodnotové pozadí, které se v průběhu času vyvíjí, tisíce možností k úvahám*“<sup>174</sup>.

Každý člověk má bezpochyby svůj hodnotový systém, podle kterého posuzuje, zda určité jednání je či není „správné“ (ve smyslu např. nespravedlivé). Každý člověk má bezpochyby svou definici dobrých mravů. Všeobecně je ale přijímáno vymezení, které učinil ÚS, podle něhož jsou dobré mravy souhrnem „*etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu*“<sup>175</sup>.

---

<sup>171</sup> Srov. ust. § 1a odst. 2 ZP.

<sup>172</sup> Absolutně neplatné rovněž je, a to vždy, pracovněprávní jednání, o němž to stanoví zákon (srov. např. ust. § 19 odst. 1 ZP ve znění zákona č. 303/2013 Sb.) a pracovněprávní jednání, které zavazuje k plnění od počátku nemožnému (srov. ust. § 588 OZ).

<sup>173</sup> Srov. ust. § 580 odst. 1 OZ.

<sup>174</sup> Srov. TÉGL, P. *O dobrých mravech*. akpavela.cz [online]. [cit. 2016-04-04]. Dostupné z: <http://www.akpavela.cz/download/article/file1-1396950276.pdf>.

<sup>175</sup> Srov. usnesení ÚS ze dne 26. 2. 1998, spis. zn. II. ÚS 249/97.

NS ČR pak tradičně přistupuje k dobrým mravům jako k souhrnu „*společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních*“, které jsou „*měřítkem etického hodnocení konkrétních situací a jejich souladu s obecně uznávanými pravidly slušnosti a poctivého jednání*“<sup>176</sup>. Aby se právní jednání přičilo dobrým mravům, nemusí se zároveň přičít zákonu. Stačí, že je v rozporu „*se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby byl v souladu s obecnými zásadami společnosti*“<sup>177</sup>.

Podle ÚS je zákonný příkaz, že právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům, čili požadavek výkonu práv s dobrými mravy, zároveň principem „*kteřý v odůvodněných případech dovoluje zmírňovat tvrdost zákona a dává soudci prostor pro uplatnění pravidel slušnosti. Pojem „dobré mravy“ nelze vykládat pouze jako soubor mravních pravidel užívaných jako korektiv či doplňujících obsahový faktor výkonu subjektivních práv a povinností, ale jako příkaz soudci rozhodovat praeter legem či dokonce contra legem, pokud jde o reprobaci jednání přičícího se dobrým mravům*“<sup>178</sup>. Podle K. Eliáše dobré mravy představují „*mimoprávní normativní pravidla ve společnosti existující a společností dodržovaná, jejichž existenci má rozhodující orgán – typicky soud – zjistit a vyhodnotit, zda jde či nejde o mrav dobrý, a to se zřetelem ke kritériu morálních zásad demokratické společnosti. Není tedy úkolem a v pravomoci soudu tvořit s odkazem na dobré mravy nová pravidla, ale posoudit existující mrav a zhodnotit jej, nakolik spadá do kategorie dobrých mravů*“<sup>179</sup>.

Protože dobré mravy představují mimoprávní normativní pravidla, je v každém individuálním případě vždy nejprve třeba podrobit právní jednání posouzení, zda je v souladu se zákonem. Teprve při kladné odpovědi, je na řadě posouzení s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem a času, zda toto právní jednání odpovídá také dobrým mravům, nebo je s nimi v rozporu.

---

<sup>176</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 15. 11. 2005, sp. zn. 32 Odo 1022/2004.

<sup>177</sup> tamtéž

<sup>178</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. IV. ÚS 1735/07.

<sup>179</sup> Srov. ELIÁŠ, K.: K pojetí dispozitivního práva v občanském zákoníku. Bulletin advokacie, 9/2015.

Zároveň je ale nezbytné přistupovat k posuzování souladu výkonu subjektivních práv a povinností s dobrými mravy obezřetně, aby totiž nepřiznáním právní ochrany subjektivním právům daným zákonem nedocházelo k narušování právní jistoty účastníku právních vztahů. Jako rozporné s dobrými mravy je nutné posoudit právní jednání směřující k následkům zcela jasně nepřiměřeným nebo nespravedlivým. Kritériem pro posuzování, zda se právní jednání přičí dobrým mravům, nemůže být pouze to, jestli má právní jednání za následek vznik újmy na straně druhého účastníka právního vztahu. Samotný vznik újmy není totiž znakem toho, že právní jednání neodpovídá dobrým mravům. Za jednání přičící se dobrým mravům je možné v tomto smyslu označit jen jednání, „jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu“<sup>180</sup>. Pokud tedy jednající osoba nesleduje svým jednáním výsledek předpokládaný objektivním právem, byť by vedlejším následkem byl vznik újmy, ale k jednání je motivována pouze snahou poškodit druhého účastníka právního vztahu, pak její právní jednání není v souladu s dobrými mravy. Vycházet z dosud řečeného, je samozřejmě potřeba i při posuzování právních jednání při rozvázání pracovního poměru<sup>181</sup>.

Na první pohled by se mohlo zdát, že rozpor právního jednání s dobrými mravy může vyvolávat následek v podobě neplatnosti relativní nebo absolutní, a to podle toho, zda rozpor právního jednání s dobrými mravy je zjevný, evidentní, podstatný či nikoliv<sup>182</sup>. I v odborné literatuře je takový názor většinou přijímán<sup>183</sup>. M. Zuklínová ohledně právní úpravy obsažené v OZ týkající se rozporu právního jednání s dobrými mravy uvádí: „*Pokud je tento rozpor patrný natolik, že každá osoba průměrně rozumná*

---

<sup>180</sup> Srov. např. rozhodnutí NS ČR ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99.

<sup>181</sup> Srov. např. rozhodnutí NS ČR ze dne 14. 7. 2011, spis. zn. 21 Cdo 1779/2010 nebo rozhodnutí NS ČR ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013 nebo rozhodnutí NS ČR ze dne 8. 9. 2015, spis. zn. 21 Cdo 1202/2014.

<sup>182</sup> Srov. ust. § 580 a 588 OZ.

<sup>183</sup> Srov. např. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 110. ISBN 978-80-7400-290-8 nebo PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 56. ISBN 978-80-7380-507-4.

(srov. § 4) rozpor dotyčného právního jednání s dobrými mravy bez pochybností a snadno rozpozná (tj. nemusí složitě, popř. obtížně zvažovat, zda v rozporu s dobrými mravy je či není), jde o případ, kdy právní jednání je svým obsahem a účelem ve zjevném rozporu s dobrými mravy, pak takové právní jednání je absolutně neplatné. Pokud o takový případ nejde, kdy tedy je právní jednání sice v rozporu s dobrými mravy, ale není to zřejmé, není to zjevné (evidentní), bude sankčním následkem toliko neplatnost relativní; takové neplatnost se bude muset dovolat ten, kdo je jednáním v rozporu s dobrými mravy dotčen<sup>184</sup>. L. Tichý pak hovoří o kvalifikovaném rozporu právního jednání s dobrými mravy, který má za následek absolutní neplatnost právního jednání, s tím že „zjevný (kvalifikovaný) rozpor znamená, že průměrnému člověku (§ 4 odst. 1) je zřejmé, že jde o nemravný stav, který by měl být sankcionován“<sup>185</sup>. J. Morávek zjevnost chápe jako stav, „kdy by měl být rozpor patrný každému, tedy osobně s parametry § 4 odst. 1 ObčZ bez zvláštních znalostí o věci/situaci – zasahuje se zde a chrání se zde zájem celku (třetích osob)“<sup>186</sup>.

Osobně se však přikláním k názoru opačnému, a sice že rozpor právního jednání s dobrými mravy, ať už je jakýkoliv, má za následek vždy absolutní neplatnost právního jednání.

Tento názor vychází z toho, že „dobré mravy plní funkci krajního korektivu obsahu právních jednání v případech, kdy jednání nemůže obstát pro rozpor s hodnotami, které dobré mravy chrání, popř. pro výrazně nepřiměřené či nespravedlivé následky, které zakládá“<sup>187</sup>. V takovém případě je však nemožné, aby dobré mravy byly pravidly, která mají svůj význam jen tehdy, pokud se jich dotčená osoba dovolá. Naopak, souhlasím s tím, že dobré mravy jsou pravidla, na kterých je nutné trvat vždy

---

<sup>184</sup> Srov. ZUKLÍNOVÁ, M. *Následky neplatnosti*. Pravniprostor.cz [online]. 19. 11. 2015 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z <http://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/nasledky-neplatnosti>.

<sup>185</sup> Srov. TICHÝ, L. in ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer, a.s, 2014, s. 1387 a násl. ISBN 978-80-7478-370-8.

<sup>186</sup> MORÁVEK, J. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rektifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, č. 9.

<sup>187</sup> Blíže srov. HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2087 a násl. ISBN 978-80-7400-529-9.

a bez výhrad. Zjevnost, o níž hovoří ust. § 588 OZ, je potřeba rozumět tak, že „*spočívá ve zřejmosti, očitidnosti, jednoznačnosti tohoto rozporu. V pochybnostech se tedy musíme přiklonit k absenci neshody s dobrými mravy...., Zjevnost“ je imanentní rozporu s dobrými mravy vůbec; není-li dána, není dán ani rozpor s dobrými mravy*“<sup>188</sup>. Pak ale ani o neplatnosti právního jednání nelze uvažovat.

#### **5.4. Neplatnost z důvodu nedodržení předepsané formy právního jednání**

Pro všechna právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru předepisuje ZP v zájmu právní jistoty písemnou formu<sup>189</sup>. Díky zákonem předepsané písemné formě si zaměstnavatel i zaměstnanec zpravidla více uvědomují důležitost a právní následky svého právního jednání<sup>190</sup>. Zákonný požadavek písemné formy pracovněprávních jednání lze proto chápat i jako projev zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, jakožto jedné ze základních zásad pracovního práva<sup>191</sup>.

Jaký následek vada pracovněprávního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru v podobě nedodržení předepsané formy vyvolává, závisí na tom, zda se jedná o jednostranné pracovněprávní jednání nebo dvoustranné pracovněprávní jednání. Neplatnost je následkem nedodržení písemné formy pouze dohody o rozvázání pracovního poměru, jakožto jediného dvoustranného pracovněprávního jednání vedoucího ke skončení pracovního poměru. Ostatní, tedy jednostranná, pracovněprávní jednání směřující ke stejnému cíli nejsou postihována sankcí neplatnosti. ZP určuje, že se k takovým pracovněprávním jednáním nepřihlíží, nejsou-li učiněna v písemné formě.

Ačkoli se následky neučinění uvedených pracovněprávních jednání v předepsané

---

<sup>188</sup> Blíže srov. PIECHOWICZOVÁ, L. a MELZER, F. in MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 721. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>189</sup> Srov. ust. § 34 odst. 4, §49 odst. 2, § 50 odst. 1, § 60 a § 66 ZP.

<sup>190</sup> V této souvislosti lze hovořit o varovné funkci písemné formy právního jednání.

<sup>191</sup> Blíže srov. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 56. ISBN 978-80-7380-507-4.

písemné formě u jednotlivých typů jednání liší, odpověď na otázku, kdy není dodržena písemná forma pracovněprávního jednání, je stejná jak pro jednání jednostranná, tak i pro dohodu o rozvázání pracovního poměru. Ostatně i dohoda o rozvázání pracovního poměru vzniká na základě dvou jednostranných projevů vůle – návrhu na její uzavření a přijetím tohoto návrhu. Předpoklady, které musí být naplněny, aby bylo pracovněprávní jednání možné klasifikovat jako písemné (právní jednání učiněné v písemné formě), upravuje OZ<sup>192</sup>.

V zásadě lze v rámci písemné formy rozlišovat listinnou (písemnou) formu a elektronickou (písemnou) formu. OZ přitom nepreferuje jednu tuto formu písemnosti před druhou. Naopak jeho ustanovení o listinách platí obdobně i pro jiné písemnosti bez zřetele na jejich podobu<sup>193</sup>.

### **Listinná (písemná) forma**

Základním předpokladem listinné formy je existence listiny, v níž je projev vůle zachycen. Tedy listiny, na níž jsou zachyceny v písemném textu náležitosti projevu vůle. Aby projev vůle zachycený v *listině* byl platným právním jednáním, je nutný podpis jednající osoby<sup>194</sup>.

Zatímco písemný text projevu vůle nemusí být sepsán vlastnoručně, podpis jednající osoby vlastnoruční být musí<sup>195</sup>. Vlastnoručním podpisem jednající osoba potvrzuje, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v textu listiny. Tedy stvrzuje vážnost vůle. Dále podpis identifikuje jednající osobu a je i zárukou autentičnosti (pravosti) listiny. Identifikující funkce vlastnoručního podpisu ale není narušena v případě, že podpis je nečitelný. Z hlediska naplnění písemné formy právního

---

<sup>192</sup> Srov. ust. § 561 a násl. OZ.

<sup>193</sup> Srov. ust. § 3026 odst. 1 OZ.

<sup>194</sup> Požadavek existence podpisu se týká jen právních jednání. Tam, kde ZP předepisuje písemnou formu, ale nejedná se o pracovněprávní jednání, není podpis podmínkou řádného splnění zákonné povinnosti. Srov. např. ust. § 37 odst. 1 nebo ust. § 142 odst. 5 ZP.

<sup>195</sup> Srov. např. rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95 nebo rozsudek NS ČR ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000.

jednání, a tedy i jeho platnosti, není toto rozhodující<sup>196</sup>. Stejně tak není neplatné právní jednání učiněné pod pseudonymem, je-li zřejmé, kdo jednal a nemůže-li druhá strana mít pochybnosti o osobě jednajícího<sup>197</sup>. Vlastnoruční podpis může být také nahrazen mechanickými prostředky (razítko, tisk) tam, kde je to obvyklé. A to buď obvyklé objektivně, tzn. v těch případech, kdy je obecně obvyklé, že se tyto prostředky používají, anebo subjektivně, tzn. v tom smyslu, že je takový postup obvyklý při jednání konkrétních stran.

Zároveň platí, že písemná forma právního jednání je zachována i tehdy, je-li v listině obsahující projev vůle mechanickými prostředky uvedeno (předepsáno) jméno podepisující osoby, na listinu ale připojí svůj vlastnoruční podpis jiná osoba. Písemnou formu např. výpovědi z pracovního poměru totiž dovršuje podpis toho, kdo toto právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru skutečně učinil. Není rozhodující, že předtištěné je jméno osoby, která (nakonec) výpověď z pracovního poměru vlastnoručně nepodepsala<sup>198</sup>.

Zajímavou je otázka tzv. blanketního podpisu, nebo-li podpisu dosud nevyplaněné listiny, kdy podpis předchází dokončení textu listiny, k němuž je oprávněna jiná osoba, než osoba podepisující. F. Melzer společně s F. Korbelem dochází k závěru, že pokud je následně text listiny vyplněn v souladu s ujednáním o doplnění, je podpis zcela závazný. Stejně tak je ale závazný vůči třetím osobám (z důvodu potřeby ochrany jejich právní jistoty) i v případě, že text není vyplněn v souladu s ujednáním o jeho doplnění<sup>199</sup>.

Důležité rovněž je, pamatovat na to, že „*písemná forma podmiňuje platnost právního jednání, nikoli však jeho dokazatelnost*“<sup>200</sup>. Je-li listina ztracena nebo zničena, není například vyloučeno, že se oprávněná osoba domůže svých nároků vyplývajících (souvisejících) z právního jednání, pokud prokáže, že k právnímu jednání došlo

---

<sup>196</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 28. 5. 2008, sp. zn. 32 Odo 940/2006.

<sup>197</sup> Srov. ust. § 79 OZ.

<sup>198</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 15. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2955/2012.

<sup>199</sup> Srov. Melzer, F. / Korbel, F. in Melzer, F., Tégl, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek III. § 419 – 654. Praha: Leges, 2014, str. 637. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>200</sup> Srov. JEHLIČKA, O., ŠVESTKA, J., ŠKÁROVÁ, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 8. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 210. ISBN 80-7179-797-9.

a že byla splněna písemné forma.

Vše výše uvedené platí samozřejmě i o pracovněprávních jednáních, u nichž je sankcí nedodržení písemné formy to, že se k nim nepřihlíží.

### **Elektronická (písemná) forma**

Na roveň listinné (písemné) formě klade zákon i projev vůle vyjádřený elektronicky. Písemná forma je totiž zachována také tehdy, bylo-li právní jednání učiněno elektronickými<sup>201</sup> nebo jinými technickými prostředky. Tyto prostředky ovšem musí umožňovat zachycení obsahu právního jednání a určení jednající osoby<sup>202</sup>. Otázkou je, jakým způsobem může být naplněn předpoklad určení jednající osoby? V literatuře se lze setkat s dvojitým přístupem.

L. Tichý vychází z toho, že ust. § 562 OZ nemá povahu speciálního pravidla ve vztahu k předchozímu ust. § 561 a k určení jednající osoby nestačí jakákoliv možnost určení jednající osoby, nutný je elektronický podpis, a to elektronický podpis zaručený<sup>203</sup>, který zajišťuje integritu (tzn., že se dokument po jeho podpisu nezměnil) a autenticitu (tzn., že lze ověřit identitu subjektu, kterému patří elektronický podpis) dat<sup>204</sup> pomocí kryptografických metod a dohledu nezávislé certifikační autority<sup>205</sup>. Stranou zatím ponechme, že zaručeným elektronickým podpisem splňujícím tyto podmínky je výlučně tzv. uznávaný elektronický podpis, neboť o něj bude pojednáno

---

<sup>201</sup> Elektronickou formu písemnosti představuje elektronický dokument (elektronický soubor) uchovávaný v určité databázi, který není možné číst bez technických prostředků.

<sup>202</sup> Srov. ust. § 562 odst. 1 OZ.

<sup>203</sup> Srov. TICHÝ, L. in ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* Praha: Wolters Kluwer, a.s, 2014, s. 1388. ISBN 978-80-7478-370-8.

<sup>204</sup> Zaručený elektronický podpis jsou digitální data, která podepisující osoba vytváří pomocí svého privátního klíče a zajišťuje jimi integritu a nepopiratelnost původu podepsaných dat.

<sup>205</sup> Dle ust. § 2 písm. b) zákona č. 227/2000 Sb., zákon o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů, je zaručeným elektronickým podpisem elektronický podpis, který splňuje následující požadavky: 1. je jednoznačně spojen s podepisující osobou, 2. umožňuje identifikaci podepisující osoby ve vztahu k datové zprávě, 3. byl vytvořen a připojen k datové zprávě pomocí prostředků, které podepisující osoba může udržet pod svou výhradní kontrolou, 4. je k datové zprávě, ke které se vztahuje, připojen takovým způsobem, že je možno zjistit jakoukoliv následnou změnu dat.



níže.

Naproti tomu F. Melzer společně s F. Korbelem vycházejí z toho, že i nezaručený elektronický podpis je jednou z možností jednoznačného ověření identity a že ust. § 562 odst. 1 OZ „ je zvláštní úpravou platné písemnosti bez podpisu vůči obecné úpravě písemnosti s podpisem v § 561 odst. 1 a 2“<sup>206</sup>. Např. i prostý e-mail s pouhým uvedením jména v textu je z tohoto důvodu podle nich platným písemným právním jednáním, a to „*bud' proto, že jde o obvyklou náhradu podpisu dle § 561 odst. 1 věty 2, nebo o určitelnou osobu i bez podpisu jednajícího dle zvláštního § 562 odst. 1*“<sup>207</sup>.

Pro právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru však nejsou výše uvedené názory rozhodné. Elektronické právní jednání musí totiž být jak v případě, že jde o písemnost zaměstnavatele, tak i v případě, že jde o písemnost zaměstnance, podepsáno výlučně uznávaným elektronickým podpisem, který je spojen s kvalifikovaným certifikátem vydaným autorizovanou certifikační autoritou<sup>208</sup>.

Právě díky kvalifikovanému certifikátu se lze spoléhat se na to, kdo je podepsanou osobou. Je jím fyzická osoba, jejíž identita je uvedena v příslušném kvalifikovaném certifikátu, přičemž ten může být vydán vždy jen reálně existující fyzické osobě, jejíž identitu si příslušná certifikační autorita (jako vydavatel certifikátu) náležitě ověřila. Na rozdíl od zaručeného elektronického podpisu, který zaručuje pouze to, že se podepsaná písemnost od okamžiku jejího podpisu nezměnila, uznávaný elektronický podpis zaručuje identitu podpisu (osoby, které patří elektronický podpis,

---

<sup>206</sup> Srov. KORBEL, F., MELZER, F.: *Písemnost, elektronický a biometrický podpis v elektronickém právním jednání*. Bulletin advokacie, 12/2014.

<sup>207</sup> Srov. tamtéž.

<sup>208</sup> Srov. ust. § 335 odst. 2 a ust. § 337 odst. 2 ZP. Dle ust. § 11 odst. 3 zákona č. 227/2000 Sb., zákon o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů, je uznávaným elektronickým podpisem a) zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu vydaném akreditovaným poskytovatelem certifikačních služeb a obsahujícím údaje, které umožňují jednoznačnou identifikaci podepisující osoby; b) zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu vydaném poskytovatelem certifikačních služeb, který je usazen mimo území České republiky, byl-li kvalifikovaný certifikát vydán v rámci služby vedené v seznamu důvěryhodných certifikačních služeb jako služba, pro jejíž poskytování je poskytovatel certifikačních služeb akreditován, nebo jako služba, nad jejímž poskytováním je vykonáván dohled podle předpisu Evropské unie.

jímž je písemnost opatřena)<sup>209</sup>.

Písemné právní jednání v elektronické podobě lze učinit také prostřednictvím datové schránky. Jestliže bylo právní jednání (datová zpráva) odesláno z datové schránky, má stejné právní účinky jako podepsané pracovněprávní jednání v listinné podobě, resp., jako kdyby písemnost v elektronické podobě byla podepsána uznávaným elektronickým podpisem<sup>210</sup>. V této situaci můžeme hovořit o fikci podpisu, který lze přičítat osobě, jejíž přístupové údaje byly použity k přihlášení se do datové schránky. Nikoli osobě, která je držitelem datové schránky (pro kterou byla datová schránka zřízena). Otázku, zda jednání osoby, která se přihlásila do datové schránky, může zavazovat jejího držitele, je nutno posuzovat podle pravidel o jednání za jiného, tj. o zastoupení.

V úvodu této práce, v kapitole, v níž bylo pojednáno o pojmových znacích právního jednání, bylo konstatováno, že vůle je právně relevantní jen tehdy, je-li projevena nějakým objektivně poznatelným způsobem navenek. K vyvolání zamýšlených právních následků to však samo o sobě nestačí. Projev vůle musí také dojít (být doručen) druhému účastníku právního vztahu. Nebylo-li adresované pracovněprávní jednání doručeno, pak neexistuje<sup>211</sup>. Nejedná se o právní jednání, protože nebylo doručeno do sféry adresáta. V tomto případě jde pouze o právní jednání zdánlivé.

Nutno poznamenat, že ZP ve svém znění účinném do 31. 12. 2011 spojoval s nedostatkem doručení výpovědi z pracovního poměru a okamžitého zrušení pracovního poměru výslovně sankci neplatnosti<sup>212</sup>. Tato koncepce však byla chybnou. Jednostranné adresované právní jednání je totiž perfektní (dokonané), až v okamžiku

---

<sup>209</sup> Blíže srov. PETERKA, J. *Uznávaný, nebo jen zaručený?* Computerworld. 3/2012.

<sup>210</sup> Srov. ust. § 18 odst. 2 zákona č. 300//2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>211</sup> Srov. Poslanecká sněmovna 2011 VI. volební období: Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In Parlament České republiky[online]. [cit. 2016-08-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0>

<sup>212</sup> Srov. ust. § 50 odst. 1 a ust. § 60 ZP ve znění účinném do 31. 12. 2011.

jeho doručení adresátovi. Do té doby neexistuje. Pokud něco neexistuje, nemůže to být ani platné ani neplatné.

Je-li adresované právní jednání učiněno vůči nepřítomné osobě, pak vůči ní působí od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde<sup>213</sup>. Projev vůle dojde (je doručen) adresátovi, jakmile se dostane do sféry jeho dispozice. Tento okamžik nastává v okamžiku, kdy adresát získá možnost seznámit se s obsahem písemnosti. Není ovšem nezbytné, aby se adresát s jejím obsahem skutečně seznámil. Rozhodující je opravdu objektivní možnost poznat obsah písemnosti<sup>214</sup>. Na druhou stranu objektivní možnost seznámit se s obsahem právního jednání neznámá, že je možné např. v případě písemnosti v listinné podobě pouze listinu předložit adresátovi k nahlédnutí a poté mu předat pouze fotokopii této listiny. Je tomu tak proto, že fotokopie listiny neobsahuje vlastnoruční podpis jednající osoby, ale jen grafickou napodobeninu takového podpisu<sup>215</sup>.

Doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru<sup>216</sup> podléhá zvláštní právní úpravě obsažené v § 334 a násl. ZP. Zaměstnavateli je uloženo, aby projev své vůle směřující ke skončení pracovního poměru zaměstnanci doručil zvláště předepsaným způsobem. Písemnosti týkající se skončení pracovního poměru, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou<sup>217</sup>. Naopak zaměstnanci v případě jeho projevu vůle není takováto povinnost předepsána.

Z hlediska účinků právních jednání zaměstnavatele směřujících ke skončení pracovního poměru je rovněž zásadní, že ZP neponechává na vůli zaměstnavatele, jaký způsob doručení své písemnosti týkající se skončení pracovního poměru zaměstnanci

---

<sup>213</sup> Srov. ust. § 570 OZ.

<sup>214</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005.

Je-li písemnost v listinné podobě zasílaná například prostřednictvím držitele poštovní licence, má adresát objektivní možnost seznámit se s obsahem právního jednání jen tehdy, je-li mu písemnost adresována na adresu, na níž se opravdu zdržuje. Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 29. 1. 2015, sp. zn. 33 Cdo 1777/2013.

<sup>215</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

<sup>216</sup> Včetně např. návrhu na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a akceptace takového návrhu.

<sup>217</sup> Srov. ust. § 334 odst. 1 ZP.

zvolí. Soudní praxe totiž dospěla k závěru, že pokud zaměstnavatel zákonem předepsaný postup nedodržel, potom nebylo jeho právní jednání řádně zaměstnanci doručeno a bylo tedy neplatné<sup>218</sup>. Za stávajícího právního stavu takové pracovněprávní jednání neexistuje.

Pochybení ve způsobu doručení nemá žádný právní význam jen tehdy, pokud adresát písemnost skutečně převezme<sup>219</sup>.

Jsem přesvědčen, že právě zvláštní úprava doručování písemností upravená ZP omezuje používání elektronické formy písemností v oblasti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel sice nemusí před tím, než využije sítě nebo služby elektronických komunikací k doručování své písemnosti, učinit pokus o osobní doručení; to na rozdíl od doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb<sup>220</sup>. Může ale doručovat své písemnosti v elektronické podobě jen, když zaměstnanec vyslovil s tímto způsobem doručování písemný souhlas. Stejně tak zaměstnanec může využít sítě nebo služby elektronických komunikací k doručování svých písemností zaměstnavateli jen s jeho souhlasem. V obou případech může být udělený souhlas kdykoliv odvolán.

Navíc ZP ještě vyžaduje, má-li být doručení písemnosti v elektronické podobě účinné, aby adresát potvrdil odesílateli její převzetí<sup>221</sup>. Pokud adresát nepotvrdí doručení písemnosti, nevyvolává doručení žádné právní následky, i kdyby adresát elektronickou písemnost obdržel a s jejím obsahem se seznámil. Právě závislost účinnosti doručení písemnosti v elektronické podobě na ochotě adresáta potvrdit její převzetí činí tento způsob doručování písemných pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru v podstatě nevyužitelným.

---

<sup>218</sup> Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Srov. rozsudek NS ČR ze dne 23. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.

<sup>219</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.

<sup>220</sup> Srov. ust. § 334 odst. 2 ZP.

<sup>221</sup> Srov. § 335 odst. 4 a § 337 odst. 5 ZP.

