

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Vlastimil Calaba**

**Neplatnost pracovněprávních úkonů**

**Diplomová práce**

**Olomouc 2013**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma **Neplatnost pracovněprávních úkonů** vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje. Právní předpisy v práci použité vycházejí ze stavu platného k 1. 6. 2013.

V Olomouci dne:

Podpis.....

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce JUDr. et Mgr. Evě Šimečkové, PhD., za vstřícnost, cenné připomínky a odborné vedení při psaní této práce.

## OBSAH

<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK .....</b>	<b>6</b>
<b>ÚVOD.....</b>	<b>7</b>
<b>1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....</b>	<b>9</b>
1.1 VZTAH MEZI ZÁKONÍKEM PRÁCE A OBČANSKÝM ZÁKONÍKEM .....	9
1.2 POJMY PRÁVNÍ ÚKON, PRÁVNÍ JEDNÁNÍ A JEJICH DEFINICE.....	10
1.2.1 Právní úkon v občanském zákoníku.....	11
1.2.2 Právní jednání v novém občanském zákoníku .....	11
1.2.3 Zákoník práce.....	12
1.2.4 Faktické úkony a společenské služby .....	12
1.3 SPORY Z PRACOVNÍHO PRÁVA A NEPLATNOST .....	13
1.3.1 Kategorie kolektivních sporů v pracovním právu.....	13
1.3.2 Kategorie individuálních sporů v pracovním právu.....	13
1.3.3 Vymahatelnost nároků vyplývajících z neplatnosti právních vztahů.....	15
<b>2 NÁSLEDKY VAD PRÁVNÍCH ÚKONŮ.....</b>	<b>16</b>
2.1 NEPLATNOST (NEGOTIUM NULLUM) .....	16
2.1.1 Koncepce neplatnosti v soukromém právu .....	16
2.1.2 Relativní neplatnost.....	17
2.1.3 Absolutní neplatnost.....	18
2.2 NICOTNOST (NON NEGOTIUM) .....	20
2.3 Odstoupení od smlouvy.....	21
2.4 Odporovatelnost právních úkonů .....	22
<b>3 PRÁVNÍ ÚPRAVA NEPLATNOSTI A ZÁKONÍK PRÁCE.....</b>	<b>23</b>
3.1 VADY OBSAHU ZPŮSOBUJÍCÍ RELATIVNÍ NEPLATNOST (§ 18 ZP) .....	23
3.2 VADY OBSAHU ZPŮSOBUJÍCÍ ABSOLUTNÍ NEPLATNOST (§ 19 ZP) .....	24
3.2.1 Vady náležitosti subjektu (§ 19 písm. b ZP).....	25
3.2.2 Vady náležitosti vůle (§19 písm. a ZP).....	27
3.2.3 Vady náležitosti projevu vůle (§ 19 písm. a ZP).....	28
3.2.4 Vady náležitosti předmětu – možnost (§ 19 písm. c ZP) a dovolenost (§ 19 písm. d, f, g ZP) .....	28
3.3 VADY FORMY PRÁVNÍHO ÚKONU (§ 20 ZP).....	32
3.3.1 Funkce formy právního úkonu .....	33
3.3.2 Vývoj požadavku písemné formy v zákoníku práce.....	33
3.3.3 Pracovní smlouva a neplatnost pro nedostatek formy.....	34
3.3.4 Absolutní nebo relativní neplatnost nedostatku formy právního úkonu .....	35
<b>4 PRÁVNÍ ÚPRAVA DE LEGE FERENDA, SNĚMOVNÍ TISK 930/0.....</b>	<b>38</b>
4.1 NEPLATNOST V HARMONIZAČNÍ NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE - OBECNĚ .....	38
4.2 VADY OBSAHU PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ (DŘÍVE § 18 A 19 ZP).....	39
4.2.1 Relativní neplatnost.....	39
4.2.2 Absolutní neplatnost.....	40

4.3	VADY FORMY PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ.....	40
4.4	ZDÁNLIIVOST (NICOTNOST) JAKO JEDNÁNÍ, KE KTERÝM „SE NEPŘIHLÍŽÍ“ .....	41
<b>5</b>	<b>PRÁVNÍ ÚPRAVA VE VYBRANÝCH ZEMÍ .....</b>	<b>43</b>
5.1	NĚMECKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA .....	43
5.2	RAKOUSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA .....	45
5.3	FRANCOUZSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA (CODE CIVIL, CODE DU TRAVAIL).....	47
5.4	PRÁVNÍ ÚPRAVA VELKÉ BRITÁNIE .....	49
5.5	PRÁVNÍ ÚPRAVA VE SPOJENÝCH STÁTECH AMERICKÝCH .....	51
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>57</b>
	<b>SHRNUTÍ (ABSTRAKT) A SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV.....</b>	<b>62</b>

## Seznam použitých zkratek

§	paragraf
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
a násl.	a následující
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
atp.	a tak podobně
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
ERA	Employment Right Act
č.	číslo
mj.	mimo jiné
např.	například
násl.	následující
NOZ	nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
odst.	odstavec
OZ	občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
popř.	popřípadě
písm.	písmeno
resp.	respektive
roč.	ročník
Sb.	sbírky
sp. zn.	spisová značka
srov.	srovnej
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
vyd.	vydání
zák. č.	zákon číslo
ZP	zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
ZZ	zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

## Úvod

Problematika neplatnosti právních úkonů v soukromoprávních vztazích, jakož i v oblasti pracovního práva je problematikou velice zajímavou, a vzhledem k neustálým legislativním změnám a nadcházející rekonstrukci soukromého práva, také velmi aktuální.

Vada právního úkonu, může způsobovat jeho neplatnost a do značné míry tak ovlivňovat vztahy mezi jednotlivými subjekty, jejich postavení, práva a povinnosti.

I když se jedná spíše o otázku teoretickou, je schopna do značné míry ovlivňovat i mnoho praktických situací, a proto je nezbytné se s ní dostatečně seznámit a věnovat jí patřičnou pozornost, neboť právo přeje bdělým „*vigilantibus iura scripta sunt*“.

Tato práce si tedy klade za cíl, seznámit čtenáře s aktuální problematikou neplatnosti, a to zejména se zaměřením a specifiky vztahujícími se k oblasti pracovního práva, a jejich připravovaným změnám.

Důraz bude kladen zejména na rozdíly v pojetí vad obsahu a formy právních úkonů v zákoníku práce vyúsťující v absolutní nebo relativní neplatnost, jejich rozdílech a výkladových problémech, se kterými se můžeme v praxi setkat.

Stranou pak nemůže zůstat také nová úprava zdánlivosti, resp. nicotnosti, právního jednání v novém občanském zákoníku, a jeho připravující se doprovodné legislativě, a chybět by také nemělo seznámení se s některými zahraničními právními úpravami, které mohou být zajímavým inspiračním zdrojem.

Za tímto účelem je samotná práce členěna do pěti kapitol, které se postupně snaží tento cíl naplňovat, a to s poukazem jak na problémy teoretické, tak i praktické povahy.

V prvních dvou kapitolách bude obecně vymezen základ problematiky vztahující se k právním úkonům, resp. právnímu jednání, které jsou pro tuto práci podstatné, a obecně tak vymezí základ problematiky.

Na tento teoretický úvod bude navazovat již úprava neplatnosti obsažená v zákoníku práce, která bude vycházet z členění v tomto zákoně. Nejprve se bude zabývat problematikou vad obsahu právního úkonu a následně pak nedostatkem formy.

Samostatná kapitola bude věnována i doprovodné legislativě k novému občanskému zákoníku, v současné době uveřejněná jako sněmovní tisk 930/0, novela zákonů souvisejících s rekonstrukcí soukromého práva, a která do problematiky neplatnosti výrazně zasahuje, jako úprava *de lege ferenda*.

Závěr práce bude patřit zahraničním právním úpravám, které v mnohém mohou být inspiračním zdrojem. Vycházet bude jak z právního systému kontinentálního, zejména z

právní úpravy Německa, Rakouska a Francie, tak i angloamerického právního systému, tedy právní úpravy Velké Británie a Spojených států amerických, aby byl čtenáři umožněn pohled na pojetí neplatnosti v těchto významných právních řádech.



# 1 Teoretická východiska

Obecně je problematika neplatnosti jakéhokoliv právního úkonu v oblasti pracovněprávních vztahů upravena v §§ 19, 20 a 21 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „ZP“). Přesto, že se jedná pouze o tři paragrafy, jsou v praxi velmi významné, protože většina soudních sporů je vedena touto problematikou.<sup>1</sup>

Jako takový si však zákoník práce v otázce neplatnosti právních úkonů nevystačí sám, protože neupravuje problematiku právních úkonů a jejich obecné náležitosti. Tyto jsou však také velmi důležité, a proto se bude muset použít podpůrně úprava jiného právního předpisu, v našem případě stále ještě účinného zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“).

Je však nutné přihlédnout k tomu, že od 1. 1. 2014 by měl nabýt účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., (nový) občanský zákoník, (v textu dále jen „NOZ“), který opouští pojem právního úkonu, a místo něj nově zavádí pojem právní jednání osob.

## 1.1 Vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem

Jak již bylo naznačeno, pro problematiku neplatnosti právních úkonů (resp. právního jednání podle NOZ) je potřeba si alespoň stručně objasnit vztah mezi těmito předpisy.

Zákoník práce byl ve své původní podobě založen na tzv. delegačním principu. Použití občanského zákoníku se tak na pracovněprávní vztahy použilo jen tehdy, jestliže tak zákoník práce výslovně stanovoval. Použití úpravy OZ na pracovněprávní vztahy se tak mělo týkat některých obecných institutů, zejména právních úkonů, způsobilosti k právním úkonům, úpravu zastoupení, závazků, bezdůvodného obohacení úpravu dob a lhůt. Toto ustanovení mělo eliminovat nadbytečné „dublování“ právní úpravy a její zjednodušení.<sup>2</sup>

To však nebylo žádoucí, a vše se změnilo rozhodnutím Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008<sup>3</sup>, kdy skupina poslanců a senátorů ve věci ústavní stížnosti napadla vybraná ustanovení zákoníku práce z roku 2006, mj. i ustanovení týkající se delegace.

Nález ustanovení § 4 ZP, týkající se delegace zrušil bez náhrady, přičemž toto označil za ustanovení, které „*zpřetrhalo funkční vazby k obecnému soukromému právu a současně vneslo do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty*“, vzniklou z toho, že odkazy

---

<sup>1</sup> Tak tvrdí alespoň NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Grada, 2013. s. 13 a 104.

<sup>2</sup> JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce po nález Ústavního soudu. Bulletin advokacie*. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 2008, č. 5, s. 28-33.

<sup>3</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

nemohou pokrýt všechny situace, které se mohou vyskytnout a vyslovil se tak k subsidiaritě použití občanského zákoníku. V případě, že by např. došlo k omezení způsobilosti k právním úkonům, právní úprava by již neposkytovala východisko jak tuto situaci řešit.<sup>4</sup>

Od 1. 1. 2012 pak bylo ustanovení § 4 ZP doplněno a současný zákoník práce tak v něm již jasně definuje, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce a nejde-li jej použít, řídí se občanským zákoníkem a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, tj. zvláštní ochranou zaměstnance, rovným zacházením a zákazem diskriminace, uspokojivými pracovními podmínkami a řádným výkonem práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a jejich spravedlivém odměňováním za ni.<sup>5</sup>

Občanský zákoník se tak použije subsidiárně. Jednou z nejdůležitějších oblastí, kde je potřeba propojovat obecná občanskoprávní pravidla se zvláštními pracovněprávními normami jsou následky vad právních úkonů. Obecná pravidla obsahuje občanský zákoník, zákoník práce k nim pak přidává další a zvláštním způsobem tak upravuje zejména neplatnost.

Na tomto stavu se nic nezmění ani po 1. 1. 2014. Nový občanský zákoník si totiž netvoří ambici upravovat pracovněprávní vztahy, když ve svém § 2401 odkazuje na jiný právní předpis (zákoník práce), a respektuje tak systematické hledisko NOZ.<sup>6</sup>

I nadále se však bude používat subsidiárně, což upravuje i § 9 odst. 2 NOZ, který stanoví, že „*soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí tímto zákonem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy*“.

## 1.2 Pojmy právní úkon, právní jednání a jejich definice

Právní úkon je v odborné literatuře definován jako „druh právní skutečnosti spočívající v projevu vůle právního subjektu, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku subjektivních práv a právních povinností.“<sup>7</sup>

Pro doplnění, právní teorie rozeznává dva druhy právních skutečností, a to **(1) objektivní právní skutečnosti** – tzn. právní události, které způsobují právem předpokládané následky bez volního jednání subjektu, a aniž by vykazovaly souvislost s jednáním (např. odpovědnost za škodu, poškození na zdraví, nebo plynutí času) a **(2) subjektivní právní skutečnosti** – tzn. úkony, které jsou volním projevem subjektu práva, a v pracovním právu vznikají jednáním

---

<sup>4</sup> K tomu srov. Nový zákoník práce ve světle zlomového nálezu Ústavního soudu České republiky – pohled obce podnikatelské. ALLGAIER, Jušta & Partner. Allgaier, Jušta & Partner [online]. 2011, 14. 11. 2011 [cit. 2013-06-17]. Dostupné na <<http://www.aj-partner.com/publikace.php?clanek=novy-zakonik-prace>>

<sup>5</sup> Zvláštní zásady pracovněprávních vztahů jsou upraveny v § 1a ZP v platném znění.

<sup>6</sup> ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012. s. 895.

<sup>7</sup> HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*. 3., podstatně rozš. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2009, s. 795

zaměstnanců a zaměstnavatelů. Ty pak mohou směřovat k chování (volnímu jednání) po právu, které jsou v souladu s právem, tj. k právním úkonům, nebo se snaží právo porušit, a zakládají tak úkony protiprávní, resp. deliktní (v pracovním právu např. porušení povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů).<sup>8</sup>

Teprve subjektivní právní skutečnosti, které naplňují projev vůle, jeho zaměřenost na vznik změnu či zánik práv a povinností a jsou aprobovány (uznány) právním řádem, splňují pojmové znaky právního jednání a lze je považovat za právní úkony.<sup>9</sup>

### 1.2.1 Právní úkon v občanském zákoníku

Nejprve tedy k platné a účinné právní úpravě. Občanský zákoník stanoví, že občanskoprávní vztahy (a tedy i pracovněprávní) vznikají z právních úkonů nebo z jiných skutečností, s nimiž právní řád (občanskoprávní normy, zákoník práce), vznik těchto vztahů (tj. zejména práv a povinností) spojuje. Děje se tak zejména ze smluv, jakož i ze způsobené škody, z bezdůvodného obohacení nebo z jiných skutečností uvedených v zákoně.<sup>10</sup>

O konkrétní vymezení právního úkonu se pak občanský zákoník pokouší ve svém § 34, když stanoví, že je to „*projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují*“. Jedná se tedy o druh právní skutečnosti, spočívající v právně-relevantním jednání, se kterou závazná pravidla uznávaná a vynutitelná státem (právní normy) spojují vznik, změnu nebo zánik právních vztahů, a způsobují tak právní následky. Bohužel zde však chybí jasná definice toho, co se myslí právě projevem vůle, což je však pojem klíčový.

### 1.2.2 Právní jednání v novém občanském zákoníku

Nově přijatý občanský zákoník neobsahuje úpravu právních úkonů jako takových, ale „staronový“ institut právního jednání. Pojmové znaky však zůstávají stejné a jsou společné právním úkonům.<sup>11</sup>

NOZ upravuje právní jednání ve svém § 545, kdy uvádí, že toto „*Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran*“. Nenalezneme zde tedy samotnou definici právního jednání, což má být otázka spíše právní vědy, a nikoli zákona.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup>Knappová, Marta, Švestka, Jiří, Dvořák, Jan. *Občanské právo hmotné I.* 4. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2005. s. 168

<sup>9</sup>MELZER, Filip. *Právní jednání a jeho výklad.* Brno: Václav Klemm - Vydavatelství a nakladatelství, 2009.

<sup>10</sup>§2 odst. 1 OZ, §489 odst. 1 OZ

<sup>11</sup>ELIÁŠ, Karel: *Nový občanský zákoník...*, s. 250

<sup>12</sup>Tamtéž

Je upuštěno od termínu právních úkonů, což má evokovat nové nazírání na právně-relevantní projev vůle, kdy dochází co do následků, které vyvolává právní jednání, tak i do jeho výkladu a problematiky vad oproti současnosti odlišností.<sup>13</sup> Nejvíce odlišná jsou ustanovení týkající výkladu právního jednání<sup>14</sup> a jejich vad.

Pro práci je pak klíčové nové pojetí problematiky vad právního jednání. NOZ totiž nově rozlišuje nejen **(1) neplatné právní jednání**, ale i **(2) zdánlivé právní jednání**, kterým se dosud více zabývala pouze právní teorie. Ke zdánlivému právnímu jednání pak osnova NOZ nepřihlíží, kdy takové jednání staví „mimo právo“ a nepřiznává mu tedy žádnou právní relevanci.<sup>15</sup>

### 1.2.3 Zákoník práce

Zákoník práce definici pracovněprávního úkonu neobsahuje. Z výše uvedeného subsidiárního použití OZ lze však snadno dovodit, že se opět bude jednat o projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně, anebo zániku, v tomto případě pracovněprávních vztahů – tj. vztahů při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s tímto výkonem mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, některé vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a nově také úkony ovlivňující práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění.<sup>16</sup>

### 1.2.4 Faktické úkony a společenské služby

Od právních úkonů je pak třeba odlišovat tzv. faktické úkony a společenské služby. Právním úkonem není faktická činnost, byť se jí právní úkon provádí, protože tato nesměřuje a není schopna vyvolat vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Jedná se totiž o pouhé skutečnosti, se kterými zákon počítá, protože jsou předpokladem pro právní úkony tam, kde to stanoví.<sup>17</sup> V pracovním právu se jedná např. o výzvu zaměstnavatele, aby zaměstnanec odstranil neuspokojivé pracovní výsledky<sup>18</sup>, resp. rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho

---

<sup>13</sup> BEZOUŠKA, Petr. *Návrh občanského zákoníku přinese lidem více užitku než problémů*. EPRAVO.CZ [online]. 2012 [cit. 2012-11-20]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/navrh-obcanskeho-zakoniku-prinese-lidem-vice-uzitku-nez-problemu-76299.html>>

<sup>14</sup> §555 a násl. NOZ

<sup>15</sup> ELIÁŠ, Karel: *Nový občanský zákoník....*, s. 251

<sup>16</sup> Ostatně tak, jak je vymezen předmět úpravy pracovněprávních vztahů v § 1 písm. a-e ZP.

<sup>17</sup> K tomu např. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 4. 2001 sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

<sup>18</sup> Jako hmotně-právní předpoklad pro platnost výpovědi dle § 52 písm. f) ZP. K tomu srov. např. odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009

úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců nebo jiných organizačních změnách<sup>19</sup>.

Zároveň právními úkony nejsou také tzv. společenské úsluhy (liberality), které nenaplnují základní pojmové znaky právních úkonů. Chybí zde totiž vůle účastníků být právně vázán, tj. spojovat se svým jednáním právní následky.<sup>20</sup> Typickým příkladem může být např. požádání o otevření okna, výpomoc souseda na zahradě atp.

### **1.3 Spory z pracovního práva a neplatnost**

V pracovním právu zpravidla povinný subjekt svou povinnost plní bez donucení, protože tato obvykle je v zájmu obou stran (alespoň na počátku). Může se však stát, že jeden z účastníků výkonem svých práv brání v uplatnění určitých práv druhého účastníka, a v tomto případě vzniká právní spor. Ty se pak obecně dělí na pracovní spory individuální, tj. spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky vzniklé z pracovněprávního vztahu, a pracovní právo kolektivní tj. spory mezi zaměstnavatelem a kolektivem pracovníků zastoupených odborovými orgány.<sup>21</sup>

#### **1.3.1 Kategorie kolektivních sporů v pracovním právu**

Obecně lze kolektivní spory rozdělit do dvou skupin, kdy se podle toho, kdo je řeší, dělí na spory, které se řeší podle zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů<sup>22</sup> a na spory řešené obecnými soudy, při kterých není zvláštním zákonem stanoven jiný postup.

