

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích**

**Alena Zelenková**

..

**Plzeň**

**2024**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Alena ZELENKOVÁ**  
Osobní číslo: **R19M0477P**  
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**  
Téma práce: **Důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích**  
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Právní jednání v pracovněprávních vztazích
3. Vady právního jednání
4. Důsledky vad právních jednání
5. Závěr

Rozsah diplomové práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce: **Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**  
Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **9. ledna 2023**  
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



---

**Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou práci s názvem *Důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích* vypracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni, březen 2024



---

Alena Zelenková

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala doc. JUDr. Jakobovi Morávkovi, Ph.D. za ochotu vést tuto diplomovou práci, za trpělivý přístup a cenné připomínky.

# Obsah

Úvod .....	8
1 Pracovněprávní vztah.....	10
1.1 Právní úprava.....	10
1.2 Pracovněprávní vztah jako pojem .....	12
2 Pracovněprávní skutečnosti .....	15
3 Právní jednání v pracovněprávních vztazích .....	18
3.1 Náležitosti právního jednání v pracovněprávních vztazích .....	20
3.1.1 Náležitosti subjektu.....	20
3.1.2 Náležitosti vůle .....	22
3.1.3 Náležitosti projevu vůle .....	23
3.1.4 Náležitosti předmětu .....	24
3.2 Forma právního jednání.....	25
3.3 Výklad právního jednání .....	28
3.4 Třídění právních jednání.....	29
4 Vady právního jednání v pracovněprávních vztazích .....	30
4.1 Nedostatek vážné a svobodné vůle.....	30
4.2 Nedostatek určitosti a srozumitelnosti projevu vůle.....	33
4.3 Nedostatek svéprávnosti.....	34
4.4 Počáteční nemožnost plnění předmětu právního jednání .....	36
4.5 Nedovolenost předmětu právního jednání.....	36
4.5.1 Rozpor s dobrými mravy.....	37
4.5.2 Rozpor se zákonem .....	38
4.6 Nedostatek formy .....	40
4.7 Omyl.....	41
5 Důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích.....	44
5.1 Zdánlivost právního jednání .....	45
5.2 Neplatnost právního jednání.....	49
5.2.1 Absolutní neplatnost právního jednání.....	54
5.2.2 Relativní neplatnost právního jednání.....	55
5.3 Právní neúčinnost .....	58
Závěr .....	62
Cizojazyčné resumé .....	65
Seznam použitých zdrojů.....	68

## **Seznam zkratk**

**Občanský zákoník**

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský  
zákoník

**Ústava**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava  
České republiky

**Zákoník práce**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,  
ve znění pozdějších předpisů

## Úvod

Předložená diplomová práce je zaměřena na důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích. Problematice právního jednání jako takového, jeho náležitostí, vadám i jejich důsledkům je věnována nejen široká legislativa, ale rovněž mnohá judikatura, literární prameny, odborné články i kvalifikační práce. Důvodem je, že právní jednání tvoří základ fungování dnešní společnosti. Každodenně se osoby (ať fyzické tak právnické) střetávají v právních vztazích, ve kterých společně jednají. Je tedy v zájmu každého (ať už právníka či laika) mít přehled tom, jaké právní následky právní jednání vyvolává a především co nastane ve chvíli, kdy právní jednání neodpovídá zákonným předpokladům.

Jestliže jsme prohlásili, že v právních vztazích se v průběhu života nejednou ocitáme všichni, pak ani pracovněprávní vztah není výjimkou. Jedná se o součást běžného života a je více než namístě vědět, jak v takovém pracovněprávním vztahu řádně jednat. Pracovní právo je velmi úzce napojeno na právo občanské. Ačkoliv speciální úpravu pracovního práva poskytuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, právnímu jednání v pracovněprávních vztazích se věnuje pouze okrajově. Pro pochopení samotného pojmu právního jednání a jeho náležitostí je tedy třeba vycházet z obecného právního předpisu soukromého práva, kterým je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Jedině tak se lze dostat k samotné podstatě této diplomové práce, a sice jaké důsledky bude mít případná vada právního jednání na pracovněprávní vztah.

Diplomová práce je členěna do pěti kapitol. V úvodní kapitole si představíme pojem *pracovněprávní vztah*. V krátkosti se seznámíme s právní úpravou pracovněprávních vztahů a objasníme vazbu zákoníku práce na občanský zákoník. Dále bude vhodné objasnit si i základní pojmy pracovního práva, které úzce souvisejí s problematikou této diplomové práce, a to pojmy *závislá práce*, *zaměstnanec* a *zaměstnavatel*. V neposlední řadě se seznámíme s prvky pracovněprávního vztahu, kterými jsou subjekty, předmět (objekt) a obsah.

Ve druhé kapitole si objasníme pojem *právní skutečnosti*, jakožto skutečnosti, se kterými právní řád spojuje právní následky. Vzhledem k tomu, že jednou z právních skutečností je také právní jednání, na jehož základě vznikají, mění se a zanikají práva a povinnosti jednajících, je pochopení jejich podstaty nezbytné.



Třetí kapitola bude věnována právnímu jednání v pracovněprávních vztazích. Nejprve se pokusíme pojem *právní jednání* definovat a následně si přiblížit jeho náležitosti, neboť právně v nich se často nacházejí vady. Seznámíme se s pojmy *vůle* a *projev vůle*, které nás budou provázet následujícími stranami diplomové práce a také s požadavky na subjekt i předmět právního jednání. V neposlední řadě se zmíním o formách právního jednání, jeho výkladu a třídění.

V následující čtvrté kapitole podrobně rozebereme jednotlivé vady, kterými může právní jednání trpět. Tyto vady mají určité důsledky na právní jednání. Než se ale přesuneme k samotné podstatě diplomové práce, je třeba pochopit, v čem která vada právního jednání spočívá a z toho usoudit její vážnost i vážnost onoho následku, který způsobuje.

V závěrečné páté kapitole se naplno zaměříme na předmět této diplomové práce, a sice na důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích. Jaké vady způsobují jaké následky již bude objasněno v předcházejícím textu, v této kapitole se tedy zaměříme na samotnou podstatu důsledků vad právních jednání.

Pro naplnění obsahu této diplomové práce, kterým je objasnění důsledků vad právních jednání v pracovněprávních vztazích, budu vycházet především z právních předpisů a jejich odborných komentářů, z judikatury českých soudů, článků z odborných časopisů a dalších elektronických zdrojů. Pro zpracování textu volím metodu rešerše a analýzy výše uvedených zdrojů.

# 1 Pracovněprávní vztah

## 1.1 Právní úprava

Před tím, než přejdeme k samotnému právnímu jednání v pracovněprávních vztazích a věnujeme plnou pozornost jeho případným vadám a jejich následkům, je potřeba se seznámit s právní úpravou pracovněprávních vztahů, ze které budeme v průběhu objasňování dané problematiky vycházet. V této souvislosti je také vhodné věnovat pár slov pracovnímu právu jako samostatnému právnímu odvětví a jeho postavení v právním systému České republiky. Především je podstatné si ujasnit, jaký je vztah speciální právní úpravy pracovního práva k obecné právní úpravě soukromého práva a jaká je vazba zákoníku práce na občanský zákoník.

Pracovní právo je dle současné právní úpravy chápáno jako samostatné právní odvětví práva soukromého, které je nezávislé na právu občanském a jehož samostatnost je podmíněna pouze vzájemným propojením všech právních odvětví v rámci právního řádu.<sup>1</sup> V celkovém souhrnu pracovní právo upravuje tři oblasti, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost. My se v následujících kapitolách zaměříme na právní vztahy vznikající v oblasti první, tedy individuální pracovněprávní vztahy. Úprava individuálního pracovního práva vychází primárně ze zákoníku práce, ale jak již bylo nastíněno, je sama o sobě nedostatečná. Proto nezbyvá, než pro pochopení veškerých souvislostí nahlédnout do občanského zákoníku, jakožto obecného pramene soukromého práva.

Občanský zákoník respektuje autonomii pracovního práva a ponechává úpravu pracovního poměru i práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele zvláštnímu zákonu.<sup>2</sup> Tím je zákoník práce. Vzhledem k tomu, že se ve vztahu k občanskému zákoníku jedná o speciální předpis, měl by se s ohledem na zásadu *lex specialis derogat legi generali* v případě pracovněprávních vztahů a pracovněprávního jednání uplatňovat přednostně. S ohledem na jeho skromnou úpravu pracovněprávního jednání však přichází v úvahu subsidiární použití občanského zákoníku, jež vychází přímo z § 4 zákoníku práce. *Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*<sup>3</sup>

<sup>1</sup> BĚLINA, M. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 4

<sup>2</sup> Viz § 2401 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>3</sup> Viz § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Původní znění tohoto ustanovení upravovalo vztah k občanskému zákoníku odlišně, a to na základě delegace. *Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon stanoví.*<sup>4</sup> To znamenalo, že občanský zákoník byl aplikovatelný pouze v takových případech, na které zákoník práce výslovně odkazoval. Tato koncepce byla zrušena Ústavním soudem, a to z důvodu jejího rozporu s principy právního státu. Delegace občanského zákoníku jednak zakládala právní nejistotu a jednak představovala možné aplikační problémy. Jak Ústavní soud zdůraznil ve svém nálezu č. 116/2008 Sb., Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, jímž bylo rozhodnuto ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce; *občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům).* Z uvedeného vyplývá, že v případech zvláštním zákonem neupravených nastupuje obecná úprava pramenící z občanského zákoníku. Po zrušení původního znění ustanovení § 4 zákoníku práce Ústavním soudem byl princip subsidiarity občanského zákoníku potvrzen novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb., s účinností od 1. 1. 2012. Pracovněprávní vztahy se tedy řídí jak úpravou v zákoníku práce, tak úpravou poskytovanou občanským zákoníkem, avšak vždy je třeba dbát na soulad se základními zásadami pracovněprávních vztahů.<sup>5</sup> *Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou principy, které musí být vždy vzaty v potaz při aplikaci jakéhokoliv ustanovení pracovněprávních předpisů.*<sup>6</sup> Jinými slovy: ta ustanovení, která jsou se základními zásadami pracovněprávních vztahů v rozporu, aplikovat nelze.<sup>7</sup>

Základní zásady pracovněprávních vztahů vycházejí z § 1a zákoníku práce a jsou jimi zejména: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Jsou odrazem základních funkcí pracovního práva, které jako samostatné právní odvětví vzniklo především z důvodu potřeby chránit zaměstnance jako slabší stranu

---

<sup>4</sup> Viz § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 13. 4. 2008

<sup>5</sup> Viz § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>6</sup> KOCOUREK, J. DOBŘIČOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, str. 27

<sup>7</sup> BĚLINA, Miroslav. § 4 [Použití občanského zákoníku]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 46, marg. č. 23.

pracovněprávního vztahu. *Ochranná funkce* pracovního práva je dosud nejdůležitější a převažující funkcí, nelze však opomenout ani *funkci organizační*, neboť kromě jiného pracovní právo vytváří rámec výkonu závislé práce a podmínky, za kterých se pracovní proces uskutečňuje.<sup>8</sup>

## 1.2 Pracovněprávní vztah jako pojem

Právní vztah lze definovat jako právem upravený poměr mezi dvěma subjekty, kteří mají mezi sebou vzájemná práva a povinnosti. Jestliže se tyto subjekty účastní pracovního procesu, jde o pracovněprávní vztah.<sup>9</sup> Individuální pracovněprávní vztah, který je pro tuto diplomovou práci stěžejní, chápeme podle § 1 písm. a) zákoníku práce jako *právní vztah, který vzniká při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci*. Je-li individuální pracovněprávní vztah založen pracovní smlouvou, označujeme jej za pracovní poměr.<sup>10</sup> Pracovní smlouvu spolu na základě shodné vůle uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel.<sup>11</sup> Mimo pracovní poměr může být závislá práce vykonávána také v pracovněprávních vztazích, které jsou založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>12</sup>

Individuální pracovněprávní vztahy rozlišujeme na pracovněprávní vztahy základní a pracovněprávní vztahy související se základními, tzv. vedlejší. Mezi základní pracovněprávní vztahy řadí zákoník práce pouze pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vedlejší pracovněprávní vztahy mohou předcházet vzniku individuálního pracovněprávního vztahu [jedná se o pracovněprávní vztahy, které jsou předmětem úpravy zákoníku práce podle § 1 písm. d)], případně existují souběžně s nimi a jsou předpokladem pro jejich trvání, anebo jsou od nich odvozeny. Podstatou pracovněprávního vztahu však zůstává závislá práce, jak ostatně vyplývá i z judikatury Nejvyššího soudu. *Za individuální pracovněprávní vztahy je třeba považovat všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle zaměstnavatele zaměstnanec nebo (na místě zaměstnance) jiná*

---

<sup>8</sup> BĚLINA, M. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 4

<sup>9</sup> PICHRT, J. in PICHRT, Jan. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 84

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav. § 1 [Předmět úpravy]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 9, marg. č. 31.