Reálné využití pro doručování písemných pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru učiněných v elektronické podobě lze spatřovat, podle mého názoru, jen v systému datových schránek. Pochopitelně je otázkou, kolik zaměstnanců prozatím má svou datovou schránku zřízeno. Nicméně od 1. 7. 2012 již není doručení písemnosti prostřednictvím datové schránky spojeno s okamžikem, kdy převzetí elektronického dokumentu potvrdí odesílateli adresát také prostřednictvím své datové schránky. Vzhledem k tomu, že právní úprava datových schránek má, jako úprava speciální ve vztahu k právní úpravě obsažené v ZP, přednost, platí proto pro pracovněprávní jednání (dokument) dodané do datové schránky, že je doručeno okamžikem, kdy se do datové schránky přihlásí osoba, která má s ohledem na rozsah svého oprávnění přístup k dodanému pracovněprávnímu jednání (dokumentu)<sup>222</sup>.

Právo zná i situaci, kdy právní jednání, které ke své platnosti vyžaduje písemnou formu, nemusí být učiněno přímo vůči druhému účastníkovi právního vztahu. Mám tím na mysli to, že nemusí být učiněno vůči druhému účastníkovi, pokud je učiněno vůči soudu, bylo-li mezi účastníky právního vztahu zahájeno občanské soudní řízení<sup>223</sup>.

Požadavek na písemnou formu právního jednání je v tomto případě splněn, je-li právní jednání, které má všechny potřebné náležitosti, učiněno v písemném podání účastníka určeném soudu, nebo je-li uvedeno v protokolu, který soud sepsal o jednání nebo o jiném svém úkonu. Přitom aby šlo o písemnou formu právního jednání, které je zachyceno v protokolu o soudním jednání, není nezbytné, aby byl protokol účastníky rovněž podepsán. Protokol jako veřejná listina potvrzuje nejen obsah právního jednání, ale i to, kdo právní jednání učinil<sup>224</sup>. Hmotněprávní jednání je pak vůči druhému účastníku účinné od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl. Např. jednostranné právní jednání, které bylo učiněno jedním z účastníků vůči soudu a o němž se jeho

---

<sup>222</sup> Srov. zákon 263/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, kterým bylo novelizováno ustanovení § 18a odst. 2 zákona č. 300/2008 Sb.

<sup>223</sup> Srov. ust. § 41 odst. 3 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

<sup>224</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 31. 8. 2004, spis. zn. 33 Odo 357/2003 nebo rozsudek NS ČR ze dne 22. 2. 2001, spis. zn. 25 Cdo 3046/2000.

adresát (druhý) účastník v řízení dozvěděl, má stejná právní následky jako hmotněprávní jednání, které bylo učiněno přímo vůči druhému účastníkovi právního vztahu a které mu došlo.

V souvislosti s rozvázáním pracovního poměru je ještě vhodné připomenout, že ZP časově omezuje možnost zaměstnavatele použít některé výpovědní důvody, resp. důvody, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, úpravou prekluzivních lhůt<sup>225</sup>. Zásadní je, že tyto lhůty jsou lhůtami hmotněprávními, což znamená, že výpověď či okamžité zrušení musí být zaměstnanci v této lhůtě doručeno. U těchto písemností v listinné podobě proto nestačí jejich předání k poštovní přepravě<sup>226</sup>.

Velmi snadno se tak může stát, že zaměstnanec svými chováními zmaří včasné doručení písemnosti zaměstnavatele, aniž by porušil nějakou svou právní povinnost. Pokud totiž zaměstnavatel přistoupí k doručení např. výpovědi z pracovního poměru prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pak nebyl-li zaměstnanec, kterému má být tato písemnost doručena, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Nepřevezme-li si pak zaměstnanec uloženou písemnost do 10 pracovních dnů, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Poslední den přitom může být dnem, který již nespadá do prekluzivní lhůty, v níž musí být výpověď zaměstnanci doručena. Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru tak bude neplatná. Stejně tak např. zrušení pracovního poměru ve zkušební době bude neplatné, pokud k jeho doručení dojde až po uplynutí zkušební doby jen proto, že si zaměstnanec dříve nevyzvedl uloženou písemnost, jejímž obsahem je zrušení pracovního poměru.

Na závěr bych rád učinil ještě jednu pozitivní poznámku. Byť nedodržení zákonného požadavku na písemnou formu dohody o rozvázání pracovního poměru je důvodem neplatnosti takové dohody, a to neplatnosti absolutní<sup>227</sup>, mohou strany ústně

---

<sup>225</sup> Srov. ust. § 58 ZP.

<sup>226</sup> Srov. GALVAS, M. in GALVAS, M. GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 117. ISBN 978-80-7380-243-1.

Stejně i rozsudek NS ČR ze dne 17. 12. 2015, spis. zn. 21 Cdo 630/2015 ze dne 17. 12. 2015.

<sup>227</sup> Srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 293. ISBN 978-80-7400-290-8.

uzavřené dohody tuto její vadu dodatečně zhojit<sup>228</sup>. A to tím, že dodatečně vyhotoví písemnost obsahující jejich projevy vůle. Toto dodatečné zhojení, nebo-li konvalidace, má za následek, že právní jednání se stává platným ex tunc, ačkoli původně šlo o právní jednání neplatné. Pro to, aby se dohoda stala platnou, je ovšem nezbytné, aby ostatní náležitosti tohoto právního jednání byly splněny již ke dni, kdy byla dohoda již dříve (buť ne v písemné formě) uzavřena.

## **5.5. Neplatnost z důvodu omylu ve vůli nebo v projevu vůle**

Omyl v právním slova smyslu znamená chybnou představu jednající osoby o určité skutečnosti, která se týká jejího právního jednání. Výsledkem je rozdíl mezi právními následky, které svým právním jednáním osoba (nevědomky) vyvolala, a následky, které vyvolat skutečně chtěla. Nesprávná představa se může týkat různých skutečností, tradičně se ale rozlišuju omyl ve vůli a omyl v projevu.

Omyl ve vůli, tzv. vnitřní omyl, spočívá v tom, že jednající si neuvědomuje správně nebo dostatečně právní následky, které z právního jednání nastanou.

Omyl v projevu, tzv. vnější omyl, spočívá v tom, že jednající si neuvědomuje, že svoji vůli projevuje jiným způsobem, než ve skutečnosti chce. Může jít také o případ, kdy projev vůle jednajícího dojde změněn vlivem prostředků, které použil, anebo jiných okolností, které nastaly během přepravy. Projev vůle, který dojde adresátovi, má v tomto případě jiný obsah, než si jednající myslel, že bude mít.

Ne každý omyl ovšem způsobuje neplatnost právního jednání. To z důvodu zachování právní jistoty. OZ proto stanoví, že právní jednání je neplatné, jednal-li někdo v omylu o rozhodující okolnosti<sup>229</sup>. Jedná-li někdo v omylu o jiné než rozhodné skutečnosti, není následkem neplatnost příslušného právního jednání. Právní jednání je platné. Ten, kdo jednal v takovém omylu má ovšem právo na náhradu vůči tomu, kdo omyl vyvolal<sup>230</sup>.

Co se rozumí onou rozhodující okolností, zda se jedná například o právní důvod

---

<sup>228</sup> Srov. ust. § 582 odst. 1 OZ.

<sup>229</sup> Srov. ust. § 583 OZ.

<sup>230</sup> Srov. ust. § 584 odst. 1 OZ.

právního jednání (error in negotio), předmět právního jednání (error in corpore nebo error in qualitate) nebo adresáta právního jednání (error in persona), OZ neurčuje. Proto touto okolností bude jakákoliv skutečnost, která je pro uskutečnění právního jednání rozhodující a bez níž by tak k uskutečnění právního jednání nedošlo. Jinými slovy řečeno, jak uvádí J. Handler: „*O tuto situaci jde tehdy, pokud by znalost skutečného stavu věci vedla účastníka k tomu, že by dané právní jednání neprovedl vůbec, anebo by je provedl za podstatně odlišných podmínek*“<sup>231</sup>. Omyl se nemusí týkat jen hlavních složek tvořících obsah právního jednání, tzv. essentialia negotii, neboli podstatných prvků právního jednání určujících jeho typ, jakými jsou třeba u pracovní smlouvy druh práce, místo výkonu a den nástupu do práce<sup>232</sup>.

Původce omylu může být zejména osoba, s níž je právně jednáno, tedy adresát právního jednání. Adresát se tu snaží využít omylu, neboť takový projev vůle je pro něho výhodnější, než projev vůle učiněný jednajícím, který by v omylu nejednal. OZ proto stanoví, že právní jednání je neplatné, jednal-li někdo v omylu o rozhodující okolnosti a přitom byl tento omyl vyvolán druhou stranou právního jednání<sup>233</sup>. Zákon přitom ale neurčuje, že je nezbytné, aby si druhá strana vůbec uvědomovala, že svým jednáním vyvolává omyl jednajícího.

Na druhou stranu ale OZ nestanoví, že by bylo neplatné právní jednání učiněné v omylu o rozhodující okolnosti, jen věděla-li druhá straně o něm, nebo o něm vědět musela, ale přitom nechala jednajícího právní jednání v takovém omylu učinit<sup>234</sup>.

Původce omylu (tzn. osobou, která jednajícího v omyl uvedla) činí OZ z adresáta právního jednání rovněž tehdy, lze-li u něho shledat i pouhou vědomost o omylu

---

<sup>231</sup> Srov. HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2104. ISBN 978-80-7400-529-9.

<sup>232</sup> Vedlejší, nahodilé složky, závislé na vůli jednajících, neboli accidentalialia negotii, se vyskytují nepravidelně. Nahodilou složkou pracovních smluv je například konkurenční doložka.

<sup>233</sup> Srov. ust. § 583 OZ.

Pro úplnost je ale nutné poznamenat, že původcem omylu může být i třetí osoba. Srov. ust. § 585 OZ.

<sup>234</sup> OZ64 přitom stanovil, že omyl o rozhodující okolnosti je právně významný, když osoba, které byl právní úkon určen, tento omyl vyvolala nebo o něm musela vědět, a přesto na tento omyl neupozornila jednajícího. Srov. ust. § 49a OZ64 ve znění účinném od 1. 1. 1992.



jednajícího, i když vyvolaném třetí osobou<sup>235</sup>. Proto mám za to, že i „pouhá“ vědomost druhé strany o omylu jednajícího týkajícím se rozhodující okolnosti musí způsobovat neplatnost předmětného právního jednání ve smyslu ust. § 583 OZ. Domnívám se ale, že takové chování, kdy adresát vědomě využije již existující omyl jednajícího, je možná kvalifikovat jako lstivé jednání.

Lstivé jednání vyvolává přísnější režim, co se týče neplatnosti právního jednání, a to v tom smyslu, že byl-li omyl jednajícího vyvolán lstí druhého účastníka, je dané právní jednání vždy neplatné bez ohledu na to, v čem se jednající mýlí. Nemusí jít o omyl o rozhodující okolnosti<sup>236</sup>.

Lest je přitom možné chápat jako „*klamně předstírání okolnosti, která neexistuje, či naopak klamně zastírání okolnosti, která existuje*“<sup>237</sup>. Může jít také o nesdělení určité informace (v situaci, kdy druhá strany má povinnost ji sdělit jednajícímu), a to s vědomím, že jednající osoba takovou informaci nebude mít.

Co považuji za nutné zvlášť zmínit ve vztahu k neplanosti, jakožto následku zde rozebírané vady právního jednání je, že OZ výslovně nestanoví, že by se jednající mohl dovolat neplatnosti svého právního jednání pouze tehdy, pokud si svůj omyl nezpůsobil sám svým vlastním jednáním nebo svojí neopatrností. Tedy jen když kupříkladu využije možnost, zajistit si odpovídající míru objektivních informací o skutečnostech, které má za rozhodující pro uskutečnění svého právního jednání. Jinými slovy, jedná-li se na jeho straně o omyl omluvitelný. Stejně tak ale ani OZ64 nic takového nestanovil. Přesto judikatura NS ČR dospěla k závěru, že pouze omluvitelný omyl je předpokladem možnosti dovolat se neplatnosti právního úkonu<sup>238</sup>. Vzhledem k tomu se domnívám, že i za účinnosti současné právní úpravy má z hlediska neplatnosti právního jednání

---

<sup>235</sup> Srov. ust. § 585 OZ. Z čistě gramatického výkladu se sice podává, že vědomost druhé strany se vztahuje pouze k jednání třetí strany, kterým byl omyl vyvolán, nikoli k samotnému omylu jednajícího. V takovém případě ale postrádá dané zákonné ustanovení smysl. Vědomost se tedy musí týkat jednání třetí osoby, ale i omylu jím vyvolaného.

<sup>236</sup> Srov. ust. § 584 odst. 2 OZ.

<sup>237</sup> Srov. ŠVESTKA, J. in JEHLIČKA, O., ŠVESTKA, J., ŠKÁROVÁ, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 8. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 247. ISBN 80-7179-797-9.

význam jen omluvitelný omyl jednajícího.

Na rozdíl od OZ64 neupravuje OZ výslovně následky omylu v pohnutce. Přesto jsem přesvědčen, že není důvod pochybovat o tom, že ani dnes není platnost právního jednání dotčena omylem v pohnutce. A to z důvodu jistoty v právním styku. Argumentovat lze samozřejmě také tím, že právě absence právní úpravy následků omylu v pohnutce, znamená, že tento omyl nevyvolává žádné právní následky<sup>239</sup>.

Pohnutkou je „vzdálenější motiv či konečný cíl sledovaný právním jednáním“<sup>240</sup>. Nebo ji lze definovat tak, že je to „představa, která byla pro jednající osobu rozhodující pro to, aby učinila projev vůle, byla tedy příčinná (v širokém smyslu slova) pro právní jednání jednajícího“<sup>241</sup>. Může se také říci, že pohnutka teprve vede k utváření vůle a k jejímu určitému obsahu. Stojí v jistém smyslu vně právního jednání.

Pohnutku k rozvázání pracovního poměru představuje například skutečnost, proč se zaměstnanec a zaměstnavatel shodli na rozvázání pracovního poměru dohodou. Omyl ohledně této skutečnosti pak nezpůsobuje neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Jak již bylo uvedeno, jedná se totiž o omyl ve vnitřních cílech jednání, které ještě nejsou vůlí, ale jen vedou k utváření vůle a k jejímu určitému obsahu. Tyto cíle však zůstávají (většinou) skryty, a proto o nich druhá strana neví<sup>242</sup>. Pokud pohnutka není vyjádřena v právním jednání jakožto jeho předpoklad, pak je omyl v pohnutce irelevantní, ačkoliv o něm druhá strany třeba i ví. Pokud například zaměstnavatel navrhl zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z některého z důvodů jeho nadbytečnosti ve smyslu ust. § 52 písm. a) až c) ZP, ačkoliv věděl (musel vědět), že takový důvod ve skutečnosti nebyl naplněn a zaměstnanec návrh zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme v přesvědčení, že zaměstnavatelem

---

<sup>238</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 19. 12. 2002, spis. zn. 30 Cdo 1251/2002 nebo rozsudek NS ČR ze dne 2. 3. 2010, spis. zn. 32 Cdo 29/2009.

<sup>239</sup> Výjimkou může být ust. § 1531 OZ.

<sup>240</sup> Srov. ŠVESTKA, J. in JEHLIČKA, O., ŠVESTKA, J., ŠKÁROVÁ, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 8. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 247. ISBN 80-7179-797-9.

<sup>241</sup> Srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 763. ISBN 978-80-7502-003-1.

poskytnuté údaje jsou pravdivé, a že tedy rozvazuje pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti, nemá takový omyl za následek neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatele stíhá „pouze“ povinnost nahradit zaměstnanci způsobenou škodu<sup>243</sup>.

Na druhou stranu může mít omyl v pohnutce za následek neplatnost například dohody o rozvázání pracovního poměru, pokud je pohnutka součástí právního jednání, tzn. „*když strany shodně považují určitou okolnost za předpoklad účinnosti svého právního jednání*“<sup>244</sup>.

Protože neplatnost právního jednání učiněného v omylu je stanovena na ochranu toho, kdo v relevantním omylu jednal, jde o neplatnost relativní.<sup>245</sup>

## 5.6. Neplatnost z důvodu neudělení předepsaného souhlasu

Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti pracovněprávního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně ZP anebo zvláštní zákon. Tento zákonný příkaz soudu, aby vždy z úřední povinnosti přihlédl k neplatnosti pracovněprávního jednání postrádajícímu předchozí souhlas tam, kde jej zákon předepisuje jako nezbytnou podmínku platnosti, znamená, že se jedná o neplatnost absolutní<sup>246</sup>.

V oblasti rozvázání pracovního poměru ukládá zákon povinnost, opatřit si předchozí souhlas, zaměstnavateli. A to k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance, který je zároveň odborovým funkcionářem.<sup>247</sup> Tímto

---

<sup>242</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 6. 9. 2007, spis. zn. 21 Cdo 3465/2006 nebo rozsudek NS ČR ze dne 29. 10. 2014, spis. zn. 21 Cdo 3346/2014.

<sup>243</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 9. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002.

<sup>244</sup> Srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 765. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>245</sup> Za nesprávný považují názor, že je právní jednání v těchto případech stíženo absolutní neplatností, s nímž se lze také setkat. Srov. TICHÝ, L. in ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 1468. ISBN 978-80-7478-370-8

<sup>246</sup> Srov. ust. § 19 odst. 1 ZP.

<sup>247</sup> Ochranu zástupců zaměstnanců na našem území lze vystopovat zpětně až k ust. § 11 zákona ze dne 25. února 1920, č. 144 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví, když služební poměr členů

způsobem poskytnutá zvýšená ochrana před rozvázáním pracovního poměru se netýká všech odborově organizovaných zaměstnanců<sup>248</sup>. Týká se jen odborově organizovaného zaměstnance, který byl zároveň členem orgánu odborové organizace v době, kdy mu byla doručena výpověď z pracovního poměru nebo jeho okamžité zrušení pracovního poměru. Popřípadě zaměstnance, vůči kterému bylo některé z těchto pracovněprávních jednání učiněno v době do jednoho roku po skončení jeho funkce člena orgánu odborové organizace<sup>249</sup>.

Úprava ZP ovšem vyvolává otázku, o jaký orgán odborové organizace musí jít, aby jeho člen byl tímto způsobem chráněn proti uvedeným jednostranným právním jednáním zaměstnavatele? Dřívější judikatura dospěla k závěru, že odborovým orgánem, jehož člen požívá zvýšené ochrany, se rozumí orgán, který je podle stanov odborové organizace oprávněn vystupovat jménem příslušné odborové organizace<sup>250</sup>. To však bylo v situaci, kdy zákon výslovně hovořil o tom, že předchozí souhlas si musí zaměstnavatel vyžádat, jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem. Současný ZP příslušný orgán odborové organizace takovýmto ani žádným jiným způsobem nekonkretizuje. Přesto se lze v odborné literatuře setkat s názorem, že i nadále je odborovým orgánem, jehož člen požívá zvýšené ochrany, orgán oprávněný vystupovat jménem příslušné odborové

---

a náhradníků závodní a revírní rady mohl být za trvání jejich funkce a, nepřestal-li se závod trvale provozovat, i během dvou let po jejím zániku, zrušen (kromě dvou výjimek pravomocného odsouzení pro zločin/přečin resp. přestupek) jen s předchozím souhlasem hornického rozhodčího soudu. ZP65 vyžadoval až do 31. 1. 1991 povinný předchozí souhlas odborové organizace, resp. závodního výboru, u všech zaměstnanců. Od 1. 2. 1991 byl takto chráněn nikoliv každý zaměstnanec, ale pouze člen příslušného odborového orgánu, který byl oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem. K tomu blíže srov. ŠTEFKO, M: *Ochrana odborových funkcionářů v České Republice*, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, svazek č. 406. ISBN 978-80-210-5438-7.

<sup>248</sup> Těch se týká ochrana v nejobecnější podobě, tj. v podobě zákazu jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích, tedy i z důvodu členství v odborové organizaci, který je zakotven v ust. § 16 odst. 2 větě první ZP.

<sup>249</sup> Srov. ust. § 61 ZP.

<sup>250</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001.

organizace<sup>251</sup>.

Podle mého názoru nemůže být pochyb o tom, že smyslem a účelem právní úpravy zvýšené ochrany odborových funkcionářů, je ochrana jen toho, kdy skutečně vystupuje jako reprezentant zaměstnanců a skutečně jedná se zaměstnavatelem a může nezřídká i proti němu (proti jeho názorům a zájmům) hájit hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců. Že se takový funkcionář může znelíbit zaměstnavateli, je nasnadě. Stejně jako to, že nelze nikdy vyloučit, že právě vůči takovým funkcionářům odborových organizací, kteří vystupují vůči zaměstnavateli jménem odborové organizace a hájí práva a zájmy zaměstnanců, nebude některý zaměstnavatel postupovat diskriminačně. Právě proto jsem také přesvědčen, že ačkoli ZP dnes hovoří jen obecně o orgánu odborové organizace, je výše uvedený názor správný a ani dnes se předmětná ochrana nemůže vztahovat obecně na každého, kdo vykonává funkci v libovolném orgánu odborové organizace. Z hlediska právní jistoty by však bylo žádoucí, aby byl ZP v této otázce zcela konkrétní.

Bohužel ani na straně zaměstnanců nelze vyloučit jednání zneužívající zvýšenou ochranu odborových funkcionářů při rozvázání pracovního poměru. Jistě se lze setkat s případy, kdy dojde k účelovému založení odborové organizace zaměstnanci, kteří očekávají rozvázání svého pracovního poměru, a to s cílem odvrátit či alespoň ztížit zaměstnavateli možnost rozvázání jejich pracovního poměru. Proto se stanou členy orgánů nově založené odborové organizace. Takto účelově založená odborová organizace předchozí souhlas s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru svého člena pak zaměstnavateli neudělí.

Situace byla až do 1. 1. 2012 pro zaměstnavatele o to složitější, že právní předpisy nestanovily žádné podmínky či předpoklady, za nichž se odborová organizace považovala za organizaci působící u zaměstnavatele. Odborová organizace dokonce mohla u zaměstnavatele působit, aniž by zaměstnavatel vůbec věděl o její existenci. Přesto musel plnit svou povinnost, požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové

---

<sup>251</sup> Srov. PUTNA, M. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 401. ISBN 978-80-7400-290-8.

organizace. Tato jeho povinnost nebyla podmíněna předchozím formálním oznámením jemu adresovaným o tom, že u něho působí (začala působit) odborová organizace. Skutečnost, že např. v době před dáním výpovědi nebyl zaměstnavatel náležitě informován o existenci a působení odborové organizace, nebyla z hlediska neplatnosti výpovědi podstatná<sup>252</sup>.

Stejně tak se v judikatuře prosadil závěr, že „*odborová organizace (organizační jednotka odborové organizace, která vystupuje svým jménem) působí (začala působit) u zaměstnavatele nejen tehdy, jestliže mu svoji činnost (zahájení odborové činnosti) formálně oznámila, ale vždy, jakmile (fakticky) vykonává (začala vykonávat) u zaměstnavatele takové úkony, které jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž zaměstnavatele musel (bez pochybností) poznat, že sdružení je provádějící je odborovou organizací (organizační jednotkou odborové organizace, která vystupuje svým jménem)*“<sup>253</sup>. Za takového právního stavu zaměstnavatel neměl často ani možnost zjistit, že má plnit svou povinnost, požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru jejího funkcionáře. Následkem byla neplatnost takové výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru bez dalšího.

Odstranit právní nejistotu v otázce působení odborové organizace u zaměstnavatele se pokusila novela ZP provedená zákonem č. 365/2011 Sb., která s účinností od 1. 1. 2012 vymezila podmínky, které musí odborová organizace splnit, aby mohla začít působit u zaměstnavatele (byla považována z hlediska práva za působící u zaměstnavatele) a vzniklo jí u zaměstnavatele právo na projednávání a spolurozhodování se zaměstnavatelem. Odborové organizaci vznikají dle současné právní úpravy oprávnění u zaměstnavatele dnem následujícím po dni, kdy mu oznámila, že splňuje podmínky pro působení u něj. Těmi jsou jednak skutečnost, že odborová organizace je k působení u zaměstnavatele oprávněna podle svých stanov, jednak existence pracovního poměru k zaměstnavateli alespoň tři jejích členů<sup>254</sup>. Určení, kdo je členem orgánu odborové organizace, zůstává ale nadále vnitřní záležitostí odborové

---

<sup>252</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001.

<sup>253</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 28. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012.

organizace. Zaměstnavatel proto musí v konkrétním případě vycházet ze sdělení odborové organizace, kdo jsou členové jejího orgánu působícího u něho. Zaměstnavateli, ale rovněž i soudu, ani nepřísluší zabývat se platností volby (jejím průběhem a výsledkem) zaměstnance do funkce člena odborového orgánu<sup>255</sup>. Na druhou stranu nelze, nevyplývá-li ze stanov něco jiného, předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit souhlasem organizačně či funkčně nadřízeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu.

Výpověď z pracovního poměru nebo okamžité zrušení pracovního poměru funkcionáře odborové organizace mohou být tedy z důvodu absence předchozí souhlasu neplatné jen tehdy, jedná-li se o člena orgánu té odborové organizace, která u zaměstnavatele působí ve smyslu výše uvedeném<sup>256</sup>. To zároveň znamená, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, který je členem odborového orgánu odborové organizace, která ale u zaměstnavatele ve výše uvedeném smyslu nepůsobí, budou platnými pracovněprávními jednáními i bez předchozího písemného souhlasu dané odborové organizace. Za nutné považují navíc zdůraznit, že zaměstnavatel je povinen vyžádat si předchozí souhlas i v případě zaměstnance, který již sice není členem odborového orgánu odborové organizace, ale nachází se v „ochranné době“ jednoho roku po skončení své funkce a příslušná odborová organizace u zaměstnavatele ve výše uvedeném smyslu (stále) působí v době, kdy je zaměstnanci výpověď (okamžité zrušení) dána (doručena)<sup>257</sup>.

Neudělí-li příslušná odborová organizace souhlas<sup>258</sup> s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru (zákon přitom neukládá odborové organizaci povinnost,

---

<sup>254</sup> Srov. ust. § 286 odst. 3 a 4 ZP.

<sup>255</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 12. 8. 1999 sp. zn. 21 Cdo 1375/98.

<sup>256</sup> Přestože ust. § 61 odst. 2 ZP hovoří výslovně o „*orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele*“, je nutné chápat, jako subjekt působí u zaměstnavatele odborovou organizaci, nikoli její orgán.

<sup>257</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014.

<sup>258</sup> Tzn., že písemně, výslovně a nepodmíněně vysloví nesouhlas do 15 dnů ode dne, kdy o souhlas byla požádána. Jakákoliv jiná odpověď odborové organizace učiněná v uvedené době nebo to, že v uvedené době odborová organizace zaměstnavateli vůbec neodpoví, totiž znamenají, že předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru byl dán. Srov. ust. § 61 odst. 2 ZP.

aby své stanovisko zdůvodňovala) a zaměstnavatel přesto takové pracovněprávní jednání učiní, jedná se, jak již bylo uvedeno, o jednání absolutně neplatné. Nemusí se ale jednat o definitivní právní stav, pokud jsou splněny všechny ostatní formální a materiální předpoklady pro jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

V řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 ZP může soud rozhodnout, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru učiněné navzdory odmítnutí příslušné odborové organizace udělit souhlas, jsou platným právním jednáním. Soud ovšem musí podle svého uvážení v takovém případě dospět k závěru, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával<sup>259</sup>. Břemeno tvrzení a břemeno důkazní má v tomto směru samozřejmě zaměstnavatel. Pro posouzení toho, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat další zaměstnávání odborového funkcionáře mají význam konkrétní okolnosti, které vedly k existenci konkrétního důvodu pro rozvázání pracovního poměru, ale i jakékoliv jiné skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance; soud tedy má přihlídnout také *„k jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod.“*<sup>260</sup>. Podle mého názoru by okolností, kterou by soudy měly brát v úvahu při svém rozhodování o tom, zda po zaměstnavateli lze či nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, měla být i doba, po níž odborová organizace u zaměstnavatele působí. Vždy samozřejmě též s ohledem na další konkrétní okolnosti každého případu. Jestliže odborová organizace začne působit u zaměstnavatele jen několik dní před tím, než zaměstnavatel například dá výpověď zaměstnanci – funkcionáři nové odborové organizace, a přitom je z dalších okolností zřejmé, že účelem zahájení působení odborové organizace je zaměstnavateli znemožnit, respektive alespoň ztížit možnost rozvázání pracovního poměru takového zaměstnance, domnívám se, že pro zaměstnancovu zvýšenou ochranu není důvod. Hlavní smysl

---

<sup>259</sup> Pokud by zaměstnavatel požádal o souhlas jinou než příslušnou odborovou organizací, pak je ovšem aplikace ust. § 61 odst. 4 části věty za středníkem vyloučena.



zákonem poskytované zvýšené ochrany odborových funkcionářů, a sice zabránit případnému diskriminačnímu jednání zaměstnavatele motivovanému snahou zbavit se nepohodlného zaměstnance hájícího hospodářské a sociální zájmy ostatních zaměstnanců a kontrolujícího zároveň zaměstnavatele, tu nemůže být naplněn. Dotčený funkcionář odborové organizace totiž takto nemohl vůči zaměstnavateli dosud vystupovat. Jsem přesvědčen, že za takových okolností, má před poskytnutí ochrany zvítězit jeden ze základních principů, na kterých je postaveno soukromé právo, a sice princip, že nikdo nesmí těžit z nepoctivého jednání.<sup>261</sup>

De lege ferenda by případnému zneužívání zvýšené ochrany odborových funkcionářů při rozvazování jejich pracovního poměru mohlo zamezit i uložení povinnosti odborovým organizacím, zdůvodnit své nesouhlasné stanovisko s rozvázáním pracovního poměru. Takový zákonný požadavek bych považoval za přiměřený. Navíc by mohl přispět i k tomu, že případné negativní stanovisko odborové organizace nebude zaměstnavatel považovat jen za pouhý svévolný akt ztěžující mu například podnikatelskou činnost.

