

Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D., Praha*

Je-li jedním z předpokladů dobrého (vnitřně morálního) práva jeho stálost, můžeme s ohledem na vývoj právní úpravy neplatnosti právních jednání v pracovněprávních vztazích za posledních několik let s úspěhem dospět k závěru, že minimálně v této části je náš právní řád dosti, z hlediska Fullerovy vnitřní morálky práva, nemorální. Otázkou, která se nabízí, je, jaké dopady může a bude mít poslední z řady projevů této nemorálnosti.

I. Úvod

Bez nadsázky je možné říci, že prvními okamžiky roku 2014 došlo k tomu, v co řada lidí, někteří tajně, někteří otevřeně, doufala do poslední chvíle, že se nestane. Odklad účinnosti nového občanského zákoníku a rekodifikace soukromého práva jako celku, o čemž je zde řeč, byl pro leckoho tím největším vánočním přáním, které kdyby se vyplnilo, zdaleka by předčilo všechna splněná dětská očekávání.

Rekodifikace soukromého práva se však stala skutečností, se kterou se musíme vypořádat.

Jedná se o velkou změnu, která přináší mnoho nového. Je zřejmě součástí lidské přirozenosti se k novému a neznámému stavět podezřívavě a s nedůvěrou. Nejinak tomu dle všeho bude pro ty, kteří již působí v aplikační praxi, po nějakou dobu i s novým civilním právem.

Přes počáteční nejistotu a komplikace při zpětném pohledu, za pět až deset let, až se výklad problematických ustanovení a institutů ustálí, však dle mého mínění budeme hodnotit přechod k nové úpravě jako pozitivní krok správným směrem.

Z uvedeného je patrné, že nejsem odpůrcem nového soukromého práva. To jsem ostatně již několikrát řekl.¹ Nebýt odpůrcem, zejména v rovině principiální, však neznamena nedívat se na novou úpravu kriticky a nevnímat její limity a nedostatky.

V tomto článku bychom si právě jednu z novinek, již přináší nová právní úprava, a která může být z části problematická, přiblížili. Konkrétně se zde zaměříme, jak ostatně napovídá i název článku, na formu právních jednání v individuálních pracovněprávních vztazích, a spolu s tím i na vady formy právních jednání a jejich důsledky.

Z hlediska právní úpravy je k této problematice krom nového občanského zákoníku a zákoníku práce rozhodující hlavní změnový předpis přijatý v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, tedy zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.² Tímto zákonem došlo k dílčím, nicméně zásadním změnám mj. v zákoníku práce. Je nezbytné podotknout, že některá řešení důsledků vad právních jednání v individuálních pracovněprávních vztazích, zejména právě jde-li o nedostatek formy jednostranných právních jednání směřujících ke skončení základního pracovněprávního vztahu, jež jmenovaný předpis přináší, se v tuto chvíli nezdají být šťastná a důvodná.³

II. Forma právních jednání v (individuálních) pracovněprávních vztazích

Zákonem č. 303/2013 Sb. došlo k podstatné změně části I hlavy V ZPr, která nyní namísto označení *Právní úkony* nese označení *Některá ustanovení o právním jednání*. Nově zavedená právní úprava v mnoha směrech lépe odpovídá principu, dle něž je vztah zákoníku práce a občanského zákoníku založen na subsidiární aplikaci druhého ze jmenovaných předpisů (viz § 4 ZPr a § 9 odst. 2 ObčZ). S povděkem lze kvitovat zejména to, že byla (více méně) bez náhrady vypuštěna pravidla obsažená v § 19 ZPr, který mj. obsahoval výjimky z pravidla o relativní neplatnosti právních úkonů v důsledku vady jejich obsahu, neboť v kontextu dané právní úpravy bylo jen těžko možné nalézt případ, kdy byl právní úkon neplatný relativně. To v zásadě znamenalo, že z výchozího pravidla se stala výjimka.

Zákoník práce stran úpravy právních jednání (jejich náležitostí, vad atp.) od 1. 1. 2014 v zásadě výlučně spoléhá na občanský zákoník (§ 545 a násl. ObčZ), jehož pravidla v tomto směru pouze drobně doplňuje či modifikuje. Konkrétně § 18

ZPr má dle všeho modifikovat princip interpretace *contra proferentem*, jak jej zavádí § 557 ObčZ, 4 § 19 odst. 3 ZPr týkající se námitky neplatného právního jednání, resp. újmy/prospěchu z neplatnosti jednání má dle všeho doplňkovou povahu k § 579 a 586 ObčZ, 5 § 19 odst. 1 ZPr doplňuje důvod absolutní neplatnosti právních jednání k obecnému základu položenému § 588 ObčZ a § 20 ZPr má speciální postavení k části § 582 odst. 2 ObčZ, jež navazuje na § 579, 586 ObčZ, a tedy i na § 19 odst. 3 ZPr.

