

# Aplikace nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Již druhým rokem od účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „nový občanský zákoník“) aplikujeme a vykládáme jeho ustanovení i v pracovněprávních vztazích. Nyní se tedy nabízí příležitost zhodnotit, jaké aplikační a interpretační problémy přinesl nový občanský zákoník do oblasti pracovního práva.



Mgr. Marie Adamová,  
LL.M.

Advokátka  
ve Švehlík & Mikuláš  
advokáti s. r. o., vedoucí  
pracovněprávního týmu.

## Vztah nového občanského zákoníku a zákoníku práce

Přijetí nového občanského zákoníku bylo výsledkem rekodifikačních snah, kdy právě zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), zůstal jediným soukromoprávním kodexem, jehož úprava nebyla do rekodifikace zakomponována. Nový občanský zákoník se tedy stal hlavním předpisem soukromého práva, jehož úprava se podpůrně aplikuje i v oblasti pracovněprávních vztahů. I proto byl zákoník práce v této souvislosti předmětem nikoli nevýznamné novelizace.

Výslovně nový občanský zákoník odkazuje na zákoník práce jako *lex specialis* ve svém ustanovení § 2401, které uvádí, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti z něj upravuje jiný zákon. Totéž platí i o dohodách mimo pracovní poměr. Naopak zákoník práce přímo odkazuje na nový občanský zákoník ve svém ustanovení § 4 zákoníku práce, ve kterém se stanoví, že nelze-li použít zákoník práce, řídí se daná problematika novým občanským zákoníkem, ale pouze v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, tak jak je určuje § 1a zákoníku práce.

## Jaký zákon tedy aplikovat?

Obecně se tedy dá říci, že **nový občanský zákoník se aplikuje všude tam, kde zákoník práce neobsahuje úpravu vlastní.**

Není však překvapivé, že v některých oblastech nový občanský zákoník postrádá podrobnější úpravu. Výrazně zřetelné je to například v oblasti dohody o srážkách ze mzdy nebo o započtení proti mzdě, kdy nový občanský zákoník neobsahuje výslovnou specifikaci toho, jestli hovoří o limitech ve vztahu ke mzdě čisté nebo hrubé – jako například výslovně specifikuje zákoník práce nebo i úprava srážek ze mzdy obsažená v občanském soudním řádu.

## Zásady soukromého práva a jejich použití v pracovněprávních vztazích

Zásady soukromého práva tak, jak jsou uvedeny v novém občanském zákoníku, mají samozřejmě dopad na interpretaci a použití jeho ustanovení i v pracovněprávních vztazích.

Mezi zásady soukromého práva pak patří právo každého na ochranu života, zdraví, svobody, cti, důstojnosti a soukromí. Tato **zásada se například projevuje v úpravě ochrany soukromí zaměstnanců** na pracovišti, kdy zákoník práce stanoví přísná pravidla pro kontrolu zaměstnanců a jejich sledování na pracovišti.

Další zásadou soukromého práva je podle nového občanského zákoníku ochrana rodiny, rodičovství a manželství. **Projev této zásady spatřujeme pak v ustanoveních o ochranné době** dle zákoníku práce, kdy jsou zaměstnanci

na rodičovské dovolené chránění před výpovědí (s výjimkami dle § 54 zákoníku práce).

Třetí zásadou soukromého práva, kterou nový občanský zákoník uvádí, je ochrana osob, které z důvodu nedostatku věku, rozumu nebo závislosti svého postavení mohou utrpět nedůvodnou újmu; zakazuje se však těžit z vlastní neschopnosti pro újmu druhých. Toto pravidlo je pak reflektováno například v nové úpravě **ochrany nezletilých zaměstnanců**, kteří nedovršili 16 let, jejichž pracovní poměr může být s okamžitou účinností zrušen jejich zákonným zástupcem, je-li to nutné v zájmu jejich vzdělání, vývoje nebo zdraví. Připravovaná tzv. malá novela občanského zákoníku však navrhuje tuto úpravu jak v ustanovení § 35 nového občanského zákoníku, tak v § 56a zákoníku práce zrušit.