#### **1.3.2 Kategorie individuálních sporů v pracovním právu**

Protože je cílem práce podívat se na praktické důsledky neplatnosti v pracovním právu, začněme trochou statistiky. Nejvíce soudních řízení se týká nároků z pracovněprávního poměru a to zejména náhrady nevyplacené mzdy, kdy tyto se na celém rozhodování soudů v pracovních věcech podílí více jak jednou třetinou. Následovány jsou spory o náhradu škody způsobené zaměstnancem, a pomyslné třetí místo pak patří souhrnně sporům o neplatnost skončení pracovního poměru.

---

<sup>19</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4999/2008

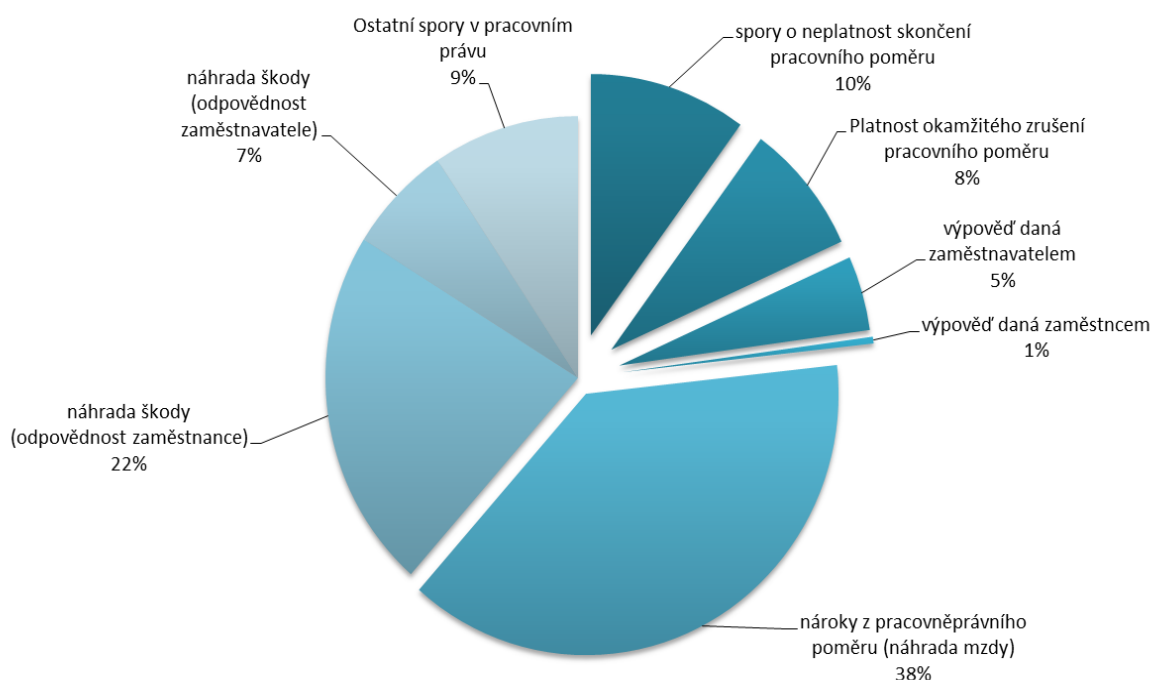
<sup>20</sup> ŠVESTKA, Jiří a Jan DVORÁK. *Občanské právo hmotné*. 5., jubilejní aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. s. 65

<sup>21</sup> GALVAS, Milan: *Pracovní právo...*, s. 539.

<sup>22</sup> Jsou to podle § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů: “Kolektivní spory podle tohoto zákona jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.“

Neplatnost právního úkonu se také promítá do všech druhů pracovněprávních sporů. I dohody týkající se hmotné odpovědnosti, konkurenčních doložek a jiné, musí totiž také projít testem platnosti, přičemž na nich závisí výsledek sporu. Problematika neplatnosti je tak stěžejní u většiny druhů řízení v pracovním právu, i když mnohdy závisí spíše na skutkovém posouzení zákonnosti jednání některé ze strany, než obecných obsahových náležitostí anebo formy.

Níže je uveden pro ilustraci graf, týkající se pracovněprávních sporů. Uvedené údaje se týkají roku 2011, tak jak byly zveřejněny ve statistickém přehledu soudních agend, novější údaje při psaní této práce nebyly k dispozici. Z grafu vyplývá, jak je problematika vad právních úkonů, které způsobují jejich neplatnost důležitá.



**Graf 1 – Druhy pracovních sporů řešené soudy ČR v roce 2011, vlastní zpracování, zdroj: Ministerstvo spravedlnosti. Statistický přehled soudních agend rok 2011.**

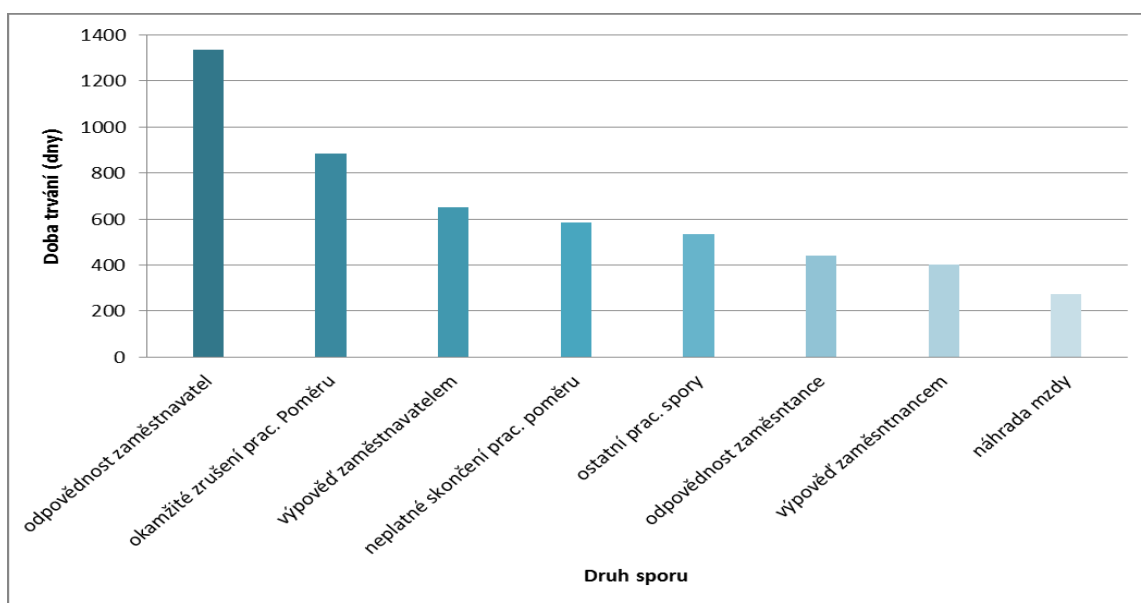
Je zajímavé, že neplatností pracovněprávních úkonů, a to navíc zejména týkajících se vzniku a trvání pracovního poměru a neplatnosti skončení pracovního poměru, se v České republice podílí z celkového počtu 5078 sporů za rok 2011 více jak deseti procenty, když bylo evidováno 512 těchto sporů. Na to pak navazují spory týkající se platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a dále pak výpovědi dané zaměstnavatelem a dokonce i zaměstnancem, které dohromady tvoří necelou čtvrtinu všech řešených pracovněprávních sporů v ČR. Zajímavostí pak jsou spory týkající se diskriminace, které se na rozdíl od například Spojených

států amerických nebo Evropského soudního dvoru u nás až na výjimky v pracovním právu nevyskytují.

### 1.3.3 Vymahatelnost nároků vyplývajících z neplatnosti právních vztahů

Zároveň také platí, že soudní řízení v pracovním právu (ostatně nejen zde) je běh na poměrně dlouhou trať, a ne vždy přináší kýžené plody ve formě rozhodnutí tak rychle, jak je potřeba.

Ostatně, jak je to s pracovněprávními řízeními, se můžeme podívat v následujícím grafu, průměrná doba řízení se pohybuje kolem dvou let, což není zcela pozitivní, a může tak do značné míry ovlivňovat počet podávaných žalob.



**Graf 2 – Délka řešení pracovních sporů v pracovním právu, vlastní zpracování, zdroj: Ministerstvo spravedlnosti. Statistický přehled soudních agend rok 2011.**

## 2 Následky vad právních úkonů

NOZ pak normuje i problematiku nicotnosti právního jednání, které se v současné době dovozovalo zejména z právní teorie, a v praxi byly stíženy absolutní neplatností.

### 2.1 Neplatnost (*negotium nullum*)

Teorie pak rozeznává dva druhy neplatnosti právních úkonů a to neplatnost absolutní a relativní. Podle toho, na které je daný zákon vystavěn pak rozeznáváme koncepci absolutní neplatnosti (v platném a účinném OZ), anebo koncepci relativní neplatnosti (NOZ a ZP).

#### 2.1.1 Koncepce neplatnosti v soukromém právu

V současnosti vada právního úkonu v občanském právu způsobuje obecně absolutní neplatnost, není-li v § 40a OZ stanoveno jinak (koncepce absolutní neplatnosti).

Samotná koncepce neplatnosti právních úkonů podle nového občanského zákoníku je totiž v zásadě opačná, než současná účinná právní úprava, když NOZ tuto koncepci opouští a vada právního úkonu bude nově v zásadě způsobovat totiž pouze relativní neplatnost, absolutní neplatnost a nicotnost jen v případech, kdy tak bude výslovně stanoveno.<sup>23</sup>

Důvodem neplatnosti podle NOZ pak může být jednání směřující proti zákonu nebo dobrým mravům, nezpůsobilost nebo neschopnost právně jednat, počáteční nemožnost plnění a nedostatek formy.<sup>24</sup>

Pokud jde však o rozpor se zákonem jako takovým, k neplatnosti je vyžadován rozpor se smyslem a účelem zákona, přičemž nově „*jakýkoliv rozpor nezakládá neplatnost*“, a opouští se tak široký koncept § 39 OZ.<sup>25</sup>

Současná úprava zákoníku práce je pak již bližší právní úpravě nového občanského zákoníku, kdy obě vycházejí ze stejné koncepce relativní neplatnosti (na rozdíl od dřívější koncepce absolutní neplatnosti v zákoníku práce z roku 1965).

Pokud tedy má jít o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, dokud ten, kdo byl takovým úkonem dotčen, se této neplatnosti nedovolal. Zákoník práce pak upravuje zvlášť následky vad formy a následky vad obsahu právního úkonu.

Novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 pak přináší zásadní změny oblasti neplatnosti v pracovním právu. Sice je zachován do té doby revoluční koncept relativní

---

<sup>23</sup> ELIÁŠ, Karel: *Nový občanský zákoník...*, s. 260. Podle nového občanského zákoníku může nově být následkem vad právních úkonů také jejich zdánlivost (nicotnost, non negotium). Viz. § 551 a násl. NOZ

<sup>24</sup> § 580 a násl. NOZ

<sup>25</sup> ELIÁŠ, Karel: *Nový občanský zákoník...*, s. 260.



neplatnosti právních úkonů, která co do konstrukce vychází z právní fikce, že právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, dokud se nedovolá neplatnosti ten, kdo je tímto úkonem dotčen.<sup>26</sup>

To ale neplatí na taxativně vyjmenované vady v § 19 ZP. Tyto vady jsou totiž natolik závažné, že způsobují absolutní neplatnost a bylo by absurdní, kdyby právní úkony, u kterých chyběla vůle nebo její projev zavazovala, a to byť do doby, než se někdo dovolá jejich neplatnosti.

Pokud se jednalo o právní úkon směřující ke vzniku pracovního poměru, popř. k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr, byl dříve stížen neplatností absolutní. I zde však zasáhl ústavní soud, kdy část tohoto ustanovení za středníkem zrušil.<sup>27</sup> Rozšířil tak relativní neplatnost na všechny právní úkony, a to i přesto, že některé tato porušení zákona, dobrých mravů nebo veřejného pořádku mohlo být značné.<sup>28</sup>

### 2.1.2 Relativní neplatnost

Jako taková, relativní neplatnost postihuje a to ať již v občanském právu, tak i právu pracovním, méně závažné vady právního úkonu<sup>29</sup>, a proto se předpokládá osobní iniciativa postiženého účastníka, aby následky neplatného úkonu odvrátil, když právo přeje bdělým. Na rozdíl od absolutní neplatnosti je také obecně přípustná i konvalidace, tj. zhojení vady tohoto úkonu. Odpadne-li vada (např. udělením souhlasu druhého manžela s úkonem překračujícím obvyklou správu společného jmění manželů), je vada zhojena, a neplatnosti se nelze dovolat.

Ani občanský zákoník neřeší, jakým způsobem může být dovolání se neplatnosti právního úkonu učiněno, a proto není nezbytné se neplatnosti dovolávat až v soudním sporu. Pro úspěšné dovolání pak stačí, je-li tato námitka vznesena vůči konkrétnímu právnímu úkonu druhé smluvní straně, resp. vůči tomu, kdo učinil jednostranný právní úkon. To nemusí být ani učiněno písemně, z hlediska dokazování to však lze doporučit.<sup>30</sup> Samozřejmě platí, že pokud se oprávněná osoba neplatnosti dovolá, je právní úkon neplatný od počátku (*ex tunc*).

---

<sup>26</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír Drápal. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 150

<sup>27</sup> § 20 ZP v původním znění (do 13. 4. 2008), který byl zrušen Nálezem Ústavního soudu ze dne 12 března 2008 č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>28</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2012. s. 43

<sup>29</sup> Za méně závažné vady právního úkonu se v tomto případě považují vady podle ustanovení § 49a, §140, §145 odst. 2, §479, §589, §701 odst. 1, §775 a §852b odst. 2, 3 OZ, a také nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků (§40 OZ), nebo byl-li právní úkon v rozporu s obecně závazným právním předpisem o cenách v rozsahu, ve kterém tomuto předpisu odporuje.

<sup>30</sup> HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník...*, s. 923-924

K relativní neplatnosti se tedy přihlíží pouze na návrh oprávněného subjektu, tj. toho kdo je takovým úkonem dotčen. Může jím být například účastník právního úkonu, popř. i třetí osoba, která je tímto právním úkonem postižena, přičemž platí, že se jej nemůže dovolávat ten, kdo ji sám způsobil. Zaměstnanci pak navíc neplatnost právního úkonu nemůže být ani na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.<sup>31</sup>

V novém občanském zákoníku je pak toto povýšeno na základní zásadu, když zákon ve svém § 6 odst. 2 stanoví, že: „*Nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu. Nikdo nesmí těžit ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu.*“, k čemuž by bez tohoto omezení docházelo, když by se neplatnosti právního úkonu dovolával ten, kdo jej sám způsobil.

Tomuto pak odpovídá i právní úprava § 586 odst. 1 NOZ, který stanoví, že „*je-li neplatnost právního jednání stanovena na ochranu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba*“ a odst. 2 „*Nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání, považuje se jednání za platné*“. A v zásadě tak zakotvuje relativní neplatnost.

Co do rozsahu se účinky relativní neplatnosti posuzují podle toho, zda je neplatný celý právní úkon či jeho část, kdy opět je formulováno, že neplatná část je jen ta, která je postižena důvodem neplatnosti. Nepostižená část právního úkonu zůstává platná, tvoří-li samostatný celek, který se po vzoru občanského zákoníku uplatní i u vad pracovněprávních. Jelikož zákoník práce neupravuje promlčení, vychází se z občanského zákoníku. Právo dovolávat se relativní neplatnosti se promlčuje v obecné tříleté promlčecí době, přičemž ta začíná běžet dnem, kdy došlo k uzavření právního úkonu, jenž je postižen vadou, způsobující tuto neplatnost.<sup>32</sup>

### **2.1.3 Absolutní neplatnost**

Absolutní neplatnost je jedním z následků vad právních úkonů, které na rozdíl od neplatnosti relativní jsou závažnějšího charakteru.

Jako takové se absolutně neplatné právní úkony také považují za existující, neboť ve skutečnosti došlo k jejich vzniku, na druhou stranu jsou však neplatné, a proto z nich nevznikají pro jejich účastníky ani třetí osoby žádné právní následky, které by v případě platného právního úkonu jinak nastaly.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> §40a OZ a § 18 odst. 2 ZP

<sup>32</sup> §§ 41 a 101 OZ

<sup>33</sup> HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník...*, s. 1

Absolutní neplatnost nastává přímo ze zákona, aniž by se musel jejich následků nejprve dovolávat kterýkoli z účastníků. Absolutní neplatnost působí zásadně od počátku tj. *ex tunc*. Soud přihlíží k absolutní neplatnosti i bez návrhu, z úřední povinnosti, *ex officio*. Právní úkon tak nezpůsobuje žádné právní následky, a pokud by na jeho základě bylo poskytnuto plnění, pak by se jednalo o bezdůvodné obohacení, které by ten, kdo jej obdržel, musel vydat. V pracovně-právních vztazích však i zde neplatnost právního úkonu pro vady obsahu však nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil sám.<sup>34</sup>

Na rozdíl od relativní neplatnosti, zde není možná konvalidace právního úkonu. Byť by tedy v budoucnu odpadl důvod neplatnosti, na platnost smlouvy to nebude mít žádný vliv. Není přípustné potvrzení, napravení neplatnosti nelze dosáhnout ani splněním povinnosti. Co je totiž od počátku neplatné, nemůže nabýt síly (platnosti) dodatečným ujednáním „*Quae ab initio non valent, ex post facto convalescere non possunt*“.<sup>35</sup>

Do úvahy připadá pouze konverze, tj. přeměna neplatného právního úkonu v jiný - platný, pokud tento má náležitosti jiného právního úkonu.<sup>36</sup> V občanském zákoníku jsou pak absolutní neplatností postiženy ty formy jednání, které jsou *contra legem*, *contra bono mores* nebo *in fraudem legis* (tj. obcházející zákon, přičící se dobrým mravům nebo které zákon obchází). Občanský zákoník dále za absolutně neplatné označuje také ty formy právního jednání, kterým chybí po obsahové stránce náležitost právního úkonu jako např. nedostatek svobody a vážnosti vůle, popř. neurčitost či nesrozumitelnost jeho projevu, popř. náležitosti subjektu<sup>37</sup>.

Absolutní neplatnost nemůže chybět ani v NOZ, který ve svém § 588 stanoví „*Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému*“. NOZ pak již nemluví o obcházení zákona, to však lze podřadit pod jednání směřující proti zákonu, když toto bude porušovat smysl a účel zákona, kterým takové jednání bezesporu je.<sup>38</sup>

---

<sup>34</sup> § 18 odst. 2 ZP, k tomu srov. i Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 891/2010, kdy o bezdůvodné obohacení nejde „*V případě, že neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel, nebo byla způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu, není povinen nahradit zaměstnavateli škodu ... (plnění přijaté od zaměstnavatele na základě neplatného pracovněprávního úkonu si může ponechat)*“.

<sup>35</sup> Digesta 50, 17, 210, citováno podle KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK. *Římské právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xxii, s. 359

<sup>36</sup> Např. KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J. DVORÁK, J.: *Občanské právo...*, s. 171. Konverzi § 41a odst. 1 OZ

<sup>37</sup> § 37, 38 odst. 1, 2 a § 39 OZ

<sup>38</sup> K tomu srov. ELIÁŠ, Karel: *Nový občanský zákoník...*, s. 260: „*Obcházení účelu zákona není jako důvod neplatnosti výslovně uvedeno, nicméně není pochyb, že i to zakládá rozpor se zákonem a navržené znění úvodního ustanovení kryje i tento případ*“

Z ustanovení o absolutní neplatnosti v NOZ pak vypadly i některé další případy náležitosti vůle, které jsou nově zdánlivé, ostatně tak jako neurčitost či nesrozumitelnost.

