

## **Analýza praktických důsledků použití občanského zákoníku**

Zpracováno v rámci projektu „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR - rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů“ reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012.

**Mgr. Denisa Heppnerová**

**leden 2011**

## 1. Úvod

Analýza praktických důsledků aplikace zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) v pracovněprávních vztazích, upravených primárně zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) navazuje na Analýzu subsidiárního použití občanského zákoníku v oblasti pracovněprávních vztahů. V ní došlo k obecnému vymezení právního rámce vazby zákoníku práce na občanský zákoník, a to v určitém historicko-politickém kontextu.

Cílem analýzy praktických důsledků je popsat, jakým způsobem je v praxi třeba postupovat při aplikaci občanskoprávních norem na zcela konkrétní oblasti právní úpravy pracovněprávních vztahů. Text bude proto směřovat k tomu, aby pro zaměstnavatele vytvořil pomůcku pro správné uchopení jednotlivých oblastí právní úpravy z hlediska kombinace použití zákoníku práce a občanského zákoníku.

Text bude strukturován podle jednotlivých oblastí, v nichž k subsidiární aplikaci občanského zákoníku nejčastěji dochází. Kromě popisu správné interpretace a použití občanskoprávních norem bude v textu upozorněno i na problémy, se kterými se zaměstnavatelé setkávají, a chyby, již by se mohli dopustit.

Analýza je napsána v době, kdy se uvažuje o významných legislativních změnách týkajících se pravidel provázání zákoníku práce a občanského zákoníku. Tam, kde to bude nezbytné, proto analýza zhodnotí i tyto připravované změny a případně poskytne z pohledu zaměstnavatelů i určitý návrh postojů, který by k nim mohl být zaujat. Základní akcent je přitom v tomto ohledu třeba položit na to, aby byla výsledkem srozumitelná a jednoznačná právní úprava, se kterou se zaměstnavatelé budou moci snadno vypořádat, aniž by přitom byli vystaveni riziku nejasností nebo dokonce soudních sporů.

Pochopitelným a legitimním zájmem zaměstnavatelů je, aby pracovněprávní vztahy probíhaly harmonicky a jejich řízení nebylo spojeno se zbytečnou ekonomickou zátěží. Z tohoto pohledu je třeba za a priori problematický považovat takový trend tvorby právních

předpisů, podle něž má text normy představovat jen jakési obecné vodítko, které má v případě nejasností dotvářet rozhodovací činnost soudů.

Obzvlášť jde-li o problematiku tak závažnou, jako je vzájemná vazba dvou nejvýznamnějších pramenů právní úpravy pracovněprávních vztahů, tedy zákoníku práce a občanského zákoníku, je zcela nezbytné, aby bylo možné z právní úpravy dovést jasná řešení a odpovědi na otázky, se kterými se zaměstnavatelé v každodenní praxi setkávají.

## 2. Základní pravidlo pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích

Po zásahu Ústavního soudu, který ve svém Nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (dále jen „nález“) vyhověl návrhu na zrušení tehdejšího ustanovení § 4 zákoníku práce, zákoník práce neobsahuje v současné době žádné základní pravidlo, které by řešilo, jak mají být v pracovněprávních vztazích aplikovány normy občanského zákoníku.

Se zřetelem k odůvodnění, které ke svému nálezu poskytl Ústavní soud, lze v pracovněprávních vztazích podpůrně používat občanský zákoník i navzdory tomu, že takový pokyn není nikde v žádném právním předpisu přímo zachycen. Přesto ovšem považujeme za nezbytné, aby byl zákoník práce v budoucnu o jasně formulované pravidlo, které by zakotvilo podpůrné použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, doplněn.

V připravované novele zákoníku práce podle všeho Ministerstvo práce a sociálních věcí hodlá problém vazby občanského zákoníku a zákoníku práce řešit. Podle Závěrečné zprávy z hodnocení dopadů regulace (tzv. RIA), kterou ministerstvo práce v souvislosti s přípravou novely zákoníku práce zpracovalo, bude jedním z cílů novely v zákoníku práce možnost podpůrné aplikace občanského zákoníku pozitivně zakotvit. Současně s tím by mělo dojít k zrušení jednotlivých odkazů na občanský zákoník, která v zákoníku práce přetrvávají navzdory tomu, že je Ústavní soud v odůvodnění svého nálezu označil za nadbytečné.

Zpráva z hodnocení dopadů regulace neobsahuje přesnou dikci, kterou by výchozí pravidlo propojení občanského zákoníku se zákoníkem práce mělo mít. Lze ovšem předpokládat, že zákonodárce vyjde při jeho formulaci z návrhu, který byl projednáván v souvislosti s pokusem o přijetí koncepční novely zákoníku práce v roce 2008. Paragrafované znění návrhu novely tehdy směřovalo k tomu, aby bylo do zákoníku práce doplněno pravidlo ve znění:

*„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, není-li to možné, řídí se podle občanského zákoníku, a to za použití základních zásad pracovněprávních vztahů.“*

Tuto formulaci lze považovat za vhodnou a odpovídající. Jasně totiž vyjadřuje, že má být zákoník práce zvláštním předpisem ve vztahu k občanskému zákoníku coby předpisu obecnému. Jeho podpůrné použití tedy připadá do úvahy tam, kde zákoník práce nestanoví něco jiného. Přitom ovšem musí být vždy pamatováno na základní zásady úpravy pracovněprávních vztahů.

Z pohledu zaměstnavatelů by proto neměl být problém podle takového pravidla jako základního východiska pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích postupovat.

### 3. Obecná ustanovení občanského zákoníku

V souvislosti se subsidiárním použitím občanského zákoníku v pracovněprávních je třeba počítat i s aplikací některých obecných ustanovení občanského zákoníku, obsažených v Části první jeho Hlavy první.

Pokud se týká ustanovení § 1 až 3 občanského zákoníku, jsou z hlediska pracovněprávních vztahů zajímavá zde obsažená pravidla týkající se principu rovného postavení účastníků (§ 2 odst. 2) právních vztahů a souladu výkonu práv s dobrými mravy (§ 3 odst. 1). Zákoník práce povinnost vykonávat práva a povinnosti v souladu s dobrými mravy vůči občanskému zákoníku duplicitně opakuje ve svém § 14 odst. 1. Toto pravidlo by tedy mohlo být zrušeno s tím, že se použije občanský zákoník.

Z ustanovení § 4 občanského zákoníku vyplývá, že dojde-li k porušení nebo ohrožení práva, může se ten, do jehož práva bylo takto zasaženo, domáhat ochrany u soudu. Jeho subsidiární aplikace má pro pracovněprávní vztahy svůj význam. Zákoník práce totiž v současné době neobsahuje žádné ustanovení obdobné § 207 starého zákoníku práce, který stanovil, že spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy. Samozřejmě platí, že příslušnost soudů k projednávání sporů a dalších právních věcí vyplývajících z pracovněprávních vztahů dovedíme i tak, a to s odkazem na ustanovení § 7 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád“). Rozhodně je ovšem vhodné, stanoví-li právo domáhat se ochrany proti porušení či ohrožení práva u soudu pro pracovněprávní vztahy i hmotně právní předpis.

Podle ustanovení § 5 občanského zákoníku platí, že pokud dojde k zásahu do pokojného stavu, lze se domáhat ochrany u příslušného orgánu státní správy, jímž je obecní úřad. Ten pak může zásah předběžně zakázat nebo uložit obnovení předešlého stavu, aniž by tím bylo dotčeno právo dovolávat se ochrany u soudu.

Možnost takového předběžného zásahu obecního úřadu stanoví občanský zákoník na základě toho, že znalost místních poměrů a faktická blízkost těchto orgánů může v některých případech umožnit operativnější, rychlejší a účinnější právní ochranu než kdyby

se ten, kdo zásahem do pokojného stavu utrpěl újmu, obrátil na soud<sup>1</sup>. Předpokladem předběžného zásahu obecního úřadu je samozřejmě narušení existujícího pokojného stavu. Ten přitom bývá definován pomocí znaku opěťujícího a setrvalého chování, který není dán v souvislosti se všemi subjektivními občanskými právy. Abychom mohli hovořit o pokojném stavu, musí se jednat o plnění dlouhodobých závazkových vztahů, jako je například nájem bytu, nebo například o výkon věcných práv, jako je vlastnické právo, držba či věcné břemeno<sup>2</sup>.

Pravdou je, že nahlédneme-li touto optikou na pracovní poměr, mohli bychom zejména u takových pracovních poměrů, které trvají několik let, znak opakovaného a setrvalého chování a dlouhodobé naplňování závazkového vztahu dovodit. Nabízí se tedy, že i v souvislosti s pracovním poměrem je možné uvažovat o existenci pokojného stavu. Pak ovšem vyvstává otázka, zda má být také možné, aby se některá ze stran pracovněprávního vztahu domáhala ochrany u obecního orgánu tehdy, jestliže bude mít za to, že došlo ke zřejmému zásahu do pokojného stavu.

Podle našeho názoru nemůže být využití tohoto mechanismu ochrany poškozených práv pro pracovněprávní vztahy využitelné. Pro tento závěr mluví v první řadě existence soustavy zvláštních orgánů, tedy inspektorátů práce, které jsou na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, příslušné ke kontrole dodržování povinností vznikajících v souvislosti s pracovněprávními vztahy.

Lze proto doporučit, aby ustanovení § 5 občanského zákoníku nebylo na pracovněprávní vztahy aplikováno. Zákonodárce by měl podle našeho názoru zvážit, zda by jeho použití nemělo být výslovně vyloučeno.

Prostor pro uplatnění naopak v pracovněprávní vztazích může najít ustanovení § 6 občanského zákoníku, které upravuje svépomoc. Svépomoc je takovým prostředkem odvrácení bezprostředně hrozícího neoprávněného zásahu do práva, k němuž subjekt, do jehož práva bylo zasaženo, přistoupí sám a zásah přiměřeným způsobem odvrátí.

<sup>1</sup> Srov. JEHLIČKA, O., ŠVESTKA, J., ŠKÁROVÁ, M. a kol. *Občanský zákoník: Komentář*. 9. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 60.