Mezi zásady soukromého práva podle nového občanského zákoníku patří také zásada, že smlouvy zavazuje a že smlouvy mají být plněny (**reflektováno například** v úpravě smlouvy o smlouvě budoucí, aplikovatelné i v pracovněprávních vztazích **jako tzv. příslib zaměstnání**) a dále také pravidlo, že vlastnictví je chráněno zákonem a nikomu nelze odeprít, co mu po právu náleží.

## Zásady zákoníku práce a jejich význam

Zákoník práce pak obsahuje svůj interpretační návod v ustanovení § 1a zákoníku práce, které uvádí výčet zásad pracovněprávních vztahů pro výklad smyslu a účelu ustanovení zákoníku práce. **Tyto zásady mají v zásadě aplikační přednost v oblasti pracovněprávních vztahů před zásadami soukromého práva** dle nového občanského zákoníku.

Mezi tyto zásady, které přímo vyjadřují **smysl a účel zákoníku práce** (což má dopad do posuzování platnosti pracovněprávních jednání, viz níže), patří zvláštní zákonná úprava ochrany postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci.

Právo zaměstnanců na uspokojivé a bezpečné podmínky je pak konkretizováno nejenom v samotném zákoníku práce, ale i v souvisejících předpisech. Právo na spravedlivé odměňování si pak představíme zákonnou úpravou minimální mzdy a pravidla dle § 346c zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu. Rovné zacházení a zákaz diskriminace je pak rozvedeno především v antidiskriminačním zákoně.

Těmito zásadami se tedy musí všichni řídit nejenom při interpretaci zákoníku práce, ale i při podpůrném použití nového občanského zákoníku. Ne všechny tyto zásady jsou však natolik závažné, aby byly přímo označeny za zásady chránící veřejný pořádek (což má opět dopad do oblasti neplatnosti právních jednání, viz níže).

## Zaměstnanec jako slabší smluvní strana

V této souvislosti často vyvstávají názory, že veškerá ustanovení nového občanského zákoníku chránící slabší smluvní stranu, je třeba aplikovat i na zaměstnance. Určité vodítko poskytuje ustanovení § 2401 odst. 2 nového občanského zákoníku, které uvádí, že na práva a povinnosti zaměstnance se nevztahují ustanovení o ochraně spotřebitele, nicméně dle nového občanského zákoníku jsou slabší smluvní stranou nejenom spotřebitelé.

To, že zaměstnanec je tradičně ve vztahu k zaměstnavateli zvláště chráněn zákonem, je dalším podstatným vodítkem při aplikaci ustanovení nového občanského zákoníku týkajících se ochrany slabší smluvní strany.

Po přijetí nového občanského zákoníku se mezi odbornou veřejností spustila diskuse na téma **aplikace např. ustanovení o adhezních (tzv. formulářových) smlouvách** i na oblast pracovněprávních vztahů. Je třeba připustit, že pracovní smlouva může leckdy vykazovat znaky tzv. formulářové smlouvy, tedy smlouvy, jejíž obsah slabší smluvní strana nemá reálnou šanci nijak ovlivnit.

Tato úprava smluv uzavíraných adhezním způsobem obsažená v § 1798 an. nového občanského zákoníku například stanoví zvláštní nároky na srozumitelnost doložek (měřítkem je v této souvislosti osoba průměrného rozumu) nebo na prokázání, že slabší smluvní strana byla seznámena s podmínkami uvedenými mimo text smlouvy. Slabší smluvní strana je podle této úpravy dále chráněna i před doložkami zvláště nevýhodnými bez rozumného důvodu.

Diskuse na téma použitelnosti této úpravy nadále probíhá, nicméně do okamžiku, kdy v konkrétním případě rozhodne o případné použitelnosti těchto ustanovení soud, se doporučuje spíše opatrnost. V praxi si nelze jednoduše představit například velké množství zvláště nevýhodných ustanovení pracovních smluv pro zaměstnance (neboť je už nyní poměrně masivně chráněn zákoníkem práce), ale typicky v případě vnitřních řádů se doporučuje opatrnost a seznamování zaměstnanců s jejich zněním už při podpisu pracovní smlouvy.

Ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany se však reflektuje například i v **procesním postavení zaměstnance** typicky ve sporech o neplatnost výpovědi. To, že je zaměstnanec slabší smluvní stranou, uvádí i Ústavní soud, naposledy například v rozhodnutí pod sp. zn. II. ÚS 1774/14, ve kterém judikoval, že použití audionahrávky pořízené zaměstnancem bez vědomí svědka je přípustným důkazem ve sporu o neplatnost výpovědi, neboť zaměstnanec se ocitá jako slabší smluvní strana často v důkazní nouzi.

## Právní jednání, zvyklosti a zavedená praxe stran

Pojem právní úkony byl novým občanským zákoníkem nahrazen pojmem právní jednání. Zákoník práce dnes obsahuje pouze dílčí úpravu pracovněprávních jednání, tedy úpravu zvláštní ve vztahu k úpravě obsažené v novém občanském zákoníku.

Do praxe má tato změna velký dopad. Právní jednání se dle nového občanského zákoníku řadí mezi právní skutečnosti. Právní jednání dle ustanovení § 545 nového občanského zákoníku vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

To znamená, že pracovní smlouva jako právní jednání **vyvolává právní následky**, které sama předpokládá, na kterých se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli. Dále může vyvolat i jiné následky, které předpokládá zákon. Dle nového občanského zákoníku však výslovně **mezi tyto následky spadají i následky dle zvyklostí a zavedené praxe stran**.

## Zvyklosti v pracovněprávních vztazích

Nový občanský zákoník bohužel nedefinuje zvyklosti pro účely posouzení následků právních jednání, pouze hovoří o obchodních zvyklostech při použití v právním styku podnikatelů.

Je otázkou, jestli i v oblasti pracovní práva existují natolik dlouhodobě a pravidelně zachovávané skutečnosti v právním styku, že by bylo spravedlivé očekávat jejich dodržování i v případech, kdy na ně např. pracovní smlouvy neodkazují. Ani praxe v oblasti čerpání dovolené, která se nejvíce liší od zákonné úpravy, není natolik sjednocená, aby bylo možné považovat některé její aspekty za zvyklost.

## Zavedená praxe stran a její dopady do pracovněprávních vztahů

Domnívám se, že se v pracovním právu setkáme spíše s následkem právního jednání vyplývajícího ze zavedené praxe stran. Jde o zavedení určitého konkrétního pravidla mezi konkrétními smluvními stranami, které tyto dodržují, aniž by to vyplývalo například ze zákona nebo ze smlouvy.

Typicky je to zřetelné v již zmiňovaném případě **čerpání dovolené**. Ačkoli zákoník práce předpokládá, že čerpání dovolené určuje zaměstnavatel písemným rozvrhem, přičemž čerpání dovolené je povinen oznámit zaměstnanci písemně alespoň čtrnáct dní předem, **praxe je často diametrálně odlišná**.

Je tedy poměrně běžné, že zaměstnavatel písemný rozvrh čerpání dovolené nevyhotovuje a zaměstnanci si určují čerpání dovolené sami, i když nenaplnili podmínku dle § 218 odst. 3 zákoníku práce (pokud by zaměstnavatel neurčil čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku).

V takovém případě nejčastěji zaměstnanci zaměstnavateli zašlou žádanku o čerpání dovolené a zaměstnavatel ji schválí. Problémy bývají v případech, kdy zaměstnanci pošlou žádanku o čerpání dovolené těsně před samotným čerpáním dovolené a zaměstnavatel ji odmítne schválit. Někdy si pak zaměstnanec vyloží situaci tak, že na dovolenou nastoupí i přes nevyjádření se zaměstnavatelem nebo přes jeho nesouhlas, což by mělo za následek neomluvenou absenci, která by mohla být v určitých případech i důvodem pro výpověď.