<sup>11</sup> Viz § 33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>12</sup> Viz § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

*osoba, anebo zda výkon nesamostatné práce pro zaměstnavatele trvá nebo byl již ukončen.*<sup>13</sup>

Každý právní vztah, a tedy i vztah pracovněprávní, je tvořen určitými prvky. Těmi jsou subjekty právního vztahu, jeho předmět a obsah. Subjekty individuálního pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. „*Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“<sup>14</sup> Zaměstnavatelem je podle § 7 zákoníku práce taková osoba, pro kterou se jiná fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnancem může být pouze osoba fyzická, kdežto zaměstnavatelem může být osoba fyzická i osoba právnická. Úpravu statusových otázek poskytuje výlučně občanský zákoník.<sup>15</sup> Fyzické osoby jako subjekty individuálního pracovněprávního vztahu musí disponovat právní osobností, která je upravena v § 15 odst. 1 občanského zákoníku jako způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti a dále svéprávností, jež je upravena v § 15 odst. 2 občanského zákoníku jako způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, tj. právně jednat. Jedná-li se o právnickou osobu, její právní osobnost je stanovena nebo uznána zákonem.<sup>16</sup> Svéprávná však být nemůže. *Svéprávný může být pouze člověk, neboť jedině ten má vlastní vůli. PO jako uměle vytvořený útvar (právní fikce) vlastní vůli nemá, a proto jí musí být propůjčena vůle jejího zástupce.*<sup>17</sup> Právnické osobě je tedy přičítáno právní jednání fyzické osoby, jež se nachází k právnické osobě v určitém kvalifikovaném vztahu.<sup>18</sup>

Dalšími subjekty pracovněprávních vztahů mohou být bývalí nebo budoucí zaměstnanci a zaměstnavatelé. V případě úmrtí zaměstnance a otázky přechodu jeho peněžitých práv pak také osoby uvedené v § 328 odst. 1 zákoníku práce, kterými jsou manžel, dítě či rodič zesnulého zaměstnance.

---

<sup>13</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001

<sup>14</sup> Viz § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>15</sup> REMEŠ, Jiří, VÝTISK, Michal. § 9 [Subsidiarita občanského zákoníku a význam zvyklostí]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 2.

<sup>16</sup> Viz § 20 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>17</sup> MUZIKÁŘ, Martin. § 15 [Právní osobnost a svéprávnost]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 12.

<sup>18</sup> MUZIKÁŘ, Martin. § 15 [Právní osobnost a svéprávnost]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 12.

Předmětem (objektem) pracovněprávního vztahu je cíl, za jehož dosažením se právní jednání subjektů právního vztahu uskutečňuje. Lze jej dovodit z povahy a z obsahu právního jednání, z vyjádření jednajícího i z okolností, za kterých bylo právní jednání učiněno.<sup>19</sup> Již mnohokrát bylo uvedeno, že předmětem individuálních pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce. Zákoník práce ji definuje jako *práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*<sup>20</sup> Z uvedeného vyplývá, že za závislou práci nelze považovat jakoukoliv lidskou činnost a ani takovou práci, kterou lze podřadit pod živnost či podnikání podle jiných právních předpisů. Pokud nejsou naplněny všechny znaky závislé práce, o závislou práci se nejedná a na takový právní vztah se zákoník práce neuplatňuje.

Obsahem pracovněprávního vztahu jsou práva a jim odpovídající povinnosti subjektů těchto vztahů. Pro pracovněprávní vztah je typické, že každý ze subjektů disponuje určitými právy a je rovněž zavázán k určitým povinnostem pojícím se k pozici, ve které vystupuje. Zaměstnanec je například povinen pracovat řádně a podle svých sil a znalostí, plnit pokyny nadřízeného a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zaměstnavatel je naopak povinen vytvářet vhodné pracovní podmínky a zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci. Každé povinnosti jednoho subjektu pracovněprávního vztahu odpovídá právo subjektu druhého.

Pracovněprávní vztahy jsou svou povahou závazkovými vztahy, neboť ačkoliv mají práva a povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu nejrůznější podoby, odpovídají svou povahou § 1789 občanského zákoníku, dle kterého je jeden subjekt povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco strpět a druhý subjekt je oprávněn od prvního subjektu požadovat dodržení těchto povinností.

---

<sup>19</sup> BERAN, Vladimír. § 547 [Rozpor s dobrými mravy a zákonem]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 2

<sup>20</sup> Viz § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## 2 Pracovněprávní skutečnosti

Než se dostaneme k právnímu jednání, zbývá ještě objasnit pojem *pracovněprávní skutečnost*. Jedná se o jednu ze dvou příčin, na jejichž základě vznikají, mění se a zanikají práva a povinnosti. Právní skutečnosti společně s právními normami vyvolávají právní následky a označujeme je za tzv. právní důvody.<sup>21</sup> Občanský zákoník v § 545 předpokládá, že právní následky vyvolává právní norma, dobré mravy, zvyklosti i zavedená praxe stran. V praxi je tomu tak spíše výjimečně, neboť nejčastějším důvodem vzniku právních následků jsou právě právní skutečnosti.

Právní skutečnosti jsou skutečnosti, které právní řád chápe jako natolik významné, že je uznává za dostačující k tomu, aby vyvolaly právní následky s nimi spojené.<sup>22</sup> Jedná se tedy o takové skutečnosti, tj. takovou součást objektivní reality, se kterými právní normy spojují vznik, změnu a zánik subjektivních práv a povinností, které jsou obsahem právního vztahu. Právní skutečnosti rozlišujeme v závislosti na tom, zda je nebo není přítomna vůle. Obecně mohou být právní skutečnosti v souladu i v rozporu s právem, rozdíl se projevuje v jejich následku. Právní skutečnosti, které jsou v rozporu s právem, mají právní následky právem neuznávané, popřípadě až sankční.<sup>23</sup>

*Pracovněprávní vztahy a práva a povinnosti (závazky) v pracovněprávních vztazích vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají na základě skutečností, s nimiž právní řád (v ustanoveních upravujících soukromé právo) takový právní následek spojuje, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce (samotným výkonem závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.*<sup>24</sup> Pracovněprávní skutečnosti jsou tedy všechny skutečnosti, z nichž vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají pracovněprávní vztahy jako takové, tj. základní pracovněprávní vztahy, ale rovněž jednotlivá práva a povinnosti (závazky) v rámci základních pracovněprávních vztahů.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. 2.* vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1230

<sup>22</sup> Tamtéž

<sup>23</sup> Tamtéž

<sup>24</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3.* vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 108

<sup>25</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 1.* vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 118

Pracovněprávní skutečnosti se stejně jako ostatní právní skutečnosti rozlišují na *subjektivní* a *objektivní*. Mají-li původ v jednání smluvních stran základních pracovněprávních vztahů, tj. zaměstnavatele nebo zaměstnance, případně jiných subjektů pracovněprávních vztahů, jedná se o skutečnosti závislé na vůli osoby. Označujeme je za pracovněprávní skutečnosti subjektivní.<sup>26</sup> Pokud právní následky vznikají, aniž by vykazovaly souvislost s jednáním (chováním) subjektů pracovněprávního vztahu, pak se jedná o objektivní právní skutečnosti, kterými jsou například ztráta nebo zničení věci nebo poškození na zdraví úrazem.<sup>27</sup>

Z uvedeného vyplývá, že subjektivní právní skutečnosti spočívají v právně relevantním jednání fyzických a právnických osob. Podle toho, zda jsou v souladu s objektivním právem nebo v rozporu s ním, je rozlišujeme na *právní jednání* a *protiprávní jednání*. Právní jednání je jednáním zaměstnanců, zaměstnavatelů a jiných subjektů pracovněprávních vztahů, které je v souladu s právem a vyvolává právní následky právním řádem předpokládané. Jeho bližší analýza bude s ohledem na téma této diplomové práce předmětem následujících stran.

Pokud subjekty pracovněprávního vztahu jednají v rozporu s právem, pak se dopouštějí jednání protiprávního. Z protiprávního jednání vznikají především závazky k náhradě škody, popřípadě také závazky z bezdůvodného obohacení.<sup>28</sup> Třetí skupinou subjektivních právních skutečností jsou takové projevy vůle, které samy o sobě nesměřují k právním následkům, avšak mají podle zákona v pracovněprávních vztazích právní následky, a to ve spojení s jinou právní skutečností, především s právním jednáním.<sup>29</sup> Takové skutečnosti označujeme jako *faktické úkony*.

Následky objektivních právních skutečností (tj. skutečností, které svůj původ v jednání stran právního vztahu nemají) nastávají, aniž by byly závislé na vůli osoby. Postačuje, že právní norma právní následky s danou okolností spojuje. I zde rozlišujeme, zda objektivně nastalé okolnosti jsou nebo nejsou v souladu s objektivním právem. Jsou-li v souladu s objektivním právem, nazývají se *právními událostmi*. Jsou-li v rozporu s objektivním právem, označují se jako *protiprávní stavy*. V obecné rovině jsou právními událostmi přírodní jevy a jevy

---

<sup>26</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 108-109

<sup>27</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 109

<sup>28</sup> Tamtéž

<sup>29</sup> Tamtéž



biologické, například narození a smrt člověka, uplynutí času nebo pojistná událost.<sup>30</sup> V pracovněprávních vztazích se právní události jako právní skutečnosti nezávislé na vůli osoby projevují zejména při vzniku závazků z odpovědnosti za škodu (například odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřených předmětů) nebo závazků z bezdůvodného obohacení.<sup>31</sup> Právní událostí v pracovněprávním vztahu je také uplynutí času (například uplynutí doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr).

---

<sup>30</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1231

<sup>31</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 119

### 3 Právní jednání v pracovněprávních vztazích

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce. Ten však neposkytuje dostatečnou úpravu právního jednání v pracovněprávních vztazích. V ustanoveních § 18 až § 29 zákoníku práce jakožto „některých ustanoveních o právním jednání“ jsou upraveny pouze záležitosti právního jednání vyvolané povahou pracovněprávních vztahů.<sup>32</sup> Pro tuto diplomovou práci jsou stěžejní zejména první tři ustanovení hlavy páté části první zákoníku práce, a sice § 18, § 19 a § 20. Proto je třeba k objasnění problematiky právních jednání v pracovněprávních vztazích vycházet také ze subsidiárního pramene práva, kterým je občanský zákoník a který právní skutečnosti, především pak právní jednání (jeho náležitosti, vady i následky těchto vad) upravuje v prvním dílu hlavy páté obecné části.

Právní jednání je takové chování osoby, které je podle příslušného ustanovení zákona způsobilé vyvolat právní následky, a to vznik, změnu nebo zánik práv a povinností.<sup>33</sup> Podstatou právního jednání je projev vůle jednajícího.<sup>34</sup> Vůli lze definovat jako psychický vztah jednajícího k zamýšleným právním následkům.<sup>35</sup> Definici, která by pojem právního jednání vysvětlovala jako „navenek projevenou vůli jednajícího, jež vyvolává právní následky“, však v občanském zákoníku nenajdeme. V § 545 občanského zákoníku, který nese označení „definice právního jednání“, se pouze uvádí, jaké právní následky právní jednání vyvolává. Jedná se o právní následky, které jsou buď v právním jednání vyjádřeny, nebo které plynou ze zákona (v případě pracovněprávních vztahů z pracovněprávních předpisů), z dobrých mravů, ze zvyklostí nebo ze zavedené praxe stran.<sup>36</sup> Význam, který je ale právnímu jednání obecně přikládán, lze kromě již zmíněného ustanovení vyvodit rovněž například z § 553 § 556 a § 548 občanského zákoníku. Na tuto skutečnost odkazuje také důvodová zpráva k občanskému zákoníku, která shledává důvod neexistence jednotné legální definice právního jednání právě ve skutečnosti, že náležitosti právního jednání jsou součástí ustanovení následujících po § 545 občanského zákoníku a z nich lze význam tohoto pojmu odvodit.<sup>37</sup>

<sup>32</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 109

<sup>33</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1232

<sup>34</sup> Tamtéž

<sup>35</sup> FIALA, Josef. Vůle. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009

<sup>36</sup> Viz § 545 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>37</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Z výše uvedeného plyne, že právní jednání spočívá v projevu vůle, který směřuje k právním následkům, tedy že pokud je prohlášení vůle spojeno s právními následky, je právním jednáním. Právní následky jsou obsahem právního jednání a mohou v něm být výslovně vyjádřeny nebo mohou být určeny na základě výkladu právního jednání. V některých případech zákon klade na právní jednání zvláštní požadavky, které je třeba splnit, aby se jednalo o určité právní jednání. Takovým případem bude i pracovněprávní jednání, jakožto výraz autonomie chování zaměstnanců, zaměstnavatelů a jiných subjektů pracovněprávních vztahů.<sup>38</sup>

Ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí či zavedené praxe stran vyvstávají právní následky především tehdy, pokud jednající opomene právním jednáním veškeré následky vyjádřit.<sup>39</sup> Mají-li následky právního jednání vyplynout ze zákona, je podstatné rozlišit, zda jsou zakotveny v normách dispozitivního nebo kogentního charakteru. Dispozitivní normy totiž na rozdíl od kogentních umožňují jednajícímu odchýlit se od normy a zvolit si i jiné následky, než jaké jsou v normě uvedeny. Oproti tomu následky vyjádřeny v normách kogentní povahy nastávají nehledě na vůli jednající osoby.