Výše popsané spolurozhodování odborových organizací mající podobu předchozího souhlasu je bezesporu nejznámějším příkladem souhlasu, bez kterého je právní jednání zaměstnavatele směřující ke skončení pracovního poměru neplatné. Není to však příklad jediný. Podobnou ochranu jako funkcionáři odborové organizace přiznává zákon i poslancům a senátorům Parlamentu České republiky. Jejich pracovní poměr může zaměstnavatel ukončit proti jejich vůli jen s předchozím souhlasem předsedy příslušné komory Parlamentu. Pro nemožnost rozvázání pracovního poměru není rozhodující samotná okolnost, že zaměstnanec je zároveň poslancem nebo senátorem Parlamentu České republiky, rozhodující je, zda předseda příslušné parlamentní komory vyslovil svůj předchozí souhlas se skončením předmětného pracovního poměru, nebo zda tento souhlas nedal. Bez jeho souhlasu je rozvázání pracovního poměru absolutně neplatné. Ani předsedovi příslušné parlamentní komory není zákonem uložena povinnost své stanovisko zdůvodňovat. Souhlas si zaměstnavatel

---

<sup>260</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

<sup>261</sup> Srov. ust. § 6 odst. 2 OZ.

musí opatřit také tehdy, chce-li rozvázat pracovní poměr i s bývalým poslancem či senátorem, neboť souhlas předsedy příslušné komory Parlamentu je nutný i v období 12 měsíců po zániku poslaneckého (senátorského) mandátu. Samozřejmě za předpokladu, že bývalý poslanec nebo bývalý senátor nesouhlasí s rozvázáním svého pracovního poměru<sup>262</sup>.

V této souvislosti považují za nutné zmínit i na procesněprávní souvislosti rozvázání pracovního nebo poměru poslance nebo senátora bez jejich souhlasu. Protože ve sporném řízení ovládaném zásadou dispoziční a projednací je zásadně věcí účastníků řízení, tvrdit skutečnosti a označit důkazy k prokázání svých skutkových tvrzení (které skutečnosti jsou právně významné, je přitom v zásadě dáno hypotézou právní normy, jež má být ve věci aplikována; každá ze sporných stran musí v závislosti na hypotéze právní normy tvrdit skutečnosti a označit důkazy, na základě kterých bude moci soud rozhodnout v její prospěch), zdálo by se na první pohled, že je věcí zaměstnance, aby ve sporu o skončení svého pracovního poměru tvrdil a prokazoval skutečnost, že je poslancem nebo senátorem Parlamentu České republiky a že zde chybí předchozí souhlas předsedy komory Parlamentu. Ve skutečnosti ovšem takovou povinnost nemá. Podle ÚS jde totiž o skutečnosti, které není třeba během řízení dokazovat, neboť jde o tzv. notoriety, tedy skutečnosti obecně známé širokému okruhu osob v určitém místě a čase. Tyto informace lze zcela jednoduše zjistit třeba z veřejných médií. Podle ÚS by bylo projevem nepřijatelného formalismu, trvat na tom, že zaměstnanec pochybil, když v řízení před soudem netvrdil, že souhlas předsedy příslušné parlamentní komory nebyl dán, ačkoli je nutný vzhledem k veřejné funkci zaměstnance. *„Zamýšlel-li zákonodárce, aby ukončení pracovního vztahu proti vůli dané veřejně činné osoby bylo bezvýjimečně regulováno předmětným ustanovením, nemohou se obecné soudy zbavit své odpovědnosti za to, aby posoudily, zda podmínka stanovená v této normě byla, nebo nebyla naplněna“*<sup>263</sup>. Soudy tak musí samy přihlédnout k tomu, že zaměstnanec je (byl) poslancem nebo senátorem.

---

<sup>262</sup> Srov. ust. § 40 ve spojení s ust. § 1 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>263</sup> Blíže srov. náleží ÚS dne 13. 5. 2014, spis. zn.: II. ÚS 3764/12.

V souvislosti se zvýšenou ochranou poslanců a senátorů Parlamentu České republiky je ještě nutno zdůraznit, že u nich zákon vyžaduje předchozí souhlas předsedy příslušné komory Parlamentu u jakéhokoliv způsobu rozvázání jejich pracovního poměru. Zákon na rozdíl od odborových funkcionářů, jimiž je poskytována zvýšená ochrana jen v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, poskytuje poslancům a senátorům ochranu bez toho, že by specifikoval, o jaký způsob rozvázání<sup>264</sup> pracovního poměru má jít, aby byl nutný předchozí souhlas. Lze tak uzavřít, že zaměstnavatel si musí vyžádat předchozí souhlas zaměstnavatele nejen v případě výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru poslance nebo senátora, ale i v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Což ovšem velmi významně snižuje význam tohoto právní institutu.

## **6. Zdánlivost pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru**

Podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 nastává zdánlivost pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru v těchto případech:

### **6.1. Zdánlivost z důvodu absence vůle**

Jak již bylo uvedeno výše, je pojmovým znakem právního jednání skutečná vůle jednající osoby. Podmínkou přitom není, aby šlo o vůli jednat právě s těmi následky, které právní řád s takovým projevem vůle spojuje. O právní jednání nejde, chybí-li vůle jednající osoby<sup>265</sup>. Jinak řečeno, zdánlivým právním jednáním je chování, které není vůbec založeno na vůli jednat.

Pro oblast rozvazování pracovního poměru může být příkladem takového zdánlivého právního jednání situace, kdy za právnickou osobu – zaměstnavatele není jednáno způsobem předepsaným zákonem nebo zakladatelským právním jednáním. Zvláštní způsob jednání přitom OZ předepisuje pro zaměstnavatele, kterým je právnická

---

<sup>264</sup> Zákon sice hovoří o ukončení pracovního poměru, ze smyslu právní úpravy však podle mne jednoznačně plyne, že má na mysli pouze ukončení na základě právního jednání zaměstnavatele.

<sup>265</sup> Srov. ust. § 551 OZ.

osoba s kolektivním statutárním orgánem<sup>266</sup>.

Domnívám se, že pro zvláštní právní úpravu vztahující se pouze k právnímu jednání vůči zaměstnancům není žádný zásadní důvod, nicméně od účinnosti OZ nemůže právní jednání vůči zaměstnancům činit za zaměstnavatele, kterým je právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem, jakýkoliv jeho libovolný člen. Při zastupování takové právnické osoby členy statutárního orgánu při právních jednáních vůči zaměstnancům totiž neplatí obecné pravidlo, že člen statutárního orgánu může zastupovat právnickou osobou ve všech záležitostech a samostatně (neurčí-li zakladatelské právní jednání například, aby členové statutárního orgánu zastupovali právnickou osobu společně). Při právním jednání vůči zaměstnancům může právnickou osobu zastupovat výlučně ten člen kolektivního orgánu, který k tomu byl pověřen (formou rozhodnutí kolektivního statutárního orgánu nebo například zakladatelským právním jednáním obsahujícím i udělení pověření osoby zastávající ve statutárním orgánu určitou funkci). Pokud takové pověření není, pak právnickou osobu zastupuje předseda statutárního orgánu<sup>267</sup>.

Pokud tedy za zaměstnavatele právnickou osobou s kolektivním statutárním orgánem nečiní právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru pověřený člen statutárního orgánu, popř. předseda statutárního orgánu, není-li žádný člen pověřen zastupováním vůči zaměstnancům, pak je takové právní jednání zdánlivé, neboť zde není vůle zastoupené právnické osoby.

Zároveň je ovšem potřeba připomenout, že není vyloučeno, aby i právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem byla zastoupena při svých právních jednáních vůči zaměstnancům i jiným osobami. Její statutární orgán totiž může také delegovat pracovněprávní záležitosti na další osoby (např. zaměstnance personálního odboru),

---

<sup>266</sup> Dle ust. § 164 odst. 2 věty první OZ náleží-li působnost statutárního orgánu více osobám, tvoří kolektivní statutární orgán. Kolektivním statutárním orgánem je tak například představenstvo akciové společnosti, výbor spolku (srov. ust. § 244 OZ) nebo výbor společenství vlastníků (srov. ust. § 1205 OZ). Společnost s ručením omezeným s více jednateli má kolektivní statutární orgán, jen pokud o nich zakladatelské právní jednání stanoví, že tvoří kolektivní statutární orgán (srov. § 44 odst. 5 zákona o obchodních korporacích a družstvech).

<sup>267</sup> Srov. ust. § 164 odst. 3 OZ.

kteře budou jakožto zákonní zástupci vzhledem k jejich zařazení, funkci či vykonávané činnosti oprávněni činit za právnickou osobu právní jednání vůči zaměstnancům vedle příslušného člena statutárního orgánu<sup>268</sup>.

## 6.2. Zdánlivost z důvodu neprojevení vážné vůle

Pro právní jednání jako projev vůle je charakteristické, že jednající projevuje vůli právě proto, aby vyvolal (odpovídající) právní následky. Opakem je situace, kdy jednající nechce vyvolat (odpovídající) právní následky. V takovém případě jeho vůle není vážná. Vážnost v tomto smyslu znamená opravdovost<sup>269</sup>. Nebyla-li zjevně projevena vážná vůle, jedná se o zdánlivé právní jednání<sup>270</sup>.

Protože předpokladem zdánlivosti je právě to, že absence vážnosti je zjevná, vychází OZ v tomto smyslu z tzv. teorie projevu. Podle té je pro posouzení právního jednání rozhodující jedině projev vůle, způsob, jakým byla vůle projevena. Naopak není rozhodující, jakou vůli ve skutečnosti jednající má. Což je naopak významné u tzv. teorie vůle. Pro úplnost je však nutné zmínit, že v současné právní teorii existují názory, že jen pouhé posouzení, jak byla vůle projevena a jak by mu porozuměla průměrná osoba, není dostačující a je potřeba většinou zkoumat i to, zda adresát znal vůli jednajícího a věděl, že projevená vůle není vážná<sup>271</sup>.

V případě právního jednání adresovaného určité osobě, jakým je například právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, musí být absence vážné vůle zjevná právě této osobě. Pokud adresát skutečnou vůli nerozpozná a právní jednání bude považovat za projev opravdové vůle, je absence vůle směřující k vyvolání právních následků právně bezvýznamná. Adresát se může takového právního jednání dovolávat

---

<sup>268</sup> Srov. usnesení NS ČR ze dne 30. 9. 2015, sp. zn. 29 Cdo 880/2015.

<sup>269</sup> Srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 563. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>270</sup> Srov. ust. § 552 OZ.

<sup>271</sup> Srov. například HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1973 a násl. ISBN 978-80-7400-529-9. Dále např. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 563. ISBN 978-80-7502-003-1.

a jednající osoba je svým projevem vůle vázána, přestože jej jako závazný sama nezamýšlela.

Nedostatek vážné vůle je často spojen se simulovaným právním jednáním. Tedy s jednáním tzv. na oko, kdy jednající ve skutečnosti neprojevuje vážnou vůli, protože nechce žádné právní jednání učinit, ale navenek předstírá opak. Tedy chce vyvolat dojem, že činí opravdové právní jednání. V případě adresovaného právního jednání se tak děje ve srozumění s jeho adresátem. Cílem totiž není oklamat adresáta právního jednání, ale někoho jiného. Jednající osoby nemají ve skutečnosti úmysl učinit buď vůbec žádné právní jednání a vyvolat jakékoliv právní následky (v tomto případě se zde hovoří o absolutní simulaci), anebo mají úmysl učinit jiné (disimulované) právní jednání skutečně vyvolávající právní následky, to má být ale zastřeno právě simulovaným právním jednáním (zde se hovoří o relativní simulaci). Úmyslem je tak pouze vzbudit dojem, že vážná vůle jednajících osob tu nechybí. Jednoduše účastníci projevují něco jiného, než skutečně chtějí.

Simulované právní jednání je stiženo zdánlivostí. Na rozdíl od jednání, které má být zastřeno. U toho totiž nedostatek vážnosti vůle není. A pokud jsou u něho splněny i všechny náležitosti, pak se jedná o právní jednání platné, které se posoudí podle skutečného úmyslu jednající osoby známého adresátovi jednostranného právního jednání nebo podle skutečného (tzn. shodného) úmyslu obou stran smlouvy<sup>272</sup>.

Vedle jednání v žertu, při hře apod. či jednání simulovaného chybí vážnost vůle také u právního jednání s vnitřní výhradou (tzv. mentální rezervací). V tomto případě jednající záměrně chce, aby adresát jeho právního jednání nedostatek jeho vůle nepoznal. Jeho záměrem je, aby jeho vnitřní výhrada (pravá a skutečná vůle) zůstala nepoznána. Cílem je oklamat adresáta právního jednání, aby nerozpoznal, že jednající si nepřeje právní následky spojené s projevenou vůlí. Z hlediska následků takové jednání je důležité, že pokud adresát vnitřní výhradu nerozpozná, je chráněn. Projevená vůle totiž vyvolává právní následky tak, jak adresát vůli pochopil. Na druhou stranu pokud vnitřní výhradu rozpozná, převládá v právní teorii názor, že právní jednání je v takovém

---

<sup>272</sup> Srov. ust. § 555 odst. 2 OZ.

případě také stíženo zdánlivostí<sup>273</sup>.

Lze tedy uzavřít, že nedostatek vážnosti vůle má význam pouze, je-li adresátu právního jednání znám<sup>274</sup>. Pokud tedy například vedoucí zaměstnanec v zastoupení zaměstnavatele učiní v žertu vůči podřízenému zaměstnanci úkon zrušení pracovního poměru ve sjednané zkušební době, zaměstnanec však nerozpozná, že se jedná o pouhý žert, pak se nejedná o zdánlivé právní jednání zaměstnavatele.

A naopak. Učiní-li účastník pracovního poměru svůj projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru, adresát ovšem nerozpozná, že se jedná o vážnou vůli, půjde o právní jednání zdánlivé. Byť je dané jednání skutečně spojeno s vůlí vyvolat právní následky v podobě skončení pracovního poměru.

### **6.3. Zdánlivost z důvodu neurčitosti nebo nesrozumitelnosti**

O právní jednání nejde také tehdy, je-li projev vůle neurčitý nebo nesrozumitelný a ani výkladem nelze zjistit obsah právního jednání<sup>275</sup>. Není tedy možné zjistit, jaké má mít projevená vůle následky.

Může to být tím, že jsou v právním jednání například nejednoznačně vyjádřeny jednotlivé pojmy nebo ujednání, ale i tím, že jednotlivé pojmy nebo ujednání, ačkoliv jsou samy o sobě jednoznačné, odporují jiným pojmům popřípadě ujednáním obsaženým v tom samém právním jednání.

*Nesrozumitelné* je právní jednání, u kterého nelze vůbec zjistit, co (jakou vůli) chtěl jednající projevit. Není možné se seznámit s obsahem projevené vůle z důvodu nesrozumitelnosti, nečitelnosti nebo například neznalosti použitého jazyka. Nesrozumitelnost právního jednání je obecně dána, pokud ani výkladem není možné

---

<sup>273</sup> I když by bylo asi spíše namístě i zde chránit adresáta, který měl být oklamán tím, kdo jednání s vnitřní výhradou učinil. Jen proto, že adresát rozpoznal, že má být oklamán, by neměl nést následky v podobě zdánlivosti předmětného jednání.

<sup>274</sup> Stranou záměrně ponechávám otázku právních následků, které jednání bez vážné vůle vyvolává ve vztahu ke třetím osobám. Tedy zda se ve vztahu k nim například uplatní teorie projevu ve své ryzí podobě a třetí osoba se může dovolávat právních následků, které pro ni z právního jednání plynou, ačkoli je toto právní jednání mezi jeho účastníky jen zdánlivé.

<sup>275</sup> Srov. ust. § 553 odst. 1 OZ.

objektivně zjistit, co jím mělo být po slovní (jazykové) či jiné stránce vyjádřeno, v důsledku čehož není jiným subjektům umožněno se s tímto sdělením seznámit a chápat je.

Právní teorie tradičně rozlišuje nesrozumitelnost absolutní a nesrozumitelnost relativní. Absolutní nesrozumitelnost znamená, že právní jednání je nesrozumitelné vůči všem (pro všechny). Relativní nesrozumitelné právní jednání je nesrozumitelné jen vůči někomu (pro někoho).

S absolutní nesrozumitelností se pojí zdánlivost právního jednání vždy. U relativní nesrozumitelnosti taková jednoduchá rovnice neplatí, neboť následek v podobě zdánlivosti se odvíjí od toho, zda se v daném konkrétním případě jedná o relativně nesrozumitelné adresované či neadresované právní jednání.

Relativně nesrozumitelné neadresované právní jednání, které má obecně smysl (např. projev vůle je učiněn v cizím jazyku, takže je možné jej přeložit do srozumitelného jazyka) a není s ním proto spojena absolutní nesrozumitelnost, nemůže být stíháno sankcí zdánlivosti. Naproti tomu adresované právní jednání (např. výpověď z pracovního poměru), které je relativně nesrozumitelné pro toho, komu je adresováno, bude stíženo sankcí v podobě zdánlivosti.

Je-li tedy např. výpověď z pracovního poměru adresovaná českému zaměstnanci sepsána v cizím jazyce, nečiní tato okolnost sama o sobě výpověď zdánlivou z důvodu nesrozumitelnosti. O nesrozumitelný projev vůle půjde jen tehdy, pokud cizí jazyk, v němž byl projev vůle učiněn, je nesrozumitelný pro zaměstnance, kterému byla výpověď adresována<sup>276</sup>. Tedy tehdy, když je cizí jazyk, v němž byl projev vůle učiněn, nesrozumitelný svému adresátovi. Pouze zjištění, že cizí jazyk byl pro zaměstnance vzhledem k okolnostem existujícím v době doručení výpovědi nesrozumitelný, povede

---

<sup>276</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007. Ačkoliv v dané věci soud posuzoval podle ZP65, zda lze jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru (v daném případě výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem) považovat za srozumitelný (a tedy platný), byl-li učiněn v cizím (jiném, než českém) jazyce, není důvod závěry učiněné soudem neaplikovat i na poměry současného ZP.



k závěru, že výpověď je zdánlivá<sup>277</sup>. Zároveň je ale potřeba mít na paměti, že nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého činu<sup>278</sup>. Jestliže bude prokázáno, že zaměstnanec dal zaměstnavateli najevo, že se spokojuje s komunikací v určitém jazyce (běžně komunikoval se zaměstnavatelem ohledně plnění pracovních úkolů třeba v angličtině), bylo by v rozporu s principem poctivosti, kdyby následně namítal, že tomuto jazyku nerozumí<sup>279</sup>. Relativní nesrozumitelnost se proto posuzuje ve vztahu k adresátovi, ovšem s přihlédnutím k okolnostem známým jednajícímu<sup>280</sup>.

Neurčitost právního jednání znamená, že projev vůle nesměřuje k jednoznačným právním následkům. Že nelze jednoznačně určit, čeho se týká a jaká práva a povinnosti mají z právního jednání vzniknout. Neurčitý projev vůle je sice srozumitelný, ale jeho obsah není jasný<sup>281</sup>.

Zároveň však platí, že právní jednání není neurčité, pokud určitou skutečnost upravuje například zákon. Příkladem může být údaj o délce výpovědní doby. Chybějící údaj o délce výpovědní doby ve výpovědi z pracovního poměru nezpůsobuje neurčitost tohoto pracovněprávního jednání.

Již na začátku této kapitoly bylo uvedeno, že nesrozumitelnost nebo neurčitost nevedou ke zdánlivosti právního jednání tehdy, pokud k objasnění jeho obsahu vede interpretace právního jednání za použití příslušných výkladových pravidel. Vůle vtělená do právního jednání je tudíž projevena neurčitě nebo nesrozumitelně jen tehdy, pokud není ani výkladem objektivně pochopitelná, tj. nemůže-li „*typický účastník v postavení jejího adresáta tuto vůli bez rozumných pochybností o jejím obsah adekvátně*

---

<sup>277</sup> Pokud by byl použitý jazyk nesrozumitelný pro zaměstnavatele, který by například jen podepsal výpověď sepsanou v jazyce, kterému nerozumí, a zaměstnanci by bylo či muselo být známo, že zaměstnavatel vlastně nerozumí obsahu svého právního jednání, byla by výpověď zdánlivá. Ovšem z důvodu absence vážné vůle zaměstnavatele.

<sup>278</sup> Srov. ust. § 6 odst. 2 OZ.

<sup>279</sup> Jiná by byla samozřejmě situace, pokud by zaměstnanec a zaměstnavatel ujednali, že vzájemná právní jednání mohou činit výlučně v českém jazyce.

<sup>280</sup> Blíže srov. MELZER, F. in MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, str. 567. ISBN 978-80-7502-003-1.

<sup>281</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 29. 10. 1997, spis. zn.: 2 Cdon 257/97.

*vnímat*<sup>282</sup>.

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnatelem zaměstnanci nebo okamžité zrušení pracovního poměru kteroukoliv ze stran pracovního poměru jsou jako nesrozumitelné či neurčité stíženy zdánlivostí tehdy, pokud se nedá ani výkladem projevu vůle zjistit, proč měl být pracovní poměr tímto způsobem rozváán.

Na druhou stranu třebaže důvod výpovědi zaměstnavatele nebo důvod okamžitého zrušení musí být v příslušném pracovněprávním jednání skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem a aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, v nichž účastník pracovního poměru spatřuje naplnění zákonného důvodu k jeho rozváání pracovního poměru<sup>283</sup>, neznamená to zároveň, že je nezbytně nutné tyto skutečnosti rozvádět do všech podrobností. Důvod rozváání pracovního poměru je množné zjistit za pomoci interpretačních pravidel<sup>284</sup>.

OZ opustil zásadu, podle níž je jazykové vyjádření projevu vůle rozhodující a vůle jednajícího se může uplatnit jen v mezích jejího formálního jazykového vyjádření. Tedy pouze nebyla-li vůle v rozporu s jazykovým projevem. Dnes je základem pro výklad právního jednání úmysl jednajícího resp. společný úmysl smluvních stran, namísto doslovného znění právního jednání<sup>285</sup>. V případě jednostranného právního jednání musí ovšem adresát tento úmysl znát. Nebo je nutno dojít alespoň k závěru, že mu musí být úmysl jednajícího znám, a to vzhledem k okolnostem, za kterých bylo právní jednání učiněno. Na úmysl lze přitom usuzovat i s ohledem na zavedenou praxi stran, na to, co právnímu jednání předcházelo, i na to, jak se účastníci právního jednání následně chovali. Pokud se úmysl nepodaří touto cestou zjistit, přisoudí se projevu vůle takový význam, jaký by mu přikládala osoba v takovém postavení, jaké měl adresát právního jednání.

V souvislosti s problematikou výkladu právních jednání je rovněž důležité připomenout pravidlo interpretace *contra proferentem*, podle něhož se výraz, který

---

<sup>282</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 27. 5. 2010, spis. zn.: 23 Cdo 1122/2010.

<sup>283</sup> Srov. ust. § 50 odst. 4 a ust. § 60 ZP.

<sup>284</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 18. 11. 2014, spis. zn.: 21 Cdo 3572/2013.

<sup>285</sup> Srov. ust. § 556 OZ.

připouští různý výklad, vyloží k tíži toho, kdo jej použil jako první<sup>286</sup>. Toto výkladové pravidlo ZP doplňuje tak, že je-li možné pracovněprávní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější<sup>287</sup>.

Jedná se o pravidlo, které má speciální postavení k obecným interpretačním pravidlům obsaženým v OZ a jeho účelem je posílení principu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance tím, že dojde-li se při posuzování pracovněprávního jednání k různým možnostem výkladu, je povinností použít výklad pro zaměstnance nejpříznivější.

Při vědomí toho, že úmyslem zákonodárce bylo modifikovat tímto pravidlem obecnou úpravu OZ, je zřejmé, že jde o příkaz, vyložit k tíži zaměstnavatele nejasný výraz i v případě, že jej použil jako první zaměstnanec. Jsem přesvědčen, že takováto jednoduchá rovnice však neobstojí a souhlasím s J. Morávkem, který dochází k závěru, že obhajitelnou (z hlediska principu spravedlnosti udržitelnou a v rámci testu přiměřenosti) podobu tohoto pravidla lze formulovat tak, že „*a) připouští-li použitý výraz v jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo jej použil jako první; b) není-li jasné, kdo v jednání výraz jako první použil, vyloží se ve prospěch zaměstnance*“<sup>288</sup>.

V každém případě nemůže jít o pravidlo bezbřehé. I kdyby neplatil závěr formulovaný J. Morávkem, vždy je nezbytné poměřovat toto pravidlo principem spravedlnosti. Těžko za spravedlivý považovat například postup, kdy by se nejasný pojem vnesený do vzájemného jednání zaměstnancem měl vyložit v neprospěch zaměstnavatele, byť je to v daném případě zaměstnavatel, kdo je slabší stranou.

Uvedená obecná pravidla o výkladu právních jednání doplňuje ještě pravidlo, podle něhož, je-li v právním jednání mezi podnikatelem a nepodnikatelem použit výraz, který ve vztazích mezi podnikateli získal specifický význam (zejména význam, který se liší od významu přisuzovaného témuž výrazu obecně), pak má-li mít takový specifický význam i vůči nepodnikateli, musí být prokázáno, že nepodnikateli byl skutečně význam přikládán danému výrazu mezi podnikateli znám (musel být znám) v době

---

<sup>286</sup> Srov. ust. § 557 OZ.

<sup>287</sup> Srov. § 18 ZP.

<sup>288</sup> Srov. MORÁVEK, J. *K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2014, č. 13-14.

vzniku právního jednání<sup>289</sup>. Zákon tu tedy vychází z toho, že nepodnikateli nemusí být znám význam výrazů používaných mezi podnikateli. Je-li zaměstnavatel podnikatelem, pak toto pravidlo zcela jasně dopadá i na jeho právní jednání vůči jeho zaměstnancům. Pokud ve svém právním jednání použije výraz, kterému se mezi podnikateli přikládá jiný význam než obecně přikládáný a zaměstnavatel neprokáže, že zaměstnanci bylo známo, že výraz použitý zaměstnavatelem má mít tento specifický význam, pak má vůči zaměstnanci význam, který se mu přikládá v obecné řeči. Jestliže zaměstnanec rozuměl výrazu jinak, než jak jej chápal zaměstnavatel, je bez významu zaměstnavatelem zamýšlený a chtěný smysl, naopak použitý výraz se musí vykládat s ohledem na to, jak mu porozuměl zaměstnanec, resp. jak by jej chápala osoba s rozumem průměrného člověka s běžnou péčí a opatrností<sup>290</sup>.