Dle nového občanského zákoníku však **hrozí, že v této situaci by se zaměstnanec mohl na zavedenou praxi stran dovolávat**. Zaměstnavatelům tedy lze doporučit si typicky oblast čerpání dovolených upravit ideálně vnitřním předpisem.

V dnešní době nelze mnohdy očekávat, že by zaměstnavatel skutečně určoval zaměstnancům dovolenou bez ohledu na jejich přání, nicméně vnitřním předpisem by mohl alespoň regulovat proces podání žádosti o čerpání dovolené a lhůt, ve kterých je zaměstnanec oprávněn žádost o čerpání dovolené zaměstnavateli zaslat.

## Vady právních jednání a jejich výklad

Má-li právní jednání vady, může mít dle okolností různé následky. Vady právních jednání komplexně upravuje

nový občanský zákoník, nicméně **zákoník práce** ve svých ustanoveních § 18 až 20 obsahuje zvláštní **dílčí úpravu** týkající se neplatnosti pracovněprávních jednání.

Při výkladu vad právních jednání je třeba aplikovat § 574 nového občanského zákoníku, který stanoví, že na právní jednání je třeba hledět **spíše jako na platné než neplatné**.

Zásada týkající se zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnanců je reflektována v ustanovení § 18 zákoníku práce, který stanoví pravidla ohledně výkladu právních jednání v pracovněprávních vztazích. Dle tohoto pravidla se totiž musí vždy použít **výklad pro zaměstnance nejvýhodnější**.

### Důsledky vad právních jednání

Nejzávažnějším následkem vad právních jednání je, že se na ně hledí, jako kdyby vůbec nebyla (jsou tedy **zdánlivá**). Taková právní jednání trpí nejzávažnějšími vadami, jako je absolutní nedostatek vůle osob je činících nebo nedostatek vážnosti vůle, případně jsou zcela nesrozumitelná nebo neurčitá.

Pokud tedy například pracovní smlouva takové ustanovení obsahuje, hledí se na ni, jako kdyby v ní zdánlivé ustanovení vůbec nebylo. V případě, že by však toto zdánlivé ustanovení bylo tzv. podstatnou náležitostí pracovní smlouvy (například den nástupu do práce), tak by toto zdánlivé ustanovení mohlo způsobit i neplatnost celého dokumentu.

S jinými závažnými vadami pak nový občanský zákoník spojuje **tzv. absolutní neplatnost**, tedy jedná se o právní jednání od počátku neplatné, přičemž k této absolutní neplatnosti musí ze zákona přihlídnout soud v případném sporu, i kdyby neplatnost žádala ze stran nenamítala.

Méně závažné vady právních jednání pak způsobují **tzv. relativní neplatnost**. To znamená, že právní jednání, ačkoli je vadné, se považuje za platné, dokud tímto jednáním „poškozená“ strana nenamítne jeho neplatnost.

### Zdánlivé právní jednání

Jak už bylo řečeno výše, na zdánlivé právní jednání se hledí, jako by vůbec nenastalo. Vady, které zdánlivost způsobují, jsou upraveny jak v novém občanském zákoníku, tak v zákoníku práce.

Dle nového občanského zákoníku je zdánlivé právní jednání to jednání, u něhož nebyla zjevně projevována vážná vůle (jednání v žertu apod.), a jednání, u něhož nelze pro

nesrozumitelnost nebo neurčitost zjistit jeho obsah ani výkladem a zároveň obsah tohoto právního jednání nebyl dodatečně vyjasněn.

### Další vady způsobující zdánlivost právních jednání dle zákoníku práce

Zákoník práce však obsahuje další zvláštní případy vad, které mají rovněž za následek zdánlivost daného pracovněprávního jednání. Jedním z těchto případů je situace, kdy by se **zaměstnanec vzdal svého práva** dle zákoníku práce, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu ve smyslu § 4a odst. 4 zákoníku práce.