S ohledem na jejich pozdější užití v textu diplomové práce je vhodné si krátce objasnit i zbývající pojmy uvedené v § 545 občanského zákoníku, které mohou být původcem právních následků. Dobré mravy jsou neurčitým právním pojmem, který legislativa přímo nedefinuje. Rozsáhle se mu však věnuje judikatura a právní teorie. Dobré mravy lze vyjádřit jako *souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti*.<sup>40</sup> Představují tedy určitou hranici autonomie vůle jednajícího, která vychází přímo ze společnosti, nikoliv ze psaného práva. Zvyklosti jsou *obyčejně dlouhodobé a setrvalé zachovávané obecně nebo v určitém oboru činnosti nebo v určitém společenství*.<sup>41</sup> Zjednodušeně lze říci, že se jedná o určitá ustálená pravidla chování, která jsou ve společnosti obecně přijímána i dodržována. Zavedená praxe stran je naopak pravidlem chování, které je vyžadováno pouze mezi jednajícími stranami právního vztahu.

---

<sup>38</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 109

<sup>39</sup> Viz § 545 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>40</sup> Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 2. 2008, sp. zn. II ÚS 249/07

<sup>41</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1230

### 3.1 Náležitosti právního jednání v pracovněprávních vztazích

V § 551 občanského zákoníku je stanoveno, že o právní jednání nejde, chybí-li vůle jednající osoby. Není-li však vůle projevena, nemůže být nikým jiným poznaná a sama o sobě tedy nemá žádný právní význam. Existence právního jednání je tudíž odvozena od naplnění jeho dvou pojmových znaků, a to vůle jednajícího a jejího projevu.

Platnost (a ve výjimečných případech i existence) právního jednání závisí na splnění dalších požadavků, které právní teorie označuje jako náležitosti právního jednání.<sup>42</sup> V zákoníku práce není přesně vymezeno, jaké všechny náležitosti má mít pracovněprávní jednání a nevyplývá to ani z obecné úpravy v občanském zákoníku.<sup>43</sup> Z jeho ustanovení věnujících se následkům případných vad právního jednání lze však odvodit, že za právní jednání „bez vady“ lze považovat ta právní jednání, která jsou učiněna způsobilým subjektem, jež svou svobodnou, vážnou a omylu prostou vůli projevuje srozumitelně, určitě a náležitou formou stanovenou právním předpisem nebo dohodou stran. Z uvedeného vyplývá, že náležitostmi právního jednání rozumíme:

- náležitosti subjektu,
- náležitosti vůle,
- náležitosti projevu vůle a
- náležitosti předmětu projevené vůle.

Právní jednání, které vzniklo, neboť došlo k naplnění pojmových znaků, je platné a pokud splňuje veškeré další zákonné náležitosti je také účinné. Pouze takové právní jednání vyvolává právní následky s ním spojené. Svým obsahem a účelem musí právní jednání odpovídat dobrým mravům i zákonu.<sup>44</sup>

#### 3.1.1 Náležitosti subjektu

Je zapotřebí, aby bylo zjevné, kdo je subjektem právního jednání, tj. kdo právně jedná. Osoba jednajícího musí být určitá a s nikým jiným nezaměnitelná.<sup>45</sup> Problém s jednoznačnou identifikací jednajícího většinou nenastává v případě

---

<sup>42</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. 2.* vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1235

<sup>43</sup> DRÁPAL L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019. str. 112

<sup>44</sup> Viz § 547 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>45</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. 2.* vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1235

osobního styku, avšak může vzniknout, je-li právní jednání učiněno v písemné formě.

Ten, kdo právně jedná, musí být osobou v právním slova smyslu, tj. musí mít právní osobnost podle § 15 odst. 1 občanského zákoníku, jedná-li se o právnickou osobu, pak podle § 20 odst. 1 občanského zákoníku. Je-li jednajícím fyzická osoba, je vyžadována její dostatečná svéprávnost, tj. způsobilost právně jednat s ohledem na právní jednání, o které jde. Plné svéprávnosti nabývá osoba dosažením zletilosti, tj. věku osmnácti let, případně pravomocným rozhodnutím soudu o přiznání svéprávnosti nebo uzavřením manželství. Jako taková je oprávněna jednat vždy. Pokud je osoba svéprávná jen částečně (např. protože nenabyla plnou svéprávnost z důvodu nízkého věku), jedná za ni její zákonný zástupce. Pokud je svéprávnost osoby omezena soudem, jedná za ni její opatrovník.

Pro právní jednání je třeba, aby měl jednající dostatečnou schopnost právně jednat nejen obecně, ale i v okamžiku jednání. Pokud jednající v době učinění právního jednání trpěl duševní poruchou, pak v takový moment nebyl schopen právně jednat a toto právní jednání bude považováno za vadné.<sup>46</sup>

Pokud je jednajícím právnická osoba, pak za ni jedná člen jejího statutárního orgánu, popřípadě jiná osoba pověřená jejím zastupováním. Rozsah způsobilosti právnické osoby právně jednat je dán rozsahem její právní osobnosti.<sup>47</sup>

Způsobilým subjektem, který je stranou pracovněprávního vztahu a může činit pracovněprávní jednání, je takový subjekt, který má způsobilost vlastním právním jednáním nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích.<sup>48</sup> Stranou základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, již definovaní výše v úvodní kapitole této diplomové práce. Dalšími subjekty pracovněprávních vztahů jsou například odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a rada zaměstnanců. Ti ale na rozdíl od zaměstnance či zaměstnavatele nemají právní osobnost.

K závislé práci se může zavázat zletilá fyzická osoba i fyzická osoba starší patnácti let. Je-li osoba mladší osmnácti let, tedy není-li zletilá, může sice sjednat pracovní závazek, avšak jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by

---

<sup>46</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1236

<sup>47</sup> Tamtéž

<sup>48</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 112

předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.<sup>49</sup> Závislá práce nezletilých osob mladších patnácti let je (s výjimkou umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti) zakázána.<sup>50</sup> Z uvedeného vyplývá, že právní osobnost a svéprávnost má zaměstnanec v oblasti pracovněprávních vztahů již ve věku patnácti let. V případě, že neukončil povinnou školní docházku, však může sjednat jako den nástupu do práce nejdříve den, v němž se stal zletilým.<sup>51</sup>

Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba. Fyzická osoba má právní osobnost od narození, avšak vlastním právním jednáním může jako zaměstnavatel nabývat práva a zavazovat se k povinnostem až po nabytí plné svéprávnosti.<sup>52</sup> Fyzická osoba se stává plně svéprávnou dovršením věku osmnácti let, případně před nabytím zletilosti také pravomocným rozhodnutím soudu o přiznání svéprávnosti nebo uzavřením manželství.

Právnická osoba jako zaměstnavatel má právní osobnost (způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích) od svého vzniku do svého zániku a rovněž má způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti. Je však třeba zdůraznit, že právnická osoba jedná prostřednictvím svých zástupců, kterými jsou statutární orgán právnické osoby, zástupci právnické osoby a další. Je-li zaměstnavatelem Česká republika, pak za ni v pracovněprávních vztazích jedná příslušná organizační složka státu, která jménem státu zaměstnance v pracovněprávním vztahu zaměstnává.<sup>53</sup>

### 3.1.2 Náležitosti vůle

Vůle je vnitřní psychický stav jednajícího k jeho jednání.<sup>54</sup> Bývá rovněž definována jako chtění představující záměr dosáhnout určitého výsledku, popř. následku.<sup>55</sup> Bez vůle jednajícího o právní jednání nejde.<sup>56</sup> Z ustanovení občanského zákoníku i z judikatury soudů plyne, že vůle musí být svobodná, vážná a prostá

---

<sup>49</sup> Viz § 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>50</sup> Viz § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>51</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 112

<sup>52</sup> Tamtéž

<sup>53</sup> Viz § 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>54</sup> BERAN, Vladimír. § 551 [Absence vůle]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 1

<sup>55</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1236

<sup>56</sup> Viz § 551 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

omylu. *Náležitostí vůle jednající osoby je svoboda a vážnost při jejím projevu při zachování absence omylu a tísně. V občanském právu tyto dvě stránky vůle nelze zkoumat odděleně, protože ač jsou z teoretického hlediska oba atributy vůle rovnocenné, pro možnost posouzení náležitostí právního úkonu je rozhodující svoboda projevu vůle.*<sup>57</sup>

Svoboda vůle je vyloučena fyzickým násilím (*vis absoluta*) i násilím psychickým (*vis compulsiva*), které bývá literaturou označováno jako bezprávná výhrůžka.<sup>58</sup> Nevážnou vůli má například herec v divadle nebo osoba jednající v žertu, ovšem za nevážná právní jednání jsou považována i jednání simulovaná (tzv. jednání „na oko“). Právně významný omyl je omyl týkající se rozhodné okolnosti (tzv. podstatný omyl), ale také omyl vyvolaný úmyslně (tj. lest). Právní jednání, ke kterému byl někdo přinucen a právní jednání učiněné v omylu, je neplatné.<sup>59</sup> Pokud někdo neprojevuje svou vážnou vůli, pak dle § 552 občanského zákoníku o právní jednání v důsledku absence vážnosti vůle nejde. Tyto následky vad vůle jednajícího budou blíže rozebrány na následujících stranách této diplomové práce.

Jestliže jsme si definovali pojem *vůle*, pak je rovněž vhodné věnovat pár slov tzv. vnitřní pohnutce. Vnitřní pohnutka je motivem, na základě kterého jednající konal.<sup>60</sup> Je tedy třeba jej od vůle odlišit. Na existenci či platnost právního jednání nemá zásadní vliv, nejedná-li se o situaci, kdy by bylo s ohledem na pohnutku právní jednání prohlášeno za neplatné například pro rozpor s dobrými mravy.<sup>61</sup>

### 3.1.3 Náležitosti projevu vůle

Projev vůle musí rovněž splňovat určitá kritéria. Musí být určitý a srozumitelný tak, aby bylo možné zjistit jeho obsah.<sup>62</sup> *Určité je takové právní jednání, které je jednoznačné, pokud jde o jeho obsah, předmět a právní následky.*<sup>63</sup> Z projevu vůle jednajícího tedy musí být zřejmé, že svým projevem směřuje

---

<sup>57</sup> Viz náleží Ústavního soudu ze dne 14. 5. 1997, sp. zn. II. ÚS 28/96

<sup>58</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1236

<sup>59</sup> Viz § 587 odst. 1 a § 583 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>60</sup> BERAN, Vladimír. § 551 [Absence vůle]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace).* Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 2

<sup>61</sup> Tamtéž

<sup>62</sup> Viz § 553 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>63</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1236

k vyvolání určitých právních následků, tudíž mimovolní projevy ani reflexní pohyby za projev vůle považovat nelze. Srozumitelnost spočívá v možnosti pochopit obsah právního jednání.<sup>64</sup> To znamená, že právní následky jako obsah právního jednání musí být jasně a konkrétně vymezeny, aby nebylo pochyb, jaká práva a povinnosti mají právním jednáním vzniknout, změnit se nebo zaniknout. Srozumitelnost rozlišujeme na absolutní a relativní v závislosti na tom, vůči komu se právní jednání jeví nesrozumitelným.

K projevu vůle může dojít podle § 546 občanského zákoníku konáním nebo opomenutím a v závislosti na tom rozlišujeme právní jednání komisivní a omisivní. Komisivní právní jednání spočívá v aktivním jednání jednajícího (tj. v konání), které naplňuje pojmové znaky právního jednání. I kdyby pouhou faktickou činností jednajícího bylo právní jednání prováděno, právním jednáním není.<sup>65</sup> Vůle jednajícího musí směřovat k vyvolání právních následků. Bez toho by se jednalo pouze o faktický úkon. Omisivní právní jednání naopak spočívá v nečinnosti jednajícího (tj. jednající opomíná jednat – buď se zdrží určitého jednání, nebo jednání jiného strpí, aniž by mu odporoval).

Obě formy (tj. komisivní i omisivní právní jednání) mohou být vyjádřeny výslovně nebo konkludentně, nesmí však vzniknout pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit.<sup>66</sup> Výslovné vyjádření spočívá ve vyjádření vůle ústně (tedy pomocí slov) nebo písemně, popř. prostřednictvím znakové řeči či obvyklých znamení. Konkludentním právním jednáním se rozumí projev vůle učiněný jinak než výslovně, pokud nevzbuzuje pochybnosti o tom, jaká vůle je projevována. Za konkludentní vyjádření lze považovat mlčení strany nebo jinou nečinnost.