<sup>2</sup> Srov. ELIÁŠ, K. a kol. *Občanský zákoník: velký akademický komentář: úplný text zákona s komentářem, judikaturou a literaturou podle stavu k 1.4.2008*. Praha, Linde, 2008. s. 70.

Podle našeho názoru se v případě svépomoci jedná o tradiční institut, který má při dodržení určitých podmínek, kdy je v souladu se zákonem, v soukromoprávních, a tedy i v pracovněprávních vztazích své místo. Není vyloučeno, že zaměstnavatel bude konfrontován s bezprostředně hrozícím neoprávněným zásahem do svých práv, ať už ze strany zaměstnanců či jiných osob, a za účelem jeho odvrácení přistoupí ke svépomocnému opatření.

Při dodržení základních zásad pracovněprávních vztahů by tedy aplikace občanskoprávní úpravy svépomoci neměla v pracovněprávních vztazích činit obtíže.



## 4. Účastníci pracovněprávních vztahů - osoby

Právní úprava účastníků pracovněprávních vztahů je obsažena zčásti v zákoníku práce (§ 6 až 12) a zčásti v ustanoveních Hlavy druhé Části první Občanského zákoníku.

### 4.1 Fyzické osoby, způsobilost k právům a povinnostem a k právním úkonům

Obecná právní úprava způsobilosti fyzických osob k právům a povinnostem a k právním úkonům, vypadá tak, že způsobilost k právům a povinnostem se nabývá narozením a způsobilost k právním úkonům, vzniká v plném rozsahu zletilostí. Zletilou se osoba stává dosažením osmnáctého roku věku nebo uzavřením manželství. Dále platí, že i nezletilé fyzické osoby mohou mít způsobilost k takovým úkonům, které jsou svou povahou přiměřené rozumové a volní vyspělosti odpovídající jejich věku.

Zákoník práce obsahuje nicméně úpravu zvláštní, a to ještě odlišnou pro fyzickou osobu vystupující v pracovněprávním vztahu jako zaměstnavatel a jako zaměstnanec.

Pokud se týká fyzické osoby zaměstnavatele, nabývá způsobilosti mít práva a povinnosti narozením stejně jako v občanskoprávních vztazích. Způsobilost vlastními právními úkony nabývat práva a brát na sebe povinnosti ovšem vzniká až dosažením 18 let věku<sup>3</sup>. Toto pravidlo je od obecné občanskoprávní úpravy odlišné a otázkou je, zda je tato odlišnost nutná a neměla by být v souvislosti s těsnějším provázáním zákoníku práce a občanského zákoníku odstraněna.

Jestliže se totiž může fyzická osoba stát plně způsobilou k právním úkonům v občanskoprávních vztazích nejen dosažením osmnáctého roku věku, nýbrž i dřívějším uzavřením manželství, mohla by úprava způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby zaměstnavatele vypadat obdobně. Podle našeho názoru neexistuje věcný a rozumný důvod, který by zachování této zvláštní úpravy oproti úpravě obecné obhájl. Mohla by tedy být ze zákoníku práce vypuštěna s tím, že by se otázka způsobilosti k právům a povinnostem a k právním úkonům fyzické osoby zaměstnavatele řídila obecnou občanskoprávní úpravou.

<sup>3</sup> Srov. ustanovení § 10 odst. 1 zákoníku práce.

Ve vztahu k fyzické osobě, která v pracovněprávním vztahu vystupuje jako zaměstnanec, obsahuje zákoník práce rovněž zvláštní pravidla. Platí, že způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony brát na sebe tyto povinnosti, vzniká dosažením 15 let věku. Přitom ovšem platí, že den nástupu do práce nesmí předcházet dni, kdy fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku<sup>4</sup>.

Je třeba k tomu doplnit, že návrh nového občanského zákoníku byl vystavěn na východisku, podle něž by úprava způsobilosti k právním úkonům měla být integrována v občanském zákoníku. Samotný tento návrh nemusí mít z praktického hlediska žádné zásadní negativní následky, snad až na určité snížení přehlednosti právní úpravy.

Za velmi problematickou lze ale považovat navrhovanou úpravu svéprávnosti fyzické osoby, resp. konkrétně nezletilé osoby, v pracovněprávním vztahu. Návrh nového občanského zákoníku sice vychází ze stávající úpravy, když se navrhuje upravit, že nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce. Toto pravidlo ovšem navrhuje doplnit o další úpravu, podle které může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, rozvázat jeho pracovněprávní vztah, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého<sup>5</sup>.

Tato koncepce trpí závažnými problémy. Zaprvé je velmi problematické stanovit, že patnáctiletá fyzická osoba sice má způsobilost k právním úkonům, ovšem je to jakási „necelá“ způsobilost, když jiná osoba má právo účinky úkonu učiněného touto osobou i proti její vůli zvrátit. Zadruhé je třeba v souvislosti s tímto návrhem upozornit na některé závažné praktických dopady.

Je zcela zřejmé, že by přijetí nastíněného návrhu mělo velmi negativní vliv na zaměstnatelnost osob mladších šestnácti let, neboť možnost, že jejich pracovněprávní vztah může být kdykoli a bez jakéhokoli důvodu ukončen osobou stojící vně tohoto vztahu, tedy zákonným zástupcem zaměstnance, by bezpochyby snížila ochotu zaměstnavatelů s nimi vstupovat do pracovněprávních vztahů. Jednalo by se totiž o vztahy vysoce nestabilní. Tato

<sup>4</sup> Srov. ustanovení § 6 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>5</sup> Viz ustanovení § 35 návrhu občanského zákoníku.

konstrukce způsobilosti, resp. svéprávnosti zaměstnance by proto mohla vážně ochromit i uzavírání krátkodobých pracovněprávních vztahů, o které bývá ze strany těchto mladých zaměstnanců zejména v období letních prázdnin tradičně velký zájem.

Docházíme proto k závěru, že by právní úprava způsobilosti fyzické osoby brát na sebe jako zaměstnanec vlastními úkony práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu, měla být věcně zachována ve stávající podobě, lhostejno zda v zákoníku práce nebo v občanském zákoníku. Právě zákoník práce by pak měl i nadále upravovat zvláštní ochranná pravidla, která se práce mladistvých zaměstnanců týkají<sup>6</sup>, a tím zajistit, aby tito zaměstnanci nebyli v pracovněprávních vztazích vystaveni nepřiměřeným bezpečnostním rizikům a aby podmínky výkonu práce odpovídaly jejich nízkému věku.

Pokud by právní úprava měla v souvislosti s pracovněprávními vztahy osob, které jsou z občanskoprávního pohledu nezletilé a tedy nemají plnou způsobilost k právním úkonům, vyžadovat nějakou ingerenci zákonných zástupců těchto osob, pak by k ní ovšem mělo rozhodně docházet ještě před vznikem pracovněprávního vztahu. K tomu lze dodat, že až do konce roku 2006 ukládala právní úprava zaměstnavatelům povinnost vyžádat si vyjádření zákonného zástupce k uzavření pracovní smlouvy s mladistvým zaměstnancem a povinnost oznamovat mu skončení pracovního poměru s ním. Na základě poznatků a zkušeností z praxe byla tato pravidla nicméně bez náhrady zrušena.

## 4.2 Ochrana osobnosti

Subsidiární aplikace pravidel občanského zákoníku týkajících se ochrany osobnosti by neměla představovat praktické problémy. Jedná se o pravidla, která vytvářejí určitý obecný rámec pro uplatnění speciální úpravy ochrany soukromí zaměstnance obsažené zejména v § 316 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

---

<sup>6</sup> Viz ustanovení § 79a a § 243 až 247 zákoníku práce.

#### 4.3 Právnícké osoby, způsobilost k právům a povinnostem a k právním úkonům

Ani obecná občanskoprávní pravidla týkající se způsobilosti k právům a povinnostem a k právním úkonům podle všeho nepůsobí v praxi problémy.

Podle ustanovení § 20 odst. 1 občanského zákoníku činí jménem právnické osoby právní úkony ti, kteří jsou k tomu oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem. Jedná se o statutární orgány právnické osoby.

Statutárním orgánem je osoba, která je vůči právnické osobě v určitém zákonem či smlouvou upraveném právním postavení, které ji opravňuje jménem právnické osoby jednat. Statutární orgán tedy právnickou osobu reprezentuje a zosobňuje a může jejím jménem bez dalšího činit jakékoli právní úkony. V souvislosti s jednáním statutárního orgánu jménem právnické osoby není proto správné hovořit o tom, že statutární orgán právnickou osobu zastupuje. Osoba v pozici statutárního orgánu není totiž v právním smyslu zástupcem právnické osoby, nýbrž tím, kdo právnickou osobu fakticky představuje.

Je ovšem třeba upozornit na to, že výjimku z obecného pravidla, podle kterého statutární orgán činí jménem právnické osoby veškeré právní úkony, představují takové právní úkony, které směřují ke vzniku pracovněprávního vztahu a jejichž subjektem na straně zaměstnance má být sama fyzická osoba, která současně vykonává i funkci statutárního orgánu.

Z ustanovení § 22 odst. 2 občanského zákoníku lze totiž dovodit, že osoba, která jedná jménem jiné osoby, nemůže právně jednat v takové věci, ve které jsou její zájmy rozporné se zájmy toho, jehož jménem jedná. Zájmy zaměstnavatele a zaměstnance jsou přitom v rámci pracovněprávního vztahu zcela přirozené rozdílné a do určité míry i protichůdné. Jedna a táž fyzická osoba tedy nemůže při uzavírání dvoustranné smlouvy či dohody směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu vystupovat jednak jako zaměstnanec a jednak jako osoba jednající jménem zaměstnavatele.

Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu (např. Rozsudek ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004) jsou smlouvy, na jejichž základě má vzniknout pracovněprávní vztah, v případě, že byly podepsány jedinou osobou, která se má stát zaměstnancem, a tou samou

osobou coby statutárním orgánem jednajícím jménem zaměstnavatele, pro rozpor se zákonem stížený důvodem neplatnosti. Stejná fyzická osoba totiž podle odůvodnění uvedeného rozhodnutí nemůže odpovídajícím způsobem současně hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele.