Nesrozumitelnost nebo neurčitost se pochopitelně nemusí týkat celého právního jednání, ale jen některé jeho části. Pak je ale nutné posoudit, zda zbývající část právního jednání bez části, k níž se, jakožto k části zdánlivé, nepřihlíží, může existovat samostatně. Bude-li kupříkladu ve výpovědi z pracovního poměru, kterou dává zaměstnavatel zaměstnanci, její důvod skutkově vymezen natolik neurčitě nebo nesrozumitelně, že nelze ani výkladem projevu vůle zjistit, proč zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru, pak se k té části výpovědi nepřihlíží, výpověď je v této části jen zdánlivá. To ovšem zároveň znamená, že výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem postrádá výpovědní důvod. Protože ZP předepisuje, že výpovědní důvod musí být ve výpovědi v tomto případě vymezen, způsobuje chybějící údaj o důvodu výpovědi, její neplatnost.

OZ se zároveň pokouší zmírnit následky vady právního jednání v podobě nesrozumitelnosti nebo neurčitosti projevu vůle, když stanoví, že k těmto vadám se nepřihlíží, pokud je obsah právního jednání mezi stranami dodatečně vyjasněn. V takovém případě zákon konstruuje právní fikci, že právní jednání existuje od počátku<sup>291</sup>. Za velmi problematickou ale vidím tuto právní konstrukci konvalidace ex tunc zejména u jednostranných právních jednání. Odstranění nesrozumitelnosti nebo

---

<sup>289</sup> Srov. ust. § 558 odst. 1 OZ.

<sup>290</sup> Srov. ust. § 4 odst. 1 OZ.

neurčitosti projevu vůle podle mého názoru obecně znamená, že teprve okamžikem odstranění takové vady vzniká právní jednání. Pokud například zaměstnanec vysvětlí zaměstnavateli, jaký význam má jemu doručené písemné právní jednání, že jím je okamžité zrušení pracovního poměru, teprve v tento okamžik, je právní jednání perfektní a až nyní by měl skončit pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. OZ ovšem s dodatečným odstraněním nesrozumitelnosti či neurčitosti výslovně spojuje zpětné účinky. To znamená, že k okamžitému skončení pracovního poměru by mělo dojít již v minulosti. Již z této věty je zřejmá určitá absurdita takové právní konstrukce.

Jiným příkladem může být situace, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existují dva pracovní poměry, zaměstnanec doručí zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru, ze které ovšem není patrné, jakého pracovního poměru se týká. Dodatečným upřesněním má nastat stav, že pracovní poměr třeba již dávno skončil, protože uplynula výpovědní doba, která začala plynout v minulosti v důsledku doručení původně vadné výpovědi.

Nejen proto, že k vyjasnění obsahu právního jednání může dojít i se značným časovým odstupem, znamenalo by připuštění zpětných právních následků značnou právní nejistotu účastníků pracovního poměru. Ale vlastně nejen jich. I právní postavení třetích osob by bylo nejisté. Což podle mne nelze akceptovat. Proto jsem přesvědčen, že minimálně v oblasti rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním není přípustné právní řešení v podobě konvalidace s účinky *ex tunc*, byť je výslovně zakotveno v OZ.

#### **6.4. Zdánlivost z důvodu nedostatku písemné formy**

Hned na úvod je třeba přiznat určitou nekorektnost názvu této podkapitoly. Právní jednání, k nimž se nepřihlíží z důvodu nedodržení zákonem stanovené písemné formy, nejsou jednání, která by postrádala pojmové znaky, jež jsou předpokladem samotného vzniku a existence právního jednání, jak bylo uvedeno v již kapitole 2, a proto ve skutečnosti nejde o zdánlivá právní jednání. Jde o právní jednání existující. Byť

---

<sup>291</sup> Srov. ust. § 553 odst. 2 OZ.

sankce v podobě nepřihlížení se znamená stejné ignorování těchto právních jednání jako je tomu u právních jednání skutečně zdánlivých (nicotných).

Při rozvazování pracovního poměru se nepřihlíží k odstoupení od pracovní smlouvy, výpovědi z pracovního poměru, okamžitému zrušení pracovního poměru či ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, pokud tato právní jednání nebyla učiněna v písemné formě<sup>292</sup>. Počínaje 1. 1. 2014 tak již není s nedodržením písemné formy jednostranných pracovněprávních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru spojena sankce v podobě jejich neplatnosti.

Vzhledem k tomu, že se k těmto pracovněprávním jednáním nepřihlíží, nevyvolávají žádné právní následky spočívající ve skončení pracovního poměru. Pracovní poměr, který měl být rozvázán, trvá bez jakékoliv změny i nadále<sup>293</sup>. Znamená to, že zaměstnavatel i zaměstnanec jsou povinni bez jakékoliv změny plnit povinnosti tvořící obsah pracovního poměru. Zaměstnavatel je proto i nadále povinen mimo jiné přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je povinen mimo jiné tyto práce vykonávat.

Nejzávažnějším důsledkem je ale bezesporu to, že na danou situaci nedopadají ustanovení ZP upravující následky neplatného rozvázání pracovního poměru. Pokud si tuto skutečnost strany pracovního poměru neuvědomí a domnívají se, že k rozvázání pracovního poměru došlo, mohou se třeba i po několika letech dočkat pro ně nemilého překvapení. Zaměstnavatel může například i po několika letech zjistit, že jeho zaměstnancem je osoba, o níž neměl ani ponětí. A to jen proto, že jeho právní předchůdce neučinil v minulosti vůči zaměstnanci své jednostranné právní jednání, kterým mínil rozvázat pracovní poměr, v písemné formě. Stejně tak může být pochopitelně překvapen i zaměstnanec, který neučinil své jednostranné pracovněprávní jednání písemně.

---

<sup>292</sup> Srov. ust. § 34 odst. 4, § 50 odst. 1, § 60 a § 66 odst. 2 ZP.

## **7. Neplatné rozvázání pracovního poměru**

### **7.1. Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**

To, že pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru je stíženo některou z vad, které způsobují neplatnost tohoto jednání, nestačí k tomu, aby rozvázání pracovního poměru bylo neplatné. Pokud chce ten účastník pracovního poměru, vůči němuž bylo učiněno vadné pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru, aby nenastaly právní účinky rozvázání pracovního poměru, musí, ačkoli by se to při prvním pohledu na právní úpravu v ZP nemuselo zdát, podat u soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Že není bez podrobnější znalosti ZP (nebo spíše příslušné judikatury) zřejmá nutnost podat u soudu tuto žalobu, chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit skončení pracovního poměru uvádím proto, že v ust. § 69 odst. 1 stejně jako v ust. § 70 odst. 1 ZP se výslovně uvádí, že *„pracovní poměr trvá i nadále, jestliže zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával“*, resp. zaměstnavatel zaměstnanci, že *„trvá na tom, aby dále konal svou práci“*. O podání žaloby se tu vůbec nehovoří.

Za důležité v této souvislosti pokládám také to, že oznámení požadavku dalšího zaměstnávání, resp. dalšího výkonu práce, má dotčený subjekt učinit podle uvedených ustanovení ZP *„bez zbytečného odkladu“*. Jsem přesvědčen, že co nejdříve po učinění příslušného právního jednání, na jehož základě došlo, resp. mělo dojít k rozvázání pracovního poměru, by mělo být zřejmé, jaké je stanovisko dotčené strany pracovního poměru. Tedy zda pracovní poměr opravdu skončí, nebo zda naopak je zde sporný pohled na platnost jeho rozvázání. I výslovné znění zákona tomuto názoru nasvědčuje. Přesto se v soudní praxi uplatňuje právní závěr, že například zaměstnanec může své oznámení vůči zaměstnavateli učinit kdykoliv až do doby platného skončení pracovního poměru na základě jiné pracovněprávní skutečnosti, resp. do okamžiku vyhlášení rozhodnutí, kterým se řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

---

<sup>293</sup> Samozřejmě pouze za předpokladu, že zde nebude vůle obou stran pracovního poměru na jeho skončení, která by mohla vést k tomu, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem existuje ústně či konkludentně uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru.

pravomocně končí<sup>294</sup>. Takový závěr vychází z toho, že uvedená lhůta, je pouze lhůtou pořádkovou. Osobně však smysl a účel této lhůty „*bez zbytečného odkladu*“ spatřuji v poskytnutí nezbytného času k rozmyšlení si stanoviska, aby zaměstnanec nebo zaměstnavatel nemusel jednat ukvapeně a bez rozmyslu, zároveň ale v nastolení jistoty co se týče spornosti nebo nespornosti ve vztahu k platnosti rozvázání pracovního poměru. Z tohoto důvodu by zmeškání uvedené lhůty mělo mít stejný následek, jako když zaměstnanec vůbec neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, resp. jako když zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něho zaměstnanec nadále pracoval<sup>295</sup>. V každém případě by ale oznámení požadavku dalšího trvání pracovního poměru mělo podle mne vždy alespoň předcházet podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Samo podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru samozřejmě také ještě nepůsobí neplatnost rozvázání pracovního poměru. Neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru musí určit svým pravomocným rozsudkem soud<sup>296</sup>. Není-li žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podána, resp. není-li v řízení zahájeném podáním této žaloby pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, není možné se dále takovou neplatností zabývat. I na základě vadného pracovněprávního jednání totiž v takovém případě pracovní poměr skončil. Nezáleží přitom, zda vady daného pracovněprávního jednání způsobují jeho relativní neplatnost nebo absolutní neplatnost. Pokud nebyla neplatnost určena výhradně pravomocným rozsudkem soudu (v jeho výroku), musí každý, i soud v případném jiném řízení, vycházet z toho, že pracovní poměr byl rozvázán platně. Neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru nemůže soud posuzovat v jiném řízení dokonce ani jako předběžnou otázku. Jakýkoliv jiný způsob skončení řízení<sup>297</sup>, zamítnutí žaloby nebo odmítnutí žaloby nastoluje právní stav, jako kdyby platnost rozvázání pracovního poměru nebyla nikdy napadena. Na tomto místě je možné si položit otázku, zda rozsudek soudu určující

---

<sup>294</sup> Srov. například rozsudek NS ČR ze dne 11. 10. 2001, spis. zn. 21 Cdo 2905/2000.

<sup>295</sup> Srov. ust. § 69 odst. 3 a § 70 odst. 2 ZP.

<sup>296</sup> Srov. § 72 ZP.

<sup>297</sup> Jiný než pravomocným rozsudkem určujícím neplatnost příslušného pracovněprávního jednání.



neplatnost rozvázání pracovního poměru tuto neplatnost deklaruje nebo konstituuje?

Vzhledem k tomu, že teprve pravomocný rozsudek soudu vyhovující žalobě určuje, že pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru je neplatné a že teprve takový rozsudek vyvolává následky v podobě vzniku práv a povinností z neplatného rozvázání pracovního poměru dle ust. § 69 a násl. ZP, má takový rozsudek, podle mého názoru, charakter konstitutivního rozhodnutí. Dle teorie civilního procesu konstitutivní rozhodnutí „*nedeklaruje již existující práva a povinnosti, ale zasahuje do hmotněprávní sféry účastníků tak, že zakládá, mění nebo ruší subjektivní práva a povinnosti*“<sup>298</sup>. Naproti tomu rozhodnutí deklaratorní představují rozhodnutí o hmotných subjektivních právech a povinnostech, které trvaly již před vydáním rozhodnutí. Deklaratorní rozhodnutí pouze konstatuje právní stav, který nastal bez ohledu na probíhající soudní řízení. S ohledem na to, že až do doby právní moci vyhovujícího rozsudku vydaného v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru, tj. rozsudku vyslovujícího neplatnost pracovněprávního jednání, takový právní stav neexistuje, musí mít takový rozsudek konstitutivní povahu.

Z hlediska procesního práva je důležité rovněž to, že soud může určit neplatnost rozvázání pracovního poměru pouze v řízení zahájením podáním žaloby podle ust. § 72 ZP, kterou se žalobce domáhá určení, že konkrétní pracovněprávní jednání, tj. výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době nebo dohoda o rozvázání pracovního poměru, je neplatné. Nejde o žalobu na určení existence či neexistence právního vztahu nebo práva, jedná se o žalobu na určení právní skutečnosti<sup>299</sup>. Na rozdíl od určovací žaloby ve smyslu ust. § 80 OSŘ není žalobce povinen v případě žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru tvrdit a prokazovat skutečnosti, ze kterých vyplývá, že má na požadovaném určení naléhavý právní zájem.

Aby účastník pracovního poměru, který má za to, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, byl v řízení u soudu úspěšný, musí se také dovolat relativní neplatnosti daného pracovněprávního jednání, pokud je stíženo vadou, jež vede k jeho

---

<sup>298</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 13. 8. 2008, spis. zn.: 26 Cdo 3589/2007.

relativní neplatnosti. Jestliže vada pracovněprávního jednání je takového charakteru, že vede k jeho absolutní neplatnosti, není samozřejmě nutné, vznášet námitku takové neplatnosti. Žalobu na určení neplatnosti je však nutné podat v i tomto případě.

V zájmu právní jistoty stanoví ust. § 72 ZP lhůtu, v níž je třeba podat žalobu na určení neplatnosti konkrétního pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru u soudu. Lhůta činí dva měsíce a začíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit v důsledku daného pracovněprávního jednání. Protože ZP nemá zvláštní úpravu týkající se počítání lhůt, na rozdíl od pravidla pro počítání dob<sup>300</sup>, je třeba vyjít z úpravy obsažené v OZ<sup>301</sup>. Ohledně počátku lhůt obsahuje OZ výslovnou úpravu pouze pro lhůty určené podle dní. Jde o stejnou právní úpravu, jakou obsahoval i OZ64. Lhůta určená podle dnů počíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek. Podle mého názoru není důvod toto pravidlo neaplikovat i na určení počátku lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. I když se lze setkat i s odlišným názorem, podle něhož u lhůt určených podle týdnů, měsíců nebo let počíná lhůta dnem, na který připadá událost, od níž se lhůta počíná<sup>302</sup>

Prvním dnem lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti např. výpovědi je tak, podle mne, den následující po dni, v němž skončila výpovědní doba. To samozřejmě neznamená, že konec dvou měsíční lhůty by měl připadnout na den, který se číselně

---

<sup>299</sup> Srov. DRÁPAL, L. in DRÁPAL, L., BUREŠ, J. a kol. *Občanský soudní řád I, II Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 529. ISBN 978-80-7400-107-9.

<sup>300</sup> Srov. § 333 ZP.

<sup>301</sup> Srov. § 605 a násl. OZ. Pro počítání dob se v pracovněprávních vztazích nepoužije pravidlo, že doba začíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek a že skončí dnem, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se doba počítá. Pro počítání dob v oblasti pracovněprávní naopak platí, že začínají již dnem, kdy nastala skutečnost rozhodná pro jejich počátek a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby, a to bez ohledu, zda takový den připadne na sobotu, neděli nebo svátek.

<sup>302</sup> Srov. ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 217. ISBN 978-80-87284-24-7. Obdobně srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 14. 5. 2002, spis. zn. 21 Cdo 1436/2001, podle jehož odůvodnění dvouměsíční lhůta k podání žaloby o určení neplatnosti výpovědi z pracovního

shoduje s tímto prvním dnem. Lhůta pro podání žaloby začíná běžet dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek a její konec připadá na den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta počítá. Přitom není-li takový den v posledním měsíci, případně konec lhůty na poslední den měsíce. V případě, že konec dvou měsíční lhůty připadne na sobotu, neděli nebo svátek<sup>303</sup>, je možné žalobu podat ještě v nejbližší následujícím pracovním dnu. Protože se jedná o lhůtu hmotněprávní, musí být žaloba v posledním dnu lhůty soudu také doručena. Uplyne-li výpovědní doba např. 30. 6., pak žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru musí být doručena soudu nejpozději 30.8. Bude-li okamžité zrušení pracovního poměru doručeno např. 1. 5. 2017 pak žaloba musí být soudu doručena nejpozději 2. 5. 2017. Zatímco si žalobce musí ohlídat, že jeho žaloba v každém případě bude (kterémukoliv) soudu doručena v uvedené lhůtě a v tomto smyslu nesmí chybovat, naopak ohledně soudu, kterému svou žalobu doručuje, chybovat smí. Účinky doručení žaloby soudu zásadně nastávají totiž i tehdy, je-li žaloba podána u věcně či místně nepřislušného soudu<sup>304</sup>. Marným uplynutím lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, toto právo zaniká a soud k takovému zániku přihlédne vždy z moci úřední. Lhůta k podání žaloby je koncipována jako lhůta prekluzivní<sup>305</sup>.

Co je ale nejdůležitější, je skutečnost, že není-li v této prekluzivní lhůtě podána u soudu žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, má to za následek vznik fikce platnosti právního jednání. Již bylo řečeno, že i právní jednání ačkoli (objektivně posuzováno) stížené vadami způsobujícími obecně neplatnost se považuje za jednání platné a vyvolávající účinky v podobě skončení pracovního poměru. Za nesprávné považují názory, podle kterých nepodání žaloby na určení neplatnosti

---

poměru začíná běžet posledním dnem kalendářního měsíce, v němž uplynula výpovědní doba. I právní úprava ZP65 vycházela při počítání lhůt ze stejných pravidel jako současný OZ.

<sup>303</sup> Srov. zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>304</sup> Srov. např. rozsudek VS v Praze ze dne 24. 2. 1995, spis. zn.: 4 Cdo 42/94.

<sup>305</sup> Srov. § 330 ZP. Oproti promlčení, které znamená zánik nároku (tj. vynutitelnost práva) a právo dále existuje jako naturální obligace, prekluzí zaniká nejen nárok, ale i samotné právo.

rozvázání pracovního poměru v uvedené prekluzivní lhůtě má za následek vznik „*nevyvratitelné právní domněnky, že právní jednání bylo platné a pracovní poměr se považuje za skončený dnem vyplývajícím z původního právního jednání*“<sup>306</sup>. Podle mého názoru jde názory chybné, protože *nevyvratitelná právní domněnka* vychází z lidských zkušeností a poznatků, že skutečnost, která se domněnkou předpokládá, zpravidla existuje. Fikce naproti tomu je fingovaná, neexistující skutečnost, ke které se přihlíží jako by skutečně existovala<sup>307</sup>. V případě fikce „*jde o skutečnost, která určité nenastala, ale zákon stanoví, že je danou právní situací třeba posuzovat tak, jako kdyby existovala*“<sup>308</sup>. V posuzovaném případě lze těžko vyjít z toho, že dle lidské zkušenosti nepodání žaloby většinou znamená, že právní jednání není stížené vadami. Že je platné. Naopak zákon tu vytváří právní stav, který je, resp. může být, (vědomě) v rozporu se stávajícím stavem. Pouhým marným uplynutím prekluzivní lhůty se vytváří právní stav odpovídající bezvadnému právnímu jednání, ačkoli objektivně právní jednání vadami způsobujícími jeho neplatnost trpí. Závěr o fikci platnosti rozvázání pracovního poměru nemůže zpochybnit ani to, že ZP takovou fikci výslovně nestanoví.

Ačkoli ZP výslovně hovoří o prekluzivní lhůtě pro podání žaloby v délce dvou měsíců, nelze vyloučit možné podání žaloby v delším časovém horizontu ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Vyplývá to opět ze subsidiárního použití OZ<sup>309</sup>. Díky tomu totiž počne lhůta k podání žaloby běžet osobě, u níž je vyžadováno, aby měla zákonného zástupce nebo opatrovníka až ode dne, kdy zákonného zástupce nebo opatrovníka získá. Pokud potřeba mít zákonného zástupce či opatrovníka vznikne až poté, co lhůta počala, běží i nadále, avšak neskončí dříve, než uplyne jeden rok po odpadnutí překážky<sup>310</sup>.

---

<sup>306</sup> Blíže srov. např. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 122. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>307</sup> Srov. např. Knapp, V. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek I. 3.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: ASPI, 2002, s. 151. ISBN 80-86395-31-6.

<sup>308</sup> Srov. PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 46. ISBN 978-80-7380-507-4.

<sup>309</sup> Srov. ust. § 654 odst. 2 OZ.

<sup>310</sup> Srov. ust. § 645 OZ.

Lhůta také neběží má-li být žalobou zahájeno řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru mezi osobami žijícími ve společné domácnosti, mezi zastoupeným a zákonným zástupcem, opatrovancem a opatrovníkem nebo mezi poručenem a poručníkem, a to po dobu, kdy (bývalý) zaměstnanec a (bývalý) zaměstnavatel jsou v některém z těchto vzájemných vztahů<sup>311</sup>.

Vliv na lhůtu k podání žaloby má také uzavření dohody o mimosoudním jednání (vyjednávání) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ohledně sporné platnosti rozvázání pracovního poměru<sup>312</sup>. Z OZ předně vyplývá, že zaměstnanec a zaměstnavatele musí uzavřít dohodu o mimosoudním jednání, neurčuje ale žádnou zvláštní formu pro takovou dohodu. Je tedy bez významu, zda se účastníci pracovního poměru dohodnou na mimosoudním jednání ústně, nebo zda o tom uzavřou písemnou dohodu kupříkladu proto, že chtějí využít institucionalizovanou formu mediace podle zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci. Jsem však přesvědčen, že z dohody musí vždy vyplývat vůle stran jednat o vyřešení sporu a nelze za takovou dohodu považovat pouhé jednání, kdy si strany pouze vyměňují stanoviska ke svým postojům, aniž by z obsahu bylo patrné, že chtějí dosáhnout vyřešení sporu<sup>313</sup>. Přitom platí, že pokud lhůta počala běžet již dříve, po dobu jednání neběží a pokračuje až po odpadnutí překážky v podobě mimosoudního jednání. Pokud lhůta nepočala běžet už dříve, počne běžet až po odpadnutí této překážky. Podle OZ překážka odpadá, v okamžiku, kdy zaměstnavatel nebo zaměstnanec výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat<sup>314</sup>.

---

<sup>311</sup> Srov. ust. § 646 OZ.

<sup>312</sup> Srov. ust. § 647 a § 654 OZ.

<sup>313</sup> To na rozdíl od například úpravy dle německého občanského zákoníku (BGB), kdy podle Německého spolkového soudu „*překážka promlčecí lhůty ve smyslu § 203 BGB je dána tehdy, když věřitel jednoznačně vyjádří svou vůli, že si uplatňuje svůj nárok a o co ho opírá, a následně, na co naváže skutečná výměna názorů ve věci uplatňovaného nároku nebo jeho skutkových okolností, jestliže dlužník okamžitě a zjevně neodmítne plnit (usnesení německého spolkového soudu ze dne 7. 7. 2011, sp. zn. IX ZR 100/08)*“. Blíže srov. LAZÍKOVÁ, J., ŠTEVČEK, M. in LAVICKÝ, P. a kol.: Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2265. ISBN 978-80-7400-529-9.

<sup>314</sup> V případě institucionalizované formy mediace podle zákona o mediaci odpadá překážka běhu lhůty okamžikem ukončení mediace dle ust. § 6 zákona o mediaci. Takovým okamžikem může být například

Prekluzivní lhůta neběží ani po dobu, kdy se zaměstnanci či zaměstnavateli hrozbou brání právo uplatnit nebo když právo neuplatnil, protože byl druhou stranou nebo osobou jí blízkou lstivě uveden v omyl<sup>315</sup>. Neběží také po dobu, dokud trvá vyšší moc, která znemožňuje právo u soudu uplatnit<sup>316</sup>.

Odpadnou-li tyto překážky, běh prekluzivní lhůty pokračuje a dle výslovného znění ust. § 652 OZ lhůta neskončí dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet.

Přestože toto zákonné ustanovení je po jazykové stránce zcela jasné a i v odborné literatuře lze najít jednoznačné přihlášení se k myšlence prodloužení prekluzivní lhůty vždy alespoň o šest měsíců<sup>317</sup>, je podle mého názoru nutné se ptát<sup>318</sup>, zda skutečně smyslem právní úpravy je takové prodloužení původní dvouměsíční prekluzivní lhůty, o které hovoří ust. § 72 ZP. Osobně nevidím důvod k tomu, aby mimosoudní jednání trvající kupříkladu jen pár dní mělo za následek prodloužení původně dvouměsíční prekluzivní lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru na šest měsíců. Rozumným se mi zdá přístup vycházející z předpokladu racionálního zákonodávce a jeho vůle a smyslu právní úpravy<sup>319</sup> a podle něhož k prodloužení sice

---

okamžik doručení písemného prohlášení mediátora všem stranám konfliktu, že mediace je ukončena z důvodu, že se strany konfliktu s mediátorem nesešly déle než 1 rok. Blíže srov. ust. § 6 zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci.

<sup>315</sup> Srov. ust. § 650 OZ. Lstivé uvedení v omyl může mít jistě i podobu vyvolání mimosoudního jednání bez skutečného úmyslu pokusit se nalézt řešení sporu, ale naopak jen s úmyslem zabránit uplatnění práva u soudu vzhledem k uplynulší promlčecí či prekluzivní lhůtě.

<sup>316</sup> Srov. ust. § 651 OZ.

<sup>317</sup> Srov. např. RANDLOVÁ, N., HOŘEJŠÍ, L. *Zamyšlení se nad problematikou stavení prekluze v novém občanském zákoníku*. Práce a mzda, 2013, č. 11 nebo DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 469. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>318</sup> Tím spíše, že ani soud „není absolutně vázán doslovným zněním zákona, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit, pokud to vyžaduje účel zákon, ...“ Srov. náleží ÚS ze dne 13. 6. 2006, sp. zn. I. ÚS 50/03.

<sup>319</sup> Smysl právní úpravy obsažené v ust. § 652 OZ lze vidět v tom, že „dojde-li ze zákonných důvodů k zastavení běhu promlčecí lhůty, jeví se v zájmu náležitě ochrany zájmu věřitele jako důvodné poskytnout mu dostatečný čas k tomu, aby mohl své právo účinně uplatnit. Mohlo by totiž dojít i k tomu, že pokračující promlčecí lhůta doběhne např. v řádu dní“. Srov. Poslanecká sněmovna 2011 VI. volební

dojde, avšak právě jen o zákonnou délku, tzn. o dva měsíce, neboť „pokud... zákonodárce původně zamýšlel, že k řádnému uplatnění práva by měla zcela postačovat lhůta dvou měsíců, není zde žádný racionální důvod pro to, aby měla strana, která chce právo uplatnit, v důsledku uvedené skutečnosti k dispozici od ukončení vyjednávání lhůtu třikrát delší“<sup>320</sup>.

Pro běh prekluzivní lhůty je rovněž rozhodné, zda oprávněný účastník pracovněprávního vztahu, který uplatnil žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu, pokračuje řádně v zahájeném řízení.

Řádně přitom pokračuje v řízení ten účastník, který „svými procesními úkony nebrání náležitému průběhu řízení, takže toto řízení může být meritorně ukončeno. Řádně v řízení nepokračuje např. ten účastník, který vezme se souhlasem soudu žalobu zpět, nepodá návrh na pokračování příslušného řízení popř. který jiným obdobným úkonem či nečinností přes výzvu soudu způsobil, že řízení nemohlo skončit rozsudkem (nebo soudním smírem)“<sup>321</sup>. Výsledkem je pak zastavení řízení soudem nebo pravomocné skončení řízení jiným způsobem než rozhodnutím ve věci samé. V takovém případě platí, že prekluzivní lhůta po dobu řízení nepřestala běžet<sup>322</sup>. Takové skončení soudního řízení zároveň to znamená, že příslušné pracovněprávní jednání je platným důvodem rozvázání pracovního.

Jak již bylo výše uvedeno, je předmětem žaloby podle ust. § 72 ZP určení právní skutečnosti, tedy neplatného konkrétního právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru. Jejím předmětem není určení, zda tu pracovní poměr je či není. Pro posuzování platnosti rozvázání pracovního poměru proto soud vychází pouze z okolností, které existovaly v době, kdy bylo příslušné pracovněprávní jednání učiněno, nikoli podle okolností, které existují v době rozhodování soudu. U jednostranných právních jednání vychází ze skutečností existujících v den doručení

---

období: Vládní návrh na vydání zákona občanský zákoník. In Parlament České republiky[online]. [cit. 2016-08-14]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

<sup>320</sup> MORÁVEK, J. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. Právní rozhledy. 2014, č. 18.