### 3.1.4 Náležitosti předmětu

Zjednodušeně lze říci, že předmětem právního jednání je to, čeho se právní jednání týká.<sup>67</sup> Předmětem pracovněprávního jednání je vznik, změna či zánik práv a povinností v pracovněprávním vztahu. Obecně je vyžadováno, aby předmět právního jednání byl nejen fakticky možný, ale i právně dovolený. Možné je to, co je reálně uskutečnitelné nebo zhotovitelné za daného stavu vědy a technologií.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Tamtéž

<sup>65</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 2. 3. 2004, sp. zn. 30 Cdo 531/2003

<sup>66</sup> Viz § 546 zákona č. 89/2012 sb., občanský zákoník

<sup>67</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. 2.* vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1237

<sup>68</sup> Tamtéž



Má-li mít tedy vůle zaměstnance nebo zaměstnavatele význam v pracovněprávním vztahu, musí obsahovat alespoň v základních obrysech právní následky, které s jejím projevem jednající, pracovněprávní předpisy, dobré mravy nebo zvyklosti spojují. Vůle, která tyto právní účinky nesleduje, nemá zásadní dopad na pracovněprávní vztahy.<sup>69</sup>

### 3.2 Forma právního jednání

Forma právního jednání vyjadřuje, v jaké podobě jednající svůj projev vůle učiní. Zásada autonomie vůle se vztahuje i na otázku volby formy právního jednání. V soukromém právu se uplatňuje zásada bezformálnosti právního jednání upravená v § 559 občanského zákoníku.<sup>70</sup> Podle této zásady má každý právo si pro právní jednání zvolit libovolnou formu, není-li ve volbě formy omezen zákonem nebo ujednáním stran.<sup>71</sup> Forma může být ústní, písemná nebo písemná v podobě veřejné listiny.<sup>72</sup> Pokud zákon stanoví formu pro určité právní jednání, pak většinou zvolí formu písemnou.

Právní jednání v písemné formě je vyjádřeno v jakékoliv psané podobě na jakémkoliv materiálu.<sup>73</sup> Podle § 562 občanského zákoníku je písemná forma zachována i tehdy, je-li právní jednání učiněno elektronickými nebo jinými technickými prostředky, které umožňují zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Písemné právní jednání může mít podoby dvě, a to podobu obecnou (prostou) nebo zvláštní. O zvláštní písemnou formu se bude jednat například tehdy, pokud bude právní jednání učiněno před svědky, tj. podpis bude učiněn před svědky, nebo bude-li podpis jednajícího úředně ověřen. Také veřejná listina je zvláštní písemnou formou právního jednání.

Za veřejnou listinu je podle § 567 občanského zákoníku považována listina vydaná orgánem veřejné moci v mezích jeho pravomoci nebo listina, kterou za veřejnou prohlásí zákon (například notářský zápis, exekutorský zápis, výpisy z informačních systémů veřejné správy vydané kontaktními místy veřejné správy, které nejsou orgánem veřejné moci). Pokud zákon pro právní jednání stanoví formu

---

<sup>69</sup> DRÁPAL, Ljubomír. § 19 [Neplatnost právního jednání]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 117, marg. č. 8

<sup>70</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1293

<sup>71</sup> Viz § 559 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>72</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1293

<sup>73</sup> Tamtéž

veřejné listiny, rozumí se jí notářský zápis.<sup>74</sup> Za veřejnou listinu lze ovšem považovat i tzv. ověřovací doložku, pokud byla vydána orgánem veřejné moci nebo je za veřejnou listinu prohlášena zákonem (např. ověřovací doložka vydaná notářem). Ověřovací doložka ověřuje shodu opisu nebo kopie s předloženou listinou (tzv. vidimace) nebo pravost podpisu na listině (tzv. legalizace).<sup>75</sup> Z § 568 odst. 2 občanského zákoníku vyplývá, že veřejná listina je kvalifikovanou (privilegovanou) písemnou formou právního jednání, neboť zakládá plný důkaz o provedeném projevu vůle. Předpokladem samozřejmě ale je, že veřejná listina zachycuje projev vůle jednajícího při právním jednání a je jednajícím podepsána.<sup>76</sup>

Aby totiž bylo právní jednání učiněné v písemné formě platné, je vyžadován podpis jednajícího.<sup>77</sup> Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 1. 6. 2017, sp. zn. 20 Cdo 1741/2017 judikoval, že *písemná forma právního úkonu předpokládá existenci dvou náležitostí, a to písemnosti a podpisu. Z každého právního jednání učiněného v písemné formě musí být jasné, kdo jej učinil (tj. kdo jednal). Jednajícího je vždy třeba identifikovat.*<sup>78</sup> Podpisem jednající osvědčuje, že jde o jeho vlastní právní jednání a písemný projev vůle je platný až poté, co je podepsán jednající osobou.<sup>79</sup> V textu tedy musí být uvedeno jméno a příjmení fyzické osoby, popřípadě název právnické osoby společně se jménem a příjmením fyzické osoby, která za právnickou osobu jedná. Pokud právní jednání činí osoba, která není schopna číst a psát, avšak je schopna seznámit se s obsahem právního jednání s pomocí přístrojů nebo speciálních pomůcek anebo prostřednictvím osoby k tomu zvolené, pak se písemná podoba právního jednání považuje za zachovanou, jestliže tato osoba opatří listinu svým podpisem.<sup>80</sup> *Není-li s to se podepsat, učiní namísto podpisu před alespoň dvěma svědky na listině rukou nebo jinak vlastní znamení, ke kterému jeden ze svědků připiše jméno jednajícího.*<sup>81</sup>

Vlastnoruční podpis osoby lze nahradit mechanickými prostředky (tím je například podpisové razítko) nebo elektronickými prostředky.<sup>82</sup> Za elektronický

<sup>74</sup> Viz § 3026 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>75</sup> BERAN, Vladimír. § 567 [Veřejná listina]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 4.

<sup>76</sup> Viz § 568 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>77</sup> Viz § 561 odst. 1 věta první zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>78</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1299

<sup>79</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 6. 2017, sp. zn. 20 Cdo 1741/2017

<sup>80</sup> DRÁPAL, L. in in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 143

<sup>81</sup> Viz § 563 odst. 1 zákona č. 89/2012 SB., občanský zákoník

<sup>82</sup> Viz § 561 odst. 1 věta druhá zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

podpis považujeme jakákoliv data v elektronické podobě, která jsou připojena k jiným datům v elektronické podobě nebo jsou s nimi logicky spojena, a která podepisující osoba používá k podepsání.<sup>83</sup> Elektronický podpis podobně jako podpis učiněný fyzicky rozlišujeme na několik forem, a to na elektronický podpis prostý, zaručený, uznávaný a kvalifikovaný. Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce v § 5 až § 7 určuje, kdy je třeba použít jaký druh elektronického podpisu. Z jeho ustanovení vyplývá, že pro právní jednání v pracovněprávním vztahu postačí použití zaručeného nebo uznávaného elektronického podpisu. *Uznávaným elektronickým podpisem se rozumí zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis nebo kvalifikovaný elektronický podpis.*<sup>84</sup>

V návaznosti na již zmíněný rozsudek sp. zn. 20 Cdo 1741/2017 se Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 22. 5. 2019, sp. zn. 26 Cdo 1230/2019 vyjádřil k právnímu jednání, které je učiněno prostřednictvím e-mailu. Ze zákona vyplývá, že je-li pro nějaké právní jednání stanovena písemná forma, pak je zachována i při právním jednání učiněném elektronickými prostředky, které umožňují zachycení jeho obsahu a určení jednajících osoby.<sup>85</sup> Ačkoliv e-mail je elektronickým prostředkem, který umožňuje nejen zachycení obsahu právního jednání, ale rovněž identifikaci jednajících osob podle jejich e-mailové adresy, právní jednání učiněné jeho prostřednictvím nelze považovat za platné. Pouhý elektronický dokument bez elektronického podpisu totiž podmínku písemné formy nesplňuje.<sup>86</sup>

Písemná forma je v případě pracovněprávních jednání nejčastější formou projevu vůle z důvodu právní jistoty stran pracovněprávních vztahů.<sup>87</sup> Zákoník práce stanovuje, které projevy vůle je třeba učinit v písemné formě. Jedná se například o uzavření pracovní smlouvy podle § 34 odst. 2 zákoníku práce, sjednání zkušební doby podle § 35 odst. 6 zákoníku práce, sjednání doby trvání pracovního poměru podle § 39 odst. 1 zákoníku práce či výpověď z pracovního poměru dle § 50 odst. 1 zákoníku práce. Je-li pro určité pracovněprávní jednání zákoníkem práce vyžadována písemná forma, lze obsah takového jednání s ohledem na

---

<sup>83</sup> Viz čl. 3 bod 10 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES

<sup>84</sup> Viz § 6 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce

<sup>85</sup> Viz § 562 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>86</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2019, sp. zn. 1230/2019

<sup>87</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 142

§ 564 občanského zákoníku měnit pouze písemnou formou nebo notářským zápisem, který představuje onu privilegovanou (kvalifikovanou) podobu právního jednání jako formu „přísnější“. Naopak je-li písemná forma právního jednání stanovena „pouhým“ ujednáním stran pracovněprávního vztahu, postačí k její změně forma ústní či konkludentní, jestliže to ujednání stran výslovně nevyklučuje. Z § 1758 občanského zákoníku dále vyplývá vyvratitelná domněnka, že byla-li stranami pracovněprávního vztahu sjednána písemná forma pracovněprávního jednání, strany tímto ujednáním nechtějí být vázány, jestliže sjednanou formu při konkrétním právním jednání nedodrží.<sup>88</sup>

### 3.3 Výklad právního jednání

Právní jednání se podle § 555 odst. 1 občanského zákoníku posuzuje podle svého obsahu. Tím rozumíme vymezení práv a povinností, jakožto právních následků, k jejichž vzniku, změně nebo zániku právní jednání směřuje.<sup>89</sup> Není-li obsah právního jednání, resp. obsah projevu vůle, zřejmý a nelze-li ze způsobu vyjádření vůle jednajícího její obsah dovodit, je namísto přistoupit k výkladu.

Každý projev vůle se vykládá podle úmyslu jednajícího, jestliže je takový úmysl druhé straně právního vztahu znám, anebo musela-li o něm vědět.<sup>90</sup> To znamená, že pokud dojde k rozporu mezi skutečnou vůlí jednajícího (tj. úmyslem jednajícího) a projevem této vůle, pak má přednost vůle skutečná, a to za předpokladu, že byla nebo musela být známa druhé straně. Tímto je chráněna dobrá víra druhé strany právního vztahu jakožto adresáta projevu vůle. Pokud úmysl jednajícího zjistit nelze, přisuzuje se projevu vůle takový význam, jaký by mu přikládala osoba, vůči které je projev vůle učiněn.<sup>91</sup> Kromě úmyslu jednajícího se při výkladu projevu vůle přihlíží k několika dalším hlediskům. Tím je jednak praxe zavedená mezi stranami v právním styku, jednak se přihlíží i k tomu, co projevu vůle předcházelo. Podstatné je také to, co strany daly následně najevo a jaký obsah a význam projevu vůle přikládají.<sup>92</sup>

V případě, kdy byl při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, použije se dle § 18 zákoníku práce výklad pro

---

<sup>88</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 143

<sup>89</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 6. 2008, sp. zn. 28 Cdo 1845/2008

<sup>90</sup> Viz § 556 odst. 1 věta první zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>91</sup> Viz § 556 odst. 1 věta druhá zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>92</sup> Viz § 556 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zaměstnance nejpříznivější. Jedná se o případ, kdy zákoník práce obsahuje úpravu odlišnou od úpravy obecné poskytované v § 557 občanského zákoníku.<sup>93</sup> Zde se projevuje ochranná funkce pracovního práva.

Při určování obsahu právního jednání je rozhodující skutečná vůle jednajícího, nikoliv označení právního jednání jednajícím.<sup>94</sup> Obsah projevu vůle může být předmětem výkladu, nehledě na to, zda byl učiněn v písemné nebo ústní formě. Výkladem je ale možné zjišťovat pouze obsah právního jednání, nelze jím vůli nahrazovat, měnit, doplňovat a ani měnit smysl jinak jasného právního jednání.

### 3.4 Třídění právních jednání

Právní jednání v pracovněprávních vztazích lze třídit podle několika kritérií. Podle toho, zda má právní jednání předepsanou určitou formu, rozlišujeme právní jednání *formální* a *neformální*. Jestliže musí být v pracovněprávním jednání uveden důvod jeho vzniku, pak právní jednání označujeme za *kauzální* (např. okamžité zrušení pracovního poměru) a jeho opakem je právní jednání *abstraktní* (např. zaměstnancova výpověď z pracovního poměru, která nemusí obsahovat důvod ukončení pracovního poměru). Podle počtu stran potřebných ke vzniku právního jednání je dělíme na *jednostranná* (např. výpověď nebo zrušení pracovního poměru), *dvoustranná* (např. pracovní smlouva a jiné dohody) a *vícestranná* (např. kolektivní smlouvy). V neposlední řadě lze právní jednání dělit podle vzniku a zaměření právních účinků jednání na *adresovaná* a *neadresovaná*. Adresovaná právní jednání vznikají až v okamžiku, kdy jsou doručena do dispoziční sféry adresáta. Není podstatné, zda je adresát konkrétní či neurčitý, avšak právní jednání bez doručení druhé straně nemůže vzniknout. Neadresovaná právní jednání vznikají učiněním, tj. samotným projevem vůle. Doručení adresátovi jako druhé straně právního vztahu není pro jejich existenci podstatné.