#### 4.4 Zbavení fyzické osoby způsobilosti k právním úkonům a zastoupení

Byla-li fyzická osoba soudem zbavena způsobilosti k právním úkonům, případně byla-li její způsobilost částečně omezena, určí jí v souvislosti s tímto rozhodnutím soud opatrovníka<sup>7</sup>.

V souvislosti s možností aplikace institutu zastoupení opatrovníkem v pracovněprávních vztazích je ovšem třeba věnovat pozornost zvláštním smluvním typům, které jsou v pracovněprávních vztazích uzavírány, ale jejichž uzavření opatrovníkem za osobu, která byla zbavena způsobilosti k právním úkonům nebo jejíž způsobilost byla omezena, nelze považovat za vhodné. Jedná se konkrétně o dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů<sup>8</sup>. Zaměstnavatelům lze doporučit, aby se zaměstnanci, kteří byli zbaveni nebo kterým byla omezena způsobilost k právním úkonům a jedná za ně opatrovník, uvedené smlouvy neuzavírali. Zákonodárce by podle našeho názoru mohl zvážit výslovné přijetí takového pravidla do zákoníku práce.

V pracovněprávních vztazích samozřejmě vedle zákonného zastoupení připadá do úvahy i zastoupení smluvní, tedy na základě plné moci. Právní úpravu tohoto způsobu zastoupení obsahují ustanovení § 31 až 33b občanského zákoníku. Platí, že se v pracovněprávních vztazích může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec nechat zastoupit. Zaměstnanec se pochopitelně s ohledem na princip osobního výkonu práce, který je integrován i v rámci definice závislé práce jako jeden z jejích znaků<sup>9</sup>, nemůže nechat

<sup>7</sup> Viz ustanovení § 27 odst. 2 občanského zákoníku.

<sup>8</sup> Viz ustanovení § 252 a 255 zákoníku práce.

<sup>9</sup> Viz ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce.

zastoupit k výkonu práce, ovšem nic mu nebrání nechat se zastoupit například k učinění právního úkonu.

Zvláštní případ zastoupení zaměstnance upravuje zákoník práce v § 142 odst. 5, a to ohledně možnosti vyplatit mzdu nebo plat jiné osobě než zaměstnanci. Uvedené ustanovení zakotvuje pravidlo, že kromě zvláštních případů uvedených ve větě druhé lze jiné osobě mzdu vyplatit jen na základě písemné plné moci.

## 5. Právní úkony

Zvláštní a dostatečnou pozornost je v souvislosti se subsidiární aplikací občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích nutné věnovat problematice právních úkonů a zejména následkům jejich vad. Jedná se totiž o záležitost zcela zásadního významu, jejíž nesprávné uchopení může na straně jedné vyústit v narušení základních funkcí a principů pracovního práva a na straně druhé se dostat i do rozporu s ústavním pořádkem.

Řadu obecných ustanovení týkajících se právních úkonů můžeme ponechat bez bližšího komentáře. Jedná se o výchozí soukromoprávní úpravu právních úkonů jako právních skutečností, které ve spojení s právní normou vedou ke vzniku právních vztahů.

Z hlediska praktické aplikace pracovněprávních vztahů mohou být určité problémy v souvislosti s obecnými ustanoveními o právních úkonech spojeny se základními výkladovými pokyny, které jsou obsaženy v ustanoveních § 35 odst. 2 a 3 občanského zákoníku. Na základě této právní úpravy je třeba pamatovat na to, že slovně vyjádřené právní úkony je třeba vykládat nejen podle tohoto jazykového vyjádření, nýbrž i podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li vůle v rozporu s jazykovým projevem. Právní úkony vyjádřené jinak než slovy se vykládají podle obvyklého významu takového vyjádření, přičemž se chrání dobrá víra toho, komu byl právní úkon určen.

### 5.1 Podmínky

Potencionálně problematickým institutem mohou být z hlediska podpůrné aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podmínky.

Podle ustanovení § 36 odst. 1 občanského zákoníku je možné vázat vznik, změnu nebo zánik práva či povinnosti na splnění podmínky. Podmínky se přitom dělí na odkladací a rozvazovací. Pokud je podmínka odkladací, na jejím splnění závisí, zda nastanou účinky právního úkonu, který již platně vznikl. V případě podmínky rozvazovací platí, že nastane-li tato podmínka, účinky právního úkonu pominou. Splnění podmínky pak může spočívat v různých okolnostech. Právní úkon lze podmínit například právní událostí, ohledně níž není

jisté, kdy nastane nebo zda vůbec nastane. Splnění podmínky může být nicméně vázáno i na projev vůle.

Odkládací podmínku lze nepochybně sjednat například v souvislosti se vznikem pracovního poměru. Ve smyslu § 34 odst. 1 zákoníku práce je nutné, aby pracovní smlouva obsahovala sjednání dne nástupu do práce, tedy dne, kterým dojde ke vzniku pracovního poměru. Zákon ovšem netrvá na tom, aby byl tento den určen uvedením konkrétního data. Zaměstnanec a zaměstnavatel tak prostřednictvím sjednání dne nástupu do práce nepochybně mohou odložit vznik pracovního poměru na splnění podmínky spočívající například v úspěšném ukončení studia zaměstnance.

Otázkou je, zda si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dojednat, že pracovní poměr skončí splněním rozvazovací podmínky. Lze se setkat s názorem, podle kterého by sjednání pracovní smlouvy s rozvazovací podmínkou muselo být považováno za obcházení zákona a v důsledku toho chápáno jako neplatné<sup>10</sup>. Podle našeho názoru nicméně není pro takto kategorický závěr důvod.

Za obcházení zákona bychom skutečně museli považovat sjednání pracovního poměru s rozvazovací podmínkou, jejíž naplnění by spočívalo v jednostranném projevu vůle zaměstnavatele nebo zaměstnance (tento závěr byl konstatován i rozsudkem Nejvyššího soudu ČR<sup>11</sup>). Nelze ovšem vyloučit případ, kdy si strany pracovního poměru ujednají, že pracovní poměr skončí například v důsledku určité právní události. Takováto ujednání pak z pohledu zákoníku práce nejsou ničím jiným než pracovními poměry na dobu určitou. Právě optikou právní úpravy tohoto institutu<sup>12</sup> pak musíme na ujednání, která váží skončení pracovního poměru na naplnění určité podmínky, posuzovat.

V praxi je poměrně běžné vázat skončení pracovního poměru na dobu určitou naplněním rozvazovací podmínky, kterou je například uplynutí rodičovské dovolené určitého zaměstnance. Takové ujednání je pak zcela v souladu se zákonem, což bylo konstatováno i

<sup>10</sup> Srov. BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 139.

<sup>11</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

<sup>12</sup> Viz ustanovení § 39 zákoníku práce.



rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR<sup>13</sup>, a představuje jednu z možností aplikace rozvazovací podmínky v souvislosti s uzavřením pracovního poměru.

Zákoník práce výslovně zmiňuje sjednání rozvazovací podmínky i v souvislosti s kolektivní smlouvou. Ustanovení § 26 odst. 2 zákoníku práce totiž zakotvuje, že je-li ukončení účinnosti kolektivní smlouvy vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat datum nejzazší doby její účinnosti. Toto ustanovení je tedy vlastně zvláštní doplňující normou ve vztahu k obecnému předpisu § 36 občanského zákoníku. Je přitom založeno na poznatcích z praxe, kdy docházelo k uzavření kolektivní smlouvy s vymezenou dobou účinnosti „do uzavření nové kolektivní smlouvy“, což pak způsobovalo problémy v případech, kdy se novou kolektivní smlouvu nedařilo uzavřít.

Zákon samozřejmě vedle zmíněné rozvazovací podmínky umožňuje vázat účinnost kolektivní smlouvy i na zcela jiné podmínky, v jejichž důsledku může dojít k ukončení účinnosti kolektivní smlouvy. V čem budou spočívat záležitosti samozřejmě zejména na vůli účastníků této kolektivní smlouvy. S ohledem na význam kolektivní smlouvy pro zaměstnavatele i všechny jeho zaměstnance z hlediska jejich právní jistoty a stability pracovněprávních vztahů bude nicméně při sjednávání rozvazovacích podmínek v kolektivní smlouvě na místě určitá obezřetnost.

## 5.2 Následky vad právních úkonů

Stávající právní úprava následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích vychází z úpravy obsažené v ustanoveních § 34 a následujících občanského zákoníku. Tato obecná úprava je ovšem významně modifikována speciálními pravidly zakotvenými v ustanoveních § 18 až 21 zákoníku práce.

Teorie občanského práva rozlišuje v souvislosti s právními úkony náležitosti subjektu (způsobilost k právním úkonům), vůle (skutečnost, svoboda, vážnost a neexistence omylu), projevu (srozumitelnost, určitost a forma), poměru vůle a projevu (shoda vůle a projevu) a obsahu (právní a faktická možnost, soulad se zákonem a s dobrými mravy). Trpí-li úkon

<sup>13</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

nedostatkem některé z uvedených náležitostí, hovoříme o jeho vadnosti, s níž pak zákon spojuje předepsaný následek. S ohledem na to, že platný občanský zákoník neobsahuje úpravu nicotnosti právních úkonů, je tímto následkem ve většině případů absolutní neplatnost a v několika výslovně vyjmenovaných případech neplatnost relativní nebo odporovatelnost.

Úprava náležitostí právních úkonů platí pro pracovněprávní vztahy pouze s drobnými odchylkami stanovenými v § 19 a 21 zákoníku práce. Pokud se týká následků nedostatku náležitostí, je ovšem občanskoprávní úprava pro pracovní právo zcela vyloučena a nahrazena zvláštními pravidly, jež zakotvuje ustanovení § 20 zákoníku práce. Z něj totiž vyplývá, že v pracovněprávních vztazích se uplatní výhradně relativní neplatnost právních úkonů. Z dikce „*Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon ...*“ totiž musíme vyvodit, že se relativní neplatnost vztahuje ke všem možným důvodům neplatnosti právního úkonu a s absolutní neplatností se nepočítá vůbec. Skutečností tedy je, že i právní úkon, který je nejen v rozporu se zákonem, nýbrž také významně narušuje dobré mravy nebo je dokonce učiněn osobou bez způsobilosti k právním úkonům, bude stíhán neplatností pouze tehdy, pokud se ten, kdo je tímto úkonem dotčen, neplatnosti dovolá.