<sup>321</sup> Srov. např. nález ÚS ze dne 3. 4. 2000, sp. zn. II. ÚS 346/99.

<sup>322</sup> Srov. ust. § 648 OZ.

pracovněprávního jednání, resp. v den, kdy se pracovněprávní jednání považuje za doručené.

Žádný vliv na rozhodování soudu proto nemá např. odvolání pracovněprávního jednání, ke kterému došlo po jeho doručení adresátovi. Nezáleží přitom na tom, zda ZP odvolání výslovně připouští, jako je tomu u výpovědi z pracovního poměru, či nikoli. Ani například odvoláním doručené výpovědi z pracovního poměru, ačkoli k němu došlo se souhlasem adresáta tohoto jednostranného pracovněprávního jednání, tzn. se souhlasem žalobce, neodpadá předmět sporu, kterým je neplatnost výpovědi v době jejího doručení druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu<sup>323</sup>.

Na druhou stranu soud žalobu zamítne, pokud v průběhu řízení o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru dojde k narovnání, tzn. k uzavření dohody, v níž strany vyřeší mezi sebou spornou otázku, zda pracovní poměr nadále trvá či nikoliv. Sporné pracovněprávní jednání totiž ztrácí své právní účinky, které spočívají (mají spočívat) v rozvázání pracovního poměru, na základě dohody o sporných nárocích, v níž se její účastníci dohodnou, že pracovní poměr mezi nimi trval i po učinění žalobou napadeného právního jednání a trvá i nadále<sup>324</sup>. Zároveň platí, že je-li uzavřena dohoda o narovnání, podle níž pracovní poměr netrvá, pak taková dohoda je samostatným právním titulem nově vzniklého závazku. Vymezení práv a povinností

---

<sup>323</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 11. 11. 1998, spis. zn.: 21 Cdo 1082/98 nebo rozsudek NS ČR ze dne 29. 10. 1997, spis. zn.: 2 Cdon 1155/96.

V rovině hmotněprávní mezi účastníky pracovního poměru pochopitelně odvolání výpovědi po jejím doručení adresátovi a s jeho souhlasem právní účinky vyvolává. Dojde-li kdykoliv v době do pravomocného skončení řízení o žalobě na neplatnost výpovědi z pracovního poměru k jejímu odvolání se souhlasem druhého účastníka pracovního poměru (písemný souhlas s odvoláním výpovědi musí být učiněn rovněž v době do pravomocného skončení takového řízení), pozbývá výpověď ex tunc všechny své právní účinky. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnanec tak nastává právní stav, jako kdyby k podání (doručení) výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo. Stejně tak může mít své hmotněprávní účinky např. odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Odvolá-li jedna strana pracovního poměru své okamžité zrušení a druhá strana s tím souhlasí, je možné se ptát, zda v daném konkrétním případě nedošlo k založení nového pracovního poměru. Vůle obou stran, aby mezi nimi existoval pracovní poměr, je totiž zřejmá.

<sup>324</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 29. 10. 1997, spis. zn. 2 Cdon 1155/96.



stran vychází z této dohody, resp. z právního stavu, který dohoda o narovnání nastolila a soud již nemůže posuzovat platnost rozvázání pracovního poměru podle právního jednání původně učiněného jednou ze stran.

Dohoda může mít rovněž podobu smíru, který jeho strany předloží ke schválení soudem. Po schválení soudem má smír účinky pravomocného rozsudku.

Jak bylo již uvedeno výše, jestliže je pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru stíženo vadou způsobující jeho relativní neplatnost, nestačí k tomu, aby pracovní poměr nebyl na základě takového jednání považován za rozvázaný platně, jen podat příslušnou žalobu, ale je potřeba (pokud má soud svým rozsudkem určit neplatnost), aby se zaměstnanec nebo zaměstnavatele, jakožto adresáti daného pracovněprávního jednání, kteří s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí, dovolali jeho neplatnosti.

Protože je námitka neplatnosti jednostranným právním jednáním, musí sama splňovat pojmové znaky právního jednání a vykazovat patřičné náležitosti<sup>325</sup>. Kromě jiných náležitostí je podstatnou a tedy nezbytnou obsahovou náležitostí námitky označení konkrétního právního jednání, jehož neplatnost je napadána, a označení vady, jejímž důsledkem je relativní neplatnost tohoto právního jednání. V odborné literatuře se sice lze setkat s názorem, že podmínkou platnosti námitky není uvedení důvodu neplatnosti či důvodu této námitky<sup>326</sup>, ale takový názor odporuje ustálené judikatuře, a to nejen občanskoprávní, ale i pracovněprávní<sup>327</sup>. O nezbytnou náležitost jde proto, že soud je oprávněn posuzovat neplatnost právního jednání výlučně z hlediska těch vad, pro které žalobce neplatnost namítá. Přesněji řečeno, které ve své námitce neplatnosti uvede.

Je rovněž nezbytné, aby v námitce relativní neplatnosti nechyběl ani výslovný údaj o tom, že osoba námitku vznášející má právní jednání pro uvedené vady za neplatné. Jinými slovy, nepostačuje individualizovat právní jednání a uvést vady,

---

<sup>325</sup> Námitkou neplatnosti lze napadnout i samotnou námitku neplatnosti. Resp. námitka neplatnosti může být sama stížena i absolutní neplatností, bude-li například sama v rozporu s dobrými mravy.

<sup>326</sup> Srov. TICHÝ, L. in ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. Svazek I. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 1354. ISBN 978-80-7478-370-8.

<sup>327</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 27. 7. 2010, spis. zn. 21 Cdo 660/2009.

které působí jeho neplatnost, ale musí být zřejmý také záměr uplatnit sankci neplatnosti a tedy odstranit právní jednání.

Námitka neplatnosti je adresovaným právním jednáním, jež musí mít podobu komisivního jednání učiněného výslovně. Platí u něj obecné pravidlo, že jeho právní účinky nastávají okamžikem, kdy je adresátu řádně doručeno. V praxi není pochyb o tom, že dovolat se relativní neplatnosti může zaměstnanec nebo zaměstnavatel nejen před zahájením soudního řízení o určení neplatnosti ve smyslu ust. § 72 ZP nebo v žalobě, ale i kdykoliv v průběhu řízení, a to až do vyhlášení rozsudku, jímž se řízení o věci končí<sup>328</sup>. Podle mého názoru platí tento závěr i pro jiná řízení.

Pokud žalobce vznesse námitku relativní neplatnosti právního jednání až v žalobě, je pro něho již, podle mne, beztak složitá právní situace komplikována ještě tím, že námitka, jakožto hmotněprávní jednání, musí být v žalobě vylíčena vedle náležitostí procesních podle ust. § 42 odst. 4 a § 79 odst. 1 OSŘ. Judikatura totiž opakovaně nepřipouští, že by hmotněprávní námitka mohla být obsažena v žalobě již pouhým faktem, že se zaměstnanec domáhá určení neplatnosti právního jednání a že se zaměstnavatel o tom doví doručením žaloby. Znamená to, že např. nepostačuje zmínit neplatnost právního jednání v petitu žaloby. Žalobní petit je totiž ryze procesním úkonem a hmotněprávní jednání v něm není zahrnuto. Podle NS ČR „*neexistence hmotněprávního úkonu nemůže být nahrazena výkladem úkonu procesněprávního*“<sup>329</sup>.

V řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 ZP je aktivně věcně legitimován ten účastník pracovního poměru, vůči němuž bylo pracovněprávní jednání učiněno a pasivně věcně legitimován<sup>330</sup> je ten účastník pracovního poměru, který takové pracovněprávní jednání učinil. Proto může být v tomto řízení úspěšná jen žaloba toho, kdo byl v době doručení pracovněprávního jednání

---

<sup>328</sup> Samozřejmě při respektování pravidel o koncentraci řízení.

<sup>329</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 28. 5. 1996, spis. zn. 2 Cdon 127/96.

<sup>330</sup> Aktivně věcně legitimován je ten, kdo je podle hmotného práva skutečně nositelem tvrzeného subjektivního práva. Pasivně věcně legitimován je ten, kdo je podle hmotného práva skutečně nositelem tvrzené subjektivní povinnosti.

účastníkem pracovního poměru<sup>331</sup>. Pro řízení není vůbec rozhodné, zda v okamžiku zahájení řízení, popř. v okamžiku rozhodnutí soudu, je žalobce nebo žalovaný ještě zaměstnancem. Poté, co bylo učiněno pracovněprávní jednání, jehož platnost je žalobou napadána, mohlo totiž dojít k rozvázání pracovního poměru jiným způsobem.

Jak již bylo několikrát uvedeno, řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 ZP je řízením o určení právní skutečnosti (předmětem řízení není pracovní poměr jako právní vztah). Proto je vyloučeno, aby toto řízení bylo zastaveno, pokud v jeho průběhu zemře zaměstnanec, jakožto žalobce domáhající se určení neplatnosti. Smrtí zaměstnance sice zaniká pracovní poměr, ten ovšem nebyl předmětem daného řízení. Což znamená, že nelze uvažovat tak, že by zanikl vztah, o který v řízení jde. Na první pohled by se sice mohlo zdát, že rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru po smrti zaměstnance význam, ale není tomu tak. Rozhodnutí o této otázce totiž staví rovněž najisto, zda zaměstnanci vznikla práva z neplatného rozvázání pracovního poměru nebo naopak například právo na odstupné. Mzdová práva zemřelého zaměstnance (což může být kupříkladu náhrada mzdy) odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přitom přecházejí postupně na jeho manžela, děti a rodiče, pokud s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Jestliže tyto osoby nejsou, stávají se mzdová práva zaměstnance předmětem dědického řízení. Stejně tak se předmětem dědictví stávají ostatní peněžitá práva zaměstnance jako např. odstupné nebo mzdová práva přesahující hranici onoho průměrného výdělku<sup>332</sup>. Pokud by řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru bylo po smrti zaměstnance zastaveno, znamenalo by to, že by se otázkou platnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení v zkušební době či dohody o rozvázání pracovního poměru nebylo možné již nikdy zabývat (ani jako otázkou předběžnou) a osoby, na které v důsledky smrti zaměstnance přešla mzdová práva, by se nemohly úspěšně domoci těchto svých práv. Právě z těchto důvodů nelze podle ÚS řízení zastavit a soud v něm musí pokračovat podle pravidel § 107 odst. 1 až 4

---

<sup>331</sup> Resp. v případě, že je napadána platnost pracovněprávního jednání zaměstnance, může být úspěšná i žaloba podaná osobou, na níž přešla práva a povinnosti původního zaměstnavatele z pracovního poměru. Viz níže.

<sup>332</sup> Srov. § 328 ZP.

občanského soudního řádu<sup>333</sup>.

Pokud jde o zaměstnavatele jako účastníka soudního řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 ZP, hraje velkou roli, pokud se objeví právní důvody přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu ve smyslu ust. § 338 a násl. ZP. Při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přechází na přejímajícího zaměstnavatele všechna práva a povinnosti z pracovního poměru, které byly do dne přechodu práv a povinností mezi zaměstnancem a jeho dosavadním zaměstnavatelem založeny, nestanoví-li zákon výslovně jinak. Nezáleží na tom, zda jsou taková práva splatná, budoucí nebo soudem přisouzená. Musí jít ovšem o zaměstnance, jehož pracovní poměr do dne převodu neskončil.

Jestliže je v době přechodu sporné, zda byl pracovní poměr platně rozvázán, nemá to žádný vliv na přechod práv a povinností z něho plynoucích. Není totiž jisté, zda pracovní poměr skutečně skončil nebo zda bude dále pokračovat. Těžko lze připustit, aby například, bude-li později rozhodnuto, že pracovní poměr nebyl rozvázán, byla zaměstnavatelem i nadále původní osoba, která např. prodala svůj obchodní závod, v němž zaměstnanec vykonával práci. V podstatě ze stejného důvodu je nepřípustné, aby žalobcem ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru učiněného zaměstnancem byl původní zaměstnavatel. Vzhledem k právě uvedenému přechází na nového zaměstnavatele práva a povinnosti i z pracovního poměru, u něhož panuje spornost ohledně jeho rozvázání. V tomto směru je nerozhodné, byla-li platnost rozvázání pracovního poměru zpochybněna podáním žaloby podle ustanovení § 72 ZP ještě před účinností přechodu nebo k jejímu podání došlo až po účinnosti přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele. Pro přechod práv a povinností ze sporného pracovního poměru nemá význam ani to, pokud zaměstnanec po zahájení řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru ještě před účinností přechodu oznámí původnímu zaměstnavateli, že netrvá na tom, aby ho dále zaměstnával<sup>334</sup>. Zaměstnanec může totiž své oznámení až do skončení řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru změnit.

---

<sup>333</sup> Srov. náleží ÚS ze dne 29. 1. 2004, sp. zn. III. ÚS 133/03.

To vše pro zaměstnance ovšem znamená, že jako žalobce musí svou žalobu podat proti právnímu nástupci původního zaměstnavatele a pokud k přechodu práv a povinností došlo až v době probíhajícího řízení, musí navrhnout ve smyslu ustanovení § 107a odst. 1 OSŘ vstup přejímajícího zaměstnavatele do řízení na místo dosavadního zaměstnavatele. Došlo-li za řízení k přechodu práv a povinností z pracovního poměru dosavadního zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele, nemá to totiž samo o sobě vliv na původní okruh účastníků tohoto řízení. Z hlediska procesních pravidel se jedná jen o právní skutečnost, s níž právní předpisy spojují přechod práva nebo povinnosti v hmotněprávní rovině, ale která nezpůsobuje změnu účastníků soudního řízení ex lege.

Jestliže zaměstnanec takto postupovat nebude, zapříčiní, že pravomocný rozsudek, bude případně určovat neplatnost rozvázání pracovního poměru vůči jiné osobě, než je jeho zaměstnavatel. V takovém případě, ale zaměstnanec není oprávněn domáhat se svých práv ze soudem potvrzeného neplatného rozvázání pracovního poměru vůči svému skutečnému zaměstnavateli, kterým je osoba, na kterou přešly práva a povinnosti z původního zaměstnavatele. Příslušných práv se bude moci domáhat výlučně vůči žalovanému, neboť vůči němu je rozsudek soudu závazný. Pravomocný rozsudek soudu je, pokud jde o jeho výrok, totiž zásadně nezměnitelný a závazný. Teorie procesního práva hovoří v této souvislosti o materiální právní moci rozsudku. Nezměnitelnost pravomocného rozsudku se projevuje jako překážka věci pravomocně rozhodnuté, která brání tomu, aby věc, o níž bylo pravomocně rozhodnuto, byla v rozsahu závaznosti výroku rozsudku pro účastníky a popřípadě další osoby znovu projednávána a rozhodována<sup>334</sup>. Výrok pravomocného rozsudku je závazný pro účastníky řízení a pro jejich právní nástupce. Pro právní nástupce účastníků řízení je ovšem závazný jen tehdy, pokud vstoupili do práv a povinností původních účastníků řízení až po jeho vyhlášení (vydání).

Ve stejném rozsahu, v jakém je výrok pravomocného rozsudku závazný

---

<sup>334</sup> Stejně tak může zaměstnavatel, s nímž zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr, zaměstnanci oznámit, že netrvá na tom, aby v práci dále pokračoval.

<sup>335</sup> Srov. § 159a odst. 5 OSŘ.

pro účastníky a popřípadě jiné osoby, je závazný též pro všechny orgány.<sup>336</sup> A jen v případech stanovených zákonem je pravomocný rozsudek závazný kromě účastníků řízení (jejich právních nástupců) také pro další osoby anebo pro každého.<sup>337</sup>

Je pochopitelně v zájmu i původního zaměstnavatele, aby v řízení v rámci své obrany svou pasivní věcnou legitimaci popíral, jinak totiž může být i přesto, že došlo k přechodu jeho práv a povinností z pracovního poměru na nového zaměstnavatele, vůči němu pravomocně určena neplatnost jím učiněného pracovněprávního jednání. V takovém případě to bude on, kdo bude povinen uspokojit práva zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru<sup>338</sup>.

Za zmínku ještě stojí i odpověď na otázku, kdo je oprávněn podat žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nezletilého zaměstnance? Nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce, když dovršil 15 let věku a zároveň ukončil povinnou školní docházku<sup>339</sup>. Nezletilý zaměstnanec tedy nabývá právní osobnost a i svéprávnost v rámci pracovněprávních vztahů okamžikem, kdy jsou splněny oba tyto předpoklady. Omezení svéprávnosti nezletilého zaměstnance je dáno pouze možností okamžitě zrušení základního pracovněprávního vztahu ze strany zákonného zástupce nezletilého zaměstnance do 16 let věku<sup>340</sup>.

Ohledně procesní způsobilosti nezletilých osob obecně platí, že odpovídá tomu, jaká právní jednání jim umožňuje hmotné právo. Není proto důvod nepřipustit, že obecně je nezletilému zaměstnanci umožněno též samostatně jednat před soudem ve věci svého pracovněprávního vztahu. Sám, aniž by k tomu potřeboval souhlas či zastoupení svým zákonným zástupce, smí proto podat například i žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Teprve v případě, že to budou vyžadovat okolnosti konkrétního případu, tzn., když bude shledáno, že rozumové a volní schopnosti neumožňují nezletilému zaměstnanci samostatně v dané věci vést řízení před soudem, bude na místě zásah soudu na jeho ochranu. Pak je předseda senátu

---

<sup>336</sup> Srov. § 159a odst. 4 OSŘ.

<sup>337</sup> srov. § 159a odst. 1, 2 a 3 OSŘ.

<sup>338</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 26. 3. 2013, spis. zn. 21 Cdo 268/2012.

<sup>339</sup> Srov. ust. § 35 odst. 1 OZ.

<sup>340</sup> Srov. ust. § 35 odst. 2 OZ a ust. § 56a ZP.

povinen takovou situaci vyřešit tak, že rozhodne, že nezletilý zaměstnanec musí být v řízení zastoupen svým zákonným zástupcem nebo opatrovníkem<sup>341</sup>.

## **7.2. Určovací žaloba podle ust. § 80 OSŘ a žaloba na plnění**

Z ust. § 72 ZP vyplývá, že dosud uvedený postup platí pouze pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru, k němuž došlo některým ze způsobů uvedených v ust. § 48 odst. 1 ZP. Toto ovšem nejsou jediná pracovněprávní jednání, kterými může být pracovní poměr rozvázán. Jak již bylo uvedeno výše, k rozvázání pracovního poměru může dojít také odstoupením od pracovní smlouvy. Otázkou proto je, jak se účastník pracovního poměru může bránit proti jeho rozvázání odstoupením od pracovní smlouvy? Že je nutné soudní ochranu poskytnout i v takovém případě, není pochyb.

Odpověď na danou lze nalézt v ust. § 80 OSŘ, podle kterého lze návrhem na zahájení řízení uplatnit, aby bylo rozhodnuto o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není.

Domáhá-li se účastník pracovního poměru určení neplatnosti jeho rozvázání, musí se soud vždy zabývat tím, o jaké pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru se v daném případě jedná. Pokud soud zjistí, že projev vůle směřoval k rozvázání pracovního poměru, ale jiným způsobem, neuvedeným v ust. § 48 odst. 1 ZP, musí žalobu posoudit jako určovací žalobu ve smyslu ust. § 80 OSŘ. V takovém řízení může být určena neplatnost např. i odstoupení od pracovní smlouvy. Jeho neplatnost přitom nemusí být samostatným předmětem řízení, ale může být posuzována také jako předběžná otázka v řízení, v němž se žalobce domáhá určení, že mezi ním a druhou stranou existuje (nebo neexistuje) pracovní poměr nebo v němž se domáhá zaplacení náhrady mzdy.

Podmínky věcné legitimace pro řízení o žalobě podle ust. § 72 ZP nejsou dány ani tehdy, pokud pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru učiní osoba, které ve skutečnosti není v ten okamžik stranou pracovního poměru. Nebo je učiněno vůči osobě, která není v ten okamžik stranou pracovního poměru.

---

<sup>341</sup> Srov. ust. § 23 OSŘ.

Zaměstnavatel nebo zaměstnanec se proto opět mohou domáhat soudní ochrany cestou žaloby podle ust. § 80 OSŘ na určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné<sup>342</sup>. Nebo že mezi nimi (ne)existuje pracovní poměr. V řízení o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, má totiž věcnou legitimaci nejen ten, kdo je účastníkem daného právního vztahu nebo práva, o něž v řízení jde, ale rovněž ten, jehož právní sféry se sporný právní vztah nebo sporné právo týká.

Bylo-li výše konstatováno, že platné nebo neplatné může být jen to právní jednání, které existuje a že jednostranné právní jednání je perfektní (dokonané) a tedy existující až v okamžiku jeho doručení adresátovi, je tím rovněž řečeno, že žalobou ve smyslu ust. § 72 ZP se lze domáhat neplatnosti jen té výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které byly řádně doručeny druhé straně pracovního poměru. Tam, kde není spor o to, zda pracovněprávní jednání je platné či neplatné, ale o to, zda tu vůbec nějaké pracovněprávní jednání je, lze tento spor řešit opět podáním žaloby podle § 80 OSŘ na určení, že pracovní poměr trvá<sup>343</sup>. V řízení pak bude otázka doručení příslušného pracovněprávního jednání posuzována jako předběžná otázka.

Vzhledem k tomu, že zdánlivé pracovněprávní jednání nepředstavuje od počátku žádné právní jednání, jde v podstatě o stejnou situaci, jako v případě neexistence jednostranného pracovněprávního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru z důvodu jeho nedoručení adresátovi. Proto i posouzení toho, zda výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo dohoda o rozvázání pracovního poměru jsou zdánlivými pracovněprávními jednáními, také nemůže být předmětem řízení o určení neplatnosti konkrétního pracovněprávního jednání vedoucího ke skončení pracovního poměru, ale může být předmětem řízení o žalobě na určení, zda tu pracovní poměr je či není podle ust. 80 OSŘ.

V případě určovací žaloby ve smyslu ust. § 80 OSŘ nemusí žalobce dbát na dodržení prekluzivní lhůty. Žádnou lhůtu zákon pro podání této určovací žaloby

---

<sup>342</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 14. 7. 2010, spis. zn. 21 Cdo 1951/2009 nebo rozsudek NS ČR ze dne 6. 9. 2011, spis. zn. 21 Cdo 2494/2010.



nestanoví. Co však zákon stanoví, je podmínka, že v každém jednotlivém případě musí být dán naléhavý právní zájem na tomto určení. To je zásadní rozdíl od žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. 72 ZP, u které, jakožto zvláštního prostředku obrany proti neplatnému rozvázání pracovního poměru, vyplývá právní zájem na požadovaném určení přímo ze zákona a není potřeba jej v řízení tvrdit ani prokazovat.

Naléhavý právní zájem na požadovaném určení vystihuje, zda podání konkrétní určovací žaloby je „*efektivním a vhodným prostředkem (způsobem), kterak se domoci ochrany právních zájmů navrhovatele*“<sup>344</sup>. Pro závěr, zda je na určení právního vztahu nebo práva naléhavý právní zájem, je rozhodný stav v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí<sup>345</sup>.

Ustálená judikatura soudů je za jedno v tom, že naléhavý právní zájem na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce, nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým. Jestliže však k porušení práva již došlo, a je tedy možno žalovat na splnění povinnosti, která z porušení práva vyplývá, nemá preventivní ochrana poskytovaná jinak v podobě žaloby na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, žádného smyslu. V takovém případě zpravidla žalobce nemůže mít naléhavý právní zájem na uvedeném určení a žaloba podle ust. § 80 OSŘ nemůže být opodstatněna tam, kde lze žalovat na splnění povinnosti.

Chápat takový závěr jako všeobecné pravidlo by ovšem bylo chybou. Určovací žalobu není možné odepřít žalobci, který prokáže, že má právní zájem na tom, aby bylo určeno určité právo nebo právní vztah, přestože by mohl žalovat přímo na splnění povinnosti, neboť „*za nedovolenou - při možnosti žaloby na plnění - lze považovat určovací žalobu jen tam, kde by nesloužila potřebám praktického života, nýbrž jen ke zbytečnému rozmnožování sporů. Jestliže se určením, že tu právní vztah nebo právo je či není, vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu (a předejde se*

---

<sup>343</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.

<sup>344</sup> Blíže srov. SVOBODA, K. in SVOBODA, K., SMOLÍK, P., LEVÝ, J., ŠÍNOVÁ, R. a kol: *Občanský soudní řád. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 288. ISBN 978-80-7400-506-0.

<sup>345</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 6. 9. 2011, spis. zn. 21 Cdo 2494/2010.

*tak žalobě o plnění), je určovací žaloba přípustná i přesto, že je možná také žaloba na splnění povinnosti*<sup>346</sup>.

Jelikož předpokladem úspěšnosti určovací žaloby podle ust. § 80 OSŘ je prokázání naléhavého právního zájmu na předmětném určení, což může v některých případech žalobci ztěžovat možnost úspěchu v řízení, je určitě namístě, položit si otázku, zda je možné postupovat tam, kde je vyloučeno podat žaloba na určení neplatnosti podle ust. § 72 ZP, ještě jiným způsobem než žalobou na určení podle ust. § 80 OSŘ?

Dalším prostředkem právní obrany je obecně žaloba na plnění (o splnění povinnosti), kterou se lze domáhat, aby žalovaný něco konal, opomenul nebo strpěl. Jsem přesvědčen, že nic nebrání tomu, aby se účastník pracovního poměru, kterému bylo adresováno pracovněprávní jednání, o kterém si myslí, že je jednáním zdánlivým, bránil cestou podání žaloby na plnění. V případě takové žaloby zaměstnanec si lze představit, že se bude domáhat toho, aby soud uložil zaměstnavateli povinnost nadále mu přidělovat práci. Může se ale rovněž domáhat zaplacení náhradu mzdy nebo platu za dobu, kdy mu zaměstnavatel v rozporu s uzavřenou pracovní smlouvou nepřiděluje práci. Zaměstnanec totiž bude argumentovat tím, že nedošlo k žádnému právnímu jednání, které by mělo za následek jeho rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel tak zůstává vázán povinností přidělovat mu práci. V případě žaloby zaměstnavatele bude (s podobnou argumentací) předmětem soudního řízení uložení povinnosti vykonávat práci podle uzavřené pracovní smlouvy.

Soud bude muset v těchto řízeních vždy najít nejprve odpověď na předběžnou otázku, zda bylo či nebylo vůbec učiněno pracovněprávní jednání. Zde je ale nutné si uvědomit, že pokud soud dospěje k závěru, že učiněno bylo (jednostranné pracovněprávní jednání bylo doručeno adresátovi a není jednáním pouze zdánlivým) a že se jednalo o výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo dohodu o rozvázání pracovního poměru, bude muset vycházet z toho, že se jedná o platné pracovněprávní jednání

---

<sup>346</sup> Srov. rozsudek NS ČSR z 24. 2. 1971, spis. zn. 2 Cz 8/71 a Rozsudek NS ČR ze dne 29. 8. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1618/2000.

směřující ke skončení pracovního poměru. To proto, že jeho neplatnost nebyla určena pravomocným rozhodnutím soudu v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 OSŘ. Žalobci proto nevyhoví a jeho žalobu zamítne.

Vzhledem k popsaným odlišnostem žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 ZP, určovací žaloby podle § 80 OSŘ a žaloby na plnění, může nesprávná úvaha o povaze vady právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru a tím pádem i volba nesprávného způsobu obrany vést k nepříznivým následkům pro stranu bránící se proti rozvázání pracovního poměru.

Pokud například zaměstnanec dospěje k nesprávnému závěru, že právní jednání zaměstnavatele je zdánlivé, ačkoliv je ve skutečnosti stíženo vadami působící jeho neplatnost, může tento omyl v právním hodnocení jednoduše způsobit, že zaměstnanec nebude považovat za nutné podat žalobu do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Svou žalobu na plnění podá s klidnou myslí, neboť bude počítat s tím, že jeho právo, jehož se domáhá, podléhá „pouze“ promlčení a že neplatnost pracovněprávního jednání zaměstnavatele nemusí učinit samostatným předmětem řízení. Bohužel až v průběhu soudního řízení zjistí, že mu marně uplynula prekluzivní lhůta k podání správné žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Teprve v tom okamžiku mu ovšem většinou také dojde, že neplatnost předmětného pracovněprávního jednání zaměstnavatele není možné posuzovat ani jen jako předběžnou otázku.