Před rekodifikací soukromého práva byla formě právních úkonů, resp. jejím vadám, důsledkům vad a možnostem zjednání nápravy, věnována v zákoníku práce pozornost primárně v § 20. Podle tohoto ustanovení nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžadoval zákon nebo dohoda smluvních stran, byl neplatný, ledaže strany tuto vadu dodatečně odstranily, přičemž nebyl-li právní úkon, jímž vznikl nebo se měnil základní pracovněprávní vztah, učiněn ve formě, kterou vyžadoval zákon, bylo možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním - s přihlédnutím k textaci § 18 odst. 1 ZPr šlo o neplatnost absolutní.⁶ Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouvy byly pro vadu formy brány za neplatné vždy - i zde šlo o neplatnost absolutní.

Obdobná pravidla ve vztahu k nedostatku formy právních jednání v pracovněprávních vztazích jsou i po nabytí účinnosti zákona č. 303/2013 Sb. formulována v § 20 ZPr.⁷ Ustanovení je však stručnější, když se v něm v zásadě pouze opakuje obsah dřívějšího § 20 odst. 2 ZPr, a řeší se jím tedy pouze otázka lhůty k dovolání se neplatnosti určitých právních jednání. Ustanovení § 20 ZPr nyní stanoví: *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.*

V případě § 20 ZPr se jedná o z části speciální úpravu k § 582 odst. 2 ObčZ, dle kterého *není-li dodržena forma právního jednání ujednaná stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno. To platí i tehdy, vyžadují-li formu určitého právního jednání ustanovení části čtvrté tohoto zákona* (část IV - Relativní majetková práva). Jak jedno, tak druhé ustanovení reaguje na § 574 ObčZ, dle kterého je na právní jednání třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné (obecné pravidlo relativní neplatnosti), a na § 582 odst. 1 ObčZ, dle něž *není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Zahrnuje-li projev více současně více právních jednání, nepůsobí nedostatek formy vyžadované pro některé z nich sám o sobě neplatnost ostatních*⁸ (ohledně vztahu § 20 ZPr a § 582 odst. 2 ObčZ k § 19 ZPr, § 579 a 586 ObčZ lze odkázat na shora uvedené).

Z citace dle § 582 odst. 1 ObčZ je zjevné, že zde je třeba hledat dříve ustanovením § 20 odst. 1 ZPr zavedenou možnost *ratihabice* ve směru k nedostatku formy právního úkonu/jednání.

Na právě zmíněný závěr ohledně vztahu obou ustanovení (§ 20 ZPr a § 582 odst. 2 ObčZ) lze usuzovat zejména z důvodové zprávy ke změnovému zákonu, kde se mj. uvádí: „*Protože v novém občanském zákoníku se možnost namítnout neplatnost právního jednání pro nedodržení jeho formy vztahuje na právní jednání dohodnuté smluvními stranami a na právní jednání podle jeho části čtvrté, je pro pracovněprávní vztahy namítnout odchylnou úpravu. U právních jednání, jejichž formu vyžaduje zákoník práce, není možné se dovolat jejich neplatnosti v případě těch právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním. To se týká zejména případů kdy pracovní smlouva, již se zakládá pracovní poměr, byla dohodnuta jen ústně. V případě ostatních smluv, u kterých zákoník práce předepisuje písemnou formu, např. kvalifikační dohoda (§ 234), nebude-li tato forma dodržena, bude možné namítnout jejich neplatnost v zásadě bez časového omezení.*“⁹

Měli-li bychom na základě doposud uvedeného učinit konkrétní závěr, lze konstatovat, že pro nedostatek formy bude právní jednání v pracovněprávních vztazích relativně neplatné, ledaže by s takovou vadou právní předpisy spojovaly přísnější sankci. Buďto by takové jednání označovaly přímo za zdánlivé (viz následující část), nebo nepřímo, prostřednictvím rozporu s veřejným pořádkem

Při komplexním pohledu tudíž jde oproti dřívější úpravě o značný posun, jenž je zjevný zejména v kontextu níže uvedeného ohledně rozdílu mezi relativní neplatností, absolutní neplatností a zdánlivostí právních jednání.

Ke shora citované části důvodové zprávy se závěrem této části nabízí doplnit, že konstatování o možnosti (efektivně) namítnout (relativní) neplatnost „*v zásadě bez omezení*“ není zcela přiléhavé, neboť i námitka relativní neplatnosti (v důsledku působení principu právní jistoty a zásady jen bdělým náleží práva) podléhá promlčení.¹⁰

III. Platnost, neplatnost a zdánlivost právních jednání

V návaznosti na předchozí část se v krátkosti nabízí (rámcově) zmínit otázku platnosti, neplatnosti a zdánlivosti právních jednání, a to jednak z důvodu vyjasnění (nově) používané terminologie a jednak s cílem poukázat na částečně odlišné pojmání těchto otázek oproti dosavadní právní úpravě.