V literatuře byl publikován názor, podle kterého se i v pracovněprávních vztazích navzdory ustanovení § 20 zákoníku práce v některých případech uplatní absolutní neplatnost právního úkonu. Pro tento názor je argumentováno tak, že „*pravidlo obsažené v § 20 zákoníku práce se může týkat pouze těch právních úkonů, u kterých je únosné ponechat jejich platnost či neplatnost v dispozici soukromníků*“ a dochází se k názoru, že „*týká-li se vada právního úkonu nejen zájmů jednajících nebo třetí strany, ale je-li touto vadou narušen i veřejný pořádek nebo osobnost člověka, pak takový právní úkon bude neplatný absolutně*“<sup>14</sup>.

Tento názor ovšem musí být považován za nesprávný, neboť nemá jakoukoli oporu v zákoně. Ve svém nedávném rozsudku to potvrdil i Nejvyšší soud<sup>15</sup>, když v odůvodnění konstatoval, že mohou být veškeré vady právních úkonů sankcionovány v pracovněprávních

<sup>14</sup> HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERGOVÁ, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2008. s. 133.

<sup>15</sup> Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009.

vztazích výhradně relativní neplatností a musí být tedy považovány za platné, pokud v souladu se zákonem nedojde k dovolání se neplatnosti vadného úkonu.

Podle ustanovení § 20 zákoníku práce dále platí, že relativní neplatnosti právního úkonu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Uvedené pravidlo ovšem rozhodně nelze vykládat tak, že by právo dovolat se relativní neplatnosti právního úkonu nemohlo příslušet tomu, kdo sám podepsal smlouvu stíženou důvodem neplatnosti. Samotný podpis smlouvy totiž není možné považovat za zavinění její neplatnosti. Takové uvažování je proti smyslu právní úpravy a vedlo by k absurdním důsledkům.

Uvedený závěr potvrdil ve svém nálezu i Ústavní soud. V jeho odůvodnění uvedl, že nelze souhlasit s myšlenkou, podle které v případě smlouvy trpící vadou tento důvod pro neplatnost vždy způsobily obě smluvní strany. Zpravidla je totiž možné dokázat, která ze smluvních stran neplatnost právního úkonu způsobila, popřípadě ji způsobila vyšší mírou. Pravidlo, podle kterého se neplatnosti nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil, je tedy třeba vztáhnout především na případy vědomého nebo úmyslného zavinění neplatnosti, související například s uvedením druhé strany v omyl, využitím jejího nízkého právního vědomí nebo slabšího postavení. Právě ta strana, která v nastíněném „užším smyslu“ zapříčinila důvod neplatnosti, se tedy neplatnosti dovolat skutečně nemůže. Právo druhé strany na dovolání se neplatnosti zůstává ovšem nedotčeno.

Jestliže jsme výše konstatovali, že s ohledem na platnou právní úpravu musí být v pracovněprávních vztazích všechny vady právních úkonů stíhány relativní neplatností, neznamená to, že lze toto řešení považovat za vhodné a rozumné. S názorem, podle kterého není správné ponechat v dispozici subjektů práva i platnost takových úkonů, které narušují dobré mravy či se ocitají v hrubém nesouladu s rozumným uspořádáním právních vztahů, se lze bez dalšího ztotožnit. Tato úprava totiž může vést k významnému oslabení funkcí a principů pracovního práva, resp. je může v některých případech zcela eliminovat. Vedle samotné skutečnosti, že i právní úkony hrubě porušující zákon se považují za platné, je rovněž třeba brát v úvahu i to, že se podle ustálené rozhodovací praxe soudů právo dovolat se neplatnosti právního úkonu promlčuje v obecné tříleté promlčecí době.

Existuje proto poměrně široká shoda na tom, že by tato právní úprava následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích měla být změněna. Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci připravované novely zákoníku práce uvažuje o tom, že se má sice i nadále přednostně vycházet z relativní neplatnosti právních úkonů. Do zákoníku práce se ovšem navrhuje vrátit absolutní neplatnost právních úkonů v případech, kdy půjde o zjevný rozpor s dobrými mravy nebo v případě rozporu se zákonem nebo obcházení zákona, pokud tím bude zjevně narušován veřejný zájem nebo veřejný pořádek. V těchto případech by měl být tedy právní úkon neplatný od počátku. Totéž by mělo platit, bude-li se jednat o závazek k plnění od počátku nemožnému. Aby v souvislosti s vadou právního úkonu nastoupil následek absolutní neplatnosti, bude se muset jednat o zjevný, tedy snadno rozpoznatelný rozpor s veřejným pořádkem nebo s dobrými mravy.

Úskalím uvedeného návrhu je značná složitost při posuzování, kdy může v důsledku vadného právního úkonu dojít k rozporu s veřejným pořádkem či dobrými mravy. Vhodnější by zřejmě bylo, pokud by zákonodárce přehledně a jednoduše odlišil dispozitivní normy od norem kogentních a následně porušení kogentních norem, tedy těch, od kterých se není možné odchýlit, sankcionoval absolutní neplatností. Přijetí takové úpravy ovšem zřejmě očekávat nelze. Jako pozitivní je tedy možné hodnotit návrh stanovit následek absolutní neplatnosti alespoň pro případy nejzávažnějších vad právních úkonů.

### 5.3 Náležitost formy právních úkonů

Jednou ze zásad soukromého práva je zásada bezformálnosti, podle níž platí, že nepředepisuje-li zákon k projevu vůle v souvislosti s konkrétním právním úkonem dodržení formy, lze v daném případě vůli projevit jakýmkoli seznatelným způsobem, tedy i ústně, mlčky nebo konkludentně.

Z ustanovení § 40 odst. 1 ve spojení s § 40a občanského zákoníku vyplývá, že právní úkon učiněný v rozporu se zákonem vyžadovanou formou je absolutně neplatný, zatímco úkon učiněný v rozporu s formou smluvenou účastníky je neplatný relativně. Před touto právní úpravou má přednost speciální úprava obsažená v § 21 zákoníku práce. Podle prvního odstavce tohoto ustanovení platí, že pro nedodržení formy je právní úkon neplatný jen

tehdy, jestliže to zákon výslovně stanoví, případně vyžaduje-li to dohoda účastníků. V souvislosti s touto úpravou je u jednotlivých úkonů, kde zákoník práce předepisuje písemnou formu, vždy nutné vzít v úvahu, zda je s nedodržením této formy výslovně spojen následek neplatnosti<sup>16</sup>.

Tam, kde zákoník práce pro učinění právního úkonu dodržení formy nepředepisuje, záleží forma právního úkonu na volbě subjektů.

V případě zrušení speciální právní úpravy obsažené v § 21 zákoníku práce a subsidiární aplikaci občanského zákoníku by bylo třeba vypustit požadavek písemné formy u právních úkonů, u kterých zákoník práce nedostatek formy nesankcionuje neplatností<sup>17</sup>.

## 5.4 Odstoupení od smlouvy

Aplikace institutu odstoupení od smlouvy v pracovněprávních vztazích je záležitost, která v minulosti vzbudila poměrně značný rozruch, neboť se v souvislosti s ní objevuje řada protichůdných právních názorů.

S účinností od 1. ledna 2007 zákoník práce skrze odkaz obsažený v § 18 umožnil v pracovněprávních vztazích aplikaci § 48 občanského zákoníku, kde je stanoveno, že smluvní strana může odstoupit od smlouvy, pokud jí tuto možnost přiznává zákon nebo pokud byla tato možnost dojednána ve smlouvě. Obecně pak platí, že dojde-li k odstoupení od smlouvy, tato smlouva se od počátku ruší, tedy se má za to, jako kdyby nikdy nevznikla. Smluvní strany si proto musí navrátit plnění, která si na základě smlouvy již poskytli, a to s použitím pravidel o bezdůvodném obohacení.

Velmi kontroverzní se na základě této právní úpravy stala otázka možnosti sjednání odstoupení od smlouvy v pracovní smlouvě. Bylo možné se setkat s názory, podle kterých se zaměstnavatel skutečně mohl se zaměstnancem dohodnout na odstoupení od pracovní smlouvy. Pokud by pak k odstoupení došlo poté, co zaměstnanec nějakou dobu pro

<sup>16</sup> Viz například ustanovení § 50 odst. 1, § 76 odst. 4, nebo § 252 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>17</sup> Viz například ustanovení § 153 odst. 1, nebo § 217 odst. 1

zaměstnavatele pracoval, museli by si zaměstnanec a zaměstnavatel navzájem navrátit poskytnutá plnění<sup>18</sup>.

Taková představa je ovšem jen těžko realizovatelná. Navíc je patrné, že skrze možnost zaměstnavatele i zaměstnance bez jakéhokoli důvodu ze dne na den odstoupit od pracovní smlouvy by mohlo dojít k úplnému vyloučení platné právní úpravy rozvázání pracovního poměru a v souvislosti s výše popsanými důsledky také k vážnému narušení právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu.

Z těchto důvodů byla popsána právní úprava navržena Ústavnímu soudu ke zrušení. Ústavní soud argumentaci navrhovatelů přisvědčil a v § 18 zákoníku práce zrušil odkazy na § 48 a 49 občanského zákoníku. Konstatoval přitom, že možnost odstoupení od pracovní smlouvy poté, kdy zaměstnanec začal pro zaměstnavatele vykonávat závislou práci, skutečně narušuje právní jistotu zúčastněných stran. Ústavní soud ovšem současně uvedl, že má být celý občanský zákoník, tedy včetně jeho § 48, v pracovněprávních vztazích aplikován podpůrně.

Tím došlo ke vzniku poměrně rozporuplné situace. Zaměstnavatelům lze proto doporučit, aby v souvislosti s pracovní smlouvou zacházeli s možností odstoupení od smlouvy velmi opatrně. Podle našeho názoru sice není vyloučeno v pracovní smlouvě doložku o možnosti odstoupení sjednat, ovšem pouze tak, aby mohlo k odstoupení dojít nejpozději do dne, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Označil-li totiž Ústavní soud za protiústavní odstoupení od pracovní smlouvy poté, kdy zaměstnanec začal vykonávat práci, můžeme dovodit, že odstoupení před výkonem práce s ústavním pořádkem nekoliduje.