---

<sup>93</sup> Viz § 557 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník: *Připouští-li použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo výrazu použil jako první.*

<sup>94</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2008, sp. zn. 22 Cdo 163/2007

## 4 Vady právního jednání v pracovněprávních vztazích

Soukromé právo, a tedy i právo pracovní, je založeno na autonomii vůle subjektů právních vztahů. Na tento princip navazuje tzv. preference platnosti upravená v § 574 občanského zákoníku, která upřednostňuje platné právní jednání před neplatným a zní: *Na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.* Tento princip potvrzuje i judikatura Nejvyššího soudu, který v rozhodnutí ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016 říká, že: *povaze soukromého práva a rozumné potřebě běžných soukromých občanských styků odpovídá jako hlavní zásada pravidlo, že je namístě hledat spíše důvody pro platnost právního jednání než pro jeho neplatnost.* Právní jednání může vyvolat zamýšlené právní následky pouze a jedině pokud není stíženo žádnou vadou. V případě, že právní jednání trpí vadou předpokládanou občanským zákoníkem, může v závislosti na její závažnosti nastat následek rovněž občanským zákoníkem předpokládaný, a to neplatnost, zdánlivost nebo relativní neúčinnost právního jednání. Vady, které uvedené následky způsobují, jsou zejména tyto:

- nedostatek vážné a svobodné vůle,
- nedostatek určitosti a srozumitelnosti projevu vůle,
- nedostatek svéprávnosti,
- počáteční nemožnost plnění předmětu právního jednání,
- nedovolenost předmětu právního jednání,
- nedostatek formy a
- omyl.

### 4.1 Nedostatek vážné a svobodné vůle

Z § 551 občanského zákoníku vyplývá, že pokud chybí vůle jednající osoby, o právní jednání nejde. Absence vůle jako vada právního jednání nastává ve chvíli, kdy jednající osoba žádnou vůli právně jednat nemá nebo pokud se její vůle neutváří svobodně, zejména protože osoba byla k právnímu jednání donucena. Absence vůle je nejzávažnější vadou, kterou může právní jednání trpět, neboť chybí-li vůle, pak není naplněn základní předpoklad právního jednání, a sice záměr jednajícího jednat. Existence vůle je vždy posuzována vzhledem k objektivním skutečnostem, za kterých byl projev vůle učiněn.<sup>95</sup> *Z hlediska existence vůle není nezbytné, aby*

---

<sup>95</sup> Viz náleží Ústavního soudu ze dne 14. 5. 1997, sp. zn. II. ÚS 28/96

*jednající chtěl vyvolat svým právním jednáním právní následky, které právní řád s takovým jednáním spojuje, popř. právní následky vůbec. Postačí, je-li jednání jednáním volným.*<sup>96</sup> Z toho plyne, že mimovolní pohyby ani reflexní pohyby nejsou považovány za právní jednání.

V pracovněprávním jednání je vyžadováno, aby jednající strany projevovaly svou vážnou a svobodnou vůli. Svobodná vůle je vyloučena v situaci, kdy je osoba k právnímu jednání donucena. Vůle, která není svobodná, je buď vůle vytvořená na základě přímého tělesného donucení jednajícího (tzv. *vis absoluta*) nebo na základě bezprávné výhrůžky (tzv. *vis compulsiva*) či jiného psychického nátlaku jiné osoby na jednajícího.<sup>97</sup> V prvním případě jednající neprojevuje vůli svou, ale vůli osoby jiné, která mu ji násilím vnutila. V případě druhém vůle není přáním jednajícího, ale projevem jeho důvodné obavy.<sup>98</sup> *Bezprávná výhrůžka je taková výhrůžka, která postrádá právní důvod a vzbuzuje v jednajícím důvodnou obavu z újmy.*<sup>99</sup> Aby psychický nátlak na jednajícího zakládal vadu právního jednání, je požadováno, aby vyhrožující osoba hrozila něčím, co není oprávněna činit (například ublížením na zdraví), nebo co by sice byla oprávněna činit, avšak nikoliv z důvodu vynucení si konkrétního právního jednání jiné osoby (např. vyhrožuje-li oznámením protiprávního jednání, které jednající strana pracovněprávního vztahu spáchala, příslušným orgánům).<sup>100</sup>

Vůli lze považovat za nesvobodnou pouze tehdy, je-li utvořena pod hrozbou tělesného nebo duševního násilí jiné osoby.<sup>101</sup> Jedná-li někdo pod vlivem tísně, nezkušenosti, rozrušení nebo jiné podobné okolnosti, pak je jeho vůle utvořena vlivem sociálního (hospodářského), psychického nebo jiného stavu, takže svou vůli sice neutváří zcela svobodně, avšak s ohledem na podmínky zmíněné výše nesvobodně nejedná.<sup>102</sup>

---

<sup>96</sup> BERAN, Vladimír. § 551 [Absence vůle]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 1.

<sup>97</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 144

<sup>98</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 114

<sup>99</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1260

<sup>100</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 114

<sup>101</sup> Viz § 587 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>102</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 114

Jestliže je na jednajícího přímo vyvíjen fyzický nátlak, o právní jednání nejde. Ve skutečnosti totiž jedná ten, kdo na jednajícího působil a pouze se zdá, že jedná jednající. Proto je takové právní jednání zdánlivé.<sup>103</sup> Pokud však nastane situace, kdy byl jednající k právnímu jednání přinucen pouhou hrozbou násilí, ať fyzického nebo psychického, nejedná se o právní jednání zdánlivé. Vada právního jednání totiž nespočívá v tom, že by jednající vůli vůbec neměl, ale v tom, že jeho vůle je těmito okolnostmi dotčena. Právní jednání je podle § 587 občanského zákoníku (relativně) neplatné.

Druhým případem, jež má za následek absenci vůle, je nedostatek vážné vůle při právním jednání. Podle § 552 občanského zákoníku *o právní jednání nejde, nebyla-li zjevně projevena vážná vůle*. Vážnou vůli má jednající pouze tehdy, pokud svým jednáním chce vyvolat následky s jednáním právně spojené. Jestliže svým projevem vůle jednající nechtěl způsobit právní následky, které jsou s právním jednáním spojené normami občanského práva, právní úkon není učiněn vážně.<sup>104</sup> Nevážná vůle je taková vůle, kdy si jednající pouze dělá legraci, projevuje vůli v rámci hry, nebo se předvádí.<sup>105</sup> Nedostatek vážné vůle tedy nastává, jestliže strana právního vztahu jedná v žertu nebo „na oko“. Jednající zpravidla nechce oklamat adresáta právního jednání, ale osobu třetí. Takové právní jednání označujeme za simulované a je právním jednáním zdánlivým.<sup>106</sup> *Podstatou simulace je rozpor mezi vůlí skutečnou (vnitřní) a vůlí projevenou.*<sup>107</sup> Pokud však ani adresátovi není z okolností zřejmé, že jednající ve skutečnosti nechce způsobit následky, které jsou s konkrétním projevem vůle spojeny, pak s ohledem na ochranu dobré víry adresáta má právní jednání stejné právní následky, jako by bylo činěné vážně. Takto lze dovodit s ohledem na názor Nejvyššího soudu, vyslovený v rozhodnutí ze dne 27. 5. 2004, sp. zn. 30 Cdo 1912/2003: *V případě pochybnosti o tom, zda jednání bylo míněno vážně nebo zda se jednalo pouze o žert, je třeba pochybnost přičíst k tíži toho, kdo ji svým jednáním způsobil (nikoliv tedy k tíži toho, kdo si měl takovéto jednání vyložit z hlediska, zda bylo míněno vážně či nikoliv).*

---

<sup>103</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1260

<sup>104</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2009, sp. zn. 33 Cdo 1621/2007

<sup>105</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1263

<sup>106</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019

<sup>107</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1263



Zda byla vůle vážná či nikoliv je posuzováno vždy k okamžiku jednání jednajícího, popřípadě lze vycházet z projevů jednajícího před jednáním nebo i po něm, a dále z okolností, za kterých bylo jednání učiněno. Účelem simulovaného právního jednání může být i zastření jiného právního jednání. Taková situace je upravena v § 555 odst. 2 občanského zákoníku. Nastane-li, pak se právní jednání, kterým má být zastřeno jiné právní jednání, posoudí podle své pravé povahy.<sup>108</sup>

Není od věci věnovat ještě pár slov výrazu „zjevně“, který je v § 552 občanského zákoníku použit. V rámci tohoto ustanovení je možné mu přisuzovat význam „očividně“ nebo „evidentně“. Ostatně jak shrnuje M. Zuklínová: *Aby bylo možné o tom kterém právním jednání říct, že je to právní jednání, musí být vůle, která je podstatou jednání, vážná a tento fakt musí být prost jakýchkoli pochybností.*<sup>109</sup>

## 4.2 Nedostatek určitosti a srozumitelnosti projevu vůle

Projev vůle jednajícího musí být určitý a srozumitelný.<sup>110</sup> To znamená, že z projevu vůle jednajícího musí být zřejmé, jaké následky chce svým jednáním vyvolat. Projev vůle je nesrozumitelný, jestliže ze způsobu vyjádření projevu vůle nelze ani výkladem dovodit, jakou vůli jednající použitými slovy či jiným způsobem projevoval a co chtěl svým projevem adresátovi sdělit.<sup>111</sup> Neurčitý je takový projev, který je sice po jazykové stránce i z pohledu jiného vyjádření srozumitelný, avšak nelze ani za pomoci výkladu jednoznačně stanovit jeho obsah, a tedy určit co má být předmětem právního jednání.<sup>112</sup> To znamená, že z něj není možné určit, jaké právní následky si jednající právním jednáním přeje vyvolat.<sup>113</sup>

Pokud z důvodu neurčitosti nebo nesrozumitelnosti právního jednání nelze zjistit jeho obsah, a to ani výkladem, o právní jednání podle § 553 občanského zákoníku nejde. Následkem této vady bude tedy zdánlivost právního jednání. Absolutní nesrozumitelnost, jakožto nesrozumitelnost pro každého, způsobuje

---

<sup>108</sup> Viz § 555 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>109</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1260

<sup>110</sup> Viz § 553 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>111</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 114

<sup>112</sup> Tamtéž

<sup>113</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1268

zdánlivost právního jednání vždy.<sup>114</sup> Relativní nesrozumitelnost právního jednání znamená, že právní jednání je nesrozumitelné pouze pro někoho. Zdánlivost vzniká následkem této vady v případě, kdy je adresované právní jednání nesrozumitelné jeho adresátovi.<sup>115</sup> Jestliže je relativně nesrozumitelné právní jednání neadresované, pak bude považováno za platné, jestliže bude mít jinak smysl.<sup>116</sup>

Nesrozumitelnost a neurčitost právního jednání jsou vadou projevu vůle, kvůli které nemohou vyvstat účinky právního jednání. Tuto vadu lze napravit dodatečným vyjasněním obsahu právního jednání mezi jednajícím a adresátem. Jedná-li se o pochybení v psaní nebo počtech, které význam právního jednání nijak zásadně neovlivňují (tzn. obsah právního jednání je přes tyto vady zřejmý), je právní jednání vykládáno tak, jako by bylo od počátku bezchybné.<sup>117</sup> To znamená, že k původní vadě se již nepřihlíží a nastává právní fikce podle § 553 odst. 2 občanského zákoníku. Takový následek má i náprava jiného pochybení v projevu vůle, jestliže si smluvní strany ujasní význam právního jednání natolik, že o jeho obsahu nejsou žádné pochybnosti. Z povahy této věci však vyplývá, že dodatečné ujasnění významu právního jednání mezi stranami právního jednání je možné pouze u dvoustranných a vícestranných právních jednání.

Závěru o tom, že projev vůle v pracovněprávním vztahu je neurčitý nebo nesrozumitelný, musí předcházet výklad projevu vůle podle § 555 a § 556 občanského zákoníku společně s § 18 zákoníku práce. Projev vůle je považován za nesrozumitelný nebo neurčitý jen tehdy, jestliže ani jeho výkladem nelze odstranit všechny nejasnosti ohledně jeho obsahu.<sup>118</sup>

### 4.3 Nedostatek svéprávnosti

O svéprávnosti jsme již hovořili v souvislosti se subjekty pracovněprávního vztahu a náležitostmi subjektu pracovněprávního jednání. Svéprávnost, jakožto způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem, může být soudem v určitém rozsahu omezena. Výlučná pravomoc

---

<sup>114</sup> BERAN, Vladimír. § 553 [Určitost a srozumitelnost]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 2.