Nové soukromé právo (**občanský zákoník** a v důsledku jeho subsidiární aplikace i **zákoník práce**) rozlišuje mezi a) relativní neplatností právních jednání; b) absolutní neplatností právních jednání; c) zdánlivostí právních jednání.

Rozlišování mezi těmito důsledky „vad“ právních jednání je naprosto zásadní z hlediska určení obsahu (práv a povinností) závazkových právních vztahů, včetně vztahů pracovněprávních. O vadách v uvozovkách je hovořeno z toho důvodu, že alespoň v případě obecné úpravy zdánlivosti právních jednání (§ 551 až 554 ObčZ) se fakticky o vady jako takové ve všech případech nejedná.

Zdánlivé právní jednání je takové právní jednání: a) kde schází vůle jednajícího (§ 551 ObčZ), ten je např. k jednání fyzicky nucen; b) kde není projevena zjevně vážná vůle (§ 552 ObčZ), jedná se např. o jednání učiněné ve hře, kde zcela schází vůle přivodit právní důsledky; c) které není srozumitelné (§ 553 ObčZ); d) které není určité (§ 553 ObčZ); e) které je kvůli silnému veřejnému zájmu označeno za zdánlivé zákonem - např. vzdání se svéprávnosti nebo právní osobnosti (§ 16 ObčZ) nebo odchýlení se od ustanovení o nájmu bytu nebo domu k uspokojení bytových potřeb (nájemce a případně i členů jeho domácnosti) zkracující nájemcova práva (§ 2235 ObčZ) a v návaznosti na novelu **zákoníku práce** provedenou zákonem č. 303/2013 Sb. jde i o všechny případy jednostranného skončení základního pracovněprávního vztahu (§ 3 ZPr), není-li dodržena písemná forma (výhrady k tomuto případu viz níže).

Je-li právní jednání zdánlivé, nepřihlíží se k němu, z hlediska práva se na ně hledí, jako by vůbec nebylo, nemá žádnou relevanci - jak uvádí Michaela Zuklínová, tato právní jednání „*se jenom zdají*“.¹¹

Zdánlivost právního jednání v praktické rovině znamená, že např. odchýlí-li se účastníci od zákona, přičemž zákon výslovně říká, že se k takovému odchýlení nepřihlíží, platí bez dalšího mezi stranami zákonem daná pravidla (na jejich domluvu se vůbec nebere zřetel). Z hlediska skončení základního pracovněprávního vztahu se zdánlivost např. ústního zrušení pracovního poměru ve zkušební době projeví tak, že se na takový projev vůle bude hledět, jako by vůbec nebyl - pracovněprávní vztah bude tudíž i nadále v nezměněné podobě trvat.

Absolutněneplatným právním jednáním je takové právní jednání, které trpí některou ze zákonem výslovně vymíněných vad (v případě kategorie veřejného pořádku se stíhají absolutní neplatností taková jednání, která atakují zájmy společnosti/společenský řád, přičemž kvůli možným důsledkům zde nepřeváží princip vyjádřený § 574 ObčZ).

S přihlédnutím k dikci § 588 ObčZ je právní jednání absolutně neplatné tehdy: a) přičí-li se zjevně dobrým mravům; b) odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek; nebo c) zavazuje-li k plnění od počátku (právně nebo fakticky) nemožnému. Z hlediska pracovněprávních vztahů je pak v § 19 odst. 1 ZPr doplněn ještě čtvrtý důvod absolutní neplatnosti právního jednání, když je stanoveno, 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*“. Takovým souhlasem je např. souhlas odborů ve smyslu § 69 (skončení pracovního poměru s funkcionářem odborové organizace) nebo § 306 ZPr (vydání nebo změna pracovního řádu).

Absolutně neplatné právní jednání se považuje za existující, ale neplatné, takže pro vady, se kterými zákon takovou neplatnost spojuje, z něj pro účastníky, ani pro třetí osoby nevznikají právní následky, jež by nastaly v důsledku bezvadného právního jednání. Absolutní neplatnost nastává přímo ze zákona, nemusí se jejich následků dovolávat některý z účastníků (výjimky viz následně uvedené). Naopak se jich může dovolat každý, kdo na tom má právní zájem. Soud k absolutní neplatnosti přihlíží z úřední povinnosti (bez návrhu). Obecně platí, že kdo způsobil neplatnost právního jednání, nemá právo namítnout neplatnost nebo uplatnit z neplatného právního jednání pro sebe výhodu (§ 579 ObčZ). Pro pracovněprávní vztahy zde dochází k modifikaci či možná přesněji doplnění právě řečeného pravidla prostřednictvím § 19 odst. 3 ZPr, dle něž „*neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výluďněsám*“.