Ujednání o možnosti odstoupení přede dnem nástupu do práce může být přitom docela praktické v případech, kdy má den nástupu do práce následovat až po uplynutí delšího období po uzavření pracovní smlouvy. Není totiž vyloučeno uzavřít pracovní smlouvu tak, že má na jejím základě pracovní poměr vzniknout například až za několik měsíců, a v praxi se lze s takovými smlouvami sjednat. Zaměstnavatelé pak ale často řeší, jak jednat v

<sup>18</sup> Srov. JOUZA, L. Uplatní se občanský zákoník při vzniku pracovního poměru? *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2008, č. 4, s. 15.

případě, kdy v mezidobí od uzavření pracovní smlouvy do sjednaného dne nástupu do práce ztratili na vzniku pracovního poměru se zaměstnancem zájem. Nebylo-li pro tyto případy v pracovní smlouvě nic dohodnuto, lze takovou situaci řešit jedině dohodou s budoucím zaměstnancem nebo rozvázáním pracovního poměru poté, co došlo k jeho vzniku (například zrušením ve zkušební době). Proto lze doporučit vložit do pracovních smluv, které mají založit poměr až po uplynutí určité delší doby od jejich uzavření, vložit ujednání, podle kterého si zaměstnavatel (případně i zaměstnanec) vyhrazuje právo od smlouvy nejpozději do dne předcházejícího sjednanému dni nástupu do práce odstoupit.

Z hlediska předpokládané novelizace zákoníku práce lze doporučit, aby zákonodárce pravidlo, podle něž není možné odstoupit od pracovní smlouvy poté, kdy zaměstnanec začal pro zaměstnavatele vykonávat práci, do textu zákoníku práce výslovně vložil.

## 5.5 Právní úkon učiněný v omylu

Podle ustanovení § 49a občanského zákoníku platí, že právní úkon je neplatný, jestliže jej jednající osoba učinila v omylu, vycházejícím ze skutečnosti, jež je pro jeho uskutečnění rozhodující, a osoba, které byl právní úkon určen, tento omyl vyvolala nebo o něm musela vědět. Právní úkon je rovněž neplatný, jestliže omyl byl touto osobou vyvolán úmyslně. Občanský zákoník pak se smlouvou uzavřenou v omylu spojuje následek relativní neplatnosti.

Má-li být právní úkon pro jeho učinění v omylu neplatný, musí být vedle dalších souvislostí splněna ta podmínka, že se jedná o tzv. omyl podstatný, spočívající například v osobě, v plnění, ve významných podmínkách a okolnostech plnění apod.

Možnost dovolat se neplatnosti právního úkonu z důvodu omylu musíme v pracovněprávních vztazích připustit i v souvislosti s pracovní smlouvou. Jedná se pak vlastně o jakýsi zvláštní způsob skončení pracovního poměru, neboť dovoláním se neplatnosti pracovní smlouvy pracovní poměr skončí, resp. se má za to, že nevznikl, protože nastává neplatnost od samého počátku. V takovém případě je třeba upozornit na to, že by



mělo dojít k vypořádání vzájemných plnění, která byla v rámci zrušeného pracovního poměru poskytnuta, podle pravidel o bezdůvodném obohacení.

Z pohledu připravované novely zákoníku práce by proto bylo vhodné do zákoníku práce doplnit pravidlo, podle kterého by se na pracovní smlouvu, k jejíž neplatnosti pro uzavření v omylu došlo, hledělo jako na neplatnou až od okamžiku, kdy došlo k dovolání se neplatnosti. To by mělo za následek, že by se na pracovní poměr touto smlouvou založený do doby dovolání se neplatnosti smlouvy hledělo jako na pracovní poměr založený platnou smlouvou.

## 5.6 Smlouva o smlouvě budoucí

Podle ustanovení § 50a občanského zákoníku se mohou smluvní strany zavázat, že do dohodnuté doby uzavřou určitou smlouvu. Smlouva, která obsahuje takový závazek, se označuje jako smlouva o smlouvě budoucí, a v pracovněprávních vztazích může být široce využívána.

Smlouva o smlouvě budoucí musí obsahovat ujednání o podstatných náležitostech smlouvy, která má být v budoucnu uzavřena. Smluvní strany se také musí dohodnout do jaké doby má být uzavřena hlavní smlouva, ohledně jejíž uzavření vznikla smlouva o smlouvě budoucí. Pokud by do této dohodnuté doby k uzavření smlouvy nedošlo, může se do jednoho roku některá ze smluvních stran domáhat uzavření smlouvy u soudu. Soud v takovém případě na návrh nahradí vůli té strany, která se zdráhá k uzavření smlouvy přistoupit, vlastním rozhodnutím, a smlouva tedy vznikne tímto způsobem. Kromě toho je možné domáhat se i náhrady škody, která nesplněním povinnosti uzavřít smlouvu mohla druhé straně vzniknout.

Závazek z uzavřené smlouvy o smlouvě budoucí zanikne podle občanského zákoníku jen tehdy, pokud se významně změnila okolnosti, za kterých byla tato smlouva uzavřena, a na základě této změny nelze spravedlivě požadovat, aby byla smlouva uzavřena.

Praktického uplatnění se může smlouva o smlouvě budoucí dočkat v pracovněprávních vztahu například tehdy, pokud by zaměstnavatel přijal do pracovního



poměru zaměstnance a věděl, že po uplynutí určité doby (například po skončení závěru) bude mít zájem na tom, aby byla se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování. Pokud by zaměstnavatel nechtěl uzavírat dohodu o odpovědnosti hned a současně chtěl předejít riziku, že zaměstnanec později uzavření dohody odmítne, bylo by možné situaci velmi jednoduše vyřešit uzavřením smlouvy o budoucí smlouvě o odpovědnosti. V ní by na sebe zaměstnanec převzal povinnost smlouvu o odpovědnosti po uplynutí určité doby uzavřít.

Obdobně je možné smlouvu o smlouvě budoucí využít i v případě, kdy zaměstnavatel přijal do pracovního poměru zaměstnance, se kterým bude chtít sjednat konkurenční doložku, tedy dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zákoník práce totiž zakazuje uzavřít ujednání o konkurenční doložce před uplynutím sjednané zkušební doby. Aby tedy zaměstnavatel předešel pozdějšímu sjednání konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele, je možné uzavřít dohodu o budoucí konkurenční doložce, ve které se zaměstnanec zaváže tuto smlouvu po skončení zkušební doby uzavřít.

## 5.7 Nepojmenovaná smlouva v pracovněprávních vztazích

I v pracovněprávních vztazích může být v souvislosti se subsidiárním použitím občanského zákoníku uzavřena nepojmenovaná (inominátní) smlouva. Podle ustanovení § 51 občanského zákoníku se jedná o takovou smlouvu, která není zvláště upravena jako smluvní typ. Soukromé právo, chce-li plně respektovat autonomii vůle smluvních stran, musí uzavírání takovýchto smluv připouštět a nechat tedy na stranách samotných jejich obsah. Právní režim takovýchto smluv se pak vedle vlastního smluvního ujednání řídí normami, které upravují závazky jim nejbližší, resp. podobné<sup>19</sup>.

Otázkou je, nakolik se mohou nepojmenované smlouvy v pracovněprávních vztazích skutečně uplatnit. V praxi se již odehrály pokusy označit určité smlouvy za inomínátní, v řadě případů se ale ukázalo, že se spíše než o inomínátní smlouvu jednalo o jinak nazvanou

smlouvu typovou (např. pracovní smlouva nazvaná jako smlouva manažerská). Právní úkony nicméně podle obecných výkladových pravidel posuzujeme vedle jejich názvu také podle obsahu, a proto takovéto smlouvy rozhodně za smlouvy nepojmenované nebylo možné považovat.

Přesto je ovšem správné možnost sjednávání nepojmenovaných smluv v pracovněprávních vztazích připouštět. Stávající pravidlo v odkazovém ustanovení § 18 zákoníku práce stanoví, že smlouva podle § 51 občanského zákoníku nesmí odporovat obsahu nebo účelu tohoto zákona. Toto ustanovení je vlastně duplicitní k samotnému § 51 občanského zákoníku, které v části za středníkem říká totéž.

Z praktického pohledu je tedy významné, že si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou smluvně upravit ve svém pracovněprávním vztahu různá práva a povinnosti tak, jak to vyhovuje jejich zájmům, aniž by přitom byli omezeni jen výčtem smluv a dohod, které zákoník práce výslovně upravuje. Nedojde-li tím k narušení základních zásad nebo norem zákoníku práce, od kterých se není možné odchýlit, mohou smluvní strany uzavřít i jinou smlouvu a vytvořit si její obsah podle svých představ.

## 5.8 Kolektivní smlouva jako právní úkon

Kolektivní smlouva je právní úkon svého druhu, který je s ohledem na svou povahu považován i za pramen práva (teorie práva považuje za prameny práva i tzv. normativní smlouvy, mezi něž kolektivní smlouva patří). Jednou ze specifik, které z této skutečnosti vyplývají, je, že způsob sjednávání těchto smluv je podrobně upraven zvláštním zákonem<sup>20</sup>. Tento zákon rovněž upravuje specifický postup řešení sporů, k jejichž vzniku může v rámci uzavírání kolektivní smlouvy dojít (jedná se o tzv. kolektivní právní spor).

Stávající právní úprava tato specifika zohledňuje zejména tím, že v § 28 zákoníku práce vypočítává ta ustanovení občanského zákoníku, která se na kolektivní smlouvu nevztahují. Jedná se o § 41a (zastřené právní úkony), § 42a (odporovatelnost), § 43a, 43b a 43c (návrh na uzavření smlouvy, zánik návrhu na uzavření smlouvy, včasné a pozdní přijetí

<sup>19</sup> Viz. ustanovení § 491 odst. 2 a 853 občanského zákoníku.

návrhu na uzavření smlouvy), § 44 (okamžik uzavření smlouvy) a § 49 (odstoupení od smlouvy uzavřené v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek). Ustanovení § 23 odst. 3 zákoníku práce pak výslovně stanoví, že kolektivní smlouvu není možné nahradit smlouvou podle § 51 občanského zákoníku (nepojmenovaná smlouva). Uvedené negativní delegační ustanovení by v zákoníku práce rozhodně mělo zůstat zachováno.