## 2.2 Nicotnost (non negotium)

V současné platné a účinné právní úpravě není zdánlivý (nicotný, non negotium) právní úkon upraven. Nicotný právní úkon nenalezneme ani v zákoníku práce, jako předpisu speciálním. Teorie vychází z názoru, že se jedná o úkon, u kterého chybí některý z jeho podstatných znaků. Není ani právním úkonem a pohlíží se na něj, jako by vůbec nevznikl (vyvolává stejné následky jako úkon absolutně neplatný), přičemž nejde nijak zhojit.<sup>39</sup>

NOZ pak již v textu zákona upravuje zdánlivé právní jednání, kdy přiznává, že některé vady jsou natolik podstatné, že domnělé právní jednání nelze vůbec kvalifikovat jako právní jednání, a stanoví, že se k němu vůbec nepřihlíží. Úprava zdánlivého právního jednání je tak oproti stávajícímu občanskému zákoníku novinkou, kterou nalezneme v §§ 551 – 554 NOZ.

Ve své podstatě však postihuje vady projevu a náležitosti vůle, tak jak jej známe ze stávající účinné právní úpravy, které jsou v současné době stíženy absolutní neplatností.<sup>40</sup> § 554 NOZ pak stanoví, že se „*k zdánlivému právnímu úkonu nepřihlíží*“.

Tím je naznačeno, že kde chybí vůle jednající osoby vůbec podle § 551 NOZ, nebo kde není projev vážné vůle podle § 552 NOZ, a nemůže tedy být ani relevantně projevena, aby vyvolávala následky uvedené § 545 NOZ, a tudíž nemůže právní jednání ani existovat.

Zvláštním ustanovením, se kterým zákonodárce spojuje zdánlivost je pak § 553 NOZ, který se zabývá neurčitostí a nesrozumitelností právního jednání. V účinné právní úpravě by byla tato vada považována za absolutně neplatnou. § 553 odst. 2 NOZ však v případě, že by byl projev vůle dodatečně vyjasněn, umožňuje jeho konvalidaci, a tak by na něj šlo pohlížet, jako by byl učiněn od počátku (ex tunc). Zde by měl platit předpoklad, že strany si vyjasnily toto právní jednání s úmyslem, aby byly vázány „od tehdy“, jinak by mělo být toto jejich vyjasnění platné až novým právním jednáním (ex nunc).

Ustanovení o konvalidaci však nelze považovat z definice nicotného právního úkonu za šťastné, neboť „*zdánlivý právní úkon nemá žádnou právní relevanci (absurdní je představa, že by zcela neurčitá smlouva zavazovala, třebaže do doby, než se oprávněný dovolá její neplatnosti)*“<sup>41</sup>. To co nebylo právním úkonem, nemělo být možno dodatečně prohlásit za

<sup>39</sup>Srov. např. KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J.: *Občanské právo...*, s. 162.

<sup>40</sup> § 37 odst. 1 OZ: „*Právní úkon musí být učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně, jinak je neplatný.*“

<sup>41</sup> Bezouška, Petr. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C. H. Beck, 2008, roč. 2008, č. 18., str. 659-666

právní úkon, a už vůbec ne s účinky ex tunc, a to i s ohledem na právní jistotu, a také na to, co má nicotnost vyjadřovat. Opět se vrátíme k římským zásadám, kdy „*incerta pro nullius habentur*“, neurčité se považuje za nicotné (neuznává se).<sup>42</sup>

To co bylo pak řečeno o zdánlivém právním jednání, lze použít i pro zdánlivé dílčí ujednání, které spojuje § 576 NOZ s neplatností části právního jednání. Rozdílem mezi jednáním zdánlivými a neplatnými se pak pojí hlavně s ohledem na náhradu škody podle § 579 odst. 2 NOZ.<sup>43</sup>

Jak již bylo naznačeno výše, zákoník práce neupravuje zdánlivý, nicotný právní úkon. Na druhou stranu, některé právní úkony, se kterými zákoník práce spojuje absolutní neplatnost, dosahují takové intenzity, že by se na ně definičně hodilo použití právě institutu nicotného právního úkonu, tak jak jej zná teorie a NOZ. Chybí-li totiž vůle, je-li projev vůle stížen nedostatkem vážnosti, srozumitelnosti či určitosti, nemělo by se o právní úkon jednat.

### 2.3 Odstoupení od smlouvy

Odstoupení je jednostranný právní úkon, který představuje prolomení zásady „*pacta sunt servanda*“, a k jako takovému k němu má docházet jen výjimečně.<sup>44</sup> Zaměstnavatel tak může odstoupit od smlouvy, jen pokud tak stanoví zákoník práce.<sup>45</sup> Zákoník práce pak nově v § 4a neumožňuje vymínit si smluvní odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích.<sup>46</sup>

Dříve však zákoník práce delegoval možnost ujednání o odstoupení od smlouvy podle §§ 48 a 49 OZ. Tímto však zasahoval do právní jistoty účastníků, kdy v případě odstoupení, by se pracně musely řešit nejen otázky týkající se náhrady škody, ale i otázky důchodového, sociálního a zdravotního pojištění, což mohlo vyvolávat mnoho problémů. Proto byla tato možnost nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, č. 116/2008 Sb. zrušena.

Od pracovní smlouvy tak v současné době může odstoupit pouze zaměstnavatel, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce, jak vyplývá z ustanovení § 34 odst. 2 a 3 ZP. V úvahu také připadá obecné odstoupení od smlouvy uzavřené v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek, kdy musí být tyto dvě podmínky splněny kumulativně.<sup>47</sup> Podstatné je, že při jednání v tísní jde o vadu v pohnutce právního úkonu, kterou je tíseň. Osoba tak neprojevuje zcela svou vůli,

---

<sup>42</sup> KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK: *Římské právo*, s. 350

<sup>43</sup> ELIÁŠ, Karel: *Nový občanský zákoník...*, s. 251

<sup>44</sup> KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J.: *Občanské právo...*, s. 148

<sup>45</sup> Tzn. podle § 34 odst. 2 ZP: „dokud zaměstnanec nenastoupil do práce“, a § 34 odst. 3 ZP: „pokud zaměstnanec nenastoupil ve sjednaný den, aniž by mu v tom bránila překážka, nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozvěděl“

<sup>46</sup> Blíže: Bezouška, Petr: *Výhrada odstoupení...*, s. 659-666

<sup>47</sup> ŠVESTKA, Jirí et al. *Občanský zákoník: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxi. s. 430-433

nejedná však pod vlivem bezprávní výhrůžky nebo fyzického donucení, a proto není úkon absolutně neplatný.<sup>48</sup>

NOZ pak možnost odstoupení od smlouvy z důvodů tísně a nápadně nevýhodných podmínek neobsahuje, takové jednání považuje za lichvu podle § 1796, kdy „*Neplatná je smlouva, při jejímž uzavírání někdo zneužije tísně, nezkušenosti, rozumové slabosti, rozrušení nebo lehkomyšlnosti druhé strany a dá sobě nebo jinému slíbit či poskytnout plnění, jehož majetková hodnota je k vzájemnému plnění v hrubém nepoměru.*“<sup>49</sup>

## 2.4 Odporovatelnost právních úkonů

Odporovatelnost vychází z ustanovení § 42a OZ. V novém občanském zákoníku se pak jedná o tzv. relativní neúčinnost, podle § 589 a násl. NOZ.

V zákoníku práce z roku 1965 nebylo právním úkonům příslušné odporovat, a to i kdyby jimi mělo dojít ke zkrácení uspokojení věřitelů zaměstnavatele nebo zaměstnance. Institut odporovatelnosti nově slouží k ochraně pracovněprávních pohledávek některého z účastníků, které mají za cíl zkrátit věřitele. Odporován může být pouze platný právní úkon, od kterého nebylo účinně odstoupeno. Právní úkon si pak ponechává účinky vůči třetím osobám a jeho neúčinnost se projevuje v právních poměrech pouze ve vztazích oprávněného a povinného účastníka pracovněprávního vztahu. Odporovatelnost nevzniká na základě zákona, ale na základě tzv. odpůrčí žaloby.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 8. 2. 2001, sp. zn. 22 Cdo 752/99

<sup>49</sup> Ustanovení § 1796 zná i současně judikatura, srov.: Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2003, sp. zn. 22 Cdo 1993/2001.

<sup>50</sup> BĚLINA a kol. *Pracovní právo* 4, s. 122-123

### 3 Právní úprava neplatnosti a zákoník práce

Zákoník práce obsahuje vlastní právní úpravu neplatnosti právních úkonů, a to ve své první části, hlavně páté, nazvané právní úkony, v §§ 18 – 21 ZP resp. pro kolektivní smlouvy i v § 27 ZP, a je obecně vystaven na koncepci relativní neplatnosti, tak jak by u soukromoprávních norem mělo být běžné.

Zákoník práce pak upravuje zvlášť následky vad obsahu právního úkonu, které jsou, až na ustanovení § 19 ZP, obecně stíženy relativní neplatností, a zvlášť následky vad formy právního úkonu, obecně stíženy neplatností absolutní.

Právní úprava neplatnosti v zákoníku práce vychází ze stejných obecných východisek, jako úprava v zákoníku občanském, kdy lze za neplatný právní úkon považovat takový, který nemá zákonem stanovené náležitosti, a způsobuje neplatnost a to ať již absolutní nebo relativní, se stejnými specifiky, avšak s odlišnostmi typickými pro zákoník práce.

#### 3.1 Vady obsahu způsobující relativní neplatnost (§ 18 ZP)

Jak již bylo naznačeno výše, právní úprava v zákoníku práce vychází z koncepce relativní neplatnosti právních úkonů, se specifiky typickými pro ZP. Relativní neplatnost jako následek vad obsahu (nejčastěji předmětu) právních úkonů vychází obecně z ustanovení v § 18 odst. 1 ZP, kdy *„Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak“*.

Princip relativní neplatnosti je tak pro soukromé právo typický, protože nejvíce šetří autonomii vůle, a měl by tedy být používán všude tam, kde to jen je trochu možné. Samozřejmostí je, že neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji způsobil.

Pro zákoník práce je tak například typická zásada, že neplatnost právního úkonu **nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám**, vyjádřená v § 18 odst. 2 věta druhá. V případě, že by neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel, nebo zaměstnanec spolu se zaměstnavatelem, není zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu vznikla následkem tohoto úkonu a nejde u něj o bezdůvodné obohacení. Pokud by tak zaměstnanec například přijal od zaměstnavatele na základě neplatného pracovněprávního úkonu plnění, může si jej ponechat.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 891/2010

### 3.2 Vady obsahu způsobující absolutní neplatnost (§ 19 ZP)

Absolutní neplatnost je upravena v § 19 ZP, kdy zákoník práce taxativně vyjmenovává v písm. a-e výjimky z obecného pravidla relativní neplatnosti.

K tomu, aby jednání obecně způsobovalo právem aprobované následky, a bylo tedy platné, je zapotřebí, aby byly splněny základní náležitosti právního úkonu. Nauka v této oblasti rozeznává 4 skupiny, které musí být splněny, a které jsou společné jak pro oblast práva občanského, tak pro oblast práva pracovního. Jedná se o **(1) náležitosti subjektu** – tj. zejména aby projev učinila osoba, která má způsobilost k právním úkonům, **(2) náležitosti vůle** tj. aby byla vůle skutečná, svobodná, vážná a prostá omylu, **(3) jejího projevu** – aby vůle byla projevena ve vnějším světě určitě, srozumitelně a v předepsané formě, a v neposlední řadě **(4) náležitosti předmětu** – aby zde nebyla od počátku nemožnost plnění, anebo jeho nedovolenost.<sup>52</sup>

Tyto vady obsahu právního úkonu jsou pak považovány za tak závažné, že je-li jimi právní jednání stíženo, úprava relativní neplatnosti nepostačuje. V tomto ohledu je však potřeba zmínit, že v některých ohledech nepostačuje ani absolutní neplatnost, protože v případě, že právní jednání nebylo určeno srozumitelně a určitě, pak by se nemělo ani o právní jednání (resp. úkon) vůbec jednat, a měl by takovýto akt stížen nicotností, ostatně tak jak jej definuje NOZ, a to i přes to, že si právní praxe s absolutní neplatností relativně dobře poradila.

Na druhou stranu nalezneme v odborné veřejnosti i názory, že rozlišení zdánlivého právního úkonu a absolutně neplatného právního úkonu má praktický význam, a to zejména s ohledem na jejich výklad. Například Petr Bezouška a Petr Hůrka tento praktický význam, se kterým se lze ztotožnit, uvádí na příkladu neurčitosti části smlouvy, kdy v případě, že by tato část měla být absolutně neplatná (ujednání o mzdě či platu je neurčité), mohly by nastoupit pravidla o částečné neplatnosti vedoucí až k neplatnosti celé smlouvy, kdy by bylo otázkou, zda by účastníci právního úkonu vůbec takové právní jednání učinili (§ 41a OZ), a v zásadě by, jak se autoři domnívají, bylo neplatné. V případě, že by tato část smlouvy byla nicotná, vůbec by se k tomuto nepřihlíželo, a v zásadě by bylo jednání ve zbytku platné.<sup>53</sup>

Výjimkou z tohoto je pak náležitost dovolenosti předmětu, kdy zákoník práce absolutní neplatnost vyslovuje pouze s takovým nedovoleným jednáním, které odporují zákonu nebo jej obchází, avšak pouze za předpokladu, že je takto činěno v rozporu se základními zásadami

<sup>52</sup> Např. ŠVESTKA, Jiří et al: *Občanský zákoník: Komentář...*, s. 314-315

<sup>53</sup> BÉZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 2012, č. 6., str. 191-



pracovněprávních vztahů demonstrativně vyjádřenými v § 1a ZP. Náležitost formy právního úkonu je pak řešena v § 20 ZP.

Co do rozsahu absolutní neplatnosti platí to samé, co bylo napsáno již k neplatnosti relativní. V případě, že se vztahuje důvod neplatnosti jen na část právního úkonu, podle § 41 OZ „je neplatnou jen tato část, pokud z povahy právního úkonu nebo z jiného obsahu či okolností za nichž k němu došlo, nevyplývá, že tuto část nelze oddělit od ostatního obsahu“

### 3.2.1 Vady náležitosti subjektu (§ 19 písm. b ZP)

Právním subjektem může být obecně každá fyzická osoba, popř. právnická osoba vytvořená právem (tj. zákonem nebo na základě zákona), která je způsobilá mít svá práva a povinnosti a která je nositelem těchto subjektivních práv.<sup>54</sup> Podle OZ je pak neplatným právní úkon, učiněný osobou, která nemá způsobilost k právním úkonům, nebo která by jednala v duševní poruše, která by ji činila k právním úkonům nezpůsobilou.<sup>55</sup>

Zákoník práce navíc obsahuje speciální úpravu týkající se pracovněprávní subjektivity, která je předpokladem pro účast v pracovněprávních vztazích, přičemž podmínky se liší podle toho, zda jde o fyzickou či právnickou osobu, a podle toho zda v těchto vztazích vystupuje jako zaměstnanec, nebo zaměstnavatel.<sup>56</sup>

Obecně by pak nedostatek subjektu, a to jak na straně fyzické osoby ať již v postavení zaměstnavatele, nebo zaměstnance, popř. právnické osoby by podle současné právní úpravy způsoboval absolutní neplatnost obsaženou v § 19 písm. b) ZP v platném znění.

#### Fyzická osoba

Právní úprava respektuje Směrnici Rady 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.<sup>57</sup> Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance je upravena v § 6 ZP a vzniká tak dosažením věku 15 let, přičemž zaměstnavatel nesmí sjednat den nástupu do práce dříve, než fyzická osoba ukončí školní docházku. Před dosažením 15. roku může fyzická osoba vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zároveň v zákoníku práce nalezneme další omezení, kdy např. podle § 252 odst. 2 ZP může být dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec

---

<sup>54</sup> K tomu srov. např. KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. *Občanské právo...*, s. 185

<sup>55</sup> § 38 OZ, obdobně § 581 NOZ: „Není-li osoba plně svéprávná, je neplatné právní jednání, ke kterému není způsobilá. Neplatné je i právní jednání osoby jednající v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat.“

<sup>56</sup> Srov. GALVAS, Milan. *Pracovní právo...*, s. 135

<sup>57</sup> Čl. 1 této směrnice stanoví, že „členské státy zajistí za podmínek daných touto směrnicí, aby minimální věk pro přijetí do zaměstnání nebo práce nebyl nižší než minimální věk skončení povinné školní docházky stanovené vnitrostátními právními předpisy a v žádném případě nižší než 15 let“

povinen vyúčtovat uzavřena nejdříve v den, kdy tato osoba dosáhne věku 18 let, nebo dále pak ustanovení § 246 ZP, který neumožňuje vykonávat určité činnosti mladistvým, tj. takové, které jsou pro ně vzhledem k jejich věku nepřiměřené a nebezpečné.<sup>58</sup>

V souladu se směrnicí a úpravou v zákoníku práce je i znění v NOZ, který v §§ 34 a 35 normuje, že k výkonu závislé činnosti podle jiného právního předpisu (tj. zákoníku práce) se může zavázat nezletilý, který dovršil patnácti let a ukončil povinnou školní docházku. Ustanovení §35 odst. 2 NOZ pak po vzoru finské úpravy nově normuje, že zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem.<sup>59</sup>

Působení fyzické osoby jako zaměstnavatele pak upravuje § 10 ZP, kdy způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká narozením, a způsobilost nabývat práv a brát na sebe povinnosti jako zaměstnavatel dosažením věku 18 let.

### **Právnícká osoba**

Častěji však v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel působí právnícká osoba. Její právní postavení pak vymezuje občanský zákoník ve svém § 18 a násl., kdy jimi jsou sdružení fyzických nebo právníckých osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy a jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon – nejčastěji např. obchodní společnosti, které se řídí zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, dále pak zákonem č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech, resp. občanská sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů to vše ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatelem může být také stát, kdy podle § 9 ZP za něj jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, která jej jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnává.<sup>60</sup>

NOZ právníckou osobu definuje ve svém § 20 odst. 1, přičemž lze říci, že vychází z ustanovení § 18 odst. 2 písm. d, kdy právníckou osobou je každý organizovaný útvar, o kterém to prohlásí zákon.<sup>61</sup> Nově je zákon dělí na korporace, fundace a ústavy, přičemž

---

<sup>58</sup> Také čl. 7 Směrnice Rady 94/33/ES. Pro těhotné a kojící ženy obdobně Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyň

<sup>59</sup> ELIÁŠ, Karel.: *Nový občanský zákoník...*, s. 84-85

<sup>60</sup> BĚLINA, Miroslav: *Pracovní právo...*, s. 74-75

<sup>61</sup> ELIÁŠ, Karel: *Nový občanský zákoník...*, s. 77

nejvýznamnější roli pro oblast pracovního práva budou mít obchodní společnosti, upravené v novém zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.

Otázka jednání za právnickou osobu se pak v současné době řídí § 20 OZ. Obchodní zákoník pak má zvláštní úpravu pro jednání podnikatele v § 13 a násl., kdy takto jedná její statutární orgán, nebo zástupce, vedoucí organizační složky podniku, který je zapsán do obchodního rejstříku, resp. likvidátorem, je-li v likvidaci.<sup>62</sup>

### 3.2.2 Vady náležitosti vůle (§19 písm. a ZP)

K základním náležitostem vůle je třeba řadit její svobodu, vážnost. Vůle však zároveň však musí být rovněž prostá omylu a tísně.