<sup>115</sup> Tamtéž

<sup>116</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 1760/2007

<sup>117</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 114

<sup>118</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 113

soudu k omezení svéprávnosti člověka vychází z § 56 odst. 1 občanského zákoníku. K omezení může soud přistoupit pouze tehdy, je-li to v zájmu člověka, jehož se to týká a po jeho zhlédnutí s plným uznáním jeho práv a osobní jedinečnosti.<sup>119</sup> Předpokladem také je, že tomuto člověku jinak hrozí závažná újma a vzhledem k jeho zájmům nepostačuje mírnější a méně omezující opatření.<sup>120</sup> Soud omezí člověka na svéprávnosti pouze v takovém rozsahu, v jakém není schopen právně jednat a rovněž ve svém rozhodnutí vymezení rozsah, v jakém člověka na jeho způsobilosti právně jednat omezuje.<sup>121</sup> Důvodem pro omezení ve svéprávnosti je duševní porucha, která není jen přechodná.<sup>122</sup> Duševní porucha se vymezuje jako *zřetelná odchylka od stavu duševního zdraví a rovnováhy, kterým se rozumí stav úplné a sociální pohody, jako výslednice vnitřních (genetických) a vnějších (psychosociálních) a environmentálních faktorů.*<sup>123</sup>

Pokud fyzická osoba jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel učiní pracovněprávní jednání, ačkoliv v tomto směru je na svéprávnosti omezena, pak je takové právní jednání vadné. Pracovněprávní jednání za osobu na svéprávnosti omezenou může činit pouze její opatrovník. Překážku pro právní jednání však představuje i duševní porucha přechodné povahy, jestliže činí osobu neschopnou právně jednat. S ohledem na § 581 občanského zákoníku je proto za vadné považováno i takové právní jednání, které učinila osoba na svéprávnosti neomezená, jestliže v moment jednání nebyla pro duševní poruchu schopna ovládnout své jednání nebo rozpoznat jeho následky. Právní jednání není vadné, pokud jednajícím trpí duševní poruchou, která není jen přechodné povahy, avšak na svéprávnosti není soudem omezený a právní jednání učiní v době, kdy jsou jeho rozpoznávací a určovací schopnosti přechodně obnoveny (tj. ve „světlem okamžiku“).

Následkem vady nedostatku svéprávnosti je neplatnost právního jednání podle § 581 občanského zákoníku. Tento následek vady právního jednání má v pracovněprávních vztazích chránit fyzické osoby, především zaměstnance, aby se pro svou duševní poruchu při právním jednání nezkracovali na svých právech. Za osobu nesvéprávnou je považována osoba mladší patnácti let. Za nedostatečně

---

<sup>119</sup> Viz § 55 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>120</sup> Viz § 55 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>121</sup> Viz § 57 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>122</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 113

<sup>123</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2012, sp. zn. 30 Cdo 3061/2012

svéprávnou je považována osoba, která je v pracovněprávních vztazích na svéprávnosti soudem omezená. Učiní-li taková osoba právní jednání v pracovněprávním vztahu, je její jednání absolutně neplatné.<sup>124</sup>

#### 4.4 Počáteční nemožnost plnění předmětu právního jednání

Předmět pracovněprávního jednání musí být možný jak po stránce právní tak fyzické. Nemožnost plnění spočívá v tom, že z určitého důvodu nelze naplnit obsah právního jednání. Fyzické překážky, pro které se plnění předmětu právního jednání stává nemožným, jsou objektivní nebo subjektivní povahy. Objektivními překážkami jsou překážky přírodní (např. živelná pohroma), které ze své podstaty působí vůči všem. Jedná se o překážky nezávislé na vůli osob právně jednajících, které zakládají vadu právního jednání neohledně na to, zda o nemožnosti plnění druhá strana v době právního jednání věděla nebo ne, popřípadě zda mohla nemožnost plnění alespoň předpokládat. Se subjektivními překážkami (např. ekonomická situace strany pracovněprávního stranu) se nemožnost předmětu pracovněprávního jednání nespojuje.<sup>125</sup>

Počáteční nemožnost plnění se pojí se vznikem pracovněprávního jednání, resp. k jeho okamžiku a jen ta je podle § 580 odst. 2 občanského zákoníku důvodem neplatnosti právního jednání. Nelze ji zaměňovat s nemožností následnou, která zakládá nemožnost plnění předmětu pracovněprávního jednání až poté, co bylo učiněno a co závazek vznikl. Nejedná se tak o vadu právního jednání, jež by měla za následek neplatnost právního jednání. Následná nemožnost je důvodem pro zánik právního závazku podle § 2006 an. občanského zákoníku.

#### 4.5 Nedovolenost předmětu právního jednání

*Právní možnost se zpravidla označuje jako dovolenost pracovněprávního jednání.*<sup>126</sup> Předmět pracovněprávního jednání není dovolený, jestliže se přiči dobrým mravům nebo odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje, a to s ohledem na § 547 a § 580 občanského zákoníku. *Dojde-li tedy k tomu, že právní jednání bude v rozporu se zákonem, bude soud povinen nejdříve výkladem*

---

<sup>124</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVORÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1360

<sup>125</sup> DRÁPAL in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 115

<sup>126</sup> DRÁPAL in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 115

*zjistit, zda smysl a účel porušeného zákonného ustanovení je právě takový, že je zapotřebí trvat na dodržení zákonného pravidla, jinak řečeno na tom, aby právní jednání bylo v souladu s právním pravidlem.*<sup>127</sup> Nedovolenost právního jednání má za následek jeho neplatnost.

#### **4.5.1 Rozpor s dobrými mravy**

*Dobré mravy tvoří základ celého soukromého práva a soukromé právo z nich vylučuje jako celek.*<sup>128</sup> Jsou jednou ze základních cest k zachování spravedlivých společenských a tedy i právních poměrů.<sup>129</sup> Pokud právní jednání není v souladu s dobrými mravy, je vadné a v takovém případě již není třeba zkoumat jiné důvody pro jeho „dovolenost“, jako například soulad se zákonem nebo udělení předchozího souhlasu k právnímu jednání příslušným orgánem.

Již výše bylo uvedeno, že legální definici pojmu „dobré mravy“ v zákoně nenajdeme. Jedná se o pojem definovaný judikaturou a také odbornou literaturou. V běžné praxi se nejvíce využívá definice Nejvyššího soudu v rozhodnutí ze dne 26. 6. 1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96.<sup>130</sup> Na tuto pak navázal Nejvyšší soud při určení rozporu právního jednání s dobrými mravy, když ve svém rozhodnutí ze dne 5. 10. 2000, sp. zn. 30 Cdo 1842/2000 určil následující: *Právní úkon se přičítá dobrým mravům, pokud nerespektuje některou ze souhrnu společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.*

Předmět právního jednání v pracovněprávních vztazích je v rozporu s dobrými mravy (*bonos mores*) tehdy, jestliže jeho obsah a účel je v daném čase a na daném místě v rozporu s obecně uznávanými názory na vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které určují, jaký má být obsah pracovněprávního jednání tak, aby odpovídal základním zásadám mravnosti a aby tímto způsobem vyjadřoval princip souladnosti pracovněprávních předpisů s širším

---

<sup>127</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVORÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1352

<sup>128</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>129</sup> GRUS, Zdeněk. Dobré mravy ve světle publikované judikatury. *Právní rozhledy*, 2004, č. 3, s. 112

<sup>130</sup> „Dobrymi mravy se rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.“

celospolečenským (mravním) řádem.<sup>131</sup> Rozpor s dobrými mravy je třeba posuzovat vzhledem k okamžiku a podle okolností existujících v době, kdy bylo právní jednání učiněno.<sup>132</sup>

#### 4.5.2 Rozpor se zákonem

Svým obsahem i účelem musí právní jednání odpovídat zákonu.<sup>133</sup> Dojde-li k nesouladu mezi obsahem a účelem právního jednání se zákonem, pak je takové právní jednání považováno za neplatné.<sup>134</sup> Je však namístě poznamenat, že ne každé porušení zákona je nedovolené. Následek neplatnosti právního jednání nastává pouze v případě, kdy je soulad právního jednání s právní normou vyžadován vzhledem ke smyslu a účelu této právní normy. V případě pracovněprávních předpisů spočívá jejich smysl a účel především v ochraně zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu a předmět pracovněprávního jednání tedy není dovolený, jestliže neodpovídá základnímu požadavku pracovněprávních předpisů na ochranu zaměstnanců.

V rozporu se zákonem (*contra legem*) je právní jednání v případě, kdy svým obsahem a účelem odporuje zákonu a jiným obecně závazným právním předpisům (právnímu řádu), popřípadě pokud právní jednání neodpovídá příkazu nebo zákazu obsaženému v těchto právních předpisech.<sup>135</sup> Jestliže je vyžadován soulad právního jednání se zákonem, pak tím máme na mysli soulad s právními předpisy alespoň se silou zákona. Těmi jsou ústavními zákony, vyhlášené mezinárodní smlouvy, které mají přednost před zákonem ve smyslu čl. 10 Ústavy a „běžné“ zákony. O porušení zákona však půjde i v případě, je-li jednání v rozporu s podzákonným předpisem, který byl vydán na základě a v mezích zákona, neboť v takovém případě podzákonný předpis konkretizuje zákonnou právní úpravu.<sup>136</sup> Právní jednání je v rozporu se zákonem i tehdy, jestliže jím jednající porušuje povinnost, jež mu byla uložena vykonatelným rozhodnutím soudu nebo jiného příslušného orgánu. Rozhodným okamžikem pro posouzení rozporu právního jednání se zákonem je okamžik uskutečnění právního jednání. Rozpor se zákonem je tedy třeba posuzovat

---

<sup>131</sup> DRÁPAL in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 116

<sup>132</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2007, sp. zn. 28 Cdo 2660/2007

<sup>133</sup> Viz § 547 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>134</sup> Viz § 580 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>135</sup> DRÁPAL in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 116

<sup>136</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 344/2002

podle právní úpravy platné a účinné v době právního jednání, nikoliv podle zákona pozdějšího nebo podle pozdějších změn právních předpisů.

V rozporu s právní normou je takové právní jednání, které neodpovídá pravidlu chování vycházejícímu z právní normy kogentní povahy. Pro soukromé právo jsou typické normy dispozitivního charakteru, tj. normy poskytující jednajícímu možnost vlastního určení práv a povinností, a případný nesoulad právního jednání s nimi se posuzuje obtížně. Právní úprava pracovněprávních vztahů však s ohledem na ochranu zaměstnance jako slabší strany obsahuje celou řadu kogentních norem (tj. norem obsahujících konkrétní příkaz či zákaz určitého jednání), a to především relativně kogentních. Tyto relativně kogentní normy umožňují účastníkům právního jednání se částečně odchýlit od pravidla stanoveného v právní normě, avšak pouze v jednom směru. Jedná se o normy, které zpravila upravují maximum povinností nebo minimum práv zaměstnanců, například právní normy upravující délku výpovědní doby (§ 51 odst. 1 zákoníku práce) nebo délku přestávky zaměstnance v práci (§ 88 odst. 1 zákoníku práce). Kogentní normy obsažené v zákoníku práce nelze ujednáním stran nahradit, omezit ani vyloučit. Pokud by se účastníci pracovněprávního vztahu od těchto norem odchýlili, jejich jednání by bylo v rozporu se zákonem a projev jejich vůle by byl považován za neplatný.

V rozporu se zákonem je i takové právní jednání, kterým někdo obchází právní normy. Za obcházení zákona, tzv. jednání *in fraudem legis*, je považováno chování jednajícího, které je sice v souladu s právem, ale je uskutečňováno za účelem dosažení takového výsledku, který právní normy nepředpokládají a ani nedovolují. *Obcházení zákona spočívá ve vyloučení závazného pravidla záměrným použitím prostředku, který sám o sobě není zákonem zakázaný, v důsledku čehož se uvedený stav stane z hlediska pozitivního práva nenapadnutelným. Jednání in fraudem legis představuje postup, kdy se někdo chová podle práva, ale tak, aby záměrně dosáhl výsledku právní normou nepředvídaného a nežádoucího.*<sup>137</sup> K obcházení zákona může dojít i několika právními jednáními, která sama o sobě nejsou obcházením zákona, avšak ve svém souhrnu vyvolávají rozpor s právními normami.<sup>138</sup>

---

<sup>137</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 30 Cdo 1430/2007

<sup>138</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 736/97

## 4.6 Nedostatek formy

Nedostatek formy je nejčastější chybou právních jednání v pracovněprávních vztazích. Tuto vadu však mohou strany právního vztahu podle § 582 odst. 1 občanského zákoníku dodatečně zhojit. Zhojení spočívá v napravení vadného právního stavu způsobeného tím, že jednající strana nebo všechny strany právního vztahu, porušili svým ujednáním stanovenou nebo zákonem předepsanou formu právního jednání.<sup>139</sup> Je-li pro nedostatek formy vadné dvou a vícestranné právní jednání, dodatečné zhojení předpokládá součinnost všech smluvních stran. *Nebude-li jedna ze smluvních stran ochotna svoji vůli dodatečně projevit písemně a ani se k tomu předem platně nezavázala, nemůže být vada pracovněprávního jednání postupem podle § 582 odst. 1 ObčZ zhojena.*<sup>140</sup>

Podle § 582 odst. 1 občanského zákoníku je právní jednání neplatné, pokud není učiněno v takové formě, která je určena zákonem nebo ujednáním mezi stranami právního vztahu. Je-li určitá forma ujednána stranami a následně není dodržena, lze namítnout neplatnost právního jednání pouze tehdy, pokud již nebylo plněno.<sup>141</sup> Z uvedeného vyplývá, že nedostatek formy má za následek neplatnost absolutní i relativní. Rozdíly mezi těmito druhy neplatnosti budou předmětem následujících kapitol. Zde je však namístež poznamenat, který nedostatek formy vede ke které neplatnosti.