Nad rámec této skupiny institutů by měla být v souvislosti s kolektivní smlouvou vyjasněna také možnost využití institutu odstoupení od smlouvy. Máme za to, že by právní úprava měla výslovně stanovit, že v kolektivní smlouvě nelze doložku o odstoupení od smlouvy sjednat, neboť následky odstoupení, tj. zrušení smlouvy od počátku a povinnost stran vrátit si vzájemná plnění, by byly negativní pro všechny dotčené subjekty.

Základním argumentem pro takovou úpravu je důležitost kolektivní smlouvy pro stabilitu pracovněprávních vztahů, normativní povaha této smlouvy, díky níž zaměstnancům na jejím základě vznikají vymahatelná práva (nároky), stejně jako podrobně upravený a v případě vzniku kolektivního sporu i poměrně náročný způsob vedoucí k uzavření kolektivní smlouvy.

---

<sup>20</sup> Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

## 6. Čas jako právní skutečnost v pracovněprávních vztazích

Mezi obecné soukromoprávní instituty, jejichž úpravu zákoník práce přenechal občanskému zákoníku již na základě propojení s ním prostřednictvím zákonodárcem původně zvolené metody delegace, patří promlčení, zánik práva (prekluze) a počítání času.

V pracovněprávních vztazích se v současné době podpůrně aplikuje fakticky celá občanskoprávní úprava promlčení a počítání času, pouze s drobnými výjimkami a zvláštnostmi, upravenými v zákoníku práce.

### 6.1 Promlčení a zánik práva (prekluze)

Zákoník práce v současné době obsahuje určitá pravidla týkající se promlčení a zániku práva ve svých ustanoveních § 329 až 332. Řada zde uvedených pravidel odkazuje na občanský zákoník nebo opakuje úpravu v něm obsaženou, a proto by mělo v souvislosti s novelou zákoníku práce dojít k jejich zrušení.

Pravidlo obsažené v § 331 zákoníku práce, podle kterého může zaměstnavatel od zaměstnance vyžadovat vrácení neprávem vyplacených částek jen tehdy, pokud zaměstnanec věděl nebo musel vědět, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, představuje určitý průlom do obecné občanskoprávní úpravy bezdůvodného obohacení, která je založena na principu, že plnění získané bez právního důvodu musí být jakožto bezdůvodné obohacení navráceno tomu, od koho bylo přijato. V tomto směru by byla subsidiární aplikace občanského zákoníku ze zaměstnavatelského pohledu příznivější.

První věta ustanovení § 330 zákoníku práce obsahuje výčet případů, kdy dochází k zániku práva proto, že nebylo ve stanovené době uplatněno, neboli k prekluzi. Zánik práva je významný tím, že pokud nastane, musí k němu soud ze zákona přihlížet. Na rozdíl od promlčení tedy není nutné se zániku práva dovolávat.

Podstata promlčení, které upravuje občanský zákoník ve svých ustanoveních § 100 až 114, spočívá v tom, že se majetkové právo po určité době, kdy není naplněno, významně oslabuje. Standardní délka této promlčecí doby činí podle občanského zákoníku tři roky.

Zvláštní pravidlo platí pro právo na náhradu škody, které se promlčí za dva roky od dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Ve dvouleté době se promlčuje také právo na vydání bezdůvodného obohacení.

Pokud bylo určité právo přiznáno pravomocným rozhodnutím soudu nebo jiného orgánu, promlčí se až za deset let ode dne, kdy mělo být podle rozhodnutí plněno. Až po deseti letech se také promlčí právo, které dlužník písemně uznal co do důvodu i výše.

Oslabení práva v důsledku marného uplynutí promlčecí doby spočívá v tom, že pokud dlužník v případném sporu promlčení namítne, nemůže být právo věřiteli přiznáno. Věřitelovo právo sice promlčením nezaniklo a je tedy možné, aby jej dlužník splnil dobrovolně, ale v důsledku promlčení jej k tomu nelze přinutit.

Poznámku je ještě třeba připojit k pravidlu, podle kterého se až za deset let promlčí právo, které dlužník písemně uznal. Je otázkou, zda je možné jej v pracovněprávních vztazích využít s ohledem na ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, podle nějž nesmí být v pracovněprávních s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy a smluví pokuty v souvislosti s konkurenční doložkou sjednáno žádné zajištění závazku. Uznání dluhu přitom patří mezi způsoby zajištění závazku a jeho využití je v pracovněprávních vztazích velmi žádoucí. Řešení tohoto problému by mělo přinést přepracování katalogu základních zásad zákoníku práce, v souvislosti s nímž by mělo být ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zrušeno.

## 6.2 Počítání času - běh lhůt a dob

Počítání času se v pracovněprávních vztazích řídí ustanovením § 122 občanského zákoníku. Platí tedy zejména to, že konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Pokud ovšem poslední den připadne na svátek, sobotu nebo neděli, je posledním dnem lhůty až nejbližší následující pracovní den. Jedinou výjimku z tohoto obecného pravidla představuje výpovědní doba, ohledně jejíhož běhu a skončení obsahuje zákoník práce zvláštní právní úpravu<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Viz ustanovení § 51 odst. 2 zákoníku práce.

Aplikace této občanskoprávní úpravy v praxi způsobuje určité aplikační problémy. Dochází například k tomu, že zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou pracovní poměr na dobu určitou tak, že jeho délku omezí lhůtou „jednoho roku“. Neuvědomí si nicméně, že pokud takovýto pracovní poměr založili se dnem nástupu do práce připadajícím kupříkladu na 1. leden 2011, pak konec této lhůty připadne po uplynutí jednoho roku na den, který se číslem shoduje se dnem vzniku pracovního poměru jakožto dne, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Tímto dnem je 1. leden 2012, tedy svátek, takže takto sjednaný pracovní poměr na dobu určitou trvá až do 2. ledna 2012 včetně.

Pokud je tedy úmyslem zaměstnance a zaměstnavatele, aby pracovní poměr na dobu určitou založený pracovní smlouvou se dnem nástupu do práce 1. ledna 2011 skončil 31. prosince 2011, musí do pracovní smlouvy uvést, že se sjednává pracovní poměr na dobu určitou nikoli na rok, nýbrž do 31. prosince 2011.

Uvedené obdobně platí i pro počítání běhu zkušební doby, a to navzdory skutečnosti, že zákoník práce hovoří o „době“ a nikoli o „lhůtě“. Z hlediska obecných pravidel počítání času totiž neexistuje žádný rozdíl mezi lhůtami a dobami a k počítání těchto časových úseků je proto třeba přistupovat stejně.

## 7. Vznik, změna a zánik závazků

Závazkový právní vztah, neboli obligace, je vztahem, který vzniká na základě některého z právu známých zavazovacích důvodů a na jehož základě vzniká jedné jeho straně (dlužníku) povinnost plnit a druhé straně (věřiteli) právo plnění požadovat.

Vztah mezi dlužníkem a věřitelem je vztahem relativním. Oba tyto subjekty jsou navzájem vázány právy a povinnostmi, které mezi nimi vytvářejí právní pouto, které v soukromoprávních vztazích vzniká zpravidla autonomně, tedy z vlastní vůle stran. Tomu odpovídá skutečnost, že nejtypičtějším zavazovacím důvodem, na jehož základě dochází ke vzniku závazku, je smlouva<sup>22</sup>.

Za závazkové vztahy je třeba považovat rovněž vztahy pracovněprávní, a to jak vztahy individuální, jejichž obsahem práva a povinnosti zaměstnavatele a určitého konkrétního zaměstnanci, tak i vztahy kolektivní, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti celého kolektivu zaměstnanců, zastoupeného v těchto vztazích zástupcem, kterým je zpravidla odborová organizace.

Zákoník práce přenechává právní úpravu závazků, a to jak jejich základního vymezení, tak i obecných pravidel týkajících se jejich vzniku, změn a zániku, občanskému zákoníku. Odkazy na příslušná ustanovení občanského zákoníku, podle kterých se má za daného právního stavu v pracovněprávních vztazích postupovat, budou v souvislosti s novelou zákoníku práce, která výslovně upraví možnost subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, bezpochyby zrušena.

### 7.1 Vznik a obsah závazků

Problematice vzniku a obsahu závazků věnuje občanský zákoník několik ustanovení, a to § 489 až 498.

Bližší pozornost si možná zaslouží ustanovení § 497 občanského zákoníku, z něž vyplývá, že si smluvní strana může vymínit odstoupení od smlouvy a sjednat si pro ten případ

odstupné. Pokud však již došlo k částečnému splnění smlouvy, není již odstoupení od ní přípustné. V první řadě je třeba se vypořádat s rozdílem mezi tímto institutem a odstoupením od smlouvy podle § 48 občanského zákoníku. K tomuto problému se vyjádřila již i judikatura, z níž vyplývá, že o odstoupení od smlouvy podle § 497 občanského zákoníku se jedná tehdy, jestliže mezi smluvními stranami bylo dojednáno odstupné<sup>23</sup>.

Aplikace odstupného podle § 497 občanského zákoníku, které samozřejmě nelze zaměňovat z odstupným upraveným v § 67 zákoníku práce, přichází do úvahy i v souvislosti se závazky v pracovněprávních vztazích, včetně pracovního poměru, ovšem pouze do doby, kdy dojde k plnění pracovní smlouvy. Zaměstnanec a zaměstnavatel se tedy mohou při sjednávání určité smlouvy vymínit právo od této smlouvy do určité doby, nejpozději do dne plnění smlouvy, odstoupit a vyplatit v tom případě druhé straně odstupné jako určité odškodnění za zánik původně uzavřené smlouvy.

## 7.2 Úrok z prodlení

Ustanovení § 517 odst. 2 občanského zákoníku obsahuje pravidlo, podle kterého má věřitel dlužníka, který je v prodlení s plněním peněžitého dluhu, právo požadovat úroky z prodlení ve výši stanovené nařízením vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení podle občanského zákoníku.