Zdánlivá jsou pak ve smyslu § 23 odst. 1 a 305 odst. 1 zákoníku práce také ta ustanovení **kolektivních smluv a vnitřních předpisů**, která by ukládala zaměstnancům povinnosti nebo by zkracovala jejich práva přiznaná zákoníkem práce.

Ačkoli občanský zákoník obecně nepovažuje **nedostatek písemné formy** za vadu, která by způsobovala absolutní neplatnost právních jednání, natož jejich zdánlivost, zákoník práce v této oblasti obsahuje zvláštní úpravu. Nedostatek písemné formy tak způsobuje i zdánlivost **kolektivní smlouvy** a dále dalších jednání při skončení pracovního poměru (viz podrobněji níže).

### Důsledky limitů smluvní svobody v pracovněprávních vztazích

Porušení **ustanovení § 144a** zákoníku práce je další vadou pracovněprávních jednání, která způsobuje zdánlivost těchto jednání. Toto ustanovení chrání zaměstnavatelské právo na mzdu, které zakazuje postoupit a použít k zajištění dluhu (s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy).

Dalšími ustanoveními zákoníku práce, která chrání zaměstnance, jsou **§ 346b až 346d**, které upravují limity zaměstnavatele při ujednání si určitých ustanovení v pracovní smlouvě (tedy výše zmiňovaná smluvní svoboda nejčastěji naráží na tato ochranná ustanovení). Upravují například limity při sjednání si smluvní pokuty, převzetí dluhu z pracovněprávního vztahu třetí osobou, postoupení pohledávky z pracovněprávního vztahu na třetího, zákaz výkonu zadržovacího práva k zajištění dluhu z pracovněprávního vztahu, zákaz zajištění budoucích dluhů zaměstnance, zákaz zproštění zaměstnavatele platit zaměstnanci mzdu apod.

Pro dodržování těchto ochranných ustanovení pak výslovně § 346e zákoníku práce stanoví, že právní jednání,



kteřá se odchyľují od těchto ustanovení, jsou zdánlivá, a proto se k nim nepřihlíží.

### Zdánlivá právní jednání a skončení pracovního poměru

Nedostatek písemné formy je nejpřísněji postihován při skončení pracovního poměru, nejčastěji právě z důvodu ochrany zaměstnance.

Příkladem může být ustanovení zákoníku práce, které chrání naopak zaměstnavatele v situacích, kdy zaměstnanec nenastoupí do práce. V takový okamžik může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Nedostatek písemné formy takového odstoupení však v tomto případě způsobuje zdánlivost odstoupení od pracovní smlouvy (dle § 34 odst. 4 zákoníku práce). Odstoupit od pracovní smlouvy navíc zaměstnavatel může pouze do okamžiku, než zaměstnanec nastoupí do práce.

Výpověď z pracovního poměru (tedy daná jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem) musí být rovněž písemná, jinak se k ní nepřihlíží (§ 50 odst. 1 zákoníku práce). Obdobně i okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60 zákoníku práce) a zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 zákoníku práce) musí být písemné, jinak se na ně hledí, jako by neexistovala.

Zdánlivé právní jednání nemá žádné následky, tedy na zaměstnance, který obdržel např. ústní výpověď z pracovního poměru, se dále hledí jako na zaměstnance, jehož pracovní poměr dále trvá.

V této souvislosti je třeba doplnit, že **zdánlivé rozvázání pracovního poměru nelze napadnout u soudu jako neplatné** dle § 69 an. zákoníku práce. V praxi tedy spíše dojde k tomu, že by zaměstnanec požadoval od zaměstnavatele **zaplacení mzdy žalobou na plnění** (nicméně na rozdíl od žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, se výše soudního poplatku vypočítá z částky, která se požaduje), přičemž tento nárok bude nejčastěji opírat o to, že zaměstnavatel mu nepřiděloval práci.