Výše bylo uvedeno, že forma právního jednání může být stanovena ujednáním stran právního vztahu nebo zákonem. Pokud zákon stanoví určitou formu právního jednání, důvodem je zejména zachování veřejného pořádku, jakožto pravidel chování právních i mimoprávních, na jejichž dodržování je třeba podle obecného společenského přesvědčení bezvýjimečně trvat.<sup>142</sup> Absolutní neplatnost jako následek nedostatku formy právního jednání určené zákonem nastane v případě, kdy bude písemná forma směřovat k ochraně slabší strany právního vztahu. Pokud by mělo zákonné ustanovení o písemné formě prospívat zájmu jedné z jednajících stran právního vztahu, následek nedodržení zákonné

---

<sup>139</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1364

<sup>140</sup> DRÁPAL, Ljubomír. § 20 [Uplatnění neplatnosti pro nedostatek formy právního jednání]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce.* 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 153, marg. č. 12.

<sup>141</sup> Viz § 582 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>142</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1364



formy bude stejný jako v případě nedodržení formy ujednané stranami. Právní jednání bude relativně neplatné.

Ustanovení § 20 zákoníku práce upravuje výjimku z obecného pravidla. Pokud není právní jednání učiněno v takové formě, kterou stanoví zákoník práce, a pokud již bylo započato s plněním, nelze se neplatnosti právního jednání dovolat u těch právních jednání, kterými vzniká nebo se mění pracovněprávní vztah. V této souvislosti se vyjádřil Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1842/2010 následovně: *Platná je pracovní smlouva nejen tehdy, byla-li uzavřena písemně, ale i v případě, že byla sjednána ústně, popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit (konkludentně).*

## 4.7 Omyl

Nesprávnou nebo nedostatečnou představu o právních účincích právního jednání označujeme jako omyl (*error*).<sup>143</sup> Jedná se o vadu vůle, která spočívá buď v omylu při tvorbě vůle (tj. omyl vnitřní), nebo v omylu při projevu vůle (tj. omyl vnější). Omyl vnitřní spočívá v tom, že jednající má nesprávnou nebo nedostatečnou představu o obsahu prvního jednání, o jeho předmětu, o druhé straně nebo o jiných okolnostech právního jednání.<sup>144</sup> Omyl při projevu vůle je nesouladem mezi vůlí jednajícího a jejím projevem, který je zpravidla způsoben tím, že adresátovi došel projev vůle jednajícího změněný vlivem prostředků, které jednající použil.

*Podvodné jednání jednajícího, při němž předstíral určitou vůli se záměrem, aby tím vyvolal u druhé strany pracovněprávního vztahu omyl o rozhodující okolnosti nebo aby tím využil jeho omylu ke svému obohacení nebo jinak ve svůj prospěch, nepředstavuje nedostatek vážnosti vůle (§ 552 občanského zákoníku) a ani právní nedovolenost pracovněprávního jednání (§ 580 občanského zákoníku). Představuje důvod neplatnosti pracovněprávního jednání pro omyl ve smyslu § 583 občanského zákoníku.<sup>145</sup>*

Jedná-li někdo v omylu o rozhodující okolnosti, je jeho jednání podle § 583 občanského zákoníku neplatné. Omyl o rozhodující okolnosti (označován též

<sup>143</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 30 Cdo 1467/2010

<sup>144</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 118

<sup>145</sup> Tamtéž

jako „podstatný omyl“) je omylem ohledně skutečností významných pro právní jednání. Rozhodujícími okolnostmi jsou základní prvky právního jednání (tj. právní důvod, strany právního jednání, předmět právního jednání). Zároveň ale musí jít o takovou okolnost, u které lze předpokládat, že kdyby jednající znal její skutečný stav, právní jednání by neučinil, popřípadě by jej učinil jinak.<sup>146</sup> Pokud se omyl týká okolnosti, která je vedlejší, tzn. netýká se okolnosti významné pro právní jednání a ani strany takovou okolnost neprohlásí za podstatnou, pak je právní jednání platné.<sup>147</sup> Osoba uvedená v omyl má však podle § 584 odst. 1 občanského zákoníku právo na přiměřenou náhradu vůči tomu, kdo omyl způsobil.

O omyl v právním důvodu (*error in negotio*) půjde v případě pracovněprávních vztahů tehdy, bude-li vůle jednajícího zaměřena k jinému právnímu jednání, než které učiní.<sup>148</sup> Například namísto uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou bude uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou. Při omylu v osobě (*error in persona*) se jednající mýlí v totožnosti druhé strany nebo jejích vlastnostech.<sup>149</sup> Příkladem může být uzavření pracovní smlouvy s osobou, která ve skutečnosti nedisponuje vlastnostmi nebo schopnostmi potřebnými pro výkon práce, ačkoliv se zaměstnavatel domnívá, že jimi tento uchazeč o pracovní pozici disponuje. Omyl v předmětu právního jednání spočívá v omylu ve věci, které se právní jednání týká.<sup>150</sup> V pracovněprávním vztahu by se tento omyl týkal závislé práce. Rozhodující ale může být i jakákoliv jiná okolnost, o které to strany právního vztahu prohlásí.

Neplatné je rovněž takové jednání, při kterém byla jedna strana právního vztahu uvedena druhou stranou v omyl.<sup>151</sup> Jednající může být druhou stranou přímo uveden v omyl (například poskytnutím nepravdivých informací) nebo jej druhá strana v omylu může ponechat či jeho omylu využít. Omyl je v takovém případě důsledkem činnosti druhé strany právního vztahu, za kterou je považovaná i její případná nečinnost, jestliže strana nečiní to, k čemu je povinna. Pro neplatnost

---

<sup>146</sup> BERAN, Vladimír. § 583 [Podstatný omyl]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 7

<sup>147</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 118

<sup>148</sup> BERAN, Vladimír. § 583 [Podstatný omyl]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 8

<sup>149</sup> BERAN, Vladimír. § 583 [Podstatný omyl]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 9

<sup>150</sup> BERAN, Vladimír. § 583 [Podstatný omyl]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 10

<sup>151</sup> Viz § 583 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

právního jednání z důvodu uvedení jednajícího v omyl není podstatné, zda tak druhá strana učinila zaviněně a zda o omylu jednajícího věděla.<sup>152</sup> Pokud však druhá strana jednala úmyslně, pak se jedná o lest podle § 584 odst. 2 občanského zákoníku, která způsobuje neplatnost právního jednání, i kdyby se omyl týkal pouze okolnosti vedlejší.

Jestliže jednající o omylu věděl, nejedná se o omyl způsobující neplatnost právního jednání.<sup>153</sup> Takový následek nemůže mít omyl jednajícího ani v případě, kdy jednající v rámci právního jednání nepostupoval s obvyklou mírou opatrnosti vyžadovanou pro dané právní jednání. Z uvedeného vyplývá, že jednající se nemůže dovolávat neplatnosti právního jednání, jestliže v omylu jednal důsledkem vlastní nepozornosti a nedostatečných zjištění o skutečnostech podstatných pro právní jednání.

Za omyl se nepovažuje vnitřní výhrada, jestliže nebyla vyjádřena jako součást právního jednání. Vnitřní výhrada (neboli mentální rezervace) spočívá v situaci, kdy jednající ve vůli, kterou projevuje, činí nějakou výhradu, ale tu již neprojevuje.<sup>154</sup> Je rovněž příkladem nesouladu vůle a jejího projevu. Právní význam nemá ani omyl v pohnutce, pokud pohnutka nebyla zahrnuta do právního jednání.<sup>155</sup>

---

<sup>152</sup> BERAN, Vladimír. § 583 [Podstatný omyl]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 13

<sup>153</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 30 Cdo 1113/2009

<sup>154</sup> FIALA, Josef. Mentální rezervace. In: HENDRYCH, Dušan a kol. Právní slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009

<sup>155</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 118

## 5 Důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích

Již bylo mnohokrát objasněno, že právní jednání je takový projev vůle, který vyvolává následky, jež s daným projevem právo spojuje, tj. vznik, změnu a zánik práv a povinností. Právní jednání je dokonané (perfektní) v momentě, kdy bylo učiněno (jedná-li se o neadresovaná právní jednání) nebo v okamžik, kdy projev vůle je doručen jeho adresátovi (jedná-li se o adresovaná právní jednání). Perfektní právní jednání je zpravidla také účinné. To znamená, že v okamžiku, kdy je právní jednání dovršené, vyvolává právní účinky s ním spojené.

Vadné pracovněprávní jednání je takové právní jednání, které nesplňuje náležitosti kladené na stranu pracovněprávních vztahů, na vůli, na projev vůle, na předmět pracovněprávního jednání nebo na jeho formu. Z toho důvodu nemůže mít právní jednání právní účinky, které v něm byly vyjádřeny nebo které plynou ze zákona, dobrých mravů či zvyklostí.<sup>156</sup> Následkem vady právního jednání je:

- zdánlivost (nicotnost) právního jednání,
- neplatnost právního jednání, nebo
- právní neúčinnost právního jednání.

Za zdánlivé právní jednání neboli *non negotium* („ne-jednání“) je považováno takové jednání, které nesplňuje veškeré předpoklady k tomu, aby šlo o právní jednání. Tyto předpoklady vyplývají ze zákona i z vůle stran a na jejich splnění je třeba trvat. Vlivem nedostatku projevu vůle jednajícího právní jednání není dokonané (perfektní), a proto takový projev vůbec nelze označit za právní. Pouze se zdá, že jednající jednal právně, ale o právní jednání nejde. *Zjištění pouhého zdání právního jednání má důsledek více než samozřejmý, takové jednání právním jednáním být nemůže, nemůže mít kvalitu právního jednání, tj. nemůže pro právo existovat.*<sup>157</sup>

*Neplatnost právního jednání znamená, že se na právní hledí, jako by nebylo, považuje se za neučiněné.*<sup>158</sup> Neplatnost (*negotium nullum*) znamená, že pracovněprávní jednání vzniklo a dokonce trvá (existuje), ale vyvolává právní

<sup>156</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 140

<sup>157</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. 2. vyd.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1273

<sup>158</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I. 2. vyd.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1329

účinky sledované stranou (popřípadě stranami) pracovněprávního vztahu, kterými jsou vznik, změna nebo zánik práv a povinností, ačkoliv nebyť vadnosti právního jednání by tyto právní následky nastaly.<sup>159</sup> Následek neplatnosti právního jednání nastává v případě, kdy je právní jednání vadné v některé své náležitosti, tj. náležitosti subjektu, vůle, projevu a předmětu; není podstatné, zda je náležitost právního jednání stanovena zákonem nebo ujednána stranami pracovněprávního vztahu.<sup>160</sup>

Pokud by pracovněprávní jednání bylo stíženo vadou, která zakládá jeho zdánlivost i vadou, která způsobuje neplatnost, pak je považováno za zdánlivé. *Pracovněprávní jednání může být neplatné, jen jestliže není zdánlivé.*<sup>161</sup> Pro určení, zda je pracovněprávní jednání zdánlivé nebo neplatné se vychází ze stavu, jaký existoval v době, kdy bylo právní jednání učiněno. tj. k vadám při vzniku právního jednání. Následky vad v podobě zdánlivosti a neplatnosti působí od počátku (*ex tunc*). Pokud v některém případě zákon připouští, aby byly vady způsobující tento následek napraveny, pak má právní jednání své účinky od doby jeho učinění, tzn. hledí se na něj, jako by bylo od počátku bezvadné.