Řešení tohoto nebezpečí lze spatřovat ve využití institutu žaloby s eventuálním petitem, kdy žalobce navrhuje, aby soud rozhodl o primárním žalobním návrhu, a pokud by měl být tento zamítnut, navrhuje, nechť je rozhodnuto o žalobním návrhu eventuálním. Soud se může zabývat a rozhodovat o druhém neboli eventuálním (pomocném) petitu až poté, kdy je zjištěna a prokázána neodůvodněnost nebo nemožnost plnění nároku uvedeného v prvním petitu<sup>347</sup>. Tedy až tehdy, když primární žalobní návrh zamítne. Dotčený zaměstnanec nebo zaměstnavatel proto může třeba podat žalobu s eventuálním petitem, kterou se bude primárně domáhat ve smyslu

---

<sup>347</sup> Blíže srov. WINTEROVÁ, A. *Civilní právo procesní: vysokoškolská učebnice*. Praha: Linde, 1999., s 328. ISBN 80-7201-157-X.

ust. § 72 ZP určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru daným pracovněprávním jednáním a eventuálně navrhně, aby soud rozhodl o určení existence pracovního poměru, pokud zjistí při posuzování otázky neplatnosti, že pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru je zdánlivé.

Protože i v případě eventuálního návrhu na určení existence pracovního poměru je žalobce vázán obecnou povinností tvrdit a prokázat naléhavý právní zájem právě na takovém určení, může věc řešit i tak, že eventuální petit formuluje jako návrh na uložení povinnosti. Například povinnosti přidělovat zaměstnanci práci, anebo povinnosti konat práci pro zaměstnavatele. Podle toho, který z účastníků pracovního poměru je žalobcem.

Určitým usnadněním situace je to, že k tomu, aby došlo ke stavění prekluzivní lhůty, není nutné, aby byl požadavek na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 ZP obsažen v petitu primárním. Stejného účinku bude dosaženo i tehdy, bude-li o neplatnosti daného právního jednání rozhodována až in eventum. Žalobci proto ani v tomto smyslu nic nebrání, domáhat se primárně například určení zdánlivosti pracovněprávního jednání s tím, že bude-li tento návrh soudem zamítnut, aby byla určena jeho neplatnost podle ust. § 72 ZP<sup>348</sup>.

Nejistota ohledně povahy vady pracovněprávního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru může být řešena ještě i jiný způsobem. Zaměstnanci nic nebrání v tom, aby podal žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ve které bude obsažen rovněž požadavek na uložení povinnosti zaplatit mu náhradu mzdy za dobu, kdy mu zaměstnavatel nepřiděloval práci<sup>349</sup>. Zaměstnavatel může postupovat obdobně a požadovat uložení povinnosti zaplatit mu náhradu škody, která mu vznikla tím, že zaměstnanec nevykonává svou práci, ačkoli jej zaměstnavatel k pokračování vyzval<sup>350</sup>. Byť jde z procesního hlediska o dvě samostatné věci, nemusí je soud vyloučit

---

<sup>348</sup>Bliže srov. HROMADA, M. *Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru*, Soudní rozhledy, 2015, č. 1.

<sup>349</sup>Srov. tamtéž

<sup>350</sup>Vzhledem k ust. § 71 ZP v případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel nebude mít právo na náhradu škody způsobené mu tím, že zaměstnanec odmítl vykonávat práci poté, co mu zaměstnavatel oznámil, že trvá na tom, aby svou práci dále konal.

k samostatnému projednání. Žalobce se vystavuje pouze „nebezpečí“ náhrady nákladů řízení, pokud soud dospěje k závěru, že pracovněprávní jednání není neplatné ale zdánlivé. V tom případě totiž soud bude muset zamítnout žalobcův návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, což znamená, že žalobce nebude mít v této části své žaloby úspěch. O další samostatné věci, tj. návrhu na přiznání náhrady mzdy, resp. náhrady škody však soud bude muset rozhodnout i v tomto případě. To proto, že právo na náhradu mzdy má zaměstnanec i při zdánlivém rozvázání pracovního poměru. Stejně jako má, podle mne, právo zaměstnavatel na náhradu škody. Zda je pracovněprávní jednání zdánlivé, bude přitom soud posuzovat při rozhodování o náhradě mzdy, resp. náhradě škody jako předběžnou otázku.

### **7.3. Práva z neplatného rozvázání pracovního poměru.**

Jestliže je adresát výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době anebo účastník dohody o rozvázání pracovního poměru přesvědčený, že toto jednání je neplatné, existuje mezi zaměstnavatelem a zaměstnanec spor o to, zda pracovní poměr skončil nebo ne. I když až do pravomocného rozhodnutí soudu o určení neplatnosti nejde o neplatné právní jednání, neřídí se vztah mezi nimi pracovní smlouvou a právními předpisy v nezměněné podobě, ale ustanovením § 69 a násl. ZP obsahujícími zvláštní právní úpravu práv z neplatného rozvázání pracovního poměru. O nejistotě mezi účastníky pracovního poměru, zda pracovní poměr skutečně skončil nebo zda pokračuje, můžeme samozřejmě hovořit až v době, kdy měl podle pracovněprávního jednání účastník pracovního poměru skončit. Znamená to, že kupříkladu při výpovědi z pracovního poměru, tato nejistota nastává až po uplynutí výpovědní doby a až poté se práva zaměstnance a zaměstnavatele řídí těmito ustanoveními ZP práce upravujícími práva z neplatného rozvázání pracovního poměru.

#### **7.3.1. Další trvání pracovního poměru**

Další osud pracovního poměru závisí především na tom, zda adresát sporného pracovněprávního jednání má zájem na jeho dalším pokračování. Že pracovní poměr neskončí, není zajištěno jen tím, že pracovněprávní jednání, kterým měl být pracovní poměr rozvázán, trpí vadou způsobující jeho neplatnost, byla vnesena námitka

neplatnosti (pokud je pracovněprávní jednání neplatné relativně) a byla u soudu podána včas žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Zvláštnost právní úpravy neplatnosti při rozvázání pracovního poměru spočívá totiž v tom, že pokud účastník pracovního poměru trvá na jeho existenci, musí toto ještě oznámit druhé straně, která vůči němu učinila neplatné pracovněprávní jednání.

Zaměstnanec, který považuje pracovněprávní jednání zaměstnavatele za neplatné a chce setrvat v pracovním poměru, musí dát zaměstnavateli písemně na srozuměnou svůj požadavek, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával<sup>351</sup>. Zaměstnavatel, který považuje pracovněprávní jednání zaměstnance za neplatné a chce, aby pracovní poměr existoval i nadále, musí zaměstnanci písemně oznámit, že trvá na tom, aby dále konal svou práci<sup>352</sup>. Neoznámí-li vůbec nic, nebo oznámí-li, že netrvají na dalším trvání pracovního poměru, pak i v případě pravomocného určení neplatnosti právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, nastane právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou.

Nedodržení písemné formy oznámení odporuje zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance a jako takové zjevně narušuje veřejný pořádek.<sup>353</sup> Proto pokud své oznámení neučiní zaměstnanec nebo zaměstnavatel v písemné formě, jde o absolutně neplatné právní jednání. Pro zaměstnance ovšem platí, že nestačí, když vyjádří svůj nesouhlas napsáním slova „nesouhlasím“ na obdrženém písemném právním jednání zaměstnavatele. Protože, i když zaměstnanec nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru, má pořád možnost volby mezi dalším zaměstnáváním a nepokračováním v zaměstnání<sup>354</sup>. Stejně pochopitelně musí platit i pro zaměstnavatele.

---

<sup>351</sup> Ust. § 69 ZP nevyžaduje, aby zaměstnanec takové oznámení doručil zaměstnavateli také v případě, že za neplatnou považuje dohodu o rozvázání pracovního poměru. Nicméně s ohledem na ust. § 71 ZP i v případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru musí zaměstnanec postupovat stejně.

<sup>352</sup> Rovněž zaměstnavateli zákoník práce v ust. § 70 neukládá, oznámit tento požadavek při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru.

<sup>353</sup> Srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 439 a 456. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>354</sup> Srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, spis. zn. 6 Cdo 63/95.

Na druhou stranu zaměstnanec ani zaměstnavatel nemusí mít zájem na tom, aby pracovní poměr dále trval. Třeba proto, že vzájemná důvěra již byla narušena nebo proto, že je spíše pravidlem, že motivace k plnění povinností z pracovního poměru je u toho účastníka, jehož projev vůle byl shledán neplatným, spíše minimální. Zájem může být dán pouze na tom, aby bylo soudem určeno, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné.

Má-li ale zaměstnanec zájem na pokračování pracovního poměru a oznámí-li svůj postoj zaměstnavateli, pracovní poměr trvá, jakoby k pracovněprávnímu jednání vůbec nedošlo. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci za podmínek podle pracovní smlouvy, a pokud tak nečiní, je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy. Zaměstnanec přitom smí svůj požadavek, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, oznámit zaměstnavateli ihned po té, co bylo neplatné pracovněprávní jednání vůči němu učiněno. Vzhledem k tomu, že jde o jednostranné adresované právní jednání zaměstnance, je rozhodující, kdy byl tento projev vůle zaměstnavateli doručen. V případě výpovědi z pracovního poměru však právní účinky vyvolává oznámení až prvním dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby.

Jakožto písemný projev vůle smí zaměstnanec učinit své oznámení samozřejmě výslovně, nic nebrání ale ani tomu, aby jej učinil jiným nevýslovným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chce projevit. Proto požadavek na dalším zaměstnávání může být obsažen v každém jeho písemném projevu vůle. Musí z něho pouze nepochybně vyplývat zájem na dalším zaměstnávání. Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, může proto vyplývat např. z žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, v níž je obsažen také požadavek na uložení povinnosti nahradit zaměstnanci mzdu podle ust. § 69 odst. 1 ZP<sup>355</sup>.

Není ale nezbytně nutné, aby požadavek na tuto náhradu mzdy zaměstnanec uplatnil vždy již přímo v žalobě, kterou se domáhá určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Může tak totiž učinit i v průběhu řízení o této žalobě, tím že tuto žalobu změní tak, že vedle určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru bude

---

<sup>355</sup> Srov. rozsudek VS v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/95.

požadovat rovněž přiznání náhrady mzdy podle ust. § 69 odst. 1 ZP. Zaměstnanec si však musí být vědom toho, že jeho oznámení, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával nahrazené tímto způsobem, působí vůči zaměstnavateli až ode dne, kdy byla zaměstnavateli změněná žaloba doručena, pokud nebyl přítomen při jednání, při kterém soud vyhlásil usnesení připouštějící změnu žaloby<sup>356</sup>. Neméně důležité pro zaměstnance je také to, že nepřipuštění navržené změny žaloby má vedle procesněprávních důsledků v podobě neprojednání nároku uplatněného změnou žaloby i důsledky hmotněprávní. Z pohledu hmotného práva znamená nepřipuštění změny žaloby totiž absenci oznámení zaměstnance o jeho zájmu, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.

Zaměstnanec smí své oznámení vůči zaměstnavateli nejen učinit kdykoliv do okamžiku vyhlášení rozhodnutí soudu, kterým se řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně končí, ale může své stanovisko o tom, zda trvá na dalším zaměstnávání, také změnit. A to i opakovaně. Rozhodný je v tomto směru jen stav, jaký panuje v době vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru<sup>357</sup>. Při změně stanoviska o tom, zda bude trvat na dalším zaměstnávání, ztrácí však dřívější zaměstnancovo oznámení své účinky a účinky každého nového (změněného) oznámení nastávají samostatně. Významné je jen konečné (definitivní) stanovisko zaměstnance o tom, zda trvá nebo netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, které tu je v době rozhodnutí soudu, jímž byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru<sup>358</sup>.

Co to znamená reálně? Jestliže zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, posléze však změní názor a setrvat v pracovním poměru nehodlá, načež nakonec znovu vyjádří vůli být dále zaměstnán, náleží mu náhrada mzdy až ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil naposledy své stanovisko, aby mu byla dále přidělována práce.

Na rozdíl od oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pro jeho opačné oznámení, tzn. oznámení, že netrvá na dalším

---

<sup>356</sup> Srov. ust. § 95 OSŘ.

<sup>357</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.



zaměstnávání, již ZP žádnou formu nepředepisuje a toto jednostranné adresované pracovněprávní jednání je zcela v pořádku, ať už má podobu komisivního nebo naopak omisivního jednání, ať už je učiněno výslovně nebo naopak konkludentně. Například v situaci, kdy zaměstnavatel vyzve zaměstnance (po zaměstnancově oznámení, že trvá na přidělování práce) k návratu do práce a deklaruje připravenost přidělovat mu práci, lze chování zaměstnance, který neučiní potřebná opatření k návratu (např. neučiní kroky ke skončení svého pracovněprávního vztahu k jinému zaměstnavateli, který v mezidobí založil), vyložit jako oznámení, že netrvá na dalším zaměstnávání<sup>359</sup>.

Přestože oznámení zaměstnance, že trvá na dalším pokračování pracovního poměru, má dle ZP za následek, že pracovní poměr nadále trvá, jde o existenci jaksi „podmíněnou“. To proto, že bez ohledu na délku trvání spornosti rozvázání resp. na dobu trvání soudního řízení o určení neplatnosti, je-li v něm nakonec pravomocně určena platnost pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr ve skutečnosti skončil již v minulosti. Tedy uplynutím výpovědní doby, dnem doručení okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době nebo dnem určeným dohodě o rozvázání pracovního poměru. Přesto i v době této nejistoty jde o pracovní poměr existující, což znamená, že jeho účastníci mají své povinnosti. Zaměstnavatel povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanované právními předpisy, smlouvou nebo stanované vnitřním předpisem. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru<sup>360</sup>.

Právě proto, že v období, jež začíná dnem následujícím po dni, kterým měl pracovní poměr skončit na základě pracovněprávního jednání se spornou platností a jež končí dnem, ve kterém soud pravomocně rozhodne ve věci platnosti daného

---

<sup>358</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008.

<sup>359</sup> Shodně ŘEHÁČEK, O. Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v soudní judikatuře. Bulletin advokacie, 2009, č. 7-8.

<sup>360</sup> Srov. ust. § 38 ZP.

pracovněprávního jednání nebo kterým dojde k platnému skončení pracovního poměru jinak, se jedná o „podmíněný“ pracovní poměr, je (musí být) oběma stranám zřejmé, že samo přidělování práce v tomto období, neznamená souhlas zaměstnavatele s názorem zaměstnance. Na druhou stranu, neplní-li zaměstnanec v tomto období své povinnosti z pracovního poměru, zejména nevykonává práci, kterou mu zaměstnavatel přiděluje, porušuje tím své povinnosti vyplývajícími mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Následkem toho může být další pracovněprávní jednání zaměstnavatele s cílem rozvázat pracovní poměr.

Ne každý zaměstnanec musí mít však zájem na trvání pracovního poměru, byť je přesvědčen, že právní jednání zaměstnavatele je neplatné a podá proto žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. ZP respektuje vůli zaměstnance a pracovní poměr v takovém případě skončí. A to i přesto, že soud vyhoví zaměstnancově žalobě a rozhodne, že právní jednání zaměstnavatele je neplatné. Účastníci pracovního poměru se pochopitelně mohou dohodnout na skončení pracovního poměru i před tím, než soud o žalobě podané zaměstnancem pravomocně rozhodne nebo před tím může dojít ke skončení pracovního poměru i na základě jiné právní skutečnosti. Ale pokud k tomu nedojde, pak za situaci, kdy zaměstnanec netrvá na další existenci pracovního poměru, konstruuje ZP v souvislosti s rozhodnutím soudu určujícím, že pracovněprávní jednání zaměstnavatele je neplatné, právní fikci rozvázání pracovního poměru. V takovém případě totiž platí, že pracovní poměr skončil dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. ZP určuje zároveň i okamžikem, ke kterému byl pracovní poměr touto fiktivní dohodou rozvázán. Určí-li soud, že neplatná je výpověď zaměstnavatele, pak pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby. V případě neplatného okamžitého zrušení či neplatného zrušení ve zkušební době platí, že pracovní poměr byl dohodou rozvázán ke dni, kdy měl podle těchto jednostranných pracovněprávních jednání zaměstnavatele skončit. Při pravomocným rozhodnutím soudu určené neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru skončí pracovní poměr také fikcí dohody s tím, že dnem skončení bude poslední den výpovědní doby, jako by k rozvázání pracovního poměru došlo výpovědí namísto (neplatné) dohody.

Stejná pravidla o fikci rozvázání pracovního poměru platí i v případě neplatného pracovněprávního jednání zaměstnance, pokud zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něho zaměstnanec dále pracoval.

Vyloučit aplikaci popsaného zákonného pravidla ohledně dne skončení pracovního poměru mohou účastníci pracovního poměru, jestliže se písemně dohodnou na jiném dni, ať už předcházejícím dni určenému zákonem nebo následujícím po něm.

Pravomocné rozhodnutí soudu, podle kterého bylo rozvázání pracovního poměru neplané, znamená, že předmětné pracovněprávní jednání směřující ke skončení pracovního poměru nemá příslušné právní účinky od samého počátku (ex tunc). Pro právní jednání zaměstnance i zaměstnavatele učiněné v době po neplatném rozvázání pracovního poměru do pravomocného rozhodnutí soudu o jeho neplatnosti má toto zásadní význam.

Je-li například zaměstnanci dána zaměstnavatelem výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon práce nebo z důvodu porušení povinnosti vyplývající mu z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci či z důvodu, pro který by s ním zaměstnavatel mohl pracovní poměr zrušit okamžitě, smí zaměstnavatel zároveň převést zaměstnance na jinou práci na dobu do skončení pracovního poměru<sup>361</sup>. V takovém případě je zaměstnanec povinen vykonávat práci, na kterou byl převeden. Je-li však pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost takové výpovědi, pak zpětně (ex tunc) zanikají rovněž podmínky pro převedení zaměstnance na jinou práci. To zároveň znamená, že zaměstnanec nebyl povinen vykonávat práci, na kterou byl převeden a *„odmítnutí výkonu této (jiné) práce ze strany zaměstnance proto nelze za této situace hodnotit jako porušení pracovní kázně, a tudíž ani jako důvod pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce nebo výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, i kdyby v době, kdy zaměstnavatel o převedení na jinou práci rozhodl a kdy zaměstnanec výkon této práce odmítl, byly (formálně) veškeré zákonem požadované hmotněprávní podmínky pro platné převedení naplněny“*<sup>362</sup>.

---

<sup>361</sup> Srov. ust. § 41 odst. 2 písm. a) Z.

<sup>362</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 27. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3640/2012.

### 7.3.2. Náhrada mzdy<sup>363</sup>

Spíše pravidlem je takový přístup zaměstnavatele, že v období, kdy mezi ním a zaměstnancem panuje spor o platnost jeho výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo o platnost dohody o rozvázání pracovního poměru, nepřiděluje zaměstnanci, který mu oznámil, že trvá na pokračování pracovního poměru a na dalším přidělování práce, práci nepřiděluje a ani mu nevyplácí náhradu mzdy, navzdory zákonem uložené povinnosti tak činit. Pokud zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání a napadl-li žalobou podle ust. § 72 ZP platnost rozvázání pracovního poměru, přísluší mu náhrada mzdy ode dne, kdy toto zaměstnavateli oznámil až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, popřípadě až do dne dřívějšího platného skončení pracovního poměru jiným způsobem, k němuž došlo ještě před pravomocným rozhodnutím soudu. Nechuť dobrovolně platit zaměstnanci náhradu mzdy možná většinou vyplývá z obavy zaměstnavatelů, že pokud tak začnou činit, pak i ani v případě svého vítězství ve sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru své peníze zpět od zaměstnance nedostanou. I takový scénář popravdě nelze v konečném důsledku vyloučit, nestane se tak však proto, že by zaměstnavatelům zákon právo na vrácení dobrovolně vyplacené náhrady mzdy odpíral.

Je-li výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době či dohoda o rozvázání pracovního poměru shledány soudem platnými právními jednáními, představuje do té doby vyplacená náhrada mzdy podle ust. § 69 ZP bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance, které je povinen zaměstnavateli vydat. Na rozdíl od právní úpravy bezdůvodného obohacení v OZ je podle právní úpravy ZP jednou z okolností významných pro posouzení povinnosti zaměstnance vrátit zaměstnavateli vyplacené částky právě existence dobré víry zaměstnance<sup>364</sup>. Jsem toho názoru, že vrácení bezdůvodného obohacení v podobě náhrady mzdy, na kterou nemá zaměstnanec právo, se posuzuje podle právní úpravy obsažené v ZP bez ohledu na skutečnost, zda v době výplaty náhrady mzdy existoval pracovněprávní vztah mezi

---

<sup>363</sup> Pokud se dále hovoří o mzdě a náhradě mzdy, myslí se tím rovněž plat a náhrada platu, není-li výslovně uvedeno jinak.

oběma subjekty či nikoli. Nutno ale přiznat, že v soudní praxi se lze setkat i s názorem, že v případě, kdy je rozvázání pracovního poměru shledáno nakonec platným, jsou částky vyplacené jako náhrada mzdy vyplaceny bez právního důvodu, resp. z právního důvodu, který odpadl, a vzhledem k neexistenci pracovněprávního vztahu v době jejich výplaty by se otázka jejich vrácení měla posuzovat podle právní úpravy bezdůvodného obohacení obsažené v občanskoprávní úpravě<sup>365</sup>. V takovém případě je otázka existence či neexistence dobré víry na straně zaměstnance právně zcela bezvýznamná.

O čem ale dnes již není v judikatuře či odborné literatuře sporu, je to, že obecně (pochopitelně v každém jednotlivém případě je nutné posuzovat i jeho individuální okolnosti) zaměstnanec musí z okolností přinejmenším předpokládat, že náhrada mzdy je mu vyplácena neprávem, pokud je pracovněprávní jednání zaměstnavatele platné<sup>366</sup>. Neexistence dobré víry zaměstnance ohledně částek vyplacených mu zaměstnavatelem je v těchto případech dána a zaměstnanec je tedy povinen bezdůvodné obohacení zaměstnavateli vydat.

Je jasné, že pokud zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci dobrovolně, nezbyvá zaměstnanci, než se obrátit na soud. Zaměstnanci nic nebrání v podání žaloby na uložení povinnosti přidělovat mu práci, ale reálný význam taková žaloba a na jejím základě zahájené řízení pro zaměstnance většinou nemá. Je tedy logické, že zaměstnanci v této situaci volí druhou alternativu, a sice žalobu na uložení povinnosti zaplatit mu náhradu mzdy.

Samozřejmě žalobou na náhradu mzdy se nelze domáhat zaplacení dosud nesplatných práv, ale výhradně jen práv po splatnosti<sup>367</sup>. Vyloučeno je tak přiznání náhrady mzdy jako opětujícího se plnění do budoucna. Na druhou stranu náleží

---

<sup>364</sup> Srov. ust. § 331 ZP.

<sup>365</sup> Srov. rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 6. 2009, spis. zn. 22 Co 159/2009.

<sup>366</sup> Vycházejí z analogické aplikace závěrů obsažených např. v rozsudku NS ČR ze dne 24. 6. 2003, spis. zn.: 21 Cdo 304/2003, který řešil otázku vyplacení a vrácení odstupného v případě neplatného rozvázání pracovního poměru.

<sup>367</sup> MATYÁŠEK, P. *Forma oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání*. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds). *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 175. ISBN 978-80-77380-443-5.

zaměstnanci vedle náhrady mzdy také úroky z prodlení, je-li zpožděna její výplata.

Nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak, platí pro splatnost náhrady stejná pravidla jako pro mzdu<sup>368</sup>. ZP přitom rozlišuje mezi splatností mzdy na straně jedné a pravidelným termínem výplaty mzdy na straně druhé<sup>369</sup>. Zatímco splatnost (termín splatnosti) nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdy, což znamená uplynutím posledního dne takového měsíce, pravidelný termín výplaty musí být sjednán (v kolektivní smlouvě nebo individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), zaměstnavatelem stanoven nebo určen v mezích tohoto období<sup>370</sup>. Zákon přitom neurčuje formu tohoto jednostranného právního jednání zaměstnavatele. V praxi je možné, že zaměstnavatel výslovně žádný pravidelný termín výplaty nestanoví (neurčí), ale mzdu přesto vyplácí obvykle v určitý den v kalendářním měsíci. I tak je možné hovořit o stanoveném výplatním termínu. To proto, že právní jednání, jak je uvedeno již výše, vyvolává nejen právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, ale také právní následky plynoucí ze zvyklostí a zavedené praxe stran.

Úprava splatnosti náhrady mzdy může být na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem i jiná, než je zákonná úprava uvedená výše. V případě, že se ale účastníci pracovního poměru nedohodnou jinak, platí, že se stává splatnou v poslední den následujícího kalendářního měsíce. NS přitom opakovaně judikuje, že *„prodlení zaměstnavatele se splněním práva zaměstnance na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu nenastává již tehdy, jestliže si zaměstnanec nevybere bez vážných důvodů mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu ve stanoveném pravidelném termínu výplaty a*

---

<sup>368</sup> Srov. ust. § 144 ZP.

<sup>369</sup> Pravidelný termín výplaty byl zaveden do právního řádu teprve od 1. 1. 2001 v souvislosti s novelizací tehdejšího zákona o mzdě a zákona o platu a zákoníku práce zákonem č. 217/2000 Sb., resp. č. 155/2000 Sb.

<sup>370</sup> ZP v ust. § 141 odst. 3 uvádí, že pravidelný termín výplaty (není-li sjednán) musí být stanoven nebo určen. Není však vůbec zřejmé, jaký rozdíl nebo spíše jaký význam takové rozlišení má mít. Podle mého názoru žádný rozdíl tu není.

Ačkoli se lze setkat i s názorem, že stanovení probíhá formou vnitřního předpisu a určení mzdovým nebo platovým výměrem. Srov. ROTHOVÁ, E. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 739. ISBN 978-80-7400-290-8.

na pracovišti (nebyla-li dohodnuta jiná doba nebo jiné místo výplaty) nebo jestliže zaměstnavatel nezašle zaměstnanci, který se nemohl dostavit k výplatě z vážných důvodů, mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, ledaže by se se zaměstnancem dohodl na jiném termínu nebo způsobu výplaty“<sup>371</sup>. Podle NS „k prodlení dochází vždy teprve uplynutím doby (termínu) splatnosti“ a proto je-li mzda, resp. náhrada mzdy splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na ni, pak „prodlení se splněním takového dluhu vzniká od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, jehož uplynutím nastala splatnost ... náhrady mzdy“<sup>372</sup>. U náhrady mzdy například za měsíc březen by tak rozhodným v tomto směru byl stav ke dni 30. 4., neboť prodlení nastává marným uplynutím tohoto dne.

Domnívám se, že názor NS ČR, podle něhož se uvedená plnění stávají (není-li jiné dohody ohledně splatnosti) splatnými až posledním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který náleží, tzn. bez ohledu na výplatní termín, není správný. Nedává totiž žádný smysl, proč by uvedená plnění měla být splatná až posledním dnem následujícího kalendářního měsíce, pokud byl mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem například sjednán pravidelný termín výplaty na 15. den každého kalendářního měsíce. Tedy účastníci si ujednali, že zaměstnavatel je povinen v tento den mzdu, resp. náhradu mzdy zaměstnanci vyplatit, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí zaslat. Znamená to tedy, že zaměstnavatel má povinnost plnit svůj dluh, který v té době ještě není splatný?

Takové řešení neodpovídá základním právním principům, podle nichž povinnost plnit dluh je spojena se splatností odpovídající pohledávky. Kromě toho lze z právní úpravy dovodit, že kalendářní měsíc následující po měsíci, ve kterém vzniklo

---

<sup>371</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 15. 1. 2015, spis. zn. 21 Cdo 403/2014.

Ačkoli právní úprava ZP se principiálně neliší od předchozí právní úpravy, nevychází NS ČR již z názoru, že splatnost mzdy nastává samotným nevyplacením mzdy v pravidelném termínu výplaty. Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 11. 3. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1155/2002.