Výše tohoto úroku z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou pro poslední den kalendářního pololetí, které předchází kalendářnímu pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o sedm procentních bodů. I v pracovněprávních vztazích je tedy třeba vnímat, že pokud se některá ze smluvních stran dostane do prodlení se splněním dluhu, může od něj druhá strana vyžadovat vedle splnění dluhu i úroky z prodlení.

<sup>22</sup> KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA J., DVOŘÁK, J. a kol. *Občanské právo hmotné 2, díl třetí, Závazkové právo*. 4 aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2005. s. 66

<sup>23</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 1997, sp. zn. 3 Cdon 1213/1996.



### 7.3 Fixní závazky

V souvislosti s aplikací v pracovněprávních vztazích by zvláštní pozornost měla být věnována ustanovení § 518 občanského zákoníku. Zde je obsažena úprava tzv. fixních závazků. Jedná se o závazky s dobou plnění stanovenou takovým způsobem, kdy je zřejmé, že věřitel nemůže mít zájem na opožděném plnění. Pokud pak v těchto případech dlužník nesplní svůj dluh včas, neocitá se v prodlení, ale smlouva se automaticky od počátku ruší, leda že by věřitel dlužníkovi bez zbytečného odkladu oznámil, že na plnění trvá.

Pokud jde o základní pracovněprávní vztahy, které směřují k výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele, nebude uplatnění ustanovení o fixních závazcích dobře možné, neboť k plnění těchto závazků dochází zpravidla průběžně a dlouhodobě. Výjimku by mohla představovat dohoda o provedení práce, jejímž obsahem může být jednorázové splnění úkolu zaměstnancem s pevně daným termínem, za podmínek, kdy při nedodržení termínu ztrácí pro zaměstnavatele odevzdání práce smysl. Zaměstnavatel tedy při sjednávání dohody o provedení práce za takových podmínek může využít ustanovení § 518 občanského zákoníku. Do smlouvy je pak třeba uvést, že zaměstnavatel nemá zájem na opožděném plnění a úkol je třeba splnit přesně do určitého data. Potom bude platit, že pokud zaměstnanec termín nedodrží, dohoda se od počátku ruší, ledaže by mu zaměstnavatel bez zbytečného odkladu oznámil, že na plnění i přes nedodržení termínu přeci jen trvá.

### 7.4 Změny závazků v osobě věřitele nebo dlužníka

Občanský zákoník upravuje ve svých ustanoveních § 524 a následujících některé možnosti změn závazků v subjektech. Jedná se zejména o postoupení pohledávky (cese), převzetí dluhu (intercese privativní) a přistoupení k závazku (intercese kumulativní).

Podstatou postoupení pohledávky je to, že věřitel převede svou pohledávku na jinou osobu, k čemuž může dojít i bez souhlasu dlužníka. V případě převzetí dluhu dochází k tomu, že se najde někdo, kdo se po dohodě s dlužníkem zaváže splnit jeho dluh vůči věřiteli. S takovou změnou závazku musí ovšem vyslovit souhlas i dotčený věřitel. Dojde-li k

přistoupení k závazku, zaváže se určitá osoba, že se spolu s původním dlužníkem stává jeho spoludlužníkem vůči věřiteli.

Jedním ze základních a nosných principů pracovního práva je princip, podle něž zaměstnanec vykonává práce pro zaměstnavatele osobně. Již jen z něj vyplývá, že se pracovní právo k možnosti změn závazku v osobách staví poměrně zdrženlivě. Jedná-li se o základní pracovněprávní vztah, je změna závazku na straně zaměstnance vzhledem k osobní povaze výkonu práce bez dalšího nepřípustná<sup>24</sup>. Změna na straně zaměstnavatele je pak možná pouze v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Právní úprava tohoto institutu je obsažena v § 338 až 345 zákoníku práce a základní zásadou, na které je vybudována, je zásada legality. Tato zásada, vyjádřená v § 338 odst. 1 zákoníku práce, spočívá v tom, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Z toho vyplývá, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nemůže být založen smluvně v dalších případech, které by nebyly upraveny zákonem<sup>25</sup>.

Tato kogentní a veskrze restriktivní právní úprava předznamenává, že aplikace jednotlivých občanskoprávních institutů upravujících změnu závazků v osobě věřitele či dlužníka není na základní pracovněprávní vztahy aplikovatelná. Lze ovšem uvažovat o jejich uplatnění v případě odvozených pracovněprávních vztahů, mezi které patří zejména vztahy odpovědnostní. Způsobil-li například zaměstnanec zaměstnavateli škodu, za kterou mu odpovídá, lze si představit, že zaměstnavatel takto vzniklou pohledávku za zaměstnancem postoupí jinému subjektu. Stejně tak by mohlo dojít i k tomu, že se třetí osoba spolu se zaměstnancem i zaměstnavatelem dohodne, že za zaměstnance vzniklou škodu uhradí. V těchto případech tedy ustanovení o změnách závazků v subjektech mohou najít uplatnění i v pracovněprávních vztazích.

<sup>24</sup> Srov. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 151.

<sup>25</sup> Tamtéž, s. 153.

## 7.5 Zajištění závazků

Podle ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce platí, že zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a dohody o srážkách ze mzdy. Pokud bude toto ustanovení ve stávající podobě v zákoníku práce zachováno, bude tím vyloučena možnost uplatnit v pracovněprávních vztazích jakékoli zajišťovací instituty upravené občanským zákoníkem.

Naším názorem je, že by v souvislosti s připravovanou novelizací zákoníku práce mělo dojít ke zrušení uvedeného ustanovení. Jen těžko lze totiž pro takto absolutně postavený zákaz sjednání zajištění závazku nalézt rozumný důvod. Evidentně se tedy jedná o zbytečný a škodlivý zásah do smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu.

Tento omezující přístup zákoníku práce k zajišťovacím institutům přitom ani nemá v českém pracovním právu tradici. Ve starém zákoníku práce, podle nějž se pracovněprávní vztahy řídily do 31. 12. 2006, byla obsažena úprava některých zajišťovacích institutů. Konkrétně se vedle dohody o srážkách ze mzdy jednalo o ručení a zástavní právo k nemovitostem.

Kromě uvedených způsobů zajištění závazku považujeme za nezbytné, aby bylo možné v pracovněprávních vztazích využít institutu uznání dluhu, který je upraven v ustanovení § 558 občanského zákoníku. Podle této právní úpravy platí, že uzná-li osoba, že zaplatí svůj dluh určený co do důvodu i výše, dochází k tím k založení domněnky existence dluhu. Ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 občanského zákoníku se pak právo, které bylo dlužníkem uznáno, promlčuje až za deset let ode dne, kdy k uznání došlo. Skutečností, která hovoří pro nutnost použití uznání dluhu v pracovněprávních vztazích, může být to, že s ním zákoník práce již v současné době na několika místech počítá<sup>26</sup>.

V praxi se lze setkat s případy, kdy dochází ke skončení pracovního poměru a jedna z jeho smluvních stran má za druhou stranou splatnou pohledávku. Jestliže dlužník v těchto případech není schopen dluh splatit, mohl by se věřitel spokojit se zajištěním své pohledávky uznáním dluhu. S ohledem na platnou právní úpravu je nicméně otázkou, zda je takový

<sup>26</sup> Viz ustanovení § 263 odst. 2 nebo 328 odst. 2 zákoníku práce.

postup možný. V řadě případů tak dochází k tomu, že věřitel vymáhá zaplacení dluhu soudně, neboť mu mnohdy ani nic jiného nezbyvá, chce-li předejít promlčení dluhu.

Podle našeho názoru by bylo možné i podle platné právní úpravy uznání dluhu využít. Jak již bylo výše uvedeno, nesměřuje tento institut jen k zajištění závazku, nýbrž i k prodloužení běhu promlčecí lhůty. S poukazem na to a zejména se zřetelem ke skutečnosti, že zákoník práce s uznáním dluhu sám počítá, lze dojít k závěru, že aplikace tohoto institutu, který mezi smluvními stranami staví na jisto existenci potencionálně sporné pohledávky, není rozporné s ustanovením § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce.

## 7.6 Zánik závazků

Poslední oddíl Hlavy první Části osmé občanského zákoníku je věnován právní úpravě skončení závazků. Mezi způsoby skončení závazků podle občanského zákoníku patří splnění dluhu, dohoda, nemožnost plnění, uplynutí doby, smrt dlužníka nebo věřitele, započtení, výpověď, neuplatnění práva, splynutí a narovnání.

Platí, že se obecná občanskoprávní úprava zániku závazků nepoužije na základní pracovněprávní vztahy, v čele s pracovním poměrem. Právní úpravě skončení pracovního poměru je totiž v zákoníku práce věnována velmi podrobná právní úprava<sup>27</sup>, která má jakožto úprava zvláštní před obecnou občanskoprávní úpravou přednost. Podle našeho názoru ovšem není vyloučeno, aby byly některé občanskoprávní způsoby zániku závazku využity v souvislosti s odvozenými pracovněprávními vztahy, které existují vedle těch základních.

Široké pole se v pracovněprávních vztazích otevírá například pro možnost uplatnění institutu výpovědi podle § 582 občanského zákoníku. Tato výpověď se může uplatnit u smlouvy na dobu neurčitou, jejímž předmětem je závazek k nepřetržité nebo opakované činnosti, nebo závazek zdržet se určité činnosti anebo strpět určitou činnost. Výpověď z takovéto smlouvy je možné dát ke konci kalendářního čtvrtletí. Smlouva pak zanikne po uplynutí tříměsíční doby.

<sup>27</sup> Viz Hlava IV Části druhé zákoníku práce.

Tuto možnost výpovědi pochopitelně nelze uplatnit v souvislosti s pracovním poměrem. Sám občanský zákoník výslovně stanoví, že tato výpověď není použitelná v případech, kdy ze zákona či ze smlouvy vyplývá jiný způsob výpovědi.