V opačném případě, tedy pokud by zdánlivost rozvázání pracovního poměru způsobil zaměstnanec, by naopak **zaměstnavatel mohl požadovat po zaměstnanci náhradu za škodu** způsobenou mu svou zdánlivou výpovědí (a tím pádem absencemi na pracovišti), která by mohla spočívat například ve ztrátě zakázek, poklesu výroby, vyplácením příplatků za přesčas apod.

### Neplatnost pracovněprávních jednání

Na úvod je nutné poznamenat, že vznik pracovněprávních jednání (tedy jejich platnost) se vždy posuzuje podle zákona platného a účinného v době, kdy tato jednání měla vzniknout. Proto je nutné i po účinnosti nového občanského zákoníku znát úpravu předešlou.

To znamená, že byla-li posuzovaná vadná pracovní smlouva uzavřena v roce 2003, bude se posuzovat její platnost podle zákona platného a účinného v době jejího uzavření.

Jak už bylo řečeno výše, neplatnost dělíme na absolutní a relativní. Vady způsobující neplatnost nalezneme jak v novém občanském zákoníku, tak v zákoníku práce, který obsahuje dílčí úpravu neplatnosti pracovněprávních jednání.

### Úprava neplatnosti pracovněprávních jednání v zákoníku práce

Zákoník práce obsahuje v ustanovení § 19 ohledně právního jednání v pracovněprávních vztazích základní pravidlo, které stanoví, že **neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám**. Pokud by ji však zaměstnanec výlučně sám způsobil, pak by se uplatnilo výše citované pravidlo § 579 nového občanského zákoníku, dle kterého osoba, která neplatnost způsobil, nemůže uplatňovat z neplatného jednání žádné výhody.

Dalšími zvláštními případy absolutní neplatnosti právního jednání dle zákoníku práce je jednání, k němuž nebyl udělen souhlas příslušného orgánu, ačkoli byl zákonem předepsán (typicky souhlas odborové organizace).

Toto pravidlo pak zákoník práce upřesňuje v případě, kdy zákoník práce pouze vyžaduje projednání daného právního jednání s příslušným orgánem. V takovém případě jej naopak dle ustanovení § 18 odst. 2 zákoníku práce nelze prohlásit za neplatné, pokud k projednání nedošlo.

### Důvody absolutní neplatnosti dle NOZ

Další vady způsobující absolutní neplatnost právních jednání uvádí nový občanský zákoník ve svém ustanovení § 588, které stanoví případy, kdy soud musí přihlídnout k neplatnosti daného právního jednání i bez návrhu.

Mezi tyto vady patří situace, kdy se právní jednání (i) zjevně přičí dobrým mravům nebo (ii) odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek a dále pokud (iii) zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Pokud by se právní jednání přičilo dobrým mravům bez dosažení požadované míry intenzity (tedy nepřičilo by se dobrým mravům zjevně), nebylo by právní jednání neplatné absolutně, ale pouze relativně. **Posouzení** míry intenzity přičení se dobrým mravům by v konkrétním případě bylo na soudu, stejně tak jako konkretizace a posouzení existence porušení dobrých mravů v dané kauze.

Obdobně v druhém případě nestačí pouhý rozpor se zákonem, ale je třeba posoudit, jestli tento **rozpor se zákonem narušuje veřejný pořádek, a to navíc zjevně**. Zákoník práce v této souvislosti poskytuje interpretační vodítko, kdy některé zásady pracovněprávních vztahů uvedených v § 1a zákoníku práce přímo označuje za hodnoty chránící veřejný pořádek. Jsou to zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Pokud by tedy například vnitřní řád zaměstnavatele obsahoval ustanovení, dle kterého by zaměstnanci – muži měli nárok na čtyři týdny dovolené, zatímco zaměstnankyně – ženy pouze na tři týdny dovolené, bylo by toto nejenom v rozporu se zákoníkem práce, ale také v rozporu se zásadou rovného zacházení, která je dle § 1a zákoníku práce hodnotou chránící veřejný pořádek. Takové ustanovení by tedy bylo absolutně neplatné, pokud by soud v daném případě dovedl, že narušení veřejného pořádku tímto ustanovením je zjevné.