Dá se říci, že v právních předpisech jsou případy absolutní neplatnosti v principu uvozovány slovy „*soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti...*“.¹²

Konstrukce nového **občanského zákoníku** je v tomto směru částečně „*problematická*“ z hlediska právní jistoty běžného adresáta, když absolutní neplatnost spojuje s určitou „*mírou*“ rozporu s dobrými mravy nebo veřejným pořádkem, což fakticky znamená, že absolutní neplatnost je třeba dovozovat ze smyslu a účelu zákona/právní normy v kontextu konkrétního případu.¹³ Může tak nastat situace, kdy je použito (i v souvisejících předpisech, jako je **zákoník práce**) slov „*je neplatný*“, „*zakazuje se*“ atp. (přímých zákazů), což samo o sobě má s přihlédnutím k § 574 ObčZ značit relativní neplatnost právního jednání, avšak v kontextu postavení jednajících stran je zde zjevný rozpor s dobrými mravy (v kontextu všech

souvislostí a intenzity je nemravnost jednání patrná každému - je zjevná¹⁴ či je stranami překonávané ustanovení postaveno na ochranu veřejného pořádku, a půjde tudíž o neplatnost absolutní. Z hlediska běžného adresáta samozřejmě může být problematické např. ustanovení (normu) určené k ochraně veřejného pořádku rozpoznat.

Veřejný pořádek, stejně jako dobré mravy, je relativně neurčitou kategorií a ustanovení zákona je chránící nejsou nijak označena (ani být z povahy věci nemohou), tzn. je třeba na to, zda dané ustanovení směřuje k ochraně veřejného pořádku či nikoli, nutné usuzovat s ohledem zejména na ústavní pořádek, hodnoty demokratického právního státu a hodnotovou strukturu vyjádřenou § 3 ObčZ.¹⁵

Pro rozpor s veřejným pořádkem tak může být absolutně neplatné právní jednání, které nerespektuje formu předepsanou zákonem, nebo právní jednání osoby bez nezbytné svéprávnosti, ač se s ohledem na obecné pravidlo vyplývající z § 574 ve spojení s § 580 až 582 ObčZ má v těchto případech jednat spíše o neplatnost relativní. Stejně platí i pro pracovněprávní vztahy a úpravu **zákoníku práce**.

V kontextu uvedeného je pak zjevné, že význam stran platnosti a neplatnosti právních jednání a současně i z hlediska možnosti odchýlení se od ustanovení **zákoníku práce**, vyjdeme-li z § 1 odst. 2 ObčZ, má dle všeho mít i přeformulování § 1a ZPr provedené zákonem č. 303/2013 Sb. Jde o prohlášení, že základní zásady podle § 1a odst. 1 ZPr vyjadřují i smysl a účel **zákoníku práce**, a současně o prohlášení (§ 1a odst. 2), 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*“. K tomuto je třeba uvést dvě poznámky.

Vyjdeme-li z toho, že „*právní principy jsou vůči zásady, regulativní ideje, které představují východiska práva (právního řádu) nebo určitého právního odvětví... mají velký význam zejména v tvorbě práva, používají se však také při interpretaci práva (zvláště při tzv. teleologickém výkladu) a při aplikaci práva. V případě rozporů mezi principy se postupuje metodou vyvažování, popř. metodou specifikace. Soustava obecných a odvětvových P pochází dilem již ze starověku..., dilem je vlastní až soudobému demokratickému právu*“,¹⁶ lze být skeptický k tomu, zda § 1a bezesbýtku obsahuje právní principy.¹⁷

Pokud jde o veřejný pořádek, ten staví na hodnotách představujících základy konkrétního sociálního a hospodářského zřízení. Pravidly veřejného pořádku se chrání určité hodnoty (bezpečnost obchodu s nemovitými věcmi) nebo určité skupiny osob, které jsou kvůli svému postavení zranitelné (nezletilý, spotřebitelé atd.). Na pravidlech chránících veřejný pořádek je kvůli zachování dané společnosti (společenského řádu) nezbytné bezesbýtku trvat.¹⁸ Právě zmíněná (částečně zjednodušená) charakteristika veřejného pořádku dává tušit, že § 1 odst. 2 ZPr je (minimálně z části) vystavěn nesprávně a uměle.¹⁹

Jeho cíl (§ 1 odst. 2 ObčZ) je zjevný, poskytnout v pracovněprávních vztazích silnější podklad pro závěr o kogentnosti (§ 1 odst. 2 ObčZ), příp. o absolutní neplatnosti (§ 588 ObčZ).