<sup>372</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 15. 1. 2015, spis. zn. 21 Cdo 403/2014.

zaměstnanci právo na mzdu, resp. náhradu mzdy, představuje *období splatnosti*<sup>373</sup>. Nikoli konkrétní *termín* splatnosti. Jestliže už tedy je sjednán, stanoven nebo určen pravidelný termín výplaty, a to v rámci období splatnosti (jak předepisuje ZP), není důvodu pochybovat o tom, že se jedná o konkrétní termín splatnosti.

V opačném případě by smyslu obdobně postrádalo i ustanovení ZP ukládající zaměstnavateli vyplatit zaměstnanci mzdu, resp. náhradu mzdy před nastoupením dovolené splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené<sup>374</sup>. V situaci, kdy by na období čerpání dovolené připadl výplatní termín, ale k poslednímu dni kalendářního měsíce by zaměstnanec již dovolenou nečerpal, nebyl by totiž zaměstnavatel povinen danému zaměstnanci nic vyplácet před nástupem na dovolenou. Na rozdíl od zaměstnance, který by svou dovolenou ještě v posledním dni kalendářního měsíce čerpal. Kromě toho ZP v určitých situacích výslovně spojuje povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu s pravidelným termínem výplaty. Zaměstnavatel je například povinen vyplatit bývalému zaměstnanci mzdu v nejbližším pravidelném termínu výplaty následujícím po dni skončení pracovního poměru, jestliže mu ji nemohl z důvodu techniky výpočtu, vyplatit v den skončení pracovního poměru<sup>375</sup>. Pravidelný termín výplaty, a to nejen ten sjednaný dohodu, nelze proto, podle mého názoru, považovat pouze za nezávazné organizační opatření. Vezme-li se v úvahu celý kontext příslušných ustanovení ZP, musí být jediným logickým závěrem, že pravidelný výplatní termín, pokud je sjednán, stanoven nebo určen, je termínem (dnem) splatnosti mzdy, resp. náhrady mzdy.

Splatností se právo na náhradu mzdy mění na vymahatelné právo, stává se tedy nárokem. Znamená to, že hned v následujícím dni po výplatním termínu může zaměstnanec podat u soudu žalobu, pokud mu nebyla náhrada mzdy zaměstnavatel dobrovolně vyplacena. V této souvislosti je ale potřeba mít na paměti, že v tento den mohlo být právo (přesněji řečeno, se v tento den již jedná o nárok) na náhradu mzdy uplatněno u soudu poprvé, což znamená, že tímto dnem rovněž začíná plynout jeho

---

<sup>373</sup> Srov. ust. § 56 odst. 2 písm. b) ZP, z něhož je možné dovozovat, že ust. § 141 odst. 1 obsahuje vymezení „období splatnosti“.

<sup>374</sup> Srov. ust. § 141 odst. 4 ZP.

<sup>375</sup> Srov. ust. § 141 odst. 5 ZP.



promlčecí lhůta. Těžko si lze totiž představit, že by zaměstnanec neměl a nemohl vědět, že počínaje tímto dnem se může se svou žalobou obrátit na soud<sup>376</sup>. Platí přitom, že promlčení lhůta začíná plynout vždy od splatnosti každé jednotlivé náhrady mzdy, za ten který měsíc, za nějž na ni zaměstnanci vzniklo právo. Bez ohledu na to, jestli je již soudem rozhodnuto o neplatnosti zaměstnavatelova pracovněprávního jednání. Zejména při delší dobu trvajícím soudním řízení musí zaměstnanec dbát o svá práva. Tedy o to, aby se mu nestalo, že jeho nárok na náhradu mzdy se promlčí. Promlčení nastává uplynutím jedné ze lhůt, které OZ stanoví. Subjektivní a objektivní lhůty.

Subjektivní lhůta běží ode dne, kdy se zaměstnanec dozvěděl o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí lhůty, anebo kdy se o nich dozvědět měl a mohl<sup>377</sup>. Jak již bylo uvedeno výše, těžko si lze představit, že by tímto dnem nebyl den následující po dni splatnosti náhrady mzdy. Objektivní lhůta běží ode dne, kdy právo na náhradu mzdy dospělo (kdy bylo možné poprvé žádat jeho plnění), a to bez ohledu na vědomost zaměstnance o této splatnosti<sup>378</sup>. Jsem přesvědčen, že ve sledované věci, bude počátek obou lhůt vždy totožný. Pro úplnost je třeba dodat, že OZ stanoví pro objektivní lhůtu délku 10 let, pro subjektivní 3 roky. Subjektivní lhůta v této zákonné délce platí ale jen, neujednali-li zaměstnanec se zaměstnavatelem jinou její délku<sup>379</sup>. S ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance mám za to, že takové ujednání může mít ovšem výlučně podobu ujednání delší lhůty.

Ačkoli v reálném životě se může přihodit cokoliv, jsem skeptický k možnosti, že by zaměstnavatelé svůj dluh vůči zaměstnanci, vyplatit mu náhradu mzdy, ve větší míře uznávali. Pokud se tak však zaměstnavatel skutečně zachová a svůj dluh uzná co do důvodu a výše, nastává nejen vyvratitelná domněnka, že dluh trvá<sup>380</sup>, ale dochází rovněž k přerušení běhu promlčecí lhůty. Uznáním dluhu dochází k přerušení plynutí

---

<sup>376</sup> Srov. ust. § 619 OZ.

<sup>377</sup> Srov. ust. § 629 odst. 1 OZ. Právě zde se uplatňuje zásada „Vigilantibus iure skripta sunt“ platná již v dobách antického Říma.

<sup>378</sup> Srov. ust. § 629 odst. 2 OZ.

<sup>379</sup> Srov. ust. § 630 OZ.

<sup>380</sup> Na rozdíl od předchozí právní úpravy ust. § 588 OZ64 nevyžaduje OZ explicitní vyjádření dlužníka, že svůj dluh také zaplatí.

obou dosavadních promlčecích lhůt a zaměstnanci začne plynout nová jediná lhůta v délce deseti let. Pokud zaměstnavatel uzná svůj dluh ještě před jeho dospělostí, má to stejný účinek jen s tím rozdílem, že k žádnému přerušení promlčecích lhůt nedojde, neboť dosud ani nezačaly plynout.

Právo na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 ZP může zaměstnanci vzniknout jen při neplatném rozvázání pracovního poměru. Ačkoli by se mohlo zdát, že ZP podmiňuje uplatnění nároku na náhradu mzdy u soudu již pravomocně určenou neplatností pracovněprávního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru<sup>381</sup>, není tomu tak. K možnosti podat u soudu žalobu na náhradu mzdy postačuje rozvázání pracovního poměru i jen zpochybnit podáním žaloby podle ust. § 72 ZP<sup>382</sup>. Právě proto, že promlčení lhůta začíná plynout vždy od splatnosti každé jednotlivé náhrady mzdy, za ten který měsíc, za nějž na ni zaměstnanci vzniklo právo, musí zaměstnanec, chce-li se vyhnout promlčení svého nároku, žalovat průběžně jednotlivé nároky na náhradu mzdy. Na tom nic nemění ani to, že mu soud nemůže tento nárok přiznat dříve, než je postaveno na jisto, že v daném případě je právní jednání, kterým měl být pracovní poměr rozvázán, neplatné. Právo na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 ZP je totiž dáno jedině, jde-li o neplatné rozvázání pracovního poměru, a protože otázka (ne)platnosti daného pracovněprávního jednání nemůže být řešena jako otázka předběžná v řízení o náhradu mzdy, dokud soud pravomocně nerozhodne o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru, není jistá ani existence zaměstnancova práva na náhradu mzdy<sup>383</sup>. Soud rozhodující v řízení zahájeném na základě žaloby o náhradu mzdy proto musí případně toto řízení přerušit z důvodu existence předběžné otázky, kterou není oprávněn řešit v daném řízení<sup>384</sup>.

Jak už je ze samotného pojmu náhrada mzdy zřejmé, jedná se o plnění zaměstnavatele, které zaměstnanci nahrazuje mzdu. Jestliže zaměstnavatel žádnou práci zaměstnanci nepřiděluje, nemůže zaměstnanec obdržet mzdu, neboť ta mu náleží jen

---

<sup>381</sup> Srov. ust. § 69 odst. 1 větu první ZP uvozenou slovy: „*Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době*“.

<sup>382</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000.

<sup>383</sup> Srov. např. rozsudek NS ČR ze dne 20. 12. 2012, spis. zn. 21 Cdo 3693/2011.

<sup>384</sup> Srov. ust. § 109 odst. 1 písm. b) OSŘ.

za vykonanou práci. Náhrada mzdy podle ust. § 69 ZP odst. 1 reparuje zaměstnanci újmu, která je mu způsobena protiprávním jednáním zaměstnavatele, který přestal zaměstnanci přidělovat práci, ačkoli takovou povinnost má i nadále. Povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci pokračovat v práci v tom pracovním poměru, který má být rozvázán pracovním jednáním, jehož platnost zaměstnanec rozporuje, je dána tím, že na základě oznámení zaměstnance podle ust. § 69 odst. 1 ZP pracovní poměr trvá i nadále. Tuto svou povinnost přitom zaměstnavatel nemůže plnit ani tím, že zaměstnance zaměstná v jiném než původním pracovním poměru. Přidělování práce v takovém dalším pracovním poměru nemá žádný vliv na existenci práva zaměstnance na náhradu mzdy. Jinými slovy řečeno: byť by zaměstnanec vykonával u zaměstnavatele práci v dalším pracovním poměru, za niž mu přísluší mzda, má právo na i náhradu mzdy, protože mu zaměstnavatel nepřiděluje práci v rámci pracovního poměru, jehož rozvázání je mezi nimi sporné. V tomto smyslu jde v podstatě o stejnou situaci, jako když zaměstnanec začne pracovat u jiného zaměstnavatele v době, kdy mu zaměstnavatel neumožňuje pokračovat v původní práci, ačkoli mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Zaměstnání v jiném než původním pracovním poměru u téhož zaměstnavatele tak má význam jedině z pohledu výše náhrady mzdy, na kterou má zaměstnanec právo. O tom bude pojednáno později.

Protože zaměstnanec má právo na náhradu mzdy za dobu, kdy mu zaměstnavatel nepřiděluje práci, může náhrady mzdy dosahovat podle okolností konkrétního případu i částky značně vysoké a mohlo by se stát, že povinnost její úhrady by měla pro zaměstnavatele i likvidační důsledky. Proto je určitě namístě, stanovit mechanismus, který by stále ještě zachoval vůči zaměstnavateli sankční charakter této povinnosti, zároveň by ale bránil překročení únosné a spravedlivé míry takové sankce. ZP ve znění účinném do 31. 12. 2011 neznal to, co znal již ZP65. A sice moderační právo soudu snížit na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k předmětné náhradě mzdy. Tato možnost byla do právního řádu vrácena až od 1. 1. 2012. Protože do té doby nebylo snížení náhrady mzdy možné, smí soud přistoupit k využití svého moderačního práva jedině v případě neplatného rozvázání pracovního poměru, k němuž došlo

na základě právního jednání (resp. právního úkonu) učiněného nejdříve 1. 1. 2012<sup>385</sup>.

Moderační právo spočívá v možnosti soudu, na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy přiměřeně snížit, přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy, šest měsíců<sup>386</sup>. Soud může náhradu mzdy požadovanou zaměstnancem jen přiměřeně snížit, nemůže rozhodnout, že náhradu mzdy nepřizná zaměstnanci vůbec<sup>387</sup>. Zároveň smí soud své moderační oprávnění využít pouze ve vztahu k náhradě mzdy příslušející zaměstnanci až za dobu přesahující šest měsíců. Náhrada mzdy v rozsahu odpovídající době až šesti měsíců nemůže být moderačním oprávněním soudu dotčena. Soud také nepřikročuje ke snížení náhrady mzdy z moci úřední, ale pouze na návrh žalovaného zaměstnavatele. Co je ovšem důležité, je fakt, že svůj návrh nemůže zaměstnavatel uplatnit samostatnou žalobou, ale jen v rámci své procesní obrany proti zaměstnancově žalobě na zaplacení náhrady mzdy podle ustanovení o neplatném rozvázání pracovního poměru<sup>388</sup>. Míra snížení náhrady mzdy je výlučně věcí úvahy soudu, přesto zaměstnavatel nemůže v rámci své procesní obrany pouze požadovat, aby soud snížil náhradu mzdy podle svého uvážení. Zaměstnavatel musí sám uvést, o jakou částku požaduje snížit náhradu mzdy. Přitom musí postupovat velmi uvážlivě, neboť soud nemůže náhradu mzdy moderovat více, než navrhuje zaměstnavatel. Soud je částkou uvedenou v návrhu zaměstnavatele vázán jakožto maximálním limitem snížení náhrady mzdy. Na druhou stranu nemůže být úvaha soudu zcela libovolná. Soud musí při svém rozhodování o tom, zda na žádost zaměstnavatele sníží zaměstnanci náhradu mzdy za dobu přesahující šesti měsíců, přihlídnout zejména k tomu, zda byl v době, za kterou má právo na náhradu mzdy zaměstnán jinde, jakou práci konal a jakého výdělku dosahoval nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil<sup>389</sup>. Jde pouze o demonstrativní výčet skutečností, které musí soud vzít v úvahu. Každopádně ke snížení náhrady mzdy může přistoupit jen, pokud

---

<sup>385</sup> Srov. Přejícná ustanovení v část první, čl. II zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další zákony.

<sup>386</sup> Srov. ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>387</sup> Takovou možnost měl soud podle ZP65.

<sup>388</sup> Srov. stanovisko NS ČR ze dne 9. 6. 2004, spis. zn. Cpjn 4/2004.

<sup>389</sup> Srov. demonstrativní výčet v ust. § 69 odst. 2 část věty za středníkem ZP.

po zhodnocení všech okolností dovodí, že „zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil) do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu sjednanou práci. Totéž platí, začal-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat podnikatelskou činnost“<sup>390</sup>. Pro posouzení takové rovnocennosti nebo výhodnosti je rozhodující především to, „zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou pro výkon práce nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat za rovnocenné místu sjednanému pro výkon práce (například v místě bydliště zaměstnance), nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například místo v obci bezprostředně sousedící s obcí bydliště zaměstnance, který do vzdálenějšího místa sjednaného pro výkon práce denně dojíždí), anebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například v jiné obci nebo kraji), zda zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat takovou práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nebo práci, která je sjednanému druhu práce rovnocenná, anebo práci, jejíž výkon je pro zaměstnance výhodnější než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, a jakou mzdu za vykonanou práci obdržel nebo by mohl (kdyby takovou práci vykonával) obdržet“<sup>391</sup>.

Ke snížení náhrady mzdy naopak nemůže soud přistoupit, pokud se zaměstnanec zapojil do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek neodpovídajících alespoň těm, za kterých by konal práci u původního zaměstnavatele. Bylo by totiž v rozporu se zásadou spravedlnosti, sankcionovat zaměstnance za to, že se do takové práce zapojil. Podmínky ke snížení povinnosti zaměstnavatele k náhradě mzdy proto nejsou dány, když se například zaměstnanec zapojí do práce u jiného zaměstnavatele, ale je to práce podstatně méně odměňovaná, než kolik činila jeho mzda před neplatným rozvázáním pracovního poměru, nebo když se sice nezapojí do práce u jiného zaměstnavatele, ale je

---

<sup>390</sup> Srov. stanovisko NS ČR ze dne 9. 6. 2004, spis. zn. Cpjn 4/2004.

<sup>391</sup> tamtéž

to proto, že takovou možnost nemá s ohledem na svůj zdravotní stav a situaci na trhu práce v místě jeho bydliště. Pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro snížení náhrady mzdy, není naopak významné, jak aktivně přistupuje sám zaměstnanec k zajištění si výdělečné činnosti. To, že se například aktivně nezajímá o zaměstnání u jiného zaměstnavatele, neúčastnil se výběrových řízení nebo se nezaregistroval jako uchazeč o zaměstnání u úřadu práce, nehraje žádnou roli. Ke snížení náhrady mzdy zaměstnanci, který se po neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nezapojil do práce u jiného zaměstnavatele, může soud přistoupit jen, dovede-li, že *„zaměstnanec měl konkrétní (skutečnou) možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci, ale že této možnosti bez vážných důvodů nevyužil“*<sup>392</sup>. Význam z hlediska případného snížení náhrady mzdy má tedy jen bezprostřední možnost zapojit se do práce. O té není možné hovořit například u inzerovaných nabídek práce, které představují pouze *„možnost, aby se o tato pracovní místa - vedle případných dalších zájemců - ucházel a snažil se je získat“*<sup>393</sup>.

Tyto zásady platí i v případě, že zaměstnanec začal po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat (jako fyzická osoba na vlastní účet) podnikatelskou činnost. Protože rovněž podnikání je pro fyzické osoby zdrojem výdělku, může soud k přiměřenému snížení přistoupit jen tehdy, je-li možné dovést, že zaměstnanec vykonával svou podnikatelskou činnost za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci. V této souvislosti nemusí být bez významu nejen to, že zaměstnanec nedosahuje z podnikatelské činnosti takového příjmu, jako v původním pracovním poměru, ale i to že například ztratil prestižní manažerskou pozici, nemá nárok na dovolenou nebo třeba na služební vůz.

To však není vše. Stejně musí soud posuzovat i případy, kdy zaměstnanec nebyl zaměstnán u jiného zaměstnavatele, ale byl zaměstnán u svého původního

---

<sup>392</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 27. 8. 2015, spis. zn.: 21 Cdo 4124/2014.

<sup>393</sup> tamtéž

zaměstnavatele v jiném pracovněprávním vztahu<sup>394</sup>.

Jako v každém jiném sporném řízení musí zaměstnavatel jako jedna ze stran sporu při své procesní obraně unést nejen břemeno tvrzení ale i břemeno důkazní. Soud sám není oprávněn vyhledávat důkazy svědčící ve prospěch návrhu zaměstnavatele nebo v jeho neprospěch. Zaměstnavatel, chce-li být se svým návrhem úspěšný, proto musí tvrdit skutečnosti, kvůli kterým se domáhá rozhodnutí o snížení náhrady mzdy a které odpovídají výše uvedeným kritériím. Tyto skutečnosti musí být schopen také prokázat prostřednictvím relevantních důkazních návrhů. Musí proto nejen tvrdit, že zaměstnanec se zapojil nebo se mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele nebo že vykonával nebo mohl vykonávat podnikatelskou činnost za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, ale musí též prokázat, že se zaměstnanec do takové výdělečné činnosti zapojil nebo že taková možnost zaměstnance zde byla.

U možnosti zapojení se do práce nebo u možnosti vykonávat podnikatelskou činnost ale zaměstnavateli nestačí, jak již bylo výše uvedeno, pouze teoretická možnost zapojení se do výdělečné činnosti, tedy že například s ohledem na vzdělání a pracovní zkušenosti a dovednosti je nepochybné, že zaměstnanec musel mít takovou možnost, resp., že není možné, aby takovou možnost neměl. Zaměstnavatel musí tvrdit a prokázat, že zaměstnanec měl skutečnou, konkrétní možnost se zapojit do výdělečné činnosti.

To však pro zaměstnavatele nezřídka znamená obrovský problém, protože není vůbec schopen zjistit, jestli se zaměstnanec do výkonu výdělečné činnosti někde zapojil a pokud takovou informaci má, pak není většinou schopen tvrdit natož i navrhnout relevantní důkazy ohledně například pracovních podmínek a výdělku. Často mu nezbývá, než navrhnout důkazy v podobě výkazů o příslušných odvodech, které vedou zdravotní pojišťovny či okresní správy sociálního zabezpečení s tím, že nemá jinou možnost, než aby tyto důkazy opatřil sám soud.

Náhrada mzdy, která přísluší zaměstnanci podle ust. § 69 odst. 1 při neplatném rozvázání pracovního poměru, má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec

---

<sup>394</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 31. 5. 2002, spis.zn.: 21 Cdo 991/2001.

nemohl vydělat v důsledku toho, že zaměstnavatel neplnil svou právní povinnost umožnit zaměstnanci konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy. Zároveň to ovšem neznámá, že zaměstnanec má právo na tuto náhradu mzdy za dobu, kdy mu zaměstnanec nepřiděluje práci podle pracovní smlouvy, bez ohledu na další okolnosti. Je tomu tak proto, že k porušení povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci může dojít jen tehdy, je-li zaměstnanec sám připraven, ochoten a schopen práci podle pracovní smlouvy vykonávat. Pokud mu zaměstnavatel přiděluje práci (je ochoten přidělovat práci), ale zaměstnanec přidělovanou práci nevykonává a důvodem toho nejsou překážky v práci, při kterých by měl právo na náhradu mzdy podle ustanovení § 191 až 206 ZP, nemá právo ani na náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 ZP.

Zaměstnanci neuchází žádný výdělek v důsledku nepřidělování práce zaměstnavatelem, není-li například schopen z důvodu svého onemocnění konat práci podle pracovní smlouvy, popř. práci, na kterou byl převeden v souladu se zákonem. Proto nemá právo na náhradu mzdy za dobu své nemoci. Stejně je třeba posuzovat právo zaměstnance na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 ZP i u jiných důležitých osobních překážek v práci.

Zaměstnanec nemusí být připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy ani v případě, že v mezidobí, kdy mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, navázal pracovněprávní vztah s jinou osobou a v době, kdy mu zaměstnanec znovu umožní vykonávat práci podle pracovní smlouvy, je vázán povinnostmi s tohoto nového pracovněprávního vztahu.

Vycházejí z výše uvedených principů může hrát roli při rozhodování soudu o snížení náhrady mzdy, rovněž prokázání skutečnosti, že zaměstnanci byl po neplatném rozvázání pracovního poměru přiznán částečný invalidní důchod. Protože zaměstnanec není většinou s ohledem na svou částečnou invaliditu schopen dosahovat stejný výdělek jako před neplatným rozvázáním pracovního poměru, musí soud i k této změně v pracovních schopnostech zaměstnance přihlídnout. Není výjimkou, že soud proto požadovanou náhradu mzdy sníží.

V souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru je právo zaměstnance na náhradu mzdy upraveno také v ust. § 69 odst. 3 písm. b) ZP, a to při neplatném okamžitým zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, netrvá-li zaměstnanec na dalším zaměstnávání. Tato náhrada ovšem nemá



charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel znemožnil vykonávat práci, ačkoli zaměstnanec byl připraven, ochoten a schopen práci podle pracovní smlouvy vykonávat. Má charakter spíše sankce vůči zaměstnavateli odůvodněné tvrdostí, která postihuje zaměstnance, když s ním zaměstnavatel v podstatě ze dne na den ukončil pracovní poměr neoprávněně. ZP přiznává v této situaci zaměstnanci právo na náhradu mzdy „ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby“<sup>395</sup>. Výpovědní doba při výpovědi z pracovního poměru, v průběhu níž má zaměstnanec zásadně právo na mzdu za práci vykonávanou v rámci výpovědní doby, popř. na její náhradu v případech předvídaných zákonem, obecně umožňuje zaměstnanci, aby se vyrovnal s nově nastalou situací, našel si jiné pracovní uplatnění a omezil tak nepříznivé dopady na životní úroveň svou a jemu blízkých osob. Protože při okamžitém zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době je mu takové vyrovnání se s novou situací odepřeno, je spravedlivé mu poskytnout peněžitou satisfakci za zaměstnavatelův neoprávněný postup.

Dle ZP činí výpovědní doba nejméně dva měsíce, s výjimkou vyplývající z ust. § 51a. Neznamená to ale, že by zaměstnanec měl vždy právo na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 3 ZP jen ve výši průměrného výdělku za dobu dvou měsíců. Výpovědní doba totiž může být písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prodloužena<sup>396</sup>. Na druhou stranu i prodloužení výpovědní doby má své limity. Vždy musí jít o prodloužení, které je v souladu s dobrými mravy a je pravdou, že v konkrétním případě nemusí ani prodloužení výpovědní doby odpovídat oprávněným zájmům účastníků pracovního poměru. Nepřiměřeně dlouhá výpovědní doba může ve svém důsledku omezovat jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Například v navázání jiného pracovního poměru.

Přestože smyslem právní úpravy náhrady mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru není, zaručit zaměstnanci průměrný výdělek, který dosahoval před neplatným rozvázáním pracovního poměru, je náhrada mzdy s průměrným výdělkem spojena. Ohledně její výše totiž ZP předepisuje, aby zaměstnavatel poskytl zaměstnanci

---

<sup>395</sup> Srov. ust. § 63 odst. 3 ZP.

<sup>396</sup> Srov. ust. § 51 odst. 1 ZP.

náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. V této souvislosti považuji za důležité připomenout, že závěr o tom, jaký měl zaměstnanec výdělek, není skutkovým zjištěním, ale je výsledkem právního posouzení<sup>397</sup>. Soud proto vždy musí svá skutková zjištění podrobit právnímu posouzení podle hlavy XVIII ZP a nemůže vycházet jen z tvrzení zaměstnance a zaměstnavatele, byť by se oba shodli na tom, kolik zaměstnancův průměrný výdělek činí. Shodná tvrzení účastníků hrají při rozhodování soudu svou roli, ale soud je může vzít toliko za svá skutková zjištění<sup>398</sup>. Samotné právní posouzení je výlučně věcí soudu. Na druhou stranu shodná tvrzení účastníku řízení mohou mít význam, pokud se týkají skutečností rozhodných pro samotný výpočet.

Při výpočtu náhrady mzdy se vychází z průměrného hrubého výdělku, který se zjistí z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období<sup>399</sup>. Z uvedeného vyplývá, že rozhodující je hrubá mzda, na níž vzniklo zaměstnanci právo v rozhodném období a která mu byla v rozhodném období zúčtována k výplatě.

Zúčtováním mzdy se běžně rozumí „*souhrn operací zaměstnavatele - konkrétně jeho mzdové účtárny - jimiž zpracovává výslednou mzdu (plat či odměnu z dohody) ..., a to na základě evidence pracovní doby a dalších mzdových či jiných podkladů.*“<sup>400</sup> Pro zjišťování průměrného výdělku má přitom význam zúčtování výlučně mzdy<sup>401</sup>.

Pro výpočet průměrného výdělku tedy není vůbec rozhodující termín poslední výplaty mzdy za rozhodné období, tedy zda například připadl již na první měsíc dalšího rozhodného období. Pokud jde o rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku, je

---

<sup>397</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 14. 3. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1478/2002.

<sup>398</sup> Srov. ust. § 120 odst. 4 OSŘ.

<sup>399</sup> Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hrubý výdělek vždy, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak. Jinak stanoví například pro účely podpory v nezaměstnanosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož se zjišťuje jako průměrný čistý výdělek.

<sup>400</sup> Blíže srov. ŠUBRT, B. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, 2014, s. 103. ISBN 978-80-7263-887-1.

<sup>401</sup> Mzdou je přitom peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, které je poskytováno zaměstnanci za vykonanou práci. Není jí naopak plnění poskytované jen v souvislosti se zaměstnáním, jako například cestovní náhrady, doplatek do výše průměrného výdělku v některých případech převedení na jinou práci, odstupné nebo náhrady mzdy.

jím, není-li v ZP stanoveno jinak, předchozí kalendářní čtvrtletí<sup>402</sup>. Protože pro případ náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru ZP nic jiného nestanoví, je potřeba vycházet z období předchozího kalendářního čtvrtletí. Otázkou však je, o jaké čtvrtletí se jedná? Čtvrtletí, které předchází tomu čtvrtletí, v němž zaměstnavatel učinil vůči zaměstnanci své jednostranné pracovněprávní jednání, nebo byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru?

Již několikrát bylo výše uvedeno, že období nejistoty, zda pracovní poměr podle výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době či na základě dohody o rozvázání pracovního poměru skončil, počíná poté, co měl podle těchto pracovněprávních jednání skončit. Teprve v tomto období může vzniknout zaměstnanci právo na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, a to konkrétně ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání (samozřejmě neučinil-li takové oznámení již dříve). Vzhledem k tomu jsem přesvědčen, že rozhodným obdobím je v posuzované věci kalendářní čtvrtletí předcházející čtvrtletí, v němž začalo zaměstnanci vznikat právo na náhradu mzdu. A i když období nejistoty ohledně platnosti rozvázání pracovního poměru zasahuje třeba do několika kalendářních čtvrtletí, nezjišťuje se průměrný výdělek pro účely náhrady mzdy opakovaně. Naopak. Na počátku zjištěný průměrný výdělek se použije po celé období, za které náhrada mzdy náleží. V souvislosti s náhradou mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru se proto často hovoří o tzv. stop průměrném výdělku.