### Relativní neplatnost a její úprava v NOZ

Pokud právní jednání obsahuje vadu, která nezpůsobí přímo absolutní neplatnost, jedná se o neplatnost relativní. Na právní jednání se **hledí jako na platné do okamžiku, než neplatnost namítne** tímto jednáním „poškozená“ osoba.

Mezi vady právních jednání způsobující relativní neplatnost se řadí například **nedostatek způsobilosti** smluvních stran. Ten se projeví třeba v případě, kdy je pracovní smlouva s recepcí uzavřena jménem hotelu, který nemá právní způsobilost, namísto společnosti s ručením omezeným provozující hotel.

Jak už bylo řečeno výše, relativní neplatnost způsobí **rozpor s dobrými mravy v intenzitě nižší** než zjevné. Neplatnost z tohoto důvodu opět bude posuzovat v konkrétním případě soud.

Obdobně tak bude záležet na posouzení soudem i v případě relativní neplatnosti z důvodu rozporu se zákonem (aniž by však tento rozpor narušoval veřejný pořádek).

Právní jednání bude **relativně neplatné pro rozpor se zákonem** opět jen tehdy, bude-li to vyžadovat **smysl a účel** zákona. Smysl a účel zákoníku práce pak přímo vyjadřují zásady uvedené v jeho ustanovení § 1a odst. 1. Zásady, které nenarušují veřejný pořádek (není tedy možné, aby způsobily absolutní neplatnost pracovněprávních jednání), jsou pro účely posuzování relativní neplatnosti tedy navíc i zásady spravedlivého odměňování zaměstnanců a řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Dalšími méně typickými vadami pracovněprávních jednání jsou vady týkající se nedostatku svéprávnosti zaměstnanců nebo osob zastupujících zaměstnavatele, případně pokud tyto osoby jednaly v duševní poruše. Obdobně se často nesetkáváme ani s neplatným pracovněprávním jednáním z důvodu nesvobodné vůle jedné ze stran nebo jednáním učiněným v omylu či jednáním, jehož předmět není možný.

**Nedostatek formy** v pracovněprávních vztazích v určitých případech (jmenovaných výše) způsobí na rozdíl od nového občanského zákoníku dokonce zdánlivost právních jednání. Absolutní neplatnost by nedostatek formy mohl způsobit v případě, kdy by zákon písemnou formu přímo určoval a toto porušení tohoto ustanovení by dokonce zjevně narušovalo veřejný pořádek, respektive hodnoty jej chránící.

Pokud by na vadné pracovněprávní jednání nebylo možné vztáhnout důvod zdánlivosti nebo absolutní neplatnost, bylo by relativně neplatné s tím, že nový občanský zákoník výslovně umožňuje si **nedostatek formy následně konvalidovat**.

Relativní neplatnost z důvodu nedostatku formy lze dle občanského zákoníku namítnout, jen pokud nebylo již plněno. To však neplatí, pokud je právní jednání dle zákoníku práce přímo zdánlivé nebo absolutně neplatné, neboť k této absolutní neplatnosti či zdánlivosti přihlíží soud i bez návrhu.

### Další ustanovení NOZ a jejich aplikovatelnost v pracovněprávních vztazích

Nový občanský zákoník obsahuje celou řadu institutů, jejichž aplikovatelnost v pracovněprávních vztazích je obdobně jako u úpravy adhezních smluv dodnes sporná. Pro zaměstnavatele je však vhodné mít v této oblasti určité povědomí právě s ohledem na vyloučení případných soudních sporů.

## Předsmuvní odpovědnost

Nový občanský zákoník upravuje v § 1729 sankcionování nepoctivého jednání, kdy při jednání o uzavření smlouvy v situaci, kdy se uzavření jeví jako vysoce pravděpodobné, jedna ze stran toto jednání ukončí bez spravedlivého důvodu. Nepoctivě jednající strana, která v druhé straně vzbudila důvodné očekávání, že smlouva bude uzavřena, pak druhé straně odpovídá za škodu odpovídající ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech.