Nejprve tedy pár vět k svobodě vůle, kterou se rozumí svoboda jejího vytvoření, tj. svoboda vzniku volního rozhodnutí a následně pak jejího projevu. Obecně lze považovat vůli za svobodnou, pokud na ni neexistuje působení rušivých vlivů, které by zbavovaly možnosti se rozhodnout.<sup>63</sup>

Vůle tak musí být formována bez fyzického donucení (*vis absoluta*), anebo hrozbou násilím nebo vzniku majetkové újmy, tzv. bezprávní výhrůzkou (*vis compulsiva*).<sup>64</sup>

V soukromém právu je pak svoboda vůle umocněna zásadou autonomie vůle. Účastníci tak mohou svobodně a ze své vůle vstupovat do soukromoprávních vztahů a sjednat si je rozdílně dle své libosti. Omezení jsou jen kogentními normami.<sup>65</sup>

Dále musí být vůle vážná – tj. subjekt musí chtít být svým projevem vázán<sup>66</sup> a prostá omylu - tj. bez omylu podstatného, vycházející ze skutečnosti, která je pro uskutečnění právního úkonu rozhodující, a osoba, které byl učiněn, o něm věděla nebo musela vědět.

K neplatnosti právního úkonu, který nebyl učiněn svobodně a vážně pak přihlédne soud i bez návrhu. Způsobuje absolutní neplatnost podle § 19 písm. a) ZP v platném znění. Neplatnost by nezpůsobovalo, pokud by vůle byla činěna „pouze“ v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek. Naskytovala by se však možnost k odstoupení od tohoto právního úkonu.

---

<sup>62</sup> K tomu více např. BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL: *Zákoník práce: Komentář...*, s. 99-101

<sup>63</sup> KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J.: *Občanské právo hmotné...* Jak dále uvádí, nedostatkem svobody pak není povinnost vykonat právní úkon, protože je zde možnost jej nevykonat, ale tím by porušil svou právní povinnost, a ani jednání v tísní (pokud i nevýhodné podmínky – důvod pro odstoupení od smlouvy).

<sup>64</sup> § 587 NOZ, § 37 odst. 1 OZ

<sup>65</sup> § 2 odst. 3 OZ: „Účastníci si mohou vzájemná práva a povinnosti upravit dohodou odchylně od zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje, a jestliže z ustanovení nevyplývá, že se z něj lze odchýlit.“, § 1 odst. 2 NOZ: „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně do zákona, zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“

<sup>66</sup> § 552 NOZ, § 37 odst. 1 OZ nejsou to např. ukázky při vyučování, v divadle atp.

Nedostatek vůle a její vážnosti NOZ považuje za tak závažné, že doslovně normuje, že „o právní jednání nejde“.<sup>67</sup> Je zajímavostí, že se i NOZ také vrací k zásadě „*et si coatust amen voluit*“ (třebas donucen, přece chtěl) a nekonstruuje nadále důvod absolutní neplatnosti právního jednání učiněného pod hrozbou násilí. Nově je již věcí donuceného, aby sám uvážil, zda chce zachovat platnost toho, co učinil pod donucením, a dává tak přednost autonomii vůle, když upřednostňuje neplatnost relativní.<sup>68</sup>

### 3.2.3 Vady náležitosti projevu vůle (§ 19 písm. a ZP)

S náležitostí vůle souvisí její projev, který musí být srozumitelný a určitý.<sup>69</sup> Podstatným znakem pro některé zákonem stanovené případy je i zvláštní forma právních úkonů, ve kterých tyto musí být přijaty. Ta je však v zákoníku práce řešena zvláštním ustanovením v § 20 ZP, tedy nikoli jako vada obsahu právního úkonu, ale jako vada formy právního úkonu.

V případě, že by nebyl schopný nikdo porozumět projevu vůle, právní úkon by vůbec nevznikl. Pokud by byl projev vůle srozumitelný pro určitou skupinu, záleželo by, komu byl určen. V případě, že by nebyl pro adresáta srozumitelný, byl by neplatný, v opačném případě by byl platný.<sup>70</sup>

V případě, že by právní úkon nebyl učiněn určitě a srozumitelně, zákoník práce s touto vadou způsobuje absolutní neplatnost, podle § 19 písm. a) ZP v platném znění, u nedostatku formy se pak bude postupovat podle § 20 ZP.

### 3.2.4 Vady náležitosti předmětu – možnost (§ 19 písm. c ZP) a dovolenost (§ 19 písm. d, f, g ZP)

Ačkoliv jsme se v předchozích podkapitolách věnovali podrobněji náležitostem právních úkonů, jako je subjekt, vůle a projev vůle, tyto vady nebudou s největší pravděpodobností nejčastější důvody namítané neplatnosti. Hlavním problémem budou mnohdy vady v předmětu právního úkonu, a to zejména jeho dovolenost, a tedy zákonnost.

Vzmemme-li pak do úvahy, že zákoník práce obsahuje mnoho kogentních ustanovení, od nichž se strany nemohou odchýlit, a které limitují především zaměstnavatele, pak skoro každé z těchto ustanovení může být dříve nebo později důvodem neplatnosti právního úkonu, a to byť pouze částečného.

---

<sup>67</sup> § 551 a 552 NOZ

<sup>68</sup> MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Nový občanský zákoník účinný od 1. 1. 2014* [online]. 2013 [cit. 2013-06-25]. Dostupné na <<http://obcanskyzakonik.justice.cz/cz/obecna-cast-zakoniku/zakladni-instituty/pravni-skutecnosti.html>>

<sup>69</sup> § 553 NOZ, § 37 odst. 1 OZ

<sup>70</sup> Srov. ŠVESTKA, J., DVORÁK, J. a kol.: *Občanské právo hmotné...*, s. 134., podle NOZ by byl zdánlivý

Vada možnosti plnění je pak v občanském právu upravena v § 37 odst. 2 OZ, který stanoví, že „*právní úkon, jehož předmětem je plnění nemožné, je neplatný*“. NOZ má obdobnou definici v § 580. Pro pracovní právo je podstatné ustanovení § 19 písm. c) ZP, kdy k plnění od počátku neplatnému soud přihlédne i bez návrhu, a je tak absolutně neplatné.

Druhou podmínkou náležitosti předmětu je dovolenost právního úkonu, která je v soukromém právu umocněna zásadou autonomie vůle a principem „*co není zakázáno, je dovoleno*“, vycházející z ústavní roviny.<sup>71</sup> Právní jednání podle kogentního ustanovení nového občanského zákoníku pak musí „*svým obsahem a účelem odpovídat dobrým mravům i zákonu*“. Není zde tedy *expressis verbis* vyjádřeno obcházení zákona, avšak toto lze dovodit z toho, že takové jednání nesmí svým obsahem jít proti účelu zákona.<sup>72</sup>

Zákoník práce je pak jako OZ nebo NOZ koncipován na dispozitivnosti právních norem, který je pro soukromé právo typický. Umožňuje tak být zákoníku práce flexibilní, při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance.<sup>73</sup> V ZP je tento princip vyjádřen v § 4b, kdy stanoví, že „*Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.*“

Podle občanského práva právní úkon musí být podle § 39 OZ dovolený, tj. nesmí svým obsahem nebo účelem odporovat zákonu, obházet jej, nebo se přičít dobrým mravům. Zákoník práce pak obdobně tyto důvody vyjmenovává ve svém ustanovení § 19 písm. d, e) ZP.

Taktéž je neplatný právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv podle § 19 písm. f), kdy by se zaměstnanec vzdával předem svých zákonných práv zaměstnance.<sup>74</sup>

Zaměstnanec se tak nemůže vzdát předem svých práv, a to až do doby, než je může poprvé vykonat. Typickými případy může být například náhrada škody, nebo prozaičtější práva vypovědět pracovní smlouvu, odstupné, práva na dovolenou, na náhradu mzdy atp.

V neposlední řadě neplatným by byl i právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní

---

<sup>71</sup> Čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

<sup>72</sup> § 588 NOZ, srov. ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník...*, s. 260

<sup>73</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s.

<sup>74</sup> V OZ § 574 odst. 2 „*dohoda, kterou se někdo vzdává práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout, je neplatná*“. NOZ toto pojetí opouští, s odkazem, že tuto úpravu nenalezneme ani v zahraničních právních úpravách. K tomu více: HANDLAR, Jiří. *Vzdání se práv, která mohou v budoucnu teprve vzniknout*, podle § 574 ods. 2 ObčZ Právní rozhledy. 2009, roč. 17, č. 18, s. 659-663

zákon podle § 19 písm. g), což neplatí, pokud by mělo jít pouze o jeho projednání tímto orgánem. Typickým příkladem pak může být vydání pracovního řádu u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace. Tento řád může být vydán pouze s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo jeho změna neplatná podle § 306 odst. 4 ZP, což je odůvodněno tím, že pracovní řád může upravovat jak práva zaměstnanců, tak jejich povinnosti, přičemž by měly být vytvořeny podmínky pro působení odborové organizace, která má chránit zájmy zaměstnanců.<sup>75</sup> Obdobně by se také posuzoval nedostatek souhlasu s výpovědí a okamžitým zrušení pracovního poměru dle § 61 ZP.

Ve všech těchto případech zákoník práce spojuje s těmito vadami absolutní neplatnost. Zvláštní situace nastává u právního úkonu odporujícího zákonu, kdy je nutné podrobněji zkoumat další podmínku, a to zda porušením zákona „*nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů*“, na kterých je pracovní právo postaveno, a na kterých je nutno trvat demonstrativně, což je upraveno v § 1a ZP. V případě, že by právním úkonem došlo k zásahu do těchto zásad, pak by také bylo takové jednání posouzeno podle § 19 písm. d), a byl by absolutně neplatný. V opačném případě by se však jednalo pouze o neplatnost relativní podle § 18 odst. 1 ZP a to pomocí výkladu „*a contrario*“.

Účelem absolutní neplatnosti je pak bezesporu postihnout závažnější porušení zákona, spočívající právě v porušení základních zásad. Přičemž stále platí, že na právní úkony by se mělo hledět spíše jako na platné, než neplatné, a v rámci této logiky, spíše na právní úkony neplatné relativně, než absolutně.

V tomto ohledu je možný následující test neplatnosti, kdy nejdříve je nutné v souladu s textem nového občanského zákoníku zjistit smysl a účel pravidla, které bylo porušeno a zda tedy opravdu dopadá na zkoumaný případ. Dále pak se musí zhodnotit, zda je rozpor se zákonem tak závažný, aby byl v rozporu se základními zásadami pracovního práva, přičemž by mělo platit, že absolutní neplatnost má chránit před poruchami, které přesahují zájem stran právního úkonu a které jimi mohou být dotčeny.<sup>76</sup>

Na druhou stranu pojetí zákonné ochrany postavení zaměstnance jako základní zásady se objevuje napříč celým zákoníkem práce, a najít ustanovení, které bude porušovat ustanovení zákoníku práce, a zároveň nebude porušovat základní zásadu pracovního poměru, bude těžké, ne-li nemožné.

---

<sup>75</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. pl. ÚS 83/06.

<sup>76</sup> Ostatně jak uvádí BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. *Neplatnost právního úkonu...*, s. 191-199 – např. zájem společnosti

Co do rozsahu se účinky neplatnosti posuzují podle toho, zda je neplatný celý právní úkon či jeho část, kdy opět je formulováno, že neplatná část je jen ta, která je postižena důvodem neplatnosti. Nepostižená část právního úkonu zůstává platná, tvoří-li samostatný celek, který se po vzoru občanského zákoníku uplatní i u vad pracovněprávních.<sup>77</sup>

V tomto ohledu se k otázce dovolenosti nabízí příklad a problematika pracovního poměru na dobu určitou, a jeho ustanovení o maximální délce trvání tohoto pracovního poměru, který je z nepochopitelných důvodů neustálým terčem kritiky a změn.

Úprava uzavírání pracovních smluv na dobu určitou je nově limitována ustanovením § 39 odst. 2 ZP, které stanoví, že „*Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení...“*.

Komentáře k zákoníku práce, které nejspíše vycházejí z důvodové zprávy, pak toto ustanovení vykládají tak, že je možné po sobě uzavřít až 3 krát smlouvu na dobu určitou s maximální délkou trvání 3 roky, tedy v souhrnu celkem až na 9 let<sup>78</sup>, čímž došlo oproti předchozí právní úpravě k výraznému prodloužení této celkové doby. Tento výklad není jednotný, když se v odborné veřejnosti, setkáváme ještě s dalším názorem, který se zdá být logičtější, a to, že doba trvání pracovního poměru nesmí přesáhnout 3 roky, přičemž se může dvakrát opakovat v rámci těchto tří let.<sup>79</sup> To by lépe odpovídalo ostatním evropským úpravám, kdy pouze pracovní poměr na dobu určitou je poměrem preferovaným, a když trendem je snižování intervalu „řetězení“ pracovních poměrů na dobu určitou.<sup>80</sup>

Zpět však k naší práci. Ustanovení § 39 odst. 2 tak umožňuje dvojí výklad, a v této situaci pro zaměstnavatele musí být obzvláště složité se rozhodnout, jakému výkladu dají přednost. V případě varianty s pracovním poměrem až na 9 let, by se totiž vystavovali situaci, kdy by uzavřená smlouva mohla být částečně (v ujednání o době pracovního poměru) neplatná, a protože by se v tomto případě jednalo o základní zásadu pracovně upravenou v § 1a písm. a) tak i absolutně neplatná. To by samozřejmě zaměstnanci nemohlo být na újmu, protože neplatnost nezpůsobil výlučně sám, a mohl by vzniknout pracovní poměr na dobu neurčitou, což zaměstnavatel s největší pravděpodobností nechtěl. Je to však lepší, než vystavovat se postihu za nelegální práci podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších

---

<sup>77</sup> § 41 OZ

<sup>78</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL: *Zákoník práce: Komentář...*, s. 242.

<sup>79</sup> Více k této problematice také např. PROKEŠ, Martin. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 4, s. 132-137. s. 133.

<sup>80</sup> K tomu více v kapitole 5, zabývající se zahraniční právní úpravou

předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“, resp. „ZZ“) v případě, kdy by byla závislá práce vykonávána mimo pracovní poměr nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

### 3.3 Vady formy právního úkonu (§ 20 ZP)

S projevem vůle pak souvisí i forma právního úkonu. Záměrně pak v názvu této kapitoly není uvedeno, tak jako u témat předchozích, zda tyto způsobují neplatnost absolutní, nebo relativní, protože v odborné veřejnosti na tomto nepanuje jednoznačná shoda, alespoň ne taková, jako u vad obsahu právního úkonu.

Pro posouzení vady formy právního úkonu je pak podstatný projev vůle, který může být učiněn buď výslovně, anebo konkludentně<sup>81</sup> (a dokonce někdy i mlčky<sup>82</sup>).

Pokud není uvedeno jinak, obecně platí, že právní úkon může být učiněn v jakékoliv formě a soukromoprávní jednání je neformální. Některé právní úkony však musí být vykonány ve formě, kterou stanoví zákon – tzn. v písemné formě.

Je samozřejmostí, že jestliže zákon mluví o písemné formě, pak samozřejmě není vyžadováno, aby byla listina napsána vlastnoručně, musí však být podepsána<sup>83</sup>, a to ať již ručně, nebo jinými prostředky<sup>84</sup>.

Pokud by měla v písemné formě jednat osoba, která nemůže číst a psát, ale je schopna se s obsahem právního jednání seznámit, pak listinu opatří podpisem, pokud osoba neumí psát, učiní místo podpisu před alespoň dvěma svědky na téže listině rukou znamení, ke kterému jeden ze svědků připiše jméno jedajícího.<sup>85</sup>

Zároveň v současné době může být zajímavá otázka, zda je zachována písemná forma v případě elektronické komunikace. NOZ ve svém § 562 připouští zachování písemné formy právního úkonu i bez podpisu, pokud je při právním jednáním učiněném elektronickým nebo jinými technickými prostředky zachycení jeho obsahu a určení jedající osoby. E-mail

---

<sup>81</sup> Srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1842/2010: „*Platná je proto pracovní smlouva nejen tehdy, byla-li uzavřena písemně, ale i v případě, že byla sjednána ústně, popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projeviti (konkludentně).*“

<sup>82</sup> K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2007, sp. zn. 33 Odo 663/2005: „*Ze zjištěných skutkových okolností se sice nepodává, že by žalobci tento návrh přijali výslovně (tedy za použití slovních výrazů), avšak ze zjištěných okolností daného případu lze dovodit, že návrh žalované byl z jejich strany bezesbytku akceptován*“

<sup>83</sup> K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2001/2008: „*Písemný projev vůle zaměstnavatele nebo zaměstnance přitom nemusí být učiněn vlastnoručně, je proto běžné, že se tyto písemné jednostranné právní úkony zhotovují mechanickými prostředky. Další náležitosti písemné formy tohoto právního úkonu je podpis, umístěný na konci textu okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť teprve vlastnoručním podpisem na takové listině potvrzuje účastník jako subjekt právního vztahu, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v jejím textu.*“

<sup>84</sup> Např. tzv. elektronický podpis § 561 odst. 1 NOZ - právní úpravu elektronického podpisu pak upravuje zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>85</sup> §563 NOZ



v případech, kde je to obvyklé by tedy mohl být dostatečným, avšak není schopen garantovat jednající osobu, a tudíž by byl problematický. V tomto ohledu je pak třeba vyslovit, že je škodou, že NOZ se problematice právních úkonů učiněných elektronicky nezabývá se stejnou pečlivostí a podrobností, jako např. s úpravou práva pastvy a roje včel.

### 3.3.1 Funkce formy právního úkonu

Stanovení přísnější formy pak má sloužit, tak jak uvádí Filip Melzer k jedné z následujících funkcí a to **(1) funkci varující**, tedy jako ochrana před neuváženým nebo unáhleným závazkem, dále pak **(2) funkce důkazní**, tj. zvláštní forma právního úkonu má sloužit zejména k usnadnění důkazu o vzniku právního jednání a jeho obsahu, zejména tam, kde je ji potřeba pro registraci – v soukromém právu např. v případě převodu nemovitostí, a jejího zápisu do katastru nemovitostí a nebo **(3) funkce zajišťovací**, kdy je písemná forma nezbytná pro zajištění zájmu třetích osob nebo ve veřejném zájmu.<sup>86</sup>

V praxi by se pak mělo zkoumat, pro kterou funkci má tato přísnější forma sloužit, a podle toho volit neplatnost absolutní nebo relativní, tak aby byl zachován právě smysl a účel zákona a nebyla zbytečně omezována autonomie vůle.

### 3.3.2 Vývoj požadavku písemné formy v zákoníku práce

Zákoník práce původně rozlišoval tři druhy forem právního jednání a to (1) bezformální, které šly učinit jakoukoliv formou, (2) ty, u kterých se vyžadovala písemná forma, avšak při jejím nedodržení neznamenovalo neplatnost, protože nebyl sankcionován (např. vznik pracovního poměru) a za (3) úkony vyžadující obligatorní písemnou formu, jejichž nedodržení mělo za následek neplatnost, a to ve všech případech, pokud obsahoval dovětek – „jinak je neplatný“ (například úprava dohod o provedení práce anebo pracovní činnosti).<sup>87</sup>

Novelou zákoníku práce účinnou od 1. 1. 2012 pak došlo ke změně, kdy se opouští systém pojetí vad formy právních úkonů s dovětky „jinak je neplatný“. Nově zákon vyžaduje a pod sankcí neplatnosti stíhá všechny pracovněprávní úkony, které nebyly učiněny ve formě, jakou vyžaduje zákon, nebo dohoda stran podle § 20 odst. 1 ZP, jejichž vada formy nebyla ani dodatečně odstraněna.<sup>88</sup> Dochází tak na jedné straně ke zjednodušení právní úpravy, což je vítané, na druhé straně však i jistá nejednoznačnost pojetí neplatnosti u některých úkonů.