Nutno podotknout, že není možné/správné, a to ani prostřednictvím normativního právního aktu (zákona), označit za součást veřejného pořádku, stejně jako dobrých mravů, pravidlo, které takovou povahu nemá. Deficit legitimacy ustanovení právního řádu, které se snaží uměle navodit stav, že jím definované pravidlo chrání veřejný pořádek, ač takovou povahu nemá, může být jen velice těžko vykompenzován kategorií efektivity práva a legality práva.²⁰

Nabízí se dodat, že novelizace § 1a ZPr je důsledkem poslanecké iniciativy, která proběhla ve druhém čtení zákona č. 303/2013 Sb.²¹

Relativněneplatné právní jednání je takové právní jednání, které je stíženo vadou, avšak tato vada není natolik fatální (obecně řečeno z hlediska dobrých mravů nebo veřejného pořádku, resp. chráněných hodnot - viz zejména § 3 ObčZ), aby došlo bez dalšího k prohlášení jeho neplatnosti.

Relativní neplatnost, jak již bylo řečeno, je v kontextu § 574 ObčZ, dle kterého *na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné*, obecným pravidlem stran vad právních jednání, z něhož absolutní neplatnost a zdánlivost právních jednání představují toliko výjimky. Tímto je sledována realizace zásady autonomie vůle, jak je vyjádřena mj. § 1 odst. 2,

§ 3 odst. 1 a § 19 ObčZ, a tradiční římskoprávní zásady *potius valeat actus quam pereat* (spíš nechť je jednání zdravé, totiž platí, než aby zemřelo, totiž bylo vadné, neplatné), resp. *in favorem negotii* (vše ve prospěch existence/platnosti jednání).

Relativně neplatné právní jednání je tedy platné do doby, než se jeho neplatnosti jím dotčená osoba dovolá. Právo dovolat se neplatnosti se promlčuje v obecné 3leté promlčecí lhůtě (§ 629 ObčZ), přičemž z hlediska pracovněprávních vztahů, pokud se jedná o právní jednání uvedené v § 72 ZPr, jde pouze o 2měsíční lhůtu prekluzivní.²² Opětovně platí, že způsobil-li někdo neplatnost právního jednání, nemá právo namítnout neplatnost nebo uplatnit z neplatného právního jednání pro

sebe výhodu (§ 579 ObčZ), přičemž se však dále toto pravidlo specifikuje, když občanský zákoník říká, že je-li neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba (§ 586 ObčZ). Z hlediska pracovněprávních vztahů k těmto pravidlům dále přistupuje § 19 odst. 3 ZPr (viz výše).

Obecné důvody (relativní) neplatnosti jsou uvedeny v § 580 až 585 ObčZ, na něž lze odkázat.

Závěrem této části lze dodat, že rozdíl mezi neplatností a zdánlivostí spočívá také v tom, že pouze s neplatností je spojeno právo na náhradu škody, ač platí, že způsobil-li někdo neplatnost právního jednání, nemá právo namítnout neplatnost nebo uplatnit z neplatného právního jednání pro sebe výhodu, a že zaměstnanci nemůže být neplatnost právního jednání na újmu, nezpůsobil-li ji výlučně sám. Kdo způsobil neplatnost právního jednání, nahradí škodu z toho vzniklou straně, která o neplatnosti nevěděla.

IV. K několika problematickým otázkám při jednostranném skončení základního pracovněprávního vztahu

Ustanovení § 72 ZPr bylo za předchozí úpravy v kontextu v zásadě bezvýjimečné absolutní neplatnosti právních úkonů přijímáno poměrně s rozpaky, když zavádělo pravidlo, že byť byl právní úkon neplatný absolutně, bylo možné se u soudu domáhat určení neplatnosti jen v prekluzivní lhůtě (§ 330 ZPr) dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovněprávní vztah skončit.

Nyní, při skutečném výchozím principu relativní neplatnosti a v kontextu principu právní jistoty a zásady poctivosti, by již zmíněné ustanovení, nebýt novelizace zákoníku práce zákonem č. 303/2013 Sb., působilo podstatně racionálněji.

Ukazuje se však, vynecháme-li hypotetického racionálního zákonodárce, o němž hovoříme v souvislosti s interpretačním předpokladem racionálního zákonodárce, že racionalita není pro našeho faktického zákonodárce nutně prvotním cílem.²³

V tomto závěru vycházím ze skutečnosti, že s nedostatkem formy jednostranného skončení základního pracovněprávního vztahu (§ 50 odst. 1, § 60, § 66 odst. 2, § 77 odst. 4 ZPr) je nově spojena zdánlivost a nikoli relativní neplatnost, což by mnohem lépe odpovídalo koncepci občanského zákoníku a nového soukromého práva.

Sankce zdánlivosti pro nedostatek formy v těchto případech se může ukázat jako poměrně zásadní zejména u již shora zmíněného zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 ZPr).