Lze si ovšem představit, že by k výpovědi mohlo dojít v případě jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kupříkladu by se mohlo jednat o samostatně stojící smlouvu o mzdě, v níž si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali, jak vysoká mzda bude zaměstnanci za práci v pracovním poměru příslušet. Pokud by tato smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou, splňovala by předpoklad pro uplatnění možnosti výpovědi, neboť jejím předmětem je opakující se plnění. Zaměstnavatel tedy může ke konci kalendářního čtvrtletí přistoupit k vypovězení smlouvy o mzdě a po uplynutí tříměsíční doby sjednat smlouvu novou, případně zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce určit výši mzdy prostřednictvím mzdového výměru.

Určité uplatnění může v pracovněprávních vztazích nalézt i institut narovnání upravený v ustanovení § 585 občanského zákoníku. Jedná se o dohodu, jejímž uzavřením si smluvní strany upravují svá práva, která mezi nimi dosud byla sporná nebo pochybná. Pokud tak například po sérii změn v pracovní smlouvě zůstane mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pochybné, jaká práv a povinnosti mezi nimi v určité chvíli platí, mohou uzavřít dohodu o narovnání a do ní třeba uvést i jakési „úplné znění“ pracovní smlouvy. Tímto narovnáním mohou do budoucna odstranit potencionálně spornou situaci.

Způsobem skončení závazků, kterému je z hlediska uplatnění v pracovněprávních vztazích určitě třeba věnovat odpovídající pozornost, je započtení. Jeho úpravu obsahuje občanský zákoník ve svých ustanoveních § 580 a 581.

Započtení neboli kompenzace je takovým způsobem zániku závazku, kdy dochází k zániku vzájemných pohledávek dlužníka a věřitele. Uplatní se v případě, kdy v rámci jednoho závazku existuje dluh dlužníka vůči věřiteli, nicméně tento dlužník má na základě jiného závazku za svým věřitelem také pohledávku, a je tedy současně jeho věřitelem.

Započtením pak dojde k tomu, že dlužník splní svůj dluh a poskytne věřiteli plnění, které by ten následně použil ke splnění svého dluhu, který má vůči svému dlužníku, resp. věřiteli<sup>28</sup>.

Pokud jsou vzájemné pohledávky dlužníka a věřitele stejného druhu a jsou obě splatné, dochází k započtení jednostranně na základě projevu vůle jedné ze smluvních stran, který směřuje k započtení. Tato smluvní strana má rovněž právo určit, proti které pohledávce bude dluh započten.

V prvních dvou odstavcích § 581 občanského zákoníku jsou uvedeny pohledávky, vůči kterým není jednostranné započtení přípustné. Patří mezi ně i pohledávky, které nelze postihnout výkonem rozhodnutí. I takovéto pohledávky lze nicméně podle třetího odstavce § 581 započíst dohodou smluvních stran.

V pracovněprávních vztazích si určitě lze představit případ, kdy budou zaměstnanec a zaměstnavatel vůči sobě v postavení vzájemných věřitelů a dlužníků a plnění jejich vzájemných pohledávek bude stejného druhu. Jedná se o situaci, kdy má zaměstnavatel za zaměstnancem peněžitou pohledávku, která vznikla kupříkladu na základě povinnosti zaměstnance nahradit škodu, kterou zaměstnavateli způsobil, přičemž zaměstnavatel je rovněž v postavení dlužníka zaměstnance, neboť má povinnost vyplatit mu za práci mzdu, plat nebo odměnu z dohody.

Pokud by zaměstnavatel uvažoval o možnosti jednostranného započtení těchto vzájemných pohledávek, musel by v prvé řadě vzít do úvahy pravidlo, podle kterého tento postup nelze použít u pohledávek, které není možné postihnout výkonem rozhodnutí. Ve smyslu ustanovení § 278 občanského soudního řádu mezi takovéto pohledávky totiž patří i část mzdy, která odpovídá tzv. základní nepostižitelné částce a jedné třetině zbytku čisté mzdy zaměstnance. Jednostranné započtení tedy sice připadá do úvahy pouze vůči zbytku mzdy, která tyto uvedené části přesahuje, ovšem prostřednictvím využití institutu započtení je možné alespoň tuto část mzdy zaměstnance oproti pohledávce za tímto zaměstnancem jednostranně započíst. Může se jednat o poměrně jednoduchý a efektivní způsob, který

<sup>28</sup> Srov. ELIÁŠ, K. a kol. *Občanský zákoník: velký akademický komentář: úplný text zákona s komentářem, judikaturou a literaturou podle stavu k 1.4.2008*. Praha, Linde, 2008. s. 1693.

zaměstnavatelům pomůže při řešení případů, kdy vůči nim mají zaměstnanci určitý dluh, který nejsou ochotni dobrovolně splnit.

Další otázkou je, zda by šlo i výkonem rozhodnutí nepostižitelnou část mzdy započíst na základě dohody. Čistě na základě ustanovení § 581 odst. 3 občanského zákoníku by se takový postup jevil jako možný. Podle našeho názoru by se tím ovšem zaměstnavatel dostal do rozporu s článkem 10 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy (č. 411/1991 Sb.), podle něž platí, že mzda může být zabavena nebo postoupena pouze do výše stanovené vnitrostátními předpisy a musí být chráněna proti zabavení nebo postoupení do výše, která se považuje za nutnou pro výživu zaměstnance a jeho rodiny.



## 8. Závěr

Cílem analýzy praktických důsledků podpůrné aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích bylo na základě obecných východisek položených v analýze provázání civilního a pracovněprávního kodexu na základě principu subsidiarity poskytnout zaměstnavatelům určitý návod, jak si v jednotlivých oblastech pracovněprávních vztahů poradit s použitím občanského zákoníku. Zabývali jsme se proto jednotlivými okruhy práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, kde je nejvíce třeba počítat s občanským zákoníkem.

Subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích staví zaměstnavatele do nelehké situace, kdy si při posuzování jednotlivých právních problémů nevystačí jen se znalostí zákoníku práce, ale musí se dobře orientovat i v občanském zákoníku. Přitom musí být schopen poznat, kdy má před obecnou normou v občanském zákoníku práce přednost norma v zákoníku práce a kdy zde takový vztah speciální a obecné normy není.

V analýze samozřejmě nebylo možné postihnout všechny možné případy, které musí zaměstnavatelé s ohledem na podpůrnou aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích řešit. Pokusili jsme se tedy alespoň v základních obrysech vysvětlit právní úpravu těch občanskoprávních institutů, jejichž použití v pracovněprávních vztazích připadá do úvahy, a nastínit přístup, který by k nim zaměstnavatelé mohli a měli zaujímat. Doufáme proto, že se analýza stane pro zaměstnavatele užitečnou pomůckou při hledání některých odpovědí na otázky, které jsou s řízením pracovněprávních vztahů za podmínek provázání zákoníku práce a občanského zákoníku na principu subsidiarity spojeny.



## Seznam použité literatury:

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 1064.

ELIÁŠ, K. a kol. *Občanský zákoník: velký akademický komentář: úplný text zákona s komentářem, judikaturou a literaturou podle stavu k 1.4.2008*. Praha, Linde, 2008. s. 2639.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 671.

HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., SCHMIED, Z., ŠUBERGOVÁ, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2008. s. 944.

JEHLIČKA, O., ŠVESTKA, J., ŠKÁROVÁ, M. a kol. *Občanský zákoník: Komentář*. 9. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 1416.

JOUZA, L. Uplatní se občanský zákoník při vzniku pracovního poměru? *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2008, č. 4, s. 12 - 16.

KNAPPOVÁ, M., ŠVESTKA J., DVOŘÁK, J. a kol. *Občanské právo hmotné 2, díl třetí, Závazkové právo*. 4 aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2005. s. 612.

## Obsah:

<b>1.</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>ZÁKLADNÍ PRAVIDLO PRO SUBSIDIÁRNÍ APLIKACI OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH</b> .....	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>OBECNÁ USTANOVENÍ OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU</b> .....	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ - OSOBY</b> .....	<b>9</b>
4.1	FYZICKÉ OSOBY, ZPŮSOBILOST K PRÁVŮM A POVINNOSTEM A K PRÁVNÍM ÚKONŮM .....	9
4.2	OCHRANA OSOBNOSTI.....	11
4.3	PRÁVNICKÉ OSOBY, ZPŮSOBILOST K PRÁVŮM A POVINNOSTEM A K PRÁVNÍM ÚKONŮM .....	12
4.4	ZBAVENÍ FYZICKÉ OSOBY ZPŮSOBILOSTI K PRÁVNÍM ÚKONŮM A ZASTOUPENÍ .....	13
<b>5.</b>	<b>PRÁVNÍ ÚKONY</b> .....	<b>15</b>
5.1	PODMÍNKY.....	15
5.2	NÁSLEDKY VAD PRÁVNÍCH ÚKONŮ .....	17
5.3	NÁLEŽITOST FORMY PRÁVNÍCH ÚKONŮ .....	20
5.4	ODSTOUPENÍ OD SMLOUVY .....	21
5.5	PRÁVNÍ ÚKON UČINĚNÝ V OMYLU .....	23
5.6	SMLOUVA O SMLouvĚ BUDOUCÍ .....	24
5.7	NEPOJMENOVANÁ SMLOUVA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH .....	25
5.8	KOLEKTIVNÍ SMLOUVA JAKO PRÁVNÍ ÚKON .....	26
<b>6.</b>	<b>ČAS JAKO PRÁVNÍ SKUTEČNOST V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH</b> .....	<b>28</b>
6.1	PROMLČENÍ A ZÁNİK PRÁVA (PREKLuze).....	28
6.2	POČÍTÁNÍ ČASU - BĚH LHŮT A DOB .....	29
<b>7.</b>	<b>VZNIK, ZMĚNA A ZÁNİK ZÁVAZKŮ</b> .....	<b>31</b>
7.1	VZNIK A OBSAH ZÁVAZKŮ .....	31
7.2	ÚROK Z PRODLENÍ .....	32
7.3	FIXNÍ ZÁVAZKY .....	33
7.4	ZMĚNY ZÁVAZKŮ V OSOĚ VĚŘITELE NEBO DLUŽNÍKA .....	33
7.5	ZAJIŠTĚNÍ ZÁVAZKŮ.....	35
7.6	ZÁNİK ZÁVAZKŮ .....	36
<b>8.</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>40</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:</b> .....	<b>41</b>
	<b>OBSAH:</b> .....	<b>42</b>