---

<sup>86</sup> MELZER, Filip. *Právní jednání a jeho výklad...*, s. 131

<sup>87</sup> K tomu srov. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce., ve znění zákona č. 466/2011 Sb. účinném do 30. 12. 2011

<sup>88</sup> Podle § 20 odst. 3 ZP jsou některé právní úkony bez patřičné písemné formy vždy neplatné. Jmenovitě zákon uvádí kolektivní smlouvu a jednostranné právní úkony. Ty by nebylo možné dodatečně zhojit jako např. výpověď z pracovního poměru. Nedodržení formy způsobuje neplatnost, což nezmění ani odstranění této vady.

### 3.3.3 Pracovní smlouva a neplatnost pro nedostatek formy

Nejprve se tedy podíváme na problematiku vad základního pracovněprávního úkonu, kterým vzniká základní pracovněprávní poměr, tj. pracovní smlouva. Před již mnohokrát zmiňovaným nálezem ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, podle § 20 ZP platilo, že obsahoval-li právní úkon směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu důvody neplatnosti (a to jak pro nedostatek formy, tak pro nedostatek obsahu), tak byl pracovní poměr neplatný, a pokud zaměstnanec začal na základě takového neplatného úkonu pracovat, jednalo se o faktický poměr.<sup>89</sup>

To pak bylo vyškrtnutím části § 20 ZP změněno tak, že se právní úkon považoval za platný, dokud se jeho neplatnosti nedovolal účastník, tzn. relativně neplatný. Ostatně v tomto rozhodnutí se můžeme dočíst, že pokud je zákoník práce postaven na relativní neplatnosti, pak nepřispívá právní a sociální jistotě účastníků, jestliže jsou z obecné úpravy vyňaty některé právní úkony a jejich neplatnost je absolutní. Relativní neplatnost přitom umožňuje dovolat se neplatnosti takového jednání, na druhé straně, pokud není uplatněna, pak může poskytnout jeho účastníkům dostatečnou ochranu.<sup>90</sup>

Právě na vadách neplatnosti pracovních smluv si můžeme nejnadhěji ilustrovat vývoj právní úpravy v zákoníku práce z roku 2006. V původní podobě pokud nastoupil zaměstnanec do práce bez písemné pracovní smlouvy (nedostatek formy), se jednalo o absolutně neplatnou pracovní smlouvu, a vznikl tzv. faktický pracovní poměr. Neplatnosti tohoto úkonu se nemohl žádný z účastníků dovolávat a musel se aplikovat § 20, třetí věta ZP „*to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru*“.

Po výše citovaném nálezu ÚS byla situace odlišná. V tomto případě vznikl „normální“ pracovní poměr, a to i přes to, že pracovní smlouva nebyla písemná. Nedostatek formy pak v tomto případě způsobil pouze relativní neplatnost, a pracovní smlouva by tak byla neplatná za předpokladu, že by se některý z účastníků neplatnosti nedovolal.

Pokud v tomto období obsahoval právní úkon dovětek, jinak je neplatný, pak se dovozovala absolutní neplatnost – např. u prací konaných mimo pracovní poměr podle § 76 odst. 4 ZP, kdy v tomto případě je třeba posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru, jestliže byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, což vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu R 19/77.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce (komentář)*..., s. 170-172

<sup>90</sup> Z nálezů Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>91</sup> JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce*..., s. 28-33

Novelou ZP od 1. 1. 2012 pak dochází opět k další změně, kdy nově nedostatek formy by měl podle komentářů k zákoníku práce způsobovat neplatnost absolutní. To pak z pohledu zaměstnance by neměla být vítaná změna, možná však tímto zákonodárce sleduje jiné cíle, jako např. snížení prostoru pro nelegální zaměstnávání, kdy častým případem porušení právních předpisů bylo, že ve firmě pracuje fyzická osoba, která neměla se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu.

Tím by se jednalo podle zákona o zaměstnanosti o nelegální práci podle § 5 písm. e) odst. 1, kdy by závislá práce byla vykonávána mimo základní pracovněprávní vztah, kterým se rozumí pracovní poměr nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 3 ZP.

Za to by se pak zaměstnanec i zaměstnavatel vystavovali možnosti postihu, a to: zaměstnanec přestupku podle § 139 odst. 1 písm. c) ZZ, kdy by vykonával nelegální práci, za což by mu hrozila podle § 139 odst. 3 písm. c) pokuta až do výše 100 000 Kč, a zaměstnavatel správního deliktu podle § 140 odst. 1 písm. c), za což lze uložit pokutu podle § 140 odst. 3 písm. f) pokutu až do výše 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 250 000 Kč.

### **3.3.4 Absolutní nebo relativní neplatnost nedostatku formy právního úkonu**

Právě chybějící shoda odborné veřejnosti, a z tohoto pohledu i jistá slabina této úpravy je největším kamenem úrazu. Zákon zde totiž jasně nespécifikuje, zda se jedná o neplatnost relativní nebo absolutní. Občanský zákoník stanovuje neplanost právních úkonů pro nedostatek formy, přičemž u nedostatku formy stanovené zákonem, tedy nedodržení písemné formy tam, kde to stanoví zákon je tato neplatnost absolutní a naopak v případě nedodržení sjednané formy se jedná o neplatnost relativní.<sup>92</sup>

NOZ pak vychází při nedostatku formy spíše z neplatnosti relativní, tedy samozřejmě pokud účelem a smyslem není funkce ochranná a zajišťovací, jak bylo uvedeno výše. Pak by bylo nezbytné trvat na této písemné formě, protože ta je předpokladem např. při prodeji nemovitosti pro následný zápis do veřejného seznamu.

Právní úprava v zákoníku práce pak neposkytuje na otázku vady formy právního úkonu jednoznačnou odpověď, přičemž komentovaná literatura se zřejmě po vzoru úpravy účinného občanského zákoníku se spíše kloní k neplatnosti absolutní.

Komentáře k zákoníku práce se kloní spíše k tezi, že právní úkon pro nedostatek formy je absolutně neplatný, přičemž vychází z toho, „že zákoník práce předepisuje zvláštní pravidla

---

<sup>92</sup> § 40 odst. 1 OZ ve spojení s § 40a OZ

*následků vad právních úkonů, která vycházejí z relativní neplatnosti, pouze pro vady obsahu právních úkonů*<sup>93</sup>

Ke zmírnění sankce absolutní neplatnosti pro nedostatek formy obsahuje právní úprava § 20 odst. 1 možnost vadu formy pracovněprávního úkonu „*dodatečně odstranit*“. V Drápalově komentáři (ale obdobně i v jiných) k zákoníku práce se dočteme, že se jedná „*zřejmě o ratihabici (dodatečné schválení) pracovněprávního úkonu tím, že smluvní strany vůli nejprve vyjádřenou jen ústně nebo konkludentně dodatečně projeví písemně, čímž bude vada pracovněprávního úkonu zhojena a o pracovněprávním úkonu bude platit (fikce), že byl bezvadný již od počátku (ex tunc)*“<sup>94</sup>, což nevyhovuje ani zásadě „*Quae ab initio non valent, ex post facto convallescere non possunt*“, co je od počátku neplatné, nemůže nabýt síly.<sup>95</sup>

Jinde se dočteme, že jde o „*zhojení právního úkonu*“<sup>96</sup>, nicméně teorie zhojení (konvalidaci) absolutně právního úkonu neumožňuje. Dodatečné zhojení je pak ale typickým rysem právního úkonu stíženého relativní neplatností, kdy tento (na rozdíl od neplatnosti absolutní), jde zhojit. Platné právo pak neumožňuje zpětné zhojení (konvalidaci) vad právních úkonů absolutně neplatných.<sup>97</sup>

V tomto ohledu by se tak muselo jednat spíše o nějakou výjimku z výše uvedených pravidel. Těch však v právu nalezneme mnoho, a i NOZ u pojetí zdánlivého právního jednání (které je zdánlivé proto, že vůbec pro svou nesrozumitelnost nemůže být považováno za právní jednání), je možné ratihabovat s účinky ex tunc.<sup>98</sup> To by však nemělo být žádoucí.

Pojetí absolutní neplatnosti právních úkonů pro nedostatek formy pak dále odporuje ve své podstatě i následujícímu ustanovení § 20 odst. 2 ZP, kde se hovoří, že „*nebyl-li právní úkon, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 3) učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li započato s plněním*“.

Jestliže zákonodárce u tohoto „*vážnějšího*“ právního úkonu, konstruuje, že se není možné dovolat, pokud již bylo započato s plněním, pak v ostatních případech by se neplatnosti jít dovolat mělo, a mělo by tedy jít o neplatnost relativní.

---

<sup>93</sup>STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce...*, s. 48

<sup>94</sup>Drápal, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 167 - 169 K tomu srov. úpravu zdánlivého právního úkonu.

<sup>95</sup>Digesta 50, 17, 210, citováno podle KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK: *Římské právo...*, s. 359

<sup>96</sup>STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce...*, s. 47

<sup>97</sup>HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*, s. 923-924. K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 1999, sp. Zn. 22 Cdo 910/98: „*Platné právo neumožňuje zpětné zhojení vad právních úkonů absolutně neplatných (konvalidaci)*.“

<sup>98</sup>Srov. § 553 odst. 1 a odst. 2

Pro názor relativní neplatnosti pak hovoří také úprava nového občanského zákoníku, kdy se právní úkon má považovat spíše za platný, než neplatný a tedy bychom zde mohli dovozovat pro autonomii vůle příznivější relativní neplatnost.<sup>99</sup> Vždy by pak mělo být věci toho, kdo neplatnost sám nevyvolal, aby sám uvážil, zda chce zachovat platnost právního úkonu, obzvláště v případě, když tomu nebrání práva třetích osob nebo veřejný zájem (resp. základní zásady pracovního práva). A měli bychom se tedy více držet autonomie smluvní volnosti a upřednostnit neplatnost relativní.

Ostatně k pojetí neplatnosti jako relativní, v těch případech kdy to umožňuje smysl a účel dané normy se vyjadřují i jiní autoři. Např. Bezouška a Hůrka uvádí dva ukázkové příklady, kdy by se mělo jednat o neplatnost relativní – např. v případě ústního uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, kdy v případě že oba postupují podle ústní dohody a nejsou-li narušena práva třetích osob, pak by se měla použít neplatnost relativní. V případě podepsání inventárního seznamu skladníkem a ústního sdělení, že za zboží odpovídá v plné výši, pak s ohledem na ochrannou funkci zaměstnance a jeho postavení, by dohoda o odpovědnosti za hodnoty, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat nevznikla, a měla by být považována za absolutní.<sup>100</sup> Po nabytí účinnosti NOZ by však s tímto příliš formalistickým pojetím výkladu neplatnosti mohl být problém, zejména na zásadách, na kterých má být nové občanské právo postaveno.

Neplatnost jednostranných právních úkonů a kolektivních smluv pro nedostatek formy je pak upravena v § 20 odst. 3. V tomto ohledu pak absolutní neplatnost hraje svou roli, a to i přes to, že není explicitně vyjádřena, zdá se být jako nesporná. V zájmu ochrany postavení slabší strany, které je jednostranný právní úkon adresován a z pohledu právní jistoty se jeví absolutní neplatnost jako obhajitelná.

Opačná situace by byla, pokud bychom vycházeli z konceptu absolutní neplatnosti (který je obsažen v účinném občanském zákoníku), a tedy opustili tezi, že zákoník práce je založen na koncepci relativní neplatnosti. Pouze v tomto případě, bychom se mohli spíše přiklonit k absolutní neplatnosti, avšak tak či onak, byla by to pravděpodobně cesta zpět, když bychom nebrali potaz k autonomii vůle.<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> § 586 odst. 1 NOZ

<sup>100</sup> BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA: *Neplatnost právního úkonu...*, s. 191

<sup>101</sup> TELEČ, Ivo. Není rozpor se zákonem jako rozpor se zákonem. *Právní rozhledy*. 2004, roč. 2004, č. 5, str. 161-167

## 4 Právní úprava de lege ferenda, sněmovní tisk 930/0

Tak jak již bylo několikrát uvedeno, od 1. 1. 2014 by měl vstoupit v účinnost NOZ, který jako základní norma zasahuje do celého soukromého práva, práva pracovního nevyjímaje.

Dosud práce reflektovala současnou platnou a účinnou právní úpravu neplatnosti v zákoníku práce, a v jednotlivých částech pro přehlednost nastiňovala stav sice platného, ale zatím stále neúčinného nového občanského zákoníku, který však již prošel legislativním procesem, a jeho stav by měl být neměnný.

Následující kapitola má tak za úkol zabývat se neplatností pracovněprávních úkonů z dalšího pohledu, a to z návrhů de lege ferenda, vycházející z právě této připravované legislativy. Ta je v současné době projednávána v Parlamentu ČR, jako sněmovní tisk 930/0 pod názvem Novela zákonů v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva (dále jen „sněmovní tisk 930/0“). V tomto ohledu je nezbytné připomenout, že za současné politické situace není vyloučeno odložení účinnosti této normy, a to zejména kvůli chybějící doprovodné legislativě (a to např. i k zákoníku práce) a právní úprava tak stále není konečná.

Změny, které se dotýkají zákoníku práce, pak nalezneme v části šedesáté páté, pod názvem změna zákoníku práce, ze které budeme muset v tuto chvíli vycházet, a z její důvodové zprávy čerpat, přičemž v otázkách neplatnosti pak sněmovní tisk navrhuje relativně zásadní změny, alespoň co se týká neplatnosti (resp. nicotnosti) právního jednání.

### 4.1 Neplatnost v harmonizační novele zákoníku práce - obecně

Problematika neplatnosti a nově i nicotnosti právního jednání, pak bude obecně vycházet z právní úpravy, obsažené v novém občanském zákoníku, který se na pracovněprávní vztahy v případech použije subsidiárně.

Sněmovní tisk 930/0 neobsahuje tak podrobnou právní úpravu neplatnosti, jako stávající zákoník práce, když opouští relativně komplexní výčet následků vad právních úkonů, které dělil na vady obsahu právního úkonu a vady formy právního úkonu, ostatně tak jak je popsáno v předcházející kapitole a pod novou marginálií „*Některá ustanovení o právním jednání*“ pouze vyjmenovává odlišnosti od právní úpravy v novém občanském zákoníku.

Jedná se o nový trend, kdy se zákonodárce pokouší o minimalizaci rozsahu právních předpisů, tím, že odstraňuje „dublovanou“ úpravu, což je na jednu stranu pozitivní, na druhou však klade zvýšené nároky na adresáty právních norem, kdy jim již nestačí znalost relativně komplexního a samostatného zákoníku. Hlava pátá první části zákoníku práce tak nově bude

upravovat podle sněmovního tisku 930/0 pouze „některá ustanovení o právním jednání“ přičemž ve zbytku se bude vycházet z úpravy občanského zákoníku.

Důvodová zpráva k sněmovnímu tisku 930/0 pak hovoří o tom, že NOZ již upravuje neplatnost právních úkonů ve svých §§ 574 a násl., a že proto není potřebné a ani možné, aby ji upravoval i zákoník práce.<sup>102</sup>

## 4.2 Vady obsahu právního jednání (dříve § 18 a 19 ZP)

Pro lepší přehlednost pak jsou v práci vady právního jednání opět rozděleny na vady obsahu a formy právního jednání. Vady obsahu právního jednání pak budou nejčastěji způsobovat neplatnost, a to ať již relativní, nebo absolutní. Závažnější vady pak mohou být postiženy nicotností právního jednání.

### 4.2.1 Relativní neplatnost

Pro vady obsahu právního jednání pak bude úprava relativní neplatnosti stejná, jako je tomu podle stávající právní úpravy, a nepůjde tak o nic nového. NOZ totiž vychází ze stejné koncepce relativní neplatnosti, která ve svých důsledcích bude krýt stejné případy, a to i přes to, že takto nově nebude výslovně uvedeno v zákoníku práce.

Právní úprava § 18 ZP, který zakotvoval relativní neplatnost pro vady obsahu právního úkonu, bude nově doplňovat výkladová ustanovení NOZ, když bude stanovovat, že: „*Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější*“. To i podle důvodové zprávy vychází z ustanovení základních zásad, pracovněprávních vztahů, které v § 1a písm. a) zakotvuje zvláštní zákonnou ochranu a postavení zaměstnance, a obdobně ji nalezneme i v úpravě současné.

Zároveň sněmovní tisk 930/2 vkládá do ustanovení § 1a, že zásadní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřují i smysl a účel tohoto zákona, a v druhém odstavci také to, že „*zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek*“, a tedy zde nalezneme první pokus v zákoně o definici neurčitého právního pojmu „*veřejný pořádek*“.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> Sněmovní tisk 930/0, o novelizaci zákonů související s přijetí rekodifikace soukromého práva, s. 314-315

<sup>103</sup> DVOŘÁK, Bohumil. Rozpor právního jednání..., s. 34: „... *termínu veřejný pořádek nelze přikládat stejný význam jako v mezinárodním právu procesním podle § 64 písm. d) ZMPS*“

#### 4.2.2 Absolutní neplatnost

Toto je pak podstatné pro vymezení absolutní neplatnosti v zákoníku práce. Ta samozřejmě vychází a je upravena v § 588 NOZ, který za absolutně neplatné právní jednání (tedy takové, ke kterému musí soud přihlídnout i bez návrhu) považuje právní jednání, „...*teré se přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.*“

Každé právní jednání, které tak bude narušovat některou z výše uvedených základních zásad pracovněprávních vztahů podle § 1a odst. 2 ZP bude podle návrhu absolutně neplatné.

Stávající právní úprava obsahovala právní úpravu absolutní neplatnosti obsahu právního úkonu v § 19 ZP, kdy postupně vyjmenovávala důvody, které tuto neplatnost způsobovaly. Většinu z nich však obecně NOZ, již sám upravuje (když s nimi spojuje nicotnost, nebo absolutní neplatnost), a proto nově podle sněmovního tisku 930/0 v § 19 zůstane pouze úprava stávajícího § 19 písm. g) ZP, které je rozděleno do odstavců, kdy v prvním odstavci stanoví, že: „*Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon*“ a v druhém: „*Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto jednání nedošlo*“.

Ustanovení § 19 odst. 3 podle sněmovního tisku 930/0 bude vycházet ze současné právní úpravy § 18 odst. 2 ZP, a bude stanovovat, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud si ji nezpůsobil výlučně sám.

#### 4.3 Vady formy právního jednání

Vady formy právního jednání jsou v současnosti upraveny v § 20 ZP. Na základě subsidiarity občanského zákoníku bude v pracovním právu vycházeno z této obecné normy, která vady formy právního jednání obsahuje v § 582 a násl.

Obecně pak platí, že není-li právní jednání učiněno v takové formě, kterou si ujednali, nebo která je stanovena zákonem je neplatné, s možností stran toto jednání dodatečně zhojit.

Sněmovní tisk 930/0 pak navrhuje do § 20 stávajícího zákoníku následující text: „*Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah*“ Toto ustanovení pak podle důvodové zprávy reaguje na to, že právní úprava v § 582 odst. 2 NOZ se vztahuje pouze na vady formy



podle části čtvrté NOZ a nebo na vady formy, které si ujednaly strany. Proto je navrhováno zakotvit do zákoníku práce toto ustanovení.<sup>104</sup>

To se však týká pouze základního pracovněprávního vztahu, kterým je podle § 3 ZP pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V ČR tak podle této právní úpravy (ale již od 1. 1. 2012) není pracovní poměr preferovaným způsobem výkonu závislé práce, tak jako je tomu v ostatních evropských státech.

Preferován je však pouze základní pracovněprávní vztah, a proto i důvodová zpráva k tisku 930/0 stanoví, že u ostatních smluv, např. u kvalifikační dohody podle § 234 ZP, nebude-li tato forma dodržena, bude možné namítnout její neplatnost kdykoliv.