Jak již bylo řečeno, je-li právní jednání zdánlivé, hledí se na ně, jako by vůbec nebylo (§ 554 ObčZ). Dojde-li tedy např. ke zdánlivému skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době a nebude-li zde souhlasná vůle stran na tom, že pracovní poměr skončil (souhlasnou vůli bez písemné formy by bylo možné brát za relativně neplatnou dohodu pro nedostatek formy), můžeme hovořit o tom, že pracovní poměr bude i nadále trvat.

Pokud by nastala situace, kdy by zaměstnavatel skončil pracovní poměr a zaměstnanec měl zájem na jeho pokračování (jež by bezprostředně poté projevil), bylo by možné brát nepřidělování práce za překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci náleží 100 % průměrného výdělku. V takové situaci se samozřejmě otevírá otázka, zda lze předpokládat úspěch zaměstnance v případě žaloby na zaplacení dlužné mzdy/náhrady mzdy např. za tři roky zpětně ode dne „skončení“ pracovního poměru (tedy za dobu odpovídající subjektivní promlčecí lhůtě - § 629 ObčZ).²⁴

V dané souvislosti je naprosto zásadní jednak kategorie dobré víry a poctivosti a jednak soudný intelekt zaměstnance (§ 4 a 5 ObčZ).²⁵

Bude-li zaměstnanec s okolnostmi plně obeznámen a bude daný stav úmyslně udržovat do uplynutí oněch tří let, pak lze v kontextu § 6 odst. 2 ObčZ, dle něhož nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého jednání, na základě § 8 ObčZ, kdy zákazem zneužití práva se zde míní vedle zákazu zneužití oprávnění i zákaz zneužití objektivního práva, dospět k závěru, že takovému jednání zaměstnance by neměla být poskytována právní (soudní) ochrana. I kdyby tedy byly naplněny předpoklady trvání pracovního poměru, soud by mu právo na náhradu mzdy za dané období neměl přiznat.

V souvislosti se skončením pracovního poměru lze z hlediska nové právní úpravy poukázat ještě na § 647 ve spojení s § 652 ObčZ s přihlédnutím k § 654 ObčZ v návaznosti na § 72 a 330 ZPr. Konkrétně jde o založení překážky běhu prekluzivní lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru prostřednictvím dohody o mimosoudním jednání zaměstnance a zaměstnavatele (věřitele a dlužníka) - občanský zákoník nevyžaduje pro tuto dohodu žádnou formu.

Obecně lze hodnotit tento institut, který zjevně cílí na ochranu poctivosti a od ní odvozené důvěry, velice pozitivně.

Jde-li o otázku, zda po odpadnutí překážky nastoupí 6měsíční prekluzivní lhůta, jak by plynulo z prosté aplikace § 652 ObčZ, lze ve směru k jejímu zodpovězení poukázat na interpretační a aplikační pravidla § 2 ObčZ.26 Je zjevné, že cílem zákonodárce nebylo v tomto případě zvýhodnit potenciálního žalobce (ostatně cílené vyvolání jednání a jeho následné ukončení by dávalo poměrně široké pole ke zneužití) prodloužením obecné 2 měsíční prekluzivní lhůty, jak ji předvídá § 72 ZPr, na 6 měsíců. Ač pravidlo vyplývající z § 647 ve spojení s § 652 ObčZ o prodloužení lhůty zde vyloučeno není, ze smyslu úpravy, vůle zákonodárce, chráněných hodnot a dotčených principů a zásad plyne, že prodloužení sice nastane, avšak nejvýše o 2 měsíce - v tomto případě totiž nemůže výklad podle slov v kontextu § 2 ObčZ obstát. Obdobná logika dle všeho přichází v úvahu i ohledně uplatnění § 630 ObčZ (možnost sjednat si odlišnou délku promlčecí a v kontextu § 654 ObčZ i prekluzivní lhůty).27

V. Závěr

Předložený článek poukazuje pouze na některé základní otázky spojené s úpravou pracovněprávních vztahů po rekodifikaci. Je zde celá řada dalších (některých i poměrně zásadních) okruhů, zejména jde-li o aplikaci nových institutů zaváděných novým občanským zákoníkem (např. *culpa in contrahendo*),28 se kterými bude nutné, z hlediska jejich použitelnosti v pracovněprávních vztazích, se vypořádat.

Velice bych se přimlouval, aby odpovědi na tyto otázky, které budou mít podstatný vliv na život většiny zdejší populace, byly prodiskutovány v co nejširším odborném diskurzu, a aby hlavním vodítkem a hlavní ideou předmětné odborné diskuse byla racionalita.