### **7.3.3. Náhrada škody a nemajetkové újmy**

Právo na náhradu mzdy podle ust. § 69 ZP, jímž je zaměstnanci hrazena újmu spočívající ve ztrátě na výdělku, není jediným právem, které vzniká zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.

Vedle vyrovnání ztráty na výdělku prostřednictvím náhrady mzdy, musí být poškozenému zaměstnanci nahrazeno vše, co mu v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou a zákonem, ušlo, resp. nahrazena škoda vzniklá i tím, že „*se mu nedostalo těch plnění, jež byla*

---

<sup>402</sup> Srov. ust. § 354 odst. 1 ZP.

*poskytnuta ostatním zaměstnancům, kteří vykonávali práci podle pracovní smlouvy*<sup>403</sup>. V konkrétním případě tak může zaměstnanci vzniknout právo na náhradu rozličných plnění, která zaměstnatel svým zaměstnancům poskytuje v závislosti na (době) trvání pracovního poměru či výkonu práce. Dle podmínek konkrétního zaměstnavatele se může jednat například o příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření zaměstnance podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů, příspěvek na stravování, příspěvek na dopravu apod. Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci k soukromému užívání automobil či mobilní telefon, bude mít zaměstnanec právo na náhradu i toho, co musel sám vynaložit, protože mu zaměstnavatel neoprávněně odepřel jejich užívání.

Otázkou je, zda se právo na plnění, jež bylo poskytnuto ostatním zaměstnancům (resp. náhrada škody vzniklé tím, že se zaměstnanci dotčenému neplatným rozvázáním pracovního poměru takového plnění nedostalo), týká i plnění nenárokového charakteru, typicky nenárokové složka mzdy<sup>404</sup>? S ohledem na zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, jakožto jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů, mám za to, že rovněž na takové plnění má zaměstnanec právo a zaměstnavatel je povinen mu je poskytnout.

Zásadní význam má také, pokud zaměstnavatel (zaměstnanci jednajícím jeho jménem) při neplatném rozvázání pracovního poměru porušil zákonem stanovenou povinnost rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jen, jsou-li dány důvody uvedené v zákoně nebo splněny jiné zákonem stanovené předpoklady. Zaměstnanec má totiž právo, aby mu byla vždy nahrazena škoda, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem<sup>405</sup>, resp. sám zaměstnavatel - fyzická osoba<sup>406</sup>.

Škoda může zaměstnanci vzniknout při neplatném rozvázání pracovního poměru i tím, že zaměstnanec odmítne zaměstnat někdo jiný právě proto, že s ním jeho původní zaměstnavatel zrušil pracovní poměr okamžitě z důvodu porušení povinnosti

---

<sup>403</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 30. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003.

<sup>404</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 25. 9. 2014, spis. zn. 21 Cdo 3167/2013.

<sup>405</sup> Srov. ust. § 265 odst. 2 ZP.

<sup>406</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 30. 8. 2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000.

vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, později je ovšem soudem určeno, že toto rozvázání pracovního poměru bylo neplatné. V takovém případě má zaměstnanec rovněž právo na náhradu jemu tímto způsobené škody<sup>407</sup>.

Vedle majetkové škody může na straně zaměstnance v takovém případě dojít i ke vzniku nemajetkové (morální) újmy, protože dojde kupříkladu k porušení jeho cti a vážnosti. Dojde tak k neoprávněnému zásahu do osobnosti zaměstnance ve smyslu ust. § 81 a násl. OZ<sup>408</sup>. Přesto, že nemajetková újma nevede k žádnému snížení zaměstnancova majetku, má zaměstnanec právo i na její odčinění, a to formou poskytnutí přiměřeného zadostiučinění<sup>409</sup>.

Samozřejmě i na straně zaměstnavatele – fyzické osoby může dojít k neoprávněnému zásahu do jeho osobnosti a ke vzniku nemajetkové (morální) újmy. Například nepravdivými tvrzeními zaměstnance o zaměstnavateli, podmínkách zaměstnání u něho a o okolnostech rozvázání pracovního poměru. I zaměstnavatel – fyzická osoba má pak právo na poskytnutí přiměřeného zadostiučinění.

U právnické osoby je obdobou osobnostního práva fyzických osob právo na pověst. Uvedenými jednáními zaměstnance může proto dojít i k zásahu do pověsti zaměstnavatele – právnické osoby. Takový zaměstnavatel se však nemůže domáhat „ochrany své osobnosti“ podle ust. § 81 a násl. OZ, neboť ta je spojena výlučně s fyzickými osobami. Může ale využít ochrany podle ust. § 2910 OZ ve spojení s ust. § 135 odst. 3 OZ. Nemůže být totiž pochyb, že neoprávněný zásah do pověsti právnické osoby představuje porušení zákonné povinnosti ve smyslu ust. § 2910 OZ.

Zvláštní úprava náhrady škody zaměstnavatele je obsažena v ust. § 70 odst. 1

---

<sup>407</sup> Srov. rozsudek NS ČR ze dne 30. 8. 2000, spis. zn. 21 Cdo 498/2000.

<sup>408</sup> „Osobnostní práva spadají jako ústavně zaručená základní přirozená práva pod ústavní ochranu, přičemž hmotněprávní podmínky pro jejich výkon a ochranu jsou svěřeny občanskému zákoníku.“ Srov. TŮMA, P. in LAVICKÝ, P. a kol.: Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 392. ISBN 978-80-7400-529-9.

<sup>409</sup> Srov. ust. § 2894 a § 2956 OZ.

ZP<sup>410</sup>. Zaměstnavatel má právo na náhradu škody, která mu vznikla tím, že zaměstnanec nenastoupil znovu do práce, přestože mu bylo doručeno písemné oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby dále konal svou práci. Zaměstnavatel má právo na náhradu škody, která mu vznikla v této souvislosti ode dne oznámení svého požadavku dalšího výkonu práce zaměstnanci.

Protože písemné oznámení zaměstnavatele má za následek, že „*pracovní poměr trvá i nadále*“<sup>411</sup>, je zaměstnanec povinen konat i nadále práci podle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru<sup>412</sup>. Pokud tedy nenastoupí k výkonu práce, dopouští se protiprávního jednání (porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním), která má za následek vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu tím způsobenou<sup>413</sup>.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel má, obdobně jako zaměstnanec, možnost opakovaně změnit svůj názor ohledně trvání na dalším výkonu práce zaměstnancem, je pro náhradu škody rozhodující vždy jen poslední oznámení zaměstnavatele. Tedy zaměstnavatel smí požadovat náhradu škody, pokud několikrát změní svůj názor na to, zda požaduje další výkon práce zaměstnancem či nepožaduje, jen ode dne, kdy zaměstnanec nesplnil poslední výzvu k pokračování v práci.

Na závěr je potřeba uvést, že zaměstnavatel nemá právo na vůbec žádnou náhradu škody, pokud jde o škodu, která mu vznikla v důsledku neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru<sup>414</sup>. Není přitom rozhodující, zda tuto neplatnost způsobil zaměstnavatel či zaměstnanec výlučně sám. I kdyby neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru způsobil výlučně sám zaměstnanec, nemá zaměstnavatel možnost domáhat se na něm náhrady škody. Tímto způsobem je modifikováno obecné pravidlo,

---

<sup>410</sup> O zvláštní právní úpravu jde proto, že pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se v období ode dne následujícího po dni, v němž měl pracovní poměr skončit, do dne pravomocného rozhodnutí o (ne)platnosti rozvázání pracovního poměru nebo do dne jiného jeho platného skončení řídí ust. § 69 až 72 ZP, což jsou ustanovení zvláštní ve vztahu k ostatním ustanovením ZP.

<sup>411</sup> Srov. ust. § 70 odst. 1 věty první ZP.

<sup>412</sup> Srov. ust. § 38 odst. 1 písm. b) ZP.

<sup>413</sup> Srov. ust. § 250 a násl. ZP.

<sup>414</sup> Srov. ust. § 70 odst. 3 poslední věta ZP.

podle něhož neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu jen, nezpůsobil-li ji výlučně sám<sup>415</sup>.

## 8. Závěr

Rekodifikace, kterou do českého soukromého práva přinesl především OZ, poměrně významně ovlivnila i oblast pracovněprávních vztahů, v nichž se ustanovení OZ uplatňují subsidiárně. Vzhledem k tomu, že na základě tzv. doprovodné novely ZP provedené zákonem č. 303/2013 Sb. obsahuje ZP pouze několik stručných ustanovení týkajících se právních jednání a jejich vad a v ostatním je třeba aplikovat obecnou úpravu OZ o právních jednáních, dotkla se rekodifikace i problematiky neplatného rozvázání pracovního poměru a vnesla tak nové otázky do oblasti, která byla v průběhu předchozích desetiletí velmi dobře zpracována jak v odborné literatuře, tak i judikatuře soudů.

Na rozdíl od OZ64, který definoval právní úkon jako „*projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují*“, OZ žádnou definici právního jednání neobsahuje. Stanoví jen, jaké má právní jednání právní následky.

Vada právního jednání může spočívat v neexistenci některého z jeho pojmových znaků nebo nesplnění některé z jeho náležitostí. Zatímco vada spadající do druhé z těchto skupin způsobuje neplatnost právního jednání, což je následek v právní teorii i praxi důvěrně známý, neexistence některého pojmového znaku působí zdánlivost (nicotnost) právního jednání, což je následek, s nímž se minimálně právní praxe (v právní teorii nejde o institut neznámý) musí teprve naučit žít. Stejně jako s tím, že mohou existovat právní jednání, o nichž ale zákon prohlašuje, že se k nim nepřihlíží.

Na oba účastníky pracovního poměru klade právní úprava mnohem větší požadavky, co se týče jejich schopností posoudit, jaký následek je s jakou vadou právního jednání spojen. Léty prověřená pravidla spojená s neplatností právních jednání (resp. právních úkonů) směřujících k rozvázání pracovního poměru se v případě zdánlivého rozvázání pracovního poměru neuplatní. Stejně jako v případě právního

---

<sup>415</sup> Srov. ust. § 18 odst. 3 ZP.

jednání, k němuž se dle výslovného zákonného pravidla nemá přihlížet. Nešťastné v této souvislosti je řešení, kdy s nedodržením písemné formy jednostranných právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru pojí zákon následek nepřihlížení se k nim. Důsledkem této právní úpravy totiž může být to, že kupříkladu i několik letech poté, co jedna ze stran ústně zrušila pracovní poměr ve zkušební době, se ukáže, že předmětný pracovní poměr ve skutečnosti existuje i nadále se všemi z toho plynoucími důsledky (především povinností zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy a za vykonanou práci platit odměnu, jinak platit náhradu mzdy a povinností zaměstnance práci podle pracovní smlouvy vykonávat). To proto, že zákon spojuje prekluzivní lhůtu, po jejímž marném uplynutí je možné na právní jednání pohlížet jen jako na bezvadné a vyvolávající následek v podobě rozvázání pracovního poměru, jen s neplatným právním jednáním. Ne však s jednáním zdánlivým nebo jednáním, k němuž se nepřihlíží.

Na druhou stranu, vyhodnotí-li účastník pracovního poměru chybně jinou vadu působící naopak neplatnost rozvázání pracovního poměru a bude žít v přesvědčení, že právní jednání druhého účastníka je jen zdánlivé, může být nemile překvapen, když se po uplynutí prekluzivní lhůty určené k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru dozví, že pracovní poměr skutečně skončil.

Rozdíl mezi následky vad právních jednání směřujících ke skončení pracovního má vliv i na možnosti poskytnutí soudní ochrany dotčenému subjektu. Zatímco pro neplatná právní jednání zůstávají i nadále aplikovatelná ustanovení ZP o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, v případě zdánlivého právního jednání musí zaměstnanec nebo zaměstnavatel jako svou obranu zvolit žalobu na určení dle OSŘ popřípadě žalovat na plnění, přičemž soud posoudí zdánlivost rozvázání pracovního poměru jako odběžnou otázku. Problém s tím, že při podání žaloby na určení dle OSŘ je nutné prokázat i naléhavý právní zájem na předmětném určení, ovšem s rekodifikací nezmizel. Rozbor možností uplatnění neplatnosti či zdánlivosti právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru v soudním řízení a procesněprávních souvislostí v ucelené podobě, jakou obsahuje tato práce, je poměrně ojedinělým počinem a učiněné závěry jistě napomohou orientaci v této právní problematice.

S ohledem na uvedené je tedy otázkou, zda současná právní úprava následků vad právních jednání místo, aby adresátům právní normy usnadnila orientaci v jejich



právech a povinnostech, naopak jejich situaci neztěžuje. Z hlediska právní jistoty účastníků pracovního poměru je přinejmenším diskutabilní řešení zvolené zákonodárcem, kdy jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru učiněné v ústní formě je z pohledu rozvázání pracovního poměru právně bezvýznamné. Koneckonců takové zpřísnění požadavku na formu právních jednání a s tím spojená sankce v podobě neexistence právního jednání učiněného v jiné než zákonem předepsané formě, která je ještě přísnější než sankce v podobě neplatnosti, neodpovídá ani koncepci OZ, jenž jako hlavní zásadu přinesl do českého právního řádu pravidlo favorizace platnosti právních jednání<sup>416</sup>. Jinými slovy řečeno pravidlo, že vždy je třeba spíše hledat důvody pro platnost než pro neplatnost<sup>417</sup>. K neplatnosti, a tím spíše ke zdánlivosti či nepřihlížení k právním jednáním, by proto měly vést jen ty nejzávažnější vady.

---

<sup>416</sup> Dle důvodové zprávy k OZ: „*Favorizace platnosti právního jednání před jeho neplatností je významná, vzhledem k tomu, že přetrvávající tradice formalistického vnímání práva vyrostlá na základech zdejší doktríny 50. a zejména 60. a 70. let minulého století, stále sleduje opačné trendy odrážející se jak v právní praxi, tak zejména v judikatuře. S touto koncepcí odpovídající v podstatě totalitnímu právnímu myšlení a někdejší potřebě totalitního státu šikanovat soukromý život se rekodifikované soukromé právo musí důsledně rozejít*“. Srov. Poslanecká sněmovna 2011 VI. volební období: Vládní návrh na vydání zákona občanský zákoník. In Parlament České republiky[online]. [cit. 2016-08-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>.

<sup>417</sup> Vzhledem k zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance bude aplikace tohoto pravidla vyloučena například v případě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnatelem, bude-li pochybnost o naplnění výpovědního důvodu.

## **Seznam zkratk**

- NS ČR – Nejvyšší soud České republiky
- NS ČSR – Nejvyšší soud České socialistické republiky
- OSŘ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- OZ50 – zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- OZ64 – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- ÚS – Ústavní soud České republiky
- VS v Praze – Vrchní soud v Praze
- ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- ZP65 – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Použitá literatura

### *Monografie*

BARANCOVÁ, H. a OLŠOVSKÁ, A. *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-443-5.

BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 739. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. *Doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

DRÁPAL, L., BUREŠ, J. a kol. *Občanský soudní řád I, II Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-107-9.

GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; č. 170. ISBN 80-210-1587-X.

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1.

GALVAS, M: *O některých pracovníprávních důsledcích nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2008, Brno, Masarykova univerzita, 2008. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. Řada teoretická. Svazek č. 341. ISBN 978-80-210-4770-9.

GALVAS, M: *K některým dílčím problémům pracovního práva spojeným s účinností nového občanského zákoníku*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2013. Brno, Masarykova univerzita, 2013. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. Řada teoretická. Svazek č. 466. ISBN 978-80-210-6718-9.

HULMÁK, M. a kol.: *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014). Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-287-8.

HŮRKA, P.: *Ochrana zaměstnanců a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd.1. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

KNAPP, V.: *Teorie práva*, 1. Vydání. Praha: C. H. Beck 1995. ISBN 80-7179-028-1.

KNAPP, V.; KNAPPOVÁ, M.; ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; MACKOVÁ, A.; MIKEŠ, J.; RADVANOVÁ, S.: *Občanské právo hmotné, Svazek I*. 1. vydání. Praha: CODEX, 1995. ISBN 80-901683-1-0.

LAVICKÝ, P. a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9.

MELZER, F., TÉGL, P. a kolektiv: *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-003-1.

MELZER, F.: *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2010. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-149-9.

PAVLÁTOVÁ, J.: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

SVOBODA, K., SMOLÍK, P., LEVÝ, J., ŠÍNOVÁ, R. a kol.: *Občanský soudní řád. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-506-0.

ŠMÍD, M.: *Smluvní svoboda v pracovním právu po přijetí nového občanského zákoníku: zamyšlení nad atypickými pracovněprávními vztahy*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2013. Brno, Masarykova univerzita, 2013. Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity. Řada teoretická. Svazek č. 466. ISBN 978-80-210-6718-9.

ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

ŠUBRT, B. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, 2014. ISBN 978-80-7263-887-1.

ŠVESTKA, J.; DVOŘÁK, J.; FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer, a.s, 2014. ISBN 978-80-7478-370-8.

TRÖSTER, P a kol. *Právo sociálního zabezpečení. 6. Podstatně přepracované a aktualizované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2013. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-473-5.

WINTEROVÁ, A. a kol. *Civilní právo procesní: vysokoškolská učebnice*. Praha: Linde, 1999., s 328. ISBN 80-7201-157-X.

### **Články**

BEZOUŠKA, P. *Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu*. Právní rozhledy, 2008, č. 18.

BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2009, č. 10.

BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. *Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012*. Právní rozhledy. 2012, č. 6

BUCHTA, Z. *Ke všeobecné relativní neplatnosti zákoníku práce v kontextu nálezu ÚS ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06*. Právní rádce, 2009, č. 4

ELIÁŠ, K.: *K pojetí dispozitivního práva v občanském zákoníku*. Bulletin advokacie, 9/2015.

HROMADA, M. *Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru*. Soudní rozhledy, 2015, č. 1.

KORBEL, F, MELZER, F.: *Písemnost, elektronický a biometrický podpis v elektronickém právním jednání*. Bulletin advokacie. 2014, č. 12.

MORÁVEK, J. *K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru*. Právní rozhledy. 2014, č. 18.

MORÁVEK, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rektifikaci*. Právní rozhledy. 2014, č. 9.

PETERKA, J. *Uznávaný, nebo jen zaručený?* Computerworld. 2012, č. 3.

ŘEHÁČEK, O. *Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v soudní judikatuře*. Bulletin advokacie, 2009, č. 7 - 8.

SPÁČIL, J. *Některé sporné otázky relativní neplatnosti v novém občanském zákoníku*. Právní rozhledy. 2014, č. 5.

SVITÁKOVÁ, V., BĚLINA, M. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy. 2007, č. 2.

ŠTEFKO, M: *Ochrana odborových funkcionářů v České Republice*, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011. Brno, Masarykova univerzita, 2013. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. Řada teoretická. Svazek č. 406. ISBN 978-80-210-5438-7.

ZUKLÍNOVÁ, M. *Následky neplatnosti*. Pravniprostor.cz [online]. 19. 11. 2015 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z <http://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/nasledky-neplatnosti>.

ZUKLÍNOVÁ, M. *Zdánlivé právní jednání*. Pravniprostor.cz [online]. 15. 07. 2015 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/zdanlive-pravni-jednani>

### ***Právní předpisy***

ČESKOSLOVENSKO. Zákon č. 144 ze dne 25. 2. 1920, o závodních a revírních radách při hornictví. In *Sbírka zákonů a nařízení státu československého*. 1920, částka 31, s. 328. ISSN 1804-0705.

ČESKOSLOVENSKO. Zákon č. 141 ze dne 25. 10. 1950, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů republiky Československé*. 1950, částka 60, s. 497-543. ISSN 1804-0721.

ČESKOSLOVENSKO. Zákon č. 99 ze dne 4. 12. 1963, občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1963, částka 56, s. 383-428. ISSN 0322-8037.

ČESKOSLOVENSKO. Zákon č. 40 ze dne 26. 2. 1964, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1964, částka 19, s. 201-248. ISSN 0322-8037.

ČESKOSLOVENSKO. Zákon č. 65 ze dne 16. 6. 1965, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1965, částka 32, s. 357-412. ISSN 0322-8037.

ČESKO. Zákon č. 236 ze dne 26. 9. 1995, o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 64, s. 3490-3499. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 227 ze dne 29. 6. 2000, o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů (zákon o elektronickém podpisu), zákon o elektronickém

podpisu, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 68, s. 3290-3297. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 245 ze dne 29. 6. 2000, o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73, s. 3526. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 24. 9. 2004, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190, s. 10262-10324. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Vyhláška č. 16 ze dne 29. 12. 2004, o organizaci školního roku, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2005, částka 4, s. 68-72. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. 4. 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 300 ze dne 17. 7. 2008, o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2008, částka 98, s. 4491-4500. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 198 ze dne 23. 4. 2009, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 58, s. 2822-2829. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 263 ze dne 29. 7. 2011, kterým se mění zákon č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 92, s. 3258-3264. ISSN 1211-1244.



ČESKO. Zákon č. 365 ze dne 6. 11. 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 128, s. 4577-4605. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 427 ze dne 6. 11. 2011, o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 149, s. 5624-3264. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 89 ze dne 3. 2. 2012, občanský zákoník. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33, s. 1026-1365. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 90 ze dne 25. 1. 2012, o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). In *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 34, s. 1370-1482. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 202 ze dne 2. 5. 2012, o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 70, s. 2850-2861. ISSN 1211-1244.

ČESKO. Zákon č. 303 ze dne 12. 9. 2013, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2013, částka 116, s. 3378-3500. ISSN 1211-1244.

## Summary

The recodification, introduced in the Czech private law primarily by the Act no. 89/2012 Coll., the Civil Code, has also relatively significantly influenced labour relations which are governed by the provisions of the Civil Code as a subsidiary source of law. The so-called accompanying amendment of the Labour Code implemented by Act No. 303/2013 Coll. has inserted in the Labour Code only a few brief provisions concerning juridical acts and their defects; other issues require the application of the general provisions of the Civil Code concerning juridical acts. The recodification has therefore also influenced issues relating to an invalid termination of an employment relationship and given rise to new questions in an area which used to be well covered in the past decades, both in the doctrine and in judicial decisions. The Civil Code of 1964 used to define a juridical act as an „*an expression of will directed in particular to rise, change or extinction of rights or duties connected with such expression by legal regulations*”; conversely, the Civil Code offers no definition of a juridical act. It only sets forth the legal consequences of juridical acts.

A juridical act can suffer from a defect consisting in the absence of one or more of its defining criteria, or in the failure to meet one or more of the stipulated prerequisites. Whereas the latter defect renders the juridical act invalid, which is a consequence well known to both juristic theory and legal practice, absence of a defining criterion renders the juridical act null (the juridical act is described as the putative act) and that is a consequence which at least the legal practice must yet learn to live with (though the concept is not unknown to legal theory). Legal practice must also get used to the fact that there may exist juridical acts in relation to which the statute stipulates that they shall be disregarded.

Both parties to the employment relationship are subject to much more rigorous legal requirements as concerns their ability to determine which specific consequence the respective defect of a juridical act results in. Proven and well-established rules relating to invalidity of juridical acts (or legal acts, as applicable) aimed at the termination of an employment relationship shall not apply to a putative termination (dissolution) of an employment relationship. The same applies to a juridical act which is to be, according to an explicit statutory rule, disregarded.

Failure to comply with the requirement of written form with respect to unilateral juridical acts aimed at the termination of an employment relationship means that the acts must be disregarded under the law; such a statutory requirement is a most unfortunate solution because it may entail various unanticipated consequences.

For instance, an employment relationship terminated by an oral notice may, years afterwards, transpire to be still in existence with all consequences arising therefrom (primarily the employer's obligation to assign work according to the employment contract and to pay remuneration for the work done or a salary compensation, as applicable, and the employee's obligation to perform work according to the employment contract). The reason is that the lapse period the expiration of which has the result that the juridical act can only be regarded as perfect and giving rise to the desired consequence consisting in the termination of the employment relationship, is associated exclusively with an invalid juridical act. It does not apply to putative acts or acts which are to be disregarded.

On the other hand, if a party to the employment relationship makes a wrong assessment and erroneously classifies any other defect which, conversely, renders the termination invalid, and believes that the juridical act of the other party is merely putative, he or she may experience an unpleasant surprise when he or she learns after the expiration of the lapse period for filing a petition for invalid termination of an employment relationship that the employment relationship has nonetheless been extinguished.

The differences in the consequences that arise from defects affecting juridical acts aimed at the termination of the employment relationship also influence the possibilities of providing the respective entity with judicial protection. Whereas invalid juridical acts continue to be governed by the provisions of the Labour Code regulating petitions for determination that a termination of the employment relationship was invalid, a putative juridical act requires that the employee or employer defend himself or herself by a petition for determination under the Code of Civil Procedure or, as applicable, sue for payment or other performance and the issue of whether the termination of the employment relationship was putative or not is resolved by the court as a preliminary issue. But the claimant's obligation to prove urgent legal interest in the respective

determination if he or she files a petition for determination under the Code of Civil Procedure has not been eliminated by the recodification.

Considering the above said, one must ask whether the current law regulating the consequences of defects affecting juridical acts has made it easier or, conversely, more complex for the addressees of legal rules to understand their rights and obligations. From the perspective of legal certainty for the parties to an employment relationship, the solution selected by the legislator, i.e. rendering a unilateral legal act legally meaningless, at least from the perspective of termination of an employment relationship, is, to say the least, controversial. After all, the more rigorous requirement relating to the form of juridical acts and the associated penalty consisting in the non-existence of the juridical act performed in a form other than the form prescribed by the law (which is even harsher than the penalty of invalidity) contradicts the concept of the Civil Code and its main principle introduced in the Czech legal system, i.e. the *in favorem validitatis* rule favouring the validity of juridical acts. In other words reasons for the validity of a juridical act should be looked for rather than reasons for the invalidity. The invalid acts, and even more putative acts or acts which are to be disregarded, should be the result of the most serious defects only.

## **Abstrakt**

Jak název napovídá, je tato práce zaměřena především na problematiku neplatného rozvázání pracovního poměru. Cílem je odpovědět na otázky, které do oblasti vad právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru přinesla rekonstrukce českého soukromého práva provedená zejména zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Občanský zákoník jako *lex generalis* přinesl do českého právního řádu výslovnou úpravu nejen neplatnosti právních jednání, ale i jejich zdánlivosti. Toto rozlišení následků vad právních jednání se samozřejmě musí projevit rovněž v oblasti rozvázání pracovního poměru. Stěžejní část této práce proto představují popis a analýza vad právních jednání obecně a jejich specifik při rozvázování pracovního poměru. Další neméně důležitou částí je rozbor procesněprávních souvislostí spojených s uplatněním neplatnosti a zdánlivosti právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru v soudním řízení. Tato práce podává ucelený pohled na instituty neplatného a zdánlivého rozvázání pracovního poměru v kontextu aplikovatelné judikatury soudů, a to i prostřednictvím popisu některých praktických situací, k nimž může při rozvázování pracovního poměru docházet.

## **Abstract**

As the title already suggests, this rigorous thesis is focused on the invalid termination of an employment. The aim is to answer questions of legal defects of the juridical act leading to the termination of an employment relationship which are concerned with the recodification of the Czech private law made by the Act no. 89/2012 Coll., the Civil Code. The Civil Code as a *lex generalis* brought into the Czech legal order expressly provisions not only about invalid juridical acts, but also about putative juridical acts. These distinguishing consequences of defects of any juridical acts must be reflected in the matter of the termination of an employment relationship. The crucial part of this rigorous thesis is therefore a description and analysis of defects of juridical acts in general and their specifics when terminating an employment relationship. Another equally important part is the analysis of the procedural context associated with the claiming for invalid or putative juridical acts aimed at termination of an employment relationship in the civil proceedings. This rigorous thesis provides a comprehensive view of the institutes of invalid and putative termination of an employment relationship in the context of applicable judicial decisions and even through a description of some practical situations that may occur when terminating an employment relationship.

**Klíčová slova:**

neplatné právní jednání, zdánlivé právní jednání, neplatné rozvázání pracovního poměru, náhrada mzdy

**Key words:**

invalid juridical act, putative juridical act, invalid termination of an employment relationship, compensatory wage