Co se týká druhu neplatnosti, dochází oproti stávající právní úpravě k sjednocení s vadami obsahu právního jednání, když obecně je neplatnost právního jednání relativní (např. u dohod o rozvázání pracovního poměru pro nedostatek formy). V případě, že by forma právního jednání zasahovala do „veřejného pořádku“, vyjádřeného pro pracovní právo v základních zásadách podle § 1a ZP, pak by se jednalo o neplatnost absolutní, není-li přímo stanoveno, že se k právnímu jednání „nepřihlíží“.

#### **4.4 Zdánlivost (nicotnost) jako jednání, ke kterým „se nepřihlíží“**

Kromě obecných důvodů, obsažených v NOZ v § 551 a násl., které se týkají závažných nedostatků vůle a jejího vážného projevu, resp. neurčitosti nebo nesrozumitelnosti, harmonizační novela zákoníku práce rozšiřuje tuto základní úpravu o další ustanovení, které budou nicotností postižena, a to jak pro nedostatek formy právního jednání, tak pro nedostatek obsahu právního úkonu.

Návrh sněmovního tisku 930/0, se opět vrací k dodatkům u některých právních jednání, nově však již nikoliv týkajících se neplatnosti „jinak je neplatný/á“, tak jako to upravoval zákon u některých vad formy právního úkonu před 1. 1. 2012, ale vedoucí k zdánlivosti, tím že k právnímu jednání „se nepřihlíží“.

Důsledkem toho je, že takové projevy vůle stojí mimo právo a nemají právní relevanci. Jde-li např. o dílčí ujednání, bude zdánlivost způsobovat, jako by jej smlouva vůbec neobsahovala, a nebude možné dovozovat stejný právní následek jako je tomu u § 576, když takto může být „in eventum i neplatnost celého projevu vůle“.<sup>105</sup>

Celkově neuplatní další ustanovení NOZ týkající se neplatnosti právního jednání, protože se vlastně o právní jednání vůbec jednat nebude, a to zejména s ohledem na moderační právo

<sup>104</sup> Sněmovní tisk 930/0, s. 315

<sup>105</sup> ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník...*, s. 250-251

soudu u neplatnosti způsobené jen nezákonným určením množstevního, časového, územního nebo jiného rozsahu podle § 577, resp. náhrady škody podle § 579 NOZ.

Ve své podstatě pak mohou odpadnout i ustanovení § 18 a 19 odst. 3 zákoníku práce podle sněmovního tisku 930/0, kdy se má vycházet z výkladu pro zaměstnance nejpříznivějšího, a kdy neplatnost nemůže být zaměstnanci na újmu, protože vlastně o právní jednání ani nepůjde. To však může jít proti smyslu a účelu zákona, resp. veřejnému pořádku, kdy je chráněna zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, podle § 1a odst. 1 a 2 citovaného sněmovního tisku, v čemž je tedy možné nalézt vnitřní rozpor. S tím se bude muset vypořádat až nová judikatura.

Zároveň je třeba vyslovit závěr, že v některých případech je použití nicotnosti, jako nejzávažnější sankce za vadu právního jednání použita zbytečně přísně, když tato úprava neumožňuje ani možnost zmírnění tohoto následku v případě, že si strany právní jednání dodatečně vyjasní, ostatně tak jako je tomu v § 553 odst. 2 NOZ pro zdánlivá právní jednání týkající se neurčitosti nebo nesrozumitelnosti.

Sněmovní tisk 930/0 pak považuje např. za zdánlivá ujednání ta, které určují zaměstnancovo právo v nižší nebo vyšší míře, než která je stanovena jako nejméně nebo nejvýše přípustná. (v tomto ohledu se nabízí otázka, zda by nebylo vhodnější využít spíše neplatnosti a tedy i ustanovení § 577 NOZ). Dalším případem pak jsou právní jednání, u kterých se zaměstnanec předem vzdává svých práv.

Sněmovní tisk 930/0 také konstruuje nicotnost u právních jednání týkající se kolektivních smluv (novelizace §§ 23 odst. 1, 27 odst. 1 a 2, 28 odst. 3), když tyto budou nicotné, nebudou-li uzavřeny písemně s podpisy na téže listině a pokud ukládají povinnosti nebo zkracují práva zaměstnanců stanovená tímto zákonem, kolektivní smlouvou vyššího stupně nebo umožňují odstoupení.

S nicotností bude nově spojeno nedodržení písemné formy u odstoupení od pracovní smlouvy podle novelizovaného ustanovení § 34 odst. 4, výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 50 odst. 1, okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 60, pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době podle § 66 odst. 2, pro výpověď z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich okamžité zrušení podle § 77 odst. 4, ale i § 144a, který stanoví zákazy, od kterých se pod hrozbou nicotnosti nelze odchýlit. Zdánlivý nově pak může být i vnitřní předpis, který by zaměstnanci ukládal povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená zákoníkem práce podle § 305 odst. 1.

## 5 Právní úprava ve vybraných zemích

Jak již bylo v předcházejících kapitolách naznačeno, neplatnost právních úkonů závisí na regulaci právních úkonů jako takových, kdy trpí-li nějakými vadami, jsou buďto neplatné, popř. nicotné, a to především podle toho, jaké účinky s nimi daný právní řád spojuje. Právní úpravu a regulaci těchto úkonů, pak obsahuje snad každý právní řád, což vychází ze samotného charakteru, kdy k různým jednáním dochází v životě každého jednotlivce dnes a denně, v České republice nebo na druhé straně světa nevyjímaje, a jejich úprava je tak nezbytností.

Otázka pracovního práva je pak v různých zemích upravena odlišně. Některé právní řády jdou stejnou cestou jako Česká republika, kdy mají svůj kodex - zákoník práce, jako např. Francie se svým relativně samostatným Code du Travail, jiné pak nemají jednotnou úpravu pracovního práva, jako např. USA, Velká Británie, ale i sousední Německo a Rakousko.

Tato část diplomové práce se proto bude zabývat pohledem právě do těchto vybraných zemí. Vzhledem ke skutečnosti, že otázka neplatnosti právních úkonů, či jakkoli je nazveme, souvisí zejména s konfliktními situacemi mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, mezi které patří zejména ukončování pracovních poměrů, jsou následující řádky věnované především právě této problematice.

### 5.1 Německá právní úprava

Úprava pracovněprávních vztahů v Německu není, tak jako v České republice upravena relativně jednotným komplexním zákoníkem práce, ale jeho úprava je rozdělena do několika zákonů.<sup>106</sup>

Stěžejním právním předpisem pro formu právních úkonů a i pro vztahy pracovně-právní je německý občanský zákoník BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) z roku 1896, který je se zapracováním novel platný dodnes. Náležitosti právních úkonů jsou zde upraveny zejména ve třetím oddíle §§ 104 a násl. BGB, kde jsou postupně upraveny náležitosti právního úkonu a to od náležitostí vůle, až po náležitosti formy, podpisů atp. Samozřejmostí je tak např. ustanovení § 134 BGB, které stanoví, že právní jednání v rozporu se zákonem je neplatné,

---

<sup>106</sup> Německá úprava pracovního práva se rozpadá do několika zákonů, mezi které bychom mohli zařadit např. zákon o pracovní době, zákon o domácí práci, nebo zákonem na ochranu mladistvých při zaměstnávání, Zákonem na ochranu matek, Spolkovým zákonem o dovolené apod. K tomu blíže BURZLOVÁ, Leona. Náležitosti a specifika pracovní smlouvy v Německu. In: *Europeanization of the national law, the Lisbon Treaty and some other legal issues: conference proceedings from the Cofola 2008 conference*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 681-689. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 331.

pokud ze zákona nevyplývá něco jiného.<sup>107</sup> Úprava pracovněprávních vztahů je pak obsažena v §§ 611 a násl. BGB, kde nalezneme limitace v podobě kogentních ustanovení souvisejících právních předpisů, týkající se pracovní problematiky, např. i pro ČR závazné, kdy např. zaměstnavatel může nařídit maximálně 10 hodin přesčas atp.<sup>108</sup>

Vznik pracovní smlouvy (a obecně právních úkonů) je vázán k souhlasnému projevu obou smluvních stran, tj. zaměstnavatele o výkonu práce zaměstnance a jejím počátku. Podoba pracovní smlouvy je v Německu ponechána na vůli smluvních stran. K platnému uzavření pracovní smlouvy není potřebná náležitost formy, tj. tato nemusí být uzavřena v písemné formě. Nezbytné je však písemně zaznamenat podstatné podmínky pracovního poměru a to do 1 měsíce od uzavření smlouvy.<sup>109</sup> Pokud by zaměstnavatelem toto písemné potvrzení nebylo vydáno, nezpůsobovalo by to neplatnost pracovní smlouvy, zaměstnavatel by však byl v prodlení a odpovídal by zaměstnanci za škodu vzniklou v souvislosti s tímto prodlením podle § 280 BGB.

Pokud má být smlouva uzavřena na dobu určitou<sup>110</sup>, pak sjednání musí být natolik jednoznačné, aby nevedlo k pochybnostem, jinak by se jednalo o pracovní poměr na dobu neurčitou, ostatně tak jako je tomu v ČR. Pokud by zaměstnanec pokračoval v práci s vědomím zaměstnavatele, stane se dle § 625 BGB pracovní poměr na dobu neurčitou<sup>111</sup>

Úprava ukončení pracovního poměru je v Německu upravena v § 623 BGB, kdy musí být pracovní poměr ukončen písemně, přičemž vyloučena je elektronická podoba.<sup>112</sup> V Německu obecně platí, že není potřeba uvádět výpovědní důvod, přičemž existují výjimky, kdy to je nezbytné, a to pokud se jednalo o podnik s více než 5 zaměstnanci a pracovní poměr trval déle

---

<sup>107</sup> DVOŘÁK, Bohumil: *Rozpor právního jednání...*, s. 29-30

<sup>108</sup> Směrnice Evropského parlamentu a rady ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby, 2003/88/ES

<sup>109</sup> Toto vyplývá ze směrnice rady ze dne 14. října 1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru 91/533/EHS, která v čl. 1 stanoví, že „zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s podstatnými body pracovního poměru, mezi které se zahrnuje označení stran, místo výkonu práce, druh práce, datum začátku, délku pracovního poměru (v případě poměru na dobu určitou), délce placené dovolené, délce výpovědních lhůt, atp.). V ČR nalezneme obdobu v § 37 ZP týkající se povinnosti informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru, který je reakcí právě na tuto směrnici.

<sup>110</sup> Maximálně na 2 roky, bez jakýchkoliv omezení, maximálně však 3 krát po sobě. K tomu srov. více Arbeitsrecht. *EURES TriRegio* [online]. 2009 [cit. 2013-04-18]. Dostupné na <[http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=161&Itemid=83&lang=cs](http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=161&Itemid=83&lang=cs)>

<sup>111</sup> Z orig. § 625 BGB: „Wird das Dienstverhältnis nach dem Ablauf der Dienstzeit von dem Verpflichteten mit Wissen des anderen Teiles fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht.“

<sup>112</sup> Z orig. § 623 BGB: „Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.“

než 6 měsíců. Důvody pak mohou být osobního rázu, související s porušováním povinností zaměstnance, anebo podnikovými důvody (reorganizace atp.).<sup>113</sup>

Zároveň pak platí, a obdobně nalezneme i v jiných právních řádech, že právní jednání nesmí být proti dobrým mravům a proti veřejnému pořádku, což vychází z § 138 BGB.<sup>114</sup>

## 5.2 Rakouská právní úprava

Rakouská právní úprava je v oblasti právních úkonů až na několik výjimek obdobná právu německému. Forma právních úkonů je řešena v rakouském občanském zákoníku ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) z roku 1811, který je po zapracování novel v Rakousku platný dodnes.<sup>115</sup> Kromě obecných ustanovení jsou pro pracovní právo důležité § 1151-1164 ABGB, které zakotvují základy pracovněprávních vztahů.

Pracovní právo pak dotváří ještě další zvláštní zákony, jako jsou např. Arbeitsverfassungsgesetz, který zakotvuje základ kolektivního pracovního práva, a další upravující jednotlivé instituty pracovního práva jako např. úpravu dovolené, zaměstnávání cizích pracovníků, nebo i odpovědnosti zaměstnavatelů.<sup>116</sup>

Nyní však k právnímu jednání. V ustanovení § 883 ABGB je stanovena zásada bezformálnosti právních úkonů<sup>117</sup>. To platí i pro pracovní smlouvu, kdy není vyžadována forma tohoto právního úkonu, a tak může být uzavřen jak ústně tak písemně.<sup>118</sup>

Rakouské pracovní právo pak umožňuje uzavírání smluv na dobu určitou, přičemž není obecně možné jejich řetězení. To lze použít pouze ze zvláštních ekonomických nebo sociálních důvodů. Pokud by tyto nebyly shledány, pracovní smlouva bude uzavřena na dobu neurčitou.

Je také možné uzavřít pracovní poměr se zkušební dobou. Takto je podle § 1158 ABGB možné učinit na maximálně jeden měsíc, přičemž v případě sjednání delší doby by platila zkušební doba právě po dobu jednoho měsíce.

V Rakousku pak nenalezneme ani zákonné ustanovení týkající se minimální mzdy, kdy se zaměstnavatelé musí řídit snad jen § 1152 ABGB, který stanoví, že mzda musí být

<sup>113</sup> Blíže BURZLOVÁ, Leona. Náležitosti a specifika...

<sup>114</sup> Z orig. § 138 BGB „Sittenwidriges Rechtsgeschäft, Wucher“ *zabývající se právními úkony proti dobrým mravům a lichvou.*, kdy podle odst. 1 „Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig“

<sup>115</sup> U nás platil tento zákon až do roku 1950, ustanovení o smlouvě námezdní platila dokonce až do vydání zákoníku práce v polovině 60. let.

<sup>116</sup> International Bar Association. Section on Business Law. *International handbook on contracts of employment*. The Hague: Kluwer Law International, c2001. 1 sv. (různé str.).

<sup>117</sup> Z orig. § 883 ABGB „Ein Vertrag kann mündlich oder schriftlich...“

<sup>118</sup> V souladu se směrnicí 91/533/EHS, byl v roce 1993 přijat zákon Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, podle kterého v případě, že není smlouva uzavřena písemně, je zaměstnavatel povinen dát zaměstnanci písemné potvrzení, tzv. „Dienststelle“, s podstatnými body pracovního poměru.

odpovídající.<sup>119</sup> Na druhou stranu, pro jednotlivé profese jsou stanoveny minimální mzdy kolektivními smlouvami.

I v Rakousku je možné vyjít ze zásady, že není možné se předem vzdát svých práv, a proto jakékoliv ujednání, ve kterém by se vylučovala odpovědnost, nebo náhrada škody je neplatné<sup>120</sup>, ostatně tak jako je tomu i v České republice.

Nyní však k tématu ukončování pracovního poměru v Rakousku. I při ukončování pracovního poměru pak platí bezformálnost, a proto tento úkon může být učiněn i ústně. Musí však být jednoznačně uvedeno, že se jedná o úkon, který směřuje k ukončení pracovního poměru, a musí být takto výslovně označen slovem „Kündigung“, resp. „kündigen“, jinak by byl neplatný. V případě, že u zaměstnavatele existuje pracovní rada, musí být tato o ukončení pracovního poměru zaměstnance taktéž předem informována. Pokud by se tak nestalo, i tato výpověď by byla neplatná.<sup>121</sup>

Zároveň ačkoliv v Rakousku nejsou zaměstnanci v pracovní neschopnosti chráněni před skončením pracovního poměru, nalezneme zde jisté kategorie zaměstnanců, kterým pracovní poměr nemůže být ukončen. Jedná se zejména o představitele odborů působící u zaměstnavatele (k jejichž výpovědi musí dát souhlas pracovní soud, za předpokladu, že zaměstnanec neplní své úkoly, porušuje své povinnosti atp.), zvláštní režim mají osoby na mateřské anebo osoby vykonávající vojenskou službu.<sup>122</sup> Obdobně zvýšenou ochranu některých zaměstnanců obsahuje také česká úprava, např. pro funkcionáře odborů v § 61 ZP.

Tak jako u nás, můžeme rozlišovat dva základní druhy ukončení pracovního poměru, a to s výpovědní lhůtou a bez výpovědní lhůty, tj. okamžité zrušení pracovního poměru. Při ukončení pracovního poměru s výpovědní lhůtou pak není nutné udávat důvod výpovědi. Podmínkou je však dodržení výpovědní lhůty, a dalších nároků zaměstnance, vyplývajících ze skončení pracovního poměru. Délka výpovědní lhůty je pak různá, přičemž závisí na době trvání pracovního poměru. Nejnížší výpovědní lhůta je šest týdnů, nejdelší pak pět měsíců. Samozřejmě také závisí, zda výpovědní lhůta není určena v kolektivní smlouvě. Tyto výpovědní lhůty pak platí pro obě strany, odchýlení ve prospěch zaměstnance je možné, naopak nikoli.<sup>123</sup>

---

<sup>119</sup> Z orig. § 1152 ABGB: „Ist im Verträge kein Entgelt bestimmt und auch nicht Unentgeltlichkeit vereinbart, so gilt ein angemessenes Entgelt als bedungen.“

<sup>120</sup> International Bar Association. Section on Business Law. *International handbook on contracts of employment*. The Hague: Kluwer Law International, c2001. 1 sv. (různé str.).

<sup>121</sup> Tamtéž

<sup>122</sup> Tamtéž

<sup>123</sup> Výpovědní lhůty jsou uvedeny v § 20/2 Angestelltengesetz podle odpracované doby, ke konci kalendářního čtvrtletí: 0-2 roky - 6 týdnů, 2-5 let - 2 měsíce, 5-15 let - 3 měsíce, 15-25 let - 4 měsíce, nad 25 let - 5 měsíců.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru se tyto náhrady nepoužijí. Zaměstnavatel však může udělit tuto výpověď pouze z výjimečných závažných důvodů. Obecně může jít o krádež, podvod, podnapilost, a u nemanuálních pracovníků také neloyalita, opakované neplnění svých pracovních povinností atp. Tyto důvody pak musí okamžité zrušení pracovního poměru zdůvodňovat, pokud by zde nebyly závažné důvody, strana, která výpověď dala, by byla odpovědná druhé straně za náhradu škody, kdy právní úkon vedoucí k ukončení pracovního poměru by byl neplatný.<sup>124</sup>

### 5.3 Francouzská právní úprava (Code Civil, Code du Travail)

Úprava francouzského práva se v jistých ohledech od předchozích dvou právních řádů liší, což souvisí především s historickým vývojem této země. Základní úpravou formy právních úkonů je francouzský občanský zákoník Code Civil, přičemž kontraktace a její náležitosti jsou stanoveny v části třetí tohoto zákoníku. Základ úpravy francouzského pracovního práva nalezneme ve francouzském zákoníku práce (Code du Travail).

Ve Francii „pracovní smlouva“ není definována, a je považována jako soukromoprávní kontrakt. Ten se řídí čl. 1108 francouzského Code Civil, který stanoví 4 podmínky platnosti smlouvy, které zahrnují souhlas smluvních stran, způsobilost k právním úkonům, předmět a právní důvod (základ) obligace.<sup>125</sup>

Obecně tak může být pracovní smlouva uzavřena ústně, avšak praxe preferuje s ohledem na již zmiňovanou evropskou směrnici 91/533/EHS<sup>126</sup> formu písemnou. Pokud se jedná o neupřednostňovanou formu zaměstnávání – tj. pracovní smlouvu na dobu určitou (Contract à Duree Determinee, CDD), ta musí mít vždy písemnou podobu, jinak by byla neplatná a byla uzavřena smlouva na dobu neurčitou (Contract à Duree Indeterminee, CDI). Ze smlouvy pak musí být patrné, kdo ji činí, na jaký druh práce se uzavírá, kde bude práce vykonávána a samozřejmě za jakou odměnu a v případě smlouvy CDD i dobu skončení pracovního poměru. Ve Francii se totiž upřednostňuje pracovní smlouva na dobu neurčitou. Pracovní smlouva na dobu určitou může být uzavřena pouze za omezujících podmínek, které jsou stanoveny ve francouzském zákoníku práce. Ten práci na dobu určitou umožňuje sezónní zaměstnání, nebo v případě dočasného zvýšení objemu aktivity podniku. Smlouva na dobu určitou může být

---

<sup>124</sup> International Bar Association. Section on Business Law. *International handbook on contracts of employment*. The Hague : Kluwer Law International, c2001. 1 sv. (různé str.).