Nezoufejme nad rozsáhlostí nové úpravy (pokud vzpomeneme *Codex Theresianus* s 8367 odstavci, které odpovídají našim paragrafům, lze dát odpůrcům k dobru to, že mohlo být i hůř),29 její občasnou abstraktností atp. a pojďme se přičinit o to, aby z ní vzešlo právo bylo to nejlepší, které z ní lze rekonstruovat.

Poznámky pod čarou:

- * Autor je odborným asistentem na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze, působí též v pražské advokátní kanceláři.
Článek vznikl v rámci výzkumného projektu Soukromé právo pro XXI. století, id. PRVOUK P05 a zohledňuje stav ke dni 1. 4. 2014.
- 1 Srov. Morávek, J. K vybraným aspektům dopadu NOBčZ a rekodifikace soukromého práva do úpravy pracovněprávních vztahů. Pracovní právo 2013, Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, Masarykova univerzita, Brno, 2013 - v tisku, dostupné také na <http://www.spol-pracsoc.cz/analyzy-stanoviska-nazory>; nebo Morávek, J. Neklidné spaní v novém právním světě. Týdeník Dotyk, 2014, č. 1.
- 2 Ohledně výhrad ke jmenovanému zákonu, zejména k jím provedené úpravě § 1a ZPr viz např. Morávek, J. K vybraným aspektům..., op. cit. sub 1.
- 3 V tomto směru dle všeho nová úprava trpí deficitem jak efektivity, tak částečně i legitimitou práva - k těmto kategoriím srov. Morávek, J. Model práva - vztah práva a morálky. Praha: Linde, 2013.
- 4 Nabízí se učinit závěr o tom, že § 18 ZPr modifikuje § 557 ObčZ v tom směru, že se generálně přiklání na stranu zaměstnance. Právě zmíněný závěr se však může ukázat jako lichý, pokud zohledníme, že § 557 ObčZ hovoří (správně) o interpretaci výrazů, z nichž se usuzuje na právní jednání (jeho účel atp.), kdežto § 18 ZPr hovoří o interpretaci právního jednání jako takového. V kontextu důvodové zprávy, dle které „V návaznosti na základní zásadu pracovněprávních vztahů podle § 1a písm. a) zákoníku práce se však navrhuje stanovit, že v pochybnostech při výkladu právního jednání se musí použít výklad, který je pro zaměstnance nejpříznivější“ (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna 2010-2013, tisk 930/0), však můžeme, s přihlédnutím k § 2 ObčZ, usuzovat spíše na to, že cílem zákonodárce bylo prostřednictvím § 18 ZPr skutečně modifikovat § 557 ObčZ, a to tak, že i kdyby použil nejasný výraz jako první zaměstnanec, vyloží se k tíži zaměstnavatele. Zde je přirozeně namístě položit si otázku legitimity takové generální úpravy. K tomuto dále srov. op. cit. sub 2.
- 5 Tamtéž.
- 6 Shodně srov. např. Drápal, L. in Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 165 a násl.
- 7 Obecnou úpravu věnující se formě právních jednání obsahují § 559 až 564 ObčZ. Z ustanovení o formě právních jednání mj. vyplývá, že k zachování písemné formy právního jednání, ať již určené zákonem nebo ujednané stranami, se vyžaduje podpis jednajícího, který může být nahrazen mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé - vyjma právními předpisy stanovených případů při jednání více osob nemusí být podpisy na téže listině. Písemná forma je zachována i při právním jednání učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Dle § 562 odst. 2 ObčZ se má za to, že záznamy údajů o právních jednáních v elektronickém systému jsou spolehlivé, provádějí-li se systematicky a poslopně a jsou-li chráněny proti změnám. Byl-li záznam pořízen při provozu závodu a dovolá-li se jej druhá strana k svému prospěchu, má se za to, že záznam je spolehlivý.
- 8 Částečně lze v této souvislosti poukázat i na § 564 ObčZ, dle kterého „Vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě; vyžaduje-li tuto formu jen ujednání stran, lze obsah právního jednání změnit i v jiné formě, pokud to ujednání stran nevyklučuje.“
- 9 Srov. Parlament ČR, Poslanecká sněmovna 2010-2013, tisk 930/0. nebo dobrými mravy (bude-li to vyžadovat smysl a účel právní normy, tedy bude-li

v principu písemná forma určena k ochraně společenského řádu) za absolutně neplatné (viz následující část). K automatickému „zhojení“ (ve skutečnosti zániku práva dovolávat se neplatnosti) nedostatku formy bude v (individuálních) pracovněprávních vztazích docházet při požadavku písemné formy plynoucí ze zákona pouze tehdy (§ 20 ZPr), půjde-li o jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 3 ZPr). Ohledně nedodržení požadavku formy plynoucí z dohody stran se uplatní obecná úprava § 582 ObčZ.