V pracovněprávních vztazích si lze představit vyjednávání o podmínkách pracovní smlouvy nepoctivým uchazečem a ukončení těchto jednání na poslední chvíli. Nicméně výpočet náhrady škody, která totiž nespočívá (jak by se mohlo zdát) v nákladech vynaložených poškozeným na uzavření smlouvy, ale ve ztrátě z neuzavřené smlouvy (§ 1729 odst. 2 nového občanského zákoníku), může být v pracovněprávních vztazích poměrně komplikovaný.

## Započtení

Úprava započtení proti pohledávce na mzdu je upravena již ve zmiňovaném § 144a zákoníku práce, který jej omezuje limity nezabavitelných částek dle úpravy výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.

Dalším limitem je pak ustanovení § 1988 nového občanského zákoníku, které omezuje započtení proti pohledávce na mzdu maximální výší až do její poloviny. Jak už bylo řečeno výše, z nového občanského zákoníku pak výslovně nevyplývá, jestli se má jednat o poloviny mzdy hrubé či čisté. Odborná veřejnost se však klaní spíše k názoru, že se jedná o polovinu mzdy hrubé (neboť nový občanský zákoník na rozdíl od zákoníku práce s pojmem čisté mzdy nepracuje).

## Dohody o srážkách ze mzdy

Úpravu dohod o srážkách ze mzdy se zaměstnancem nalezneme nově rovněž v novém občanském zákoníku, a to v jeho ustanoveních § 2045 až 2047. I tam je obsaženo omezení postižení mzdy zaměstnance dobrovolnými srážkami až do výše její poloviny. Opět není výslovně uvedeno, jestli se jedná o hrubou či čistou mzdu, nicméně o převažujícím výkladu platí obdobně to, co bylo řečeno výše.

Upravena je jak dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak zaměstnanec s třetí osobou (dohoda o srážkách ze mzdy může sloužit i k zajištění dluhu zaměstnance vůči třetí osobě). Nově se v těchto případech stanoví, že k uzavření této dohody je třeba souhlasu zaměstnavatele. Je to proto, že zaměstnavatel nese náklady provádění srážek a není-li dohodou zajištěn jeho vlastní dluh, je spravedlivé, aby mohl tyto náklady odmítnout nést.

## Závěrem

Z uvedeného vyplývá, že nejenom nový občanský zákoník, ale i související novela zákoníku práce měly významný dopad do oblasti pracovněprávních vztahů. Konkrétní vodítko při interpretaci a aplikaci těchto ustanovení nám bude muset v budoucnu dát až rozhodovací praxe soudů, nicméně v některých případech se doporučuje zaměstnavatelům spíše obezřetnost za účelem vyloučení případných soudních sporů.

### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- NOZ – nový občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník



## KNIŽNÍ TIP

[www.obchod.wolterskluwer.cz](http://www.obchod.wolterskluwer.cz)



### Výkladová stanoviska AKV k pracovnímu právu

Při řešení problému z oblasti pracovněprávních vztahů se můžete opřít mimo jiné o soudní judikaturu, o vyjádření ústředních správních úřadů či výklad v odborné literatuře. Leč rozhodnutí soudů dopadají jen na vybrané záležitosti, které se staly předmětem sporu, vyjádření ministerstev a jiných podobných úřadů je poskrovnu. Tento sborník chce být další možnou alternativou. Zahrnuje stanoviska, která tvořili lidé, jimž je pracovní právo velmi blízké a kteří se potýkají se stejnými problémy jako vy. Najdete v nich jak soudní judikaturu, tak některá vyjádření ústředních správních úřadů, především ale upřímnou snahu dobrat se odpovědi na konkrétní otázky. Nejlépe skrze zdravý rozum.

Sborník sestavený JUDr. Petr Bukovjanem lze objednat na [obchod.wolterskluwer.cz](http://obchod.wolterskluwer.cz).

**Cena 393 Kč, 216 s., vazba brožovaná.**