<sup>125</sup> Čl. 1108 Code Civil: Z francouzského: „Quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention : 1) Le consentement de la partie qui s'oblige ; 2) Sa capacité de contracter ; 3) Un objet certain qui forme la matière de l'engagement ; 4) Une cause licite dans l'obligation.“

<sup>126</sup> K tomu srov. poznámku č. 1090

jednou prodloužena, přičemž doba, po kterou je zaměstnanec zaměstnáván nesmí přesáhnout 18 (v některých případech 24 měsíců).<sup>127</sup>

Francouzské pracovní právo je navíc velice formální. Právní úkony (pracovní smlouva) musí být vždy uzavřena ve francouzském jazyce. Článek L 121-1 francouzského zákoníku práce stanoví, že jakákoliv pracovní smlouva uzavřená ve Francii, musí být napsána ve francouzštině. Pokud zaměstnavatel poskytne překlad do jiného jazyka, a vznikne konflikt mezi francouzskou a cizojazyčnou verzí, může být použita i tato cizojazyčná, je-li pro zaměstnance výhodnější.<sup>128</sup>

Tvrzená neplatnost pracovně-právních úkonů se pak nejčastěji týká právě ukončování pracovního procesu. Ve Francii je formalistická také úprava propouštění zaměstnanců z pracovně-právního vztahu. Zaměstnavatel může dát výpověď založenou na některém výpovědním důvodu a na relativně složité proceduře propouštění.

Složité procedura pak spočívá v tom, že pokud zaměstnavatel nalezne přípustný důvod výpovědi, nastupuje proces definovaný zákonem. Nejdříve musí zaměstnavatel požádat zaměstnance, aby se dostavil na „usmířovací“ setkání, o čemž musí být zaměstnanec informován zprávou alespoň 5 pracovních dnů předem, a ze kterého musí být patrný názvy smluvních stran, datum, a místo konání. Zaměstnanec musí také být informován, že na této schůzce může být zastoupen jiným pracovníkem, nebo zástupcem pracovníků společnosti. Až následně dojde k samotné výpovědi, tak jak ji známe z českého práva. Ve výpovědi musí navíc již být vymezen konkrétní důvod výpovědi, přičemž výpovědní lhůta běží od data doručení zaměstnanci. Její délka závisí na odpracované době ve společnosti od 1 do 3 měsíců a nemusí být poskytnuta v případě, že je zaměstnanec propouštěn pro závažné porušení pracovních povinností. V případě, že chybí některá z náležitostí, kteréhokoli úkonu, jako by se řízení o výpovědi nezačalo, a tudíž by to způsobovalo neplatnost výpovědi.<sup>129</sup>

Co se týká samotných důvodů neplatnosti, Francouzský zákoník práce tyto neobsahuje. Nicméně judikatura francouzských soudů operuje s možnostmi ukončení pracovního poměru z osobních důvodů na straně zaměstnance (zaměstnanec podává neuspokojivé výsledky, nedokáže se přizpůsobit vnitropodnikovým směrnicím nebo použil firemní prostředky k soukromým účelům, ztráta důvěry v zaměstnance, nebo sexuální harašení), dále pak z důvodů ekonomických (pokud by zanikla pracovní pozice, nebo došlo k technologické

---

<sup>127</sup> K tomu srov.: BLANPAIN, R. *The global workplace.....*, p. 436-437

<sup>128</sup> Tamtéž

<sup>129</sup> Tamtéž



obměně, přičemž zaměstnanec nesouhlasil se změnou pracovní smlouvy), a v neposlední řadě důvodů týkající se nezákonného jednání proti zaměstnavateli a nekompetenci pracovníka.<sup>130</sup>

Zároveň podle čl. 1133 Code Civil, je neplatné právní jednání, které odporuje dobrým mravům nebo veřejnému pořádku.<sup>131</sup>

Ve Francii pak můžeme nalézt rozličné případy soudních rozhodnutí, týkající se neplatnosti výpovědi. Pro příklad zajímavý rozsudek ve věci výpovědi z pracovního poměru podané společností NIKON.<sup>132</sup> Nejvyšší soud rozhodl (na rozdíl od nižších stupňů), že využívání pracovního počítače během pracovní doby k vyřízení soukromých e-mailů je „paralelní činnost a nezakládá důvod k výpovědi pracovního poměru“<sup>133</sup>.

## 5.4 Právní úprava Velké Británie

Právní úpravu pracovního práva ve Velké Británii, lze chápat jako předěl mezi pracovním právem kontinentálním a pracovním právem liberálních Spojených států amerických.

Velká Británie je členem Evropské unie, a jako taková je povinna přijímat nařízení a implementovat směrnice, které unie vytváří. Proto zde od 90. let minulého století nalezneme poměrně výraznou zákonodárnou aktivitu, která se s tímto závazkem snaží vypořádat, a která v mnohém zasáhla i do pracovněprávních vztahů.<sup>134</sup>

Jedním z nejdůležitějších předpisů, který byl tímto ovlivněn a vydán je „*Employment Right Act*“ (dále ERA) z roku 1996, ve znění pozdějších novel a dodatků<sup>135</sup>, jenž upravuje podobnou agendu jako náš zákoník práce. Má 245 článků a obsahuje relativně ucelenou právní úpravu týkající se pracovněprávních vztahů, a proto je mu věnována větší pozornost.

V první části nalezneme právní úpravu uzavírání pracovněprávních smluv, u kterých na základě výše uvedené směrnice 91/533/EHS je požadována písemná forma. V případě, že by takto zaměstnavatel neučinil, nezpůsobovalo by to neplatnost, a zaměstnanec by byl oprávněn

---

<sup>130</sup> Tamtéž, p. 437-438. To vychází i z čl. 1134 CC být uzavírány v dobré víře (s dobrými úmysly, z franc.: „*Les conventions légalement formé est iennentlieu deloi à ceux qui les ont faites.*“

<sup>131</sup> Čl. 1133 Code Civil: „*La cause est illicite, quand elle est prohibée par la loi, quand elle est contraire aux bonnes moeurs ou à l'ordre public.*“

<sup>132</sup> Rozsudek Sté Nikon v. France, No. 99-17.855 ze dne 2. Října 2001, citováno z: Beckhard-Cardoso, Judith. *France: Employee Privacy 1 - Employer Surveillance 0*. The Internationa Employment Lawyer. [online]. 2011 [cit. 2013-07-20]. Dostupné na <<http://intemploy.blogspot.cz/2011/09/france-employee-privacy-1-employer.html>>

<sup>133</sup> Vycházel přitom čl. 120 francouzského zákoníku práce (osobnostní práva, právo na osobní svobodu při zaměstnání zaměstnanců), z čl. 8 Evropské úmluvy (právo na soukromí) a čl. 9 francouzského soudního řádu (získávání důkazů). Blíže BLANPAIN, R. *The global workplace...*, p.. 440-441

<sup>134</sup> K tomu blíže srov.: EU Emplyment Directives. In: *The National Archives* [online]. 2007 [cit. 2012-11-17]. Dostupné na <<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dti.gov.uk/employment/employment-legislation/employment-directives/index.html>>

<sup>135</sup> Zejména „Employment Act“ z roku 2002

podle čl. 11 ERA obrátit se k soudu. Část druhá a třetí řeší mzdové nároky a národní minimální mzdu. V případě, že by mzda byla nižší než národní minimální mzda, toto ustanovení by bylo neplatné a zaměstnanec by se mohl obrátit na soud. Část devátá a desátá se pak řeší ukončení pracovního poměru.<sup>136</sup>

Opět, co se týká neplatnosti pracovněprávních vztahů, je zajímavé podívat se na problematiku ukončování pracovního poměru. Tu ve Velké Británii musíme rozdělit na dvě části a to týkající se zákonných náležitostí, jejichž nesplnění by vyústilo v tzv. „*unfair dismissal*“ a smluvních, které by měly za následek „*wrongfull dismissal*“.<sup>137</sup>

Nejprve začněme procesními podmínkami. Otázku citlivosti neplatnosti výpovědi z pracovního poměru předvídal i zákonodárce, a proto ve Velké Británii, celá část desátá ERA obsahuje úpravu nespravedlivého skončení pracovního poměru („*unfair dismissal*“), které je uvozeno v čl. 94 ERA, kdy „*Zaměstnanec má právo, aby nebyl nespravedlivě propuštěn zaměstnavatelem*“.<sup>138</sup>

Postup, který musí zaměstnavatel dodržet při udělování výpovědi, nalezneme v čl. 98 ERA. Nejprve musí být zaměstnanec písemně pozván na jednání, s uvedením důvodu týkající se jeho chování nebo jiné okolnosti, které zaměstnavatele vedou k jeho propuštění, tak aby o tomto nejprve mohla proběhnout diskuze (to se netýká disciplinárních pochybení zaměstnance).<sup>139</sup> Po ní, seznámí zaměstnavatel zaměstnance se svým rozhodnutím, přičemž je zajímavé, že zaměstnanec má právo se zaměstnavateli po tomto jednání odvolat.<sup>140</sup>

V případě, že se tak stane, koná se další setkání, s definitivním rozhodnutím zaměstnavatele. Neprovedení výpovědi podle tohoto postupu, může vést k „*unfair dismissal*“ a zaměstnanec může do 3 měsíců podat žalobu k pracovnímu tribunálu, který mu může přiřknout náhradu ve výši až čtyřtýdenní mzdy. Na rozdíl od Francie, by žaloba nezpůsobovala neplatnost ukončení pracovní smlouvy, a jediné, co by zaměstnanec získal je právě tato čtyřtýdenní náhrada platu. Pak může dát zaměstnavatel písemnou výpověď. Neplatnost samo o sobě by však nezpůsobovalo neuvedení výpovědního důvodu (o kterém zaměstnanec musí z předchozího jednání již vědět).<sup>141</sup>

---

<sup>136</sup> ERA dostupné na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>

<sup>137</sup> BLANPAIN, R. *The global workplace*..., p. 340

<sup>138</sup> Tamtéž, p. 337

<sup>139</sup> Obdoba hrubého porušení pracovní kázně, které musí být zaměstnanci z jeho jednání známy. Představa, že by se něco na rozhodnutí zaměstnavatele odvoláním zaměstnance změnila, však přijde jako iluzorní.

<sup>140</sup> BLANPAIN, R. *The global workplace*..., p. 337-340

<sup>141</sup> Tamtéž

Výpověď z pracovního poměru je obecně podle ERA v pořádku, pokud zaměstnavatel prokáže některý z důvodů, jako že se zaměstnanec stal nadbytečným, že ztratil kvalifikaci pro vykonávání práce, že podle zákona nemůže vykonávat svou práci.<sup>142</sup>

Zde má zaměstnanec na výběr, protože britské právo rozlišuje mezi smluvním právem a zákonným právem.<sup>143</sup> Obecně pak tedy v pracovním právu je podána žaloba k „county court“ nebo jinému civilnímu soudu a o zákonných nárocích v pracovním právu rozhoduje pracovněprávní tribunál. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem také dohodnout, že řešení svého sporu přenechají rozhodčímu řízení, které se provádí podle „*The Acas Arbitration Scheme*“.<sup>144</sup>

V případě neplatného skončení pracovního poměru se pak nabízí 3 možnosti řešení náhrady. Zaměstnanec se může na základě rozhodnutí tribunálu **(1) vrátit na své pracovní místo** a je mu uhrazena kompenzace za ztrátu výdělku, nebo **(2) se může vrátit na podobné místo**, a je mu přiřknuta kompenzace ve výši přechodu na toto nové (obdobné) pracovní místo. Pokud zaměstnavatel odmítne dále zaměstnávat zaměstnance, má zaměstnanec **(3) nárok na dodatečnou odměnu** podle závažnosti porušení povinností zaměstnavatele a výši škody na straně zaměstnance.<sup>145</sup>

## 5.5 Právní úprava ve Spojených státech amerických

Jak již bylo naznačeno výše, pracovní právo Spojených států amerických je velice liberální. Na druhou stranu toto právo je velice složité, protože se může lišit, a to v některých rysech i dosti podstatně stát od státu.

Nejprve tedy něco k pramenům práva. Na federální úrovni nenalezneme mnoho důležitých zákonodárných aktů, které by upravovaly pracovní právo. Nalezneme zde např. „The Fair Labor Standards Act“<sup>146</sup>, který se zabývá odměňováním pracovníků, dále pak právní akty, které ukládají zejména rovný přístup k pracovním příležitostem, některé otázky

---

<sup>142</sup> K tomu srov. blíže *Individual Rights and Responsibilities of Employees: A guide for employers and employees* [on-line]. Department of Trade and Industry, 2006 [cit. 18. 11. 2012]. Dostupné na <<http://www.equality-ne.co.uk/downloads/Rights+and+Responsibilities+of+Employees.pdf>>

<sup>143</sup> Právním vznikajícím na základě smlouvy, nebo právem vyplývajícím ze zákona a jejich žalobami. Většina se pak pravděpodobně bude řešit podle pracovněprávního tribunálu, protože budou vycházet ze zákonných nároků, jako např. národní minimální mzda, neplatnost výpovědi, nebo již dříve zmíněných případů „unfair dismissal“. Naopak v případě „wrongfull dismissal“ by měl rozhodovat obecný civilní soud. K tomu blíže srov.: BLANPAIN, R. *The global workplace*...., p. 337-340

<sup>144</sup> K tomu srov. LIBONATI, Michael E. State constitutions and local government in the United States. In: STEYTLER, Nico. *The place and role of local government in federal systems*. Johannesburg: KAS, 2005, s. 11-27.

<sup>145</sup> K tomu blíže srov.: Unfair Dismissal. *Compact Law* [online]. 2013 [cit. 2013-06-18]. Dostupné na <<http://www.compactlaw.co.uk/free-legal-information/employment-law/basic-award.html>>

<sup>146</sup> Fair Labor Standard Act. Dostupný na: <<http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>>

týkající se diskriminace a sociálního zabezpečení pracovníků, a akty zakládající agentury zabývající se pracovněprávní problematikou.

Hlavními prameny v jednotlivých státech pak jsou zákony (tzv. „statutes“), které přijímají zákonodárné orgány (tzv. „legislatures“), a které jsou aplikovány celou soudní soustavou daného státu, a to včetně Nejvyššího soudu daného státu, který má pravomoci i v oblasti zákonodárství. V některých státech pak tedy nalezneme zákoníky práce, které upravují povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.<sup>147</sup>

Právní úkony a právní jednání, pak kromě Louisiany, která má svůj vlastní soukromoprávní kodex, kde je tato problematika upravena, čímž se od zbytku USA značně liší, vychází při formování smluv a jejich vad z konceptu amerického „common law“. Jeho základní principy jsou pak aplikovány všemi soudy USA, což právo dotváří, a značným způsobem usměrňuje. Svou významnou roli tak hraje judikatura a její precedenty, které mají doktrinální význam.<sup>148</sup>

Věrní tomuto konceptu, lze pak pracovní právo a jeho vývoj popsat na základě rozsudku z roku 1981 ve věci Pugh v. See's Candies, Inc., kdy po 32 letech služby pro See's Candies byl vyhozen její viceprezident Wayne Pugh. I zde šlo tedy o spor, týkající se neplatného skončení pracovního poměru.<sup>149</sup>

Tento rozsudek krásně popisuje vývoj pracovního práva na území USA, jehož základy jsou pak všeobecně aplikovatelné i na další země. Ukazuje však i filozofická východiska, na kterých je pracovní právo a právní úkony, resp. právní jednání v USA postaveno.

Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pak tento rozsudek definuje jako vyvíjející se proces, který se poprvé začal formovat již v 18. století. Dříve se jednalo spíše o společenské postavení pána a sluhy, než o pracovní smlouvu. (V římském právu pak šlo například o smlouvu locatio-conductio operarum jako smlouvu námezdní, resp. pracovní, která se používala k poskytování služeb zaměstnance (locator) podle dispozic zaměstnavatele (conductor), a to osobně, po sjednanou dobu a za mzdu, která se pravděpodobně vyvinula ze smluv o pronájmu otroků, a mohla se tak týkat pouze hrubých manuálních prací).<sup>150</sup>

---

<sup>147</sup> Podrobněji o fungování jednotlivých států např. CHANDLER, J. *Místní správa v liberálních demokraciích: úvodní náčrt*. Vyd. 1. Brno: Doplněk, 1998, s. 183-208., a nebo LIBONATI, Michael E. *State constitutions and local government in the United States*....

<sup>148</sup> LIBONATI, Michael E.: *State constitutions and local government* ..., s. 11-27

<sup>149</sup> Rozsudek Pugh v. See's Candies, Inc., ze dne 10 Srpná 1988, 203 Cal. App. 3d 743. Dostupný na <<http://law.justia.com/cases/california/calapp3d/116/311.html>>

<sup>150</sup> KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK: *Římské právo*, s. 254-255

Pán měl autoritu, a to dokonce trestat služebného, na druhou stranu také povinnost sluhu zabezpečit. Poměr původně nešel ukončit vůlí jedné ze stran, později se vyvinul předpoklad (pokud neexistovala opačná dohoda), že vztah trvá na období jednoho roku.<sup>151</sup>

S industriální revolucí na počátku 19. století se vztah mezi pánem a sluhou radikálně změnil. Byla zavedena doktrína smluvní volnosti, a úprava vztahu mezi pánem a služebným byla ponechána jen a pouze jejich dohodě. Ve světle obecně větší vyjednávací síly zaměstnavatele se postupem času vyvíjí tzv. „labor unions“, tj. obdoby odborových svazů, které pomocí kolektivního vyjednávání se zaměstnavateli omezují nadřazené postavení, spolu s možností arbitrality pracovního sporu. Zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří však nejsou zapojeni (nebo ani nemohou být – jako např. pan Pugh, protože se jednalo o manažerskou pozici) zůstávají bez ochrany.<sup>152</sup>

Postupně však jde vývoj dál, a proto jednotlivé státy vytváří zákony, které začínají omezovat volnost při formování a ukončování vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnavatelům je zakázáno např. propouštět zaměstnance pro rozdílnost názorů, včetně z důvodu funkce v odborových organizacích, dále pak na základě rasy, pohlaví, věku nebo politického přesvědčení. A tak zaměstnavatelovo právo propustit zaměstnance již není neomezené, protože „*Jen to, že smlouva může být ukončena bez důvodu, zaměstnavatel nemá absolutní právo propustit zaměstnance ve všech případech*“.<sup>153</sup> Mezi tyto případy pak lze zařadit vázanost zaměstnance na dodržování **(1) veřejného pořádku** a **(2) podmínkami vyplývajícími ze smlouvy**, a to jak přímo ujednaných, tak implikovaných. Nedodržení by znamenalo neplatnost takového skončení pracovního poměru, se všemi následky, které z toho plynou (zejména náhrady škody).<sup>154</sup>

Pokud bychom se podívali na dodržování veřejného pořádku, pak v USA platí, že ačkoli je zaměstnavatelova autorita nad zaměstnancem vysoká, tato neobsahuje právo žádat, aby zaměstnanec spáchal protiprávní čin. Pokud by byl propuštěn z důvodu toho, že odmítl splnit tento protiprávní úkol (a unesl by důkazní břemeno, které v tomto případě má zaměstnanec), byl by propuštěn neplatně.<sup>155</sup>

---

<sup>151</sup> Rozsudek Pugh v. See's Candies, Inc. (203 Cal. App. 3d 74), ze dne 10. srpna 1988. Dostupný na <<http://law.justia.com/cases/california/calapp3d/116/311.html>>

<sup>152</sup> Tamtéž

<sup>153</sup> K tomu srov. rozsudek Patterson vs. Philco Corp. (252 Cal. App. 2d 63), ze dne 27. června 1967. Dostupný na <<http://law.justia.com/cases/california/calapp2d/252/63.html>> cit.: „*The mere fact that a contact is terminable at will does not give the employer the absolute right to terminate it in all cases*“

<sup>154</sup> Tamtéž

<sup>155</sup> K tomu srov. např. Rozsudek Tameny v. Atlantic Richfield Co., ze dne 2. června 1980, 27 Cal.3d 167. Dostupný na <<http://scocal.stanford.edu/opinion/tameny-v-atlantic-richfield-co-28166>>

Druhým bodem je dodržování podmínek vyplývajících ze smlouvy. Zde je pro common law, a praxi v USA typické, že podmínky vyplývajících ze smlouvy nemusí být pouze výslovně ujednané, ale i implikované. Stačí tedy, aby právní jednání bylo účastníky stran očekávané, přičemž tento základní princip platí i pro problematiku a tvorbu smluv pracovních. A právě možnost předvídatelnosti, dobré víry a spravedlivého jednání (vychází zřejmě z římských zásad bona fides, bonos mores), ovlivňují platnost smlouvy, resp. v našem případě neplatnost skončení pracovního poměru více, než by se jen na první pohled mohlo zdát, přičemž v systému „common law“ k tomu existuje nepřehledné množství judikatury a tedy i precedentů.