- 10 Srov. např. rozhodnutí NS sp. zn. 29 Cdo 504/2007 nebo sp. zn. 21 Cdo 948/2006.
- 11 Srov. Zuklínová, M. Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. - komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vydání. Praha: Linde, 2013, s. 61.
- 12 V případě takto formulovaných ustanovení se vlastně jedná svou povahou spíše o normu procesní, kterou je však kvůli jejímu dopadu do hmotného práva namíste brát i za normu hmotněprávní.
- 13 Pojmem „zjevné“ (míněno primárně z hlediska dobrých mravů) se dle všeho má na mysli případ, kdy by měl být rozpor patrný každému, tedy osobě s parametry § 4 odst. 1 ObčZ bez zvláštních znalostí o věci/situaci - zasahuje se zde a chrání se zde zájem celku (třetích osob). V ostatních případech, kdy je rozpor patrný pouze zainteresovaným osobám znalým všech podrobností, kde se zasahuje a tudíž i chrání pouze zájem dotčeného, je namíste v kontextu § 574 ObčZ toliko sankce v podobě relativní neplatnosti (nechť si dotčený svobodně zvolí).
- 14 Z povahy věci je zřejmé, že absolutně neplatné právní jednání pro rozpor s dobrými mravy v důsledku rozdílného postavení stran z hlediska jejich síly může být i takové, které se odchyluje od obecného a dispozitivního ustanovení zákona.
- 15 Uvedený názor taktéž srov. in op. cit. sub 2.
- 16 Srov. Gerloch, A. in Hendrych, D. a kol. Právní slovník. 2. rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2001.
- 17 Oproti tomu je naopak nabíledni se zabírat otázkou, zda nedochází k vyjádření některých principů prostřednictvím zejména § 346b ZPr.
- 18 K právním pravidlům určeným k ochraně veřejného pořádku konkrétně M. Zuklínová (op. cit. sub 11, s. 158) uvádí: „... takové pravidlo, které bylo zakotveno s účelem zachovat určitý řád ve společenském zájmu nebo i ve společném prospěchu (nebo alespoň v zájmu či ku prospěchu převážné části členů společnosti lidí ve státě) a zda na zachování tohoto řádu je nezbytně zapotřebí trvat“.
- 19 Minimálně nelze pod veřejný pořádek vztáhnout uspokojivé pracovní podmínky, a to ani tehdy, tvoří-li jednotu s bezpečnými podmínkami pro výkon práce.
- 20 Ke kategoriím legitimacy, legality a efektivity práva srov. Morávek, J., op. cit. sub 3.
- 21 Viz <http://www.psp.cz/>
- 22 V pracovněprávních vztazích lze podobných lhůt identifikovat více - viz např. § 39 odst. 5 ZPr ve vztahu k pracovním poměrům na dobu určitou.
- 23 V tomto případě nám bohužel nepomůže ani Radbruchovo dictum „Vůle zákonodárce není metodou výkladu, nýbrž cílem výkladu a výsledkem výkladu, výrazem pro apriorní nezbytnost systémově-nerozporného výkladu celého právního řádu. Je proto možné konstatovat jako vůli zákonodárce to, co nikdy jako vědomá vůle autora zákona nebylo přítomno. Interpret může zákonu rozumět lépe, než mu rozuměl jeho tvůrce, zákon může být moudřejší než jeho autor - on právě musí být moudřejší jako jeho autor“ Radbruch, G. Rechtsphilosophie. Studienausgabe. 2. Aufl. Hrsg. R. Dreier, S. Paulson. Heidelberg, 2003, s. 107; cit. dle Holländer, P. Filosofie práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 85.
- 24 Stranou ponechme rovinu, která je taktéž velice významná, a to je doměření daní a odvodů do systému sociálního zabezpečení.
- 25 Soudný intelekt je/bude přirozeně rozhodný pro pracovněprávní vztahy jako takové. I když nejde o žádnou novinku, tedy o nic, co by nebylo nedílnou komponentou objektivního práva před 1. 1. 2014, zdůraznění tohoto principu zejména ve směru k nižším soudům lze kvitovat s povděkem.
- 26 Např. i ve spojení s nálezem ÚS č. 30/1998 Sb., sp. zn. I. ÚS 50/03, I. ÚS 3756/11, III. ÚS 8/06).
- 27 K tomuto srov. op. cit. sub 2.
- 28 Bliže k tomuto tématu tamtéž a dále zejména Morávek, J. Culpa in contrahendo v pracovněprávních vztazích. Sborník z konference Bratislavské právníké fórum 2013.
- 29 Srov. Horák, O. Dějiny kodifikace soukromého práva v českých zemích, in Melzer, F, Tégel, P. a kol. Občanský zákoník - velký komentář. Svazek I. § 1-11. Praha: Leges, 2013.