I pan Pugh je toho příkladem, kdy soud nakonec jeho odvolání potvrdil, a vrátil věc zpět soudu nižšího stupně, když uzavřel, že po 32 letech pracovního poměru u společnosti, není předvídatelné, či očekávatelné, aby byl zaměstnanec bez udání důvodu, a bez předchozích upozornění týkajících se jeho pracovních výkonů, jen tak, jak Američané mají „at will“ propuštěn. Očekává se tedy, že u takovýchto pracovníků, kteří se v dobré víře mohou domnívat (implikovat), že je jejich pracovní poměr na neomezenou dobu, a že se tedy očekává při výpovědi alespoň uvedení jejího důvodu.<sup>156</sup>

Právní úprava pracovních poměrů ve Spojených státech Amerických je tak založena na ústavně-zaručeném právu na svobodu smluvní volnosti, avšak ve značné míře v oblasti pracovního práva je tato ovlivněna veřejným pořádkem, implikovanými podmínkami vyplývajících ze smlouvy a minimálními standardy uloženými zákonem. Jestliže se tedy jedná o zaměstnání „at-will“, obecně není nutná žádná forma výpovědi, a ani žádná výpovědní lhůta.<sup>157</sup>

Na druhou stranu, v některých státech je možnost takového zaměstnání zákonem omezena, a jak se práce snažila naznačit na výše uvedeném rozsudku, absolutní volnost zde také není. Snad právě proto, je judikatura Spojených států tak bohatá na případy různé diskriminace, kterými se zaměstnanci brání propouštění u smluv „at will“, kdy v případě unesení důkazního břemene, získají v USA slušnou náhradu škody (která je na podobném principu jako jsme dříve uváděli u Velké Británie).

---

<sup>156</sup> Ostatně rozhodnutí vychází již z dříve publikovaného rozhodnutí ve věci *Cleary v. American Airlines, Inc.* (111 Cal.App.3d 443) ze dne 29. října 1980, dostupný na <<http://www.lawlink.com/research/caselevel3/57138>>, kdy zaměstnanec byl vyhozen po 18 letech služby za krádež u zaměstnavatele, přičemž mu nebyla dána možnost vyjádřit se k tomuto obvinění, a to i přes to, že právo na spravedlivé vyřešení věci a slyšení, bylo upraveno ve vnitropodnikovém dokumentu.

<sup>157</sup> International Bar Association. Section on Business Law. *International handbook on contracts of employment*. The Hague : Kluwer Law International, c2001. 1 sv. (různé str.).

## Závěr

Neplatnost může být zdrojem nejistoty v právních vztazích, kdy právní jednání se může stát i dodatečně neplatným, čehož bychom se měli vyvarovat, když již římská zásada říká, že: „*ubi ius incertum, ibi ius nullum*“, kde je právo nejisté, tam není právo žádné.

Úvodním úkolem, se kterým se musela tato diplomová práce potýkat, bylo provedení rešerše odborné literatury, která se k problematice neplatnosti a zejména pak neplatnosti pracovněprávních úkonů týká, a je pro tuto práci relevantní.

V tomto ohledu lze pak vyslovit závěr, že literatury zabývající se problematikou právních úkonů, a to i právních úkonů v pracovním právu je dostatek, a v tomto ohledu záleží jen na čtenáři, jakou publikaci zvolí, byť s odlišnostmi názorů jednotlivých autorů.

Ne na vše je pak v praxi jednotný názor, a právě na některé z těchto rozdílností v přístupu k neplatnosti se snaží zaměřit tato práce, když popisuje jednotlivé následky vad právních úkonů, ke kterým přiřazuje jednotlivé druhy neplatnosti, alespoň tak, jak je zná současné platné a účinné právo a odborná literatura.

Právní úpravu neplatnosti vztahující se k pracovnímu právu v současné době nalezneme ve dvou právních předpisech, a to v zákoníku práce a občanském zákoníku, který se použije subsidiárně, což se nezmění ani po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku. Vady právních úkonů by pak podle závažnosti měly způsobovat absolutní nebo relativní neplatnost, s tím, že obecně by zákoník práce měl být vystaven na koncepci relativní neplatnosti. Ta by měla být „obecným“ následkem vady právního úkonu, a to i vzdor tomu, že subsidiárně použitý současný občanský zákoník je vystaven na koncepci opačné.

Problém je v tom, že zákoník práce totiž poměrně nešťastně ve svém ustanovení § 18 stanoví, že se obecně používá, není-li stanoveno jinak, pro vady obsahu právní normy neplatnost relativní. Následující ustanovení § 19 vymezuje výjimky z této neplatnosti, tedy kdy se bude jednat o neplatnost absolutní a § 20 obsahující vadu formy právního úkonu vymezení neplatnosti neobsahuje, a tak může vzniknout spor, zda se jedná o neplatnost absolutní, nebo relativní.

Někteří z autorů vychází právě z koncepce neplatnosti absolutní a tvrdí, že obecná relativní neplatnost se vztahuje pouze na vady obsahu právního úkonu, a na vady formy se bude pohlížet jako na absolutně neplatné. Tento argument by však neměl obstát, vzhledem ke skutečnosti, že dostatečně nereflektuje autonomii vůle účastníků těchto vztahů, a je tak schopna zasáhnout do zaručených práv, chráněných Ústavou a Listinou základních práv a svobod. Ostatně tak, jako bylo uvedeno a jako to tvrdí ve svých člancích např. Ivo Telec, Petr

Hůrka a Petr Bezouška. Stejný závěr by pak měl být vyvozen po přečtení nového občanského zákoníku, který je již také založen na koncepci relativní neplatnosti s jeho známým tvrzením, že na právní jednání se má hledět spíše jako na platné než neplatné.

V tomto ohledu je užitečné srovnání se zahraniční právní úpravou, která v oblasti neplatnosti v pracovním právu může přinést řadu inspiračních zdrojů. Je např. zajímavé, že ve zkoumaných zahraničních právních úpravách, které vycházely jak z kontinentálního, tak angloamerického systému práva, při zakládání pracovního poměru, není často vyžadována zvláštní (písemná) forma tohoto úkonu. V zemích, kde musí být pracovní smlouva uzavřena písemně jako např. ve Velké Británii by pak nedodržení formy nezpůsobovalo její neplatnost, ve Francii je tato forma stanovena jen pro pracovní poměr na dobu určitou a při nedostatku formy by se považoval za pracovní poměr na dobu neurčitou. Právní úprava České republiky, která s nedostatkem formy právního úkonu spojuje absolutní neplatnost, se pak jeví jako zbytečně přísná.

Obdobná situace je i při skončení pracovního poměru. Ústně tak může být pracovní poměr ze zkoumaných zemí ukončen v Rakousku a za podmínek ukončování pracovního poměru „at will“ i ve Spojených státech. V ostatních zemích pak je stanovena povinnost písemného ukončení pracovního poměru, avšak např. ve Velké Británii by její nedodržení nezpůsobovalo neplatnost, umožnilo by zaměstnanci získat náhradu škody, v jiných zemích by pak spíše způsobilo pouze relativní neplatnost.

Práce se zabývala také ustanoveními v novém občanském zákoníku, která do oblasti soukromého práva přináší změny vztahující se k následku vad právního jednání způsobující jeho nicotnost, resp. zdánlivost (dovozovanou v současné době pouze teorií). Ta má postihovat pouze ty nejzávažnější vady právního jednání, které se mnohdy ani za právní jednání považovat nedají.

S tím souvisí také harmonizační novela, mj. i zákoníku práce, která je v současné době v legislativním procesu uveřejněna jako sněmovní tisk 930/0, tj. novela zákonů souvisejících s rekonstrukcí soukromého práva, navrhuje rozšíření důvodů nicotnosti právních jednání. Tou budou nově stížena jednání, u kterých zákoník práce stanoví, že se k nim nepřihlíží, a jsou tedy zdánlivé. Ne vždy se však jedná o vhodné řešení, a jsou voleny zbytečně přísně.

S tím se však bude muset, v případě že bude návrh sněmovního tisku beze změn schválen vypořádat až nová rozhodovací praxe soudů.



## Seznam použité literatury

### Monografie:

- [1.] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xxxv, 575 s.
- [2.] BĚLINA, Miroslav a Ljubomír Drápal. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 1616 s.
- [3.] BLANPAIN, R. *The global workplace: international and comparative employment law : cases and materials*. New York: Cambridge University Press, 2007, lii, 647 p.
- [4.] CHANDLER, J. *Místní správa v liberálních demokraciích: úvodní náčrt*. Vyd. 1. Brno: Doplněk, 1998, 264 s.
- [5.] ELIÁŠ, Karel. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012. 1119 s.
- [6.] GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s.
- [7.] HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009, xxii, 1459 s.
- [8.] HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s.
- [9.] International Bar Association. Section on Business Law. *International handbook on contracts of employment*. The Hague : Kluwer Law International, c2001. 1 sv. (různé str.).
- [10.] KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK. *Římské právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd., Praha: C.H. Beck, 1995, xxii, 386 s.
- [11.] KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. *Občanské právo hmotné I*. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2005. 612 s.
- [12.] MELZER, Filip. *Právní jednání a jeho výklad*. Brno: Václav Klemm - Vydavatelství a nakladatelství, 2009. 218 s.
- [13.] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Grada, 2013. 172 s.
- [14.] STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2012, 584 s.
- [15.] ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha:

Auditorium, 2012, 312 s.

- [16.] ŠVESTKA, Jiří a Jan DVOŘÁK. *Občanské právo hmotné*. 5., jubilejní aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, 550 s.
- [17.] ŠVESTKA, Jiří et al. *Občanský zákoník: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxi, 1373 s.

#### **Odborný časopis:**

- [1.] BEZOUŠKA, Petr. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2008, roč. 2008, č. 18., str. 659-666
- [2.] BEZOUŠKA, Petr a Petr HŮRKA. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 2012, č. 6., str. 191-199.
- [3.] DVOŘÁK, Bohumil. Rozpor právního jednání se zákonem. *Bulletin advokacie*. 2011, roč. 2011, č. 3, str. 28 – 35.
- [4.] HANDLAR, Jiří. Vzdání se práv, která mohou v budoucnu teprve vzniknout, podle § 574 ods. 2 ObčZ. *Právní rozhledy*. 2009, roč. 17, č. 18, s. 659-663
- [5.] JOUZA, Ladislav. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. *Bulletin advokacie*. Praha: Česká advokátní komora v Praze, 2008, č. 5, s. 28-33.
- [6.] PROKEŠ, Martin. Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 4, s. 132-137
- [7.] TELEC, Ivo. Není rozpor se zákonem jako rozpor se zákonem. *Právní rozhledy*. 2004, roč. 2004, č. 5, str. 161-167

#### **Příspěvek ve sborníku:**

- [1.] BURZLOVÁ, Leona. Náležitosti a specifika pracovní smlouvy v Německu. In: *Europeanization of the national law, the Lisbon Treaty and some other legal issues: conference proceedings from the Cofola 2008 conference*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 681-689. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 331.
- [2.] LIBONATI, Michael E. State constitutions and local government in the United States. In: STEYTLER, Nico. *The place and role of local government in federal systems*. Johannesburg: KAS, 2005, s. 11-27

#### **Právní předpisy:**

- [1.] zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- [2.] zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů to vše ve znění pozdějších předpisů.

- [3.] zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- [4.] zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- [5.] zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů
- [6.] Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- [7.] zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech, ve znění pozdějších předpisů
- [8.] zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- [9.] zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů
- [10.] zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [11.] zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [12.] zákon č. 89/2012 Sb., (nový) občanský zákoník
- [13.] zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích

#### **Judikatura:**

- [14.] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 1999, sp. zn. 22 Cdo 910/98
- [15.] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 8. 2. 2001, sp. zn. 22 Cdo 752/99
- [16.] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2001 sp.zn. 21 Cdo 1105/2001
- [17.] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001
- [18.] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2003, sp. zn. 22 Cdo 1993/2001
- [19.] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2007, sp. zn. 33 Odo 663/2005
- [20.] Nález Ústavního soudu ze dne 12 března 2008 č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [21.] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2001/2008
- [22.] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4999/2008
- [23.] Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2894/2009
- [24.] Rozsudek Nejvyššího Soudu ČR ze dne 20. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 891/2010
- [25.] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1842/2010

#### **Evropská legislativa:**

- [1.] Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- [2.] Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyň

- [3.] Směrnici Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků
- [4.] Směrnice Evropského parlamentu a rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby

#### **Zahraníční právní předpisy:**

- [1.] Německo. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Dostupné na <<http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>>
- [2.] Francie. Code Civil. Dostupné na <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?dateTexte=20130727&cidTexte=LEGITEXT000006070721&fastReqId=1200012400&fastPos=1&oldAction=rechCodeArticle>>
- [3.] Rakousko. Österreich Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB). Dostupné na <[http://www.jusline.at/Allgemeines\\_Buergerliches\\_Gesetzbuch\\_%28ABGB%29\\_Languageversion.html](http://www.jusline.at/Allgemeines_Buergerliches_Gesetzbuch_%28ABGB%29_Languageversion.html)>
- [4.] Spojené státy americké. Fair Labor Standard Act. (FLSA) Dostupné na <<http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>>
- [5.] Velká Británie. Employment Right Act. (ERA) Dostupné na <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>

#### **Zahraníční judikatura:**

- [1.] Rozsudek Patterson vs. Philco Corp. (252 Cal. App. 2d 63), ze dne 27. června 1967. Dostupné na <<http://law.justia.com/cases/california/calapp2d/252/63.html>>
- [2.] Rozsudek Tameny v. Atlantic Richfield Co. (27 Cal.3d 167), ze dne 2 června 1980. Dostupné na <<http://sccal.stanford.edu/opinion/tameny-v-atlantic-richfield-co-28166>>
- [3.] Rozsudek Cleary v. American Airlines, Inc. (111 Cal.App.3d 443) ze dne 29. října 1980. Dostupné na <<http://www.lawlink.com/research/caselevel3/57138>>.
- [4.] Rozsudek Pugh v. See's Candies, Inc. (203 Cal. App. 3d 74), ze dne 10. srpna 1988. Dostupné na <<http://law.justia.com/cases/california/calapp3d/116/311.html>>.
- [5.] Rozsudek Sté Nikon v. France, No. 99-17.855 ze dne 2. Října 2001, citováno z: Beckhard-Cardoso, Judith.. *France: Employee Privacy 1 - Employer Surveillance 0*. The International Employment Lawyer. [online]. 2011 [cit. 2013-07-20]. Dostupné na <<http://intemploy.blogspot.cz/2011/09/france-employee-privacy-1-employer.html> >

#### **Internetové zdroje:**

- [1.] Arbeitsrecht. *EURES TriRegio* [online]. 2009 [cit. 2013-04-18]. Dostupné na <[http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=161&Itemid=83&lang=cs](http://www.eures-triregio.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=161&Itemid=83&lang=cs)>.

- [2.] Beckhard-Cardoso, Judith. *France: Employee Privacy 1 - Employer Surveillance 0*. The International Employment Lawyer. [online]. 2011 [cit. 2013-07-20]. Dostupné na <<http://intemploy.blogspot.cz/2011/09/france-employee-privacy1employer.html>>
- [3.] BEZOUŠKA, Petr. *Návrh občanského zákoníku přinese lidem více užítku než problémů*. EPRAVO.CZ [online]. 2012 [cit. 2012-11-20]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/navrh-obcanskeho-zakoniku-prinese-lidem-vice-uzitku-nez-problemu-76299.html>>.
- [4.] EU Employment Directives. In: *The National Archives* [online]. 2007 [cit. 2012-11-17]. Dostupné na <<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dti.gov.uk/employment/employment-legislation/employment-directives/index.html>>
- [5.] *Individual Rights and Responsibilities of Employees: A guide for employers and employees* [on-line]. UK: Department of Trade and Industry, 2006 [cit. 18. 11. 2012]. Dostupné na <<http://www.equalityne.co.uk/downloads/Rights+and+Responsibilities+of+Employees.pdf>>
- [6.] *Nový zákoník práce ve světle zlomového nálezu Ústavního soudu České republiky – pohled obce podnikatelské*. ALLGAIER, Jušta & Partner. Allgaier, Jušta & Partner [online]. 2011, 14. 11. 2011 [cit. 2013-06-17]. Dostupné na <<http://www.aj-partner.com/publikace.php?clanek=novy-zakonik-prace>>
- [7.] MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Nový občanský zákoník účinný od 1. 1. 2014* [online]. 2013 [cit. 2013-06-25]. Dostupné na <<http://obcanskyzakonik.justice.cz/cz/obecna-cast-zakoniku/zakladni-instituty/pravni-skutecnosti.html>>
- [8.] MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Sněmovní tisk 930/0: Vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva*. [online]. 2013 [cit. 2013-05-26]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=930&CT1=0>>
- [9.] MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. *Statistický přehled soudních agend rok 2011, druhá část*. [online]. 2012 [cit. 2013-03-26]. Dostupné na <[cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka](http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka)>
- [10.] Unfair Dismissal. *CompactLaw* [online]. 2013 [cit. 2013-06-18]. Dostupné na <<http://www.compactlaw.co.uk/free-legal-information/employment-law/basic-award.html>>

## **Shrnutí (abstrakt) a seznam klíčových slov**

### **Abstrakt**

Cílem této práce je předložit ucelený pohled na problematiku neplatnosti v soukromém právu se zaměřením na neplatnost v pracovněprávních vztazích. Po teoretickém úvodu zabývajícím se vztahem mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce bude vymezen pojem právního úkonu a následky vad právních úkonů. Podrobněji budou rozebrány koncepce absolutní a relativní neplatnosti. Zmíněna je však také nová právní úprava v souvislosti s rekodifikací soukromého práva v České republice od 1. 1. 2014. Závěr pak bude patřit zahraniční právní úpravě pracovněprávních vztahů – Německa, Rakouska, Francie, Velké Británie a USA.

### **Klíčová slova:**

**Pracovní právo, občanské právo, právní úkon, vada právního úkonu, neplatnost, nicotnost.**

### **Abstract**

The aim of this thesis is to provide a comprehensive look on the issue of invalidity in private law with a focus on labour relations. After theoretical introduction dealing with the relationship between the Civil Code and Labour Code is characterized definition of legal act and consequences of its defects. It is also explained the concept of absolute and relative invalidity. Thesis deals also with a new legislation accepted in connection with recodification of private law in the Czech Republic from 1. 1. 2014. The conclusion will be dedicated to foreign legislation – Germany, Austria, France, Great Britain and USA.

### **Keywords:**

**Labour law, civil law, legal act, defect of legal act, invalidity, nullity**