Právní neúčinnost neboli relativní neúčinnost pracovněprávního jednání nastává v takovém případě, kdy strana pracovněprávního vztahu (dlužník) zkrátila svým jednáním uspokojení pracovněprávní pohledávky, která byla druhé straně (věřiteli) jako oprávněnému přiznána vykonatelným rozhodnutím soudu. Předpokladem ovšem je, že tato oprávněná strana se ve stanovené lhůtě ze zákonných neúčinnosti dovolala.<sup>162</sup>

## 5.1 Zdánlivost právního jednání

Zdánlivé právní jednání je nejzávažnějším důsledkem vady právního jednání, neboť způsobuje, že se o právní jednání od počátku nejedná. Z hlediska práva zdánlivé právní jednání není, neexistuje.<sup>163</sup> „Zdánlivost“ právního jednání je zcela novým pojmem občanského zákoníku, který bývá některými autory odborné

---

<sup>159</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 119

<sup>160</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. Svazek I. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1329

<sup>161</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 119

<sup>162</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 147

<sup>163</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. Svazek I. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1357

literatury zaměňován s výrazem „nicotnost“. Pokud zákoník práce nebo občanský zákoník naznačuje, že nějaká vada v právním jednání způsobuje jeho zdánlivost, pak zpravidla zvolí jednu ze dvou formulací. První formulací, ze které lze usuzovat samotnou podstatu zdánlivosti jako následku právní vady, je: „o právní jednání nejde“. Druhá formulace vyplývá z § 554 občanského zákoníku pojmenovaném „Následky zdánlivosti“, a říká že ke zdánlivému právnímu jednání se *nepřihlíží*. Zde však nastává problém s výkladem tohoto ustanovení. Bylo záměrem zákonodárce říci, že (pouze) ke zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží nebo že zdánlivé je každé právní jednání, k němuž se nepřihlíží?

S ohledem na zásadu upravenou v § 574 občanského zákoníku, dle které je na právní jednání třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné, nelze jednoznačně tvrdit, že každé jednání, ke kterému se nepřihlíží, je zdánlivé. K této problematice se vyjadřuje i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016 následovně: *Pro závěr, že ustanovení občanského zákoníku zakazuje adresátům určité ujednání, a to pod sankcí neplatnosti, zdánlivosti či toho, že se k danému ujednání nepřihlíží, musí svědčit především jeho teleologický výklad, tj. smysl a účel právní normy v tomto ustanovení obsažené. Sankci spočívající v tom, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, upravuje občanský zákoník i zákon o obchodních korporacích na mnoha místech. Jakkoliv důvodová zpráva naznačuje, že ve všech těchto situacích jde o právní jednání zdánlivá, je zjevné, že tomu tak v řadě případů být nemůže. Ostatně z pravidla určujícího, že je-li právní jednání zdánlivé, tak se k němu nepřihlíží (§ 554 o. z.), nelze bez dalšího usuzovat na pravdivost obrácené implikace, tedy že každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je zdánlivé.*<sup>164</sup>

Právě důvodová zpráva k občanskému zákoníku rozlišuje právní jednání na zdánlivá a neplatná, a to v závislosti na tom, zda se k nim přihlíží či nikoliv. *Se zdánlivými právními jednáními (nebo ujednáními) osnova počítá na různých místech a zpravidla je označuje tak, že se k nim nepřihlíží. V důsledku toho jsou takové projevy vůle mimo právo a nemají právní relevanci.*<sup>165</sup> Je tedy možné, že záměrem zákonodárce opravdu bylo dovětkem „nepřihlíží se“ označit pouze právní jednání zdánlivá. Jednoznačný význam tohoto dovětku je však vyloučen jeho častým použitím na mnoha různých místech předpisů soukromého práva, společně

<sup>164</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016

<sup>165</sup> Důvodová zpráva k občanskému zákoníku, str. 685

s nelogičností a nesystémovostí důsledku v podobě neexistence jednání v některých situacích, v jakých je použit.<sup>166</sup> Jak tedy shrnuje Nejvyšší soud: *Nicméně bez zřetele k tomu, zda důvodem, proč se k určitému ujednání nepřihlíží, je v tom kterém případě jeho zdánlivost, neplatnost či dokonce pouhá (dočasná) neúčinnost, z příkazu zákonodárce nepřihlížet k němu plyne, že soud tak musí – jsou-li splněny zákonem předepsané předpoklady – učinit ex officio, bez ohledu na návrhy stran. Příkaz zákonodárce k určitému právnímu jednání nepřihlížet tak má zpravidla obdobné důsledky jako v případě zdánlivých či absolutně neplatných právních jednání. I s ohledem na tyto závažné důsledky proto platí, že pro závěr, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, musí svědčit smysl a účel právní normy uvedené sankci obsahující.*<sup>167</sup> To znamená, že dovětek „nepřihlíží se“ ve svém souhrnu neurčuje, jaký je důsledek vady právního jednání, ale že soud má povinnost k tomuto důsledku přihlídnout z úřední povinnosti.

Občanský zákoník v § 551 až § 553 výslovně uvádí, která právní jednání jsou zdánlivá, respektive které vady mají za následek zdánlivost právního jednání. Jedná se o takové vady na projevu vůle jednajícího, pro které o právní jednání nejde. Projev vůle nespĺňuje výslovně stanovené náležitosti a takovou vadu nelze napravit jinak, než že jednající učiní projev vůle nový, který již bude splňovat náležitosti vyžadované pro dané právní jednání. Z ustanovení občanského zákoníku vyplývá, že se jedná o tyto vady: nedostatek vůle jednajícího, nedostatek vážné vůle jednajícího a nedostatek určitosti a srozumitelnosti projevu vůle jednajícího.

S ohledem na výše uvedené, na speciální zákonné náležitosti vyplývající ze zákoníku práce a především na základní zásady pracovního práva lze určit, že právní jednání v pracovněprávním vztahu je zdánlivé, jestliže:

- pro přímý fyzický nátlak vyvíjený na jednajícího nebyla projevna (svobodná) vůle,
- nebyla zjevně projevna vážná vůle,
- nelze pro neurčitost a nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani jeho výkladem a obsah právního jednání nebyl ani dodatečně vyjasněn,
- se zaměstnanec vzdal práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis,

---

<sup>166</sup> MORÁVEK, J. *K neplatnosti a zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy 8/2022, s. 285

<sup>167</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016

- došlo k postoupení práva na mzdu, plat, odměnu z dohody o provedení práce nebo o pracovní činnosti nebo jejich náhradu,
- bylo právo na mzdu, plat, odměnu z dohody o provedení práce nebo o pracovní činnosti nebo jejich část nebo jejich náhradu použito k zajištění dluhu,
- se jím stran pracovněprávního vztahu odchýlily od právní úpravy obsažené v § 346b, 346c a 346d zákoníku práce.<sup>168</sup>

V některých případech zákoník práce stanoví, že právní jednání je zdánlivé, jestliže není učiněno ve formě, kterou mu zákon předepisuje.<sup>169</sup> Příkladem může být odstoupení od pracovní smlouvy, výpověď z pracovního poměru nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Tato právní jednání mají společné, že pro ně zákoník práce výslovně stanovuje písemnou formu. Za zdánlivé bude považováno i takové právní jednání, které by mělo mít s ohledem na § 27 odst. 2 zákoníku práce podpisy smluvních stran na téže listině, jestliže tak učiněno nebude.

Pracovněprávní jednání může být zdánlivé jako celek nebo pouze z části. Je-li zdánlivá pouze část pracovněprávního jednání a vadu nelze napravit, pak se na tuto část hledí, jako by v právním jednání chyběla.<sup>170</sup> Zde je však namístě poznamenat, že následky vad právního jednání, jakými jsou zdánlivost a neplatnost se značně prolínají a zdánlivost části právního jednání může být neplatnost zdánlivého jednání jako celku.<sup>171</sup> Příkladem může být výpověď z pracovního poměru, ve které musí zaměstnavatel ze zákona uvést důvod, pro který se zaměstnancem pracovní poměr rozvazuje. Jestliže je důvodová část výpovědi zaměstnavatelem natolik nedostatečně objasněná (tj. je neurčitá a nesrozumitelná), že nelze zjistit ani výkladem, proč zaměstnavatel k výpovědi přistoupil, pak nesplňuje požadavek jasného vymezení podle § 50 odst. 4 zákoníku práce. V této části je tedy výpověď zdánlivá, což znamená, že k uvedenému výpovědnímu důvodu se nepřihlíží a na výpověď se hledí stejně, jako kdyby v ní důvod nikdy uveden nebyl, tj. chybí podstatná část právního jednání, bez které výpověď podle § 50 odst. 2 zákoníku práce platit nemůže. *Absence údaje o důvodu výpovědi má*

<sup>168</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 142

<sup>169</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 145

<sup>170</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 130

<sup>171</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 123



*pak za následek závěr o tom, že výpověď z pracovního poměru je neplatným pracovněprávním ujednáním.*<sup>172</sup>

Důsledek zdánlivosti právního jednání je, že právní jednání neexistuje. Nelze však říci, že by zdánlivé právní jednání nevyvolávalo vůbec žádné účinky. Podstatnou vadou právního jednání zakládající jeho zdánlivost je, že nemá právní následky, které jednající sledoval. Může však vyvolat závazky z odpovědnosti za škodu nebo z bezdůvodného obohacení.

Zdánlivost nastává ze zákona bez ohledu na to, jak se projev vůle jeví jednajícímu, jeho adresátovi nebo dokonce třetí straně. O jeho existenci, respektive neexistenci, rozhoduje soud, a to z úřední povinnosti.<sup>173</sup> To znamená, že soud nebo jiný orgán vezme zdánlivost právního jednání při svém rozhodování v řízení v potaz nehledě na to, zda se jí někdo ze stran pracovněprávního vztahu dovolával nebo na ni nějak poukazoval.<sup>174</sup>

## 5.2 Neplatnost právního jednání

Neplatné (neboli nulitní) právní jednání je takové právní jednání, které vzniklo a ačkoliv je vadné, až do vyslovení jeho neplatnosti nadále trvá. Na rozdíl od zdánlivosti tedy neplatné právní jednání existuje a vyvolává právní následky s ním spojené, dokud není prohlášeno za neplatné. Předpoklad platnosti právního jednání, který vyplývá z § 574 občanského zákoníku, má rozhodující význam i při rozhodování soudu o tom, zda je právní jednání neplatné či nikoliv. *Tvrdit a dokazovat, že je právní jednání neplatné, lze jen v řízení před soudem a jedině soud může zjistit vadu právního jednání a závazně rozhodnout, že právní jednání je neplatné.*<sup>175</sup> Jedině soud tedy může určit, že právní jednání trpí takovou vadou, pro kterou k němu nikdy nedošlo (nikdy nebylo učiněno) a proto ani nemůže vyvolávat právní následky s jednáním spojené.

Skutečnost, že právní úprava upřednostňuje platné právní jednání před neplatným, vyplývá i § 575 občanského zákoníku, který upravuje konverzi (přeměnu) právního jednání. *Má-li neplatné právní jednání náležitosti jiného*

---

<sup>172</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. str. 124

<sup>173</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019

<sup>174</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, Jan. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 141

<sup>175</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1331

*právního jednání, které je platné, platí toto jiné právní jednání, pokud je z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednající osoby.*<sup>176</sup> Z uvedeného vyplývá, že pokud je projev vůle z nějakého důvodu neplatným právním jednáním, ale splňuje podmínky platnosti jiného právního jednání, platí v právním vztahu právě toto jiné (platné) právní jednání. Konverze nastává ze zákona, ovšem za splnění několika předpokladů. Prvním předpokladem je, že právní jednání je neplatné a v případě relativní neplatnosti je třeba rovněž vznést (oprávněně) námitku neplatnosti. Druhým předpokladem je, že neplatné právní jednání svým obsahem odpovídá jinému platnému právnímu jednání. Příkladem může být konverze výpovědi bez výpovědní doby na výpověď s výpovědní dobou, jestliže vadou je absence jejího odůvodnění. Třetím předpokladem je, že jiné (platné) právní jednání odpovídá vůli jednajícího. To znamená, že kdyby jednající věděl o neplatnosti svého (původního) právního jednání, učinil by toto jiné (platné) právní jednání.<sup>177</sup> *Neplatný pracovněprávní úkon, který obsahuje náležitosti jiného právního úkonu, který je platný, se prosadí v právních vztazích (tedy dojde k tzv. konverzi pracovněprávního úkonu ve smyslu ustanovení § 41a obč. zák.) toliko za předpokladu, je-li z okolností, za nichž byl učiněn, zřejmé, že vyjadřuje vůli jednající osoby, tedy – řečeno jinak – že odpovídá tomu, co jednající sledoval neplatným pracovněprávním úkonem.*<sup>178</sup> Ke konverzi nemůže dojít u částečně neplatného právního jednání, ani u jednání zdánlivého.

Občanský zákoník rozlišuje neplatnost právního jednání na neplatnost absolutní a neplatnost relativní. Jestliže je právní jednání absolutně neplatné, nemá žádné právní následky *ex tunc*.<sup>179</sup> Absolutní neplatnost právního jednání nastává ze zákona a soud k ní v řízení přihlíží z moci úřední, tedy i bez návrhu strany právního jednání. Pro vyslovení absolutní neplatnosti není třeba, aby se někdo z účastníků řízení před soudem neplatnosti dovolával. Soud prohlásí právní jednání za neplatné, jakmile vada vyvolávající jeho neplatnost vyjde najevo. Případný vnější podnět ke zjišťování neplatnosti však může vzejít od kohokoli.<sup>180</sup> Relativně neplatné právní jednání je naopak od počátku platné a vyvolává právní následky až do doby, kdy se oprávněná osoba jeho neplatnosti dovolá. Tak může učinit pouze ta strana právního

---

<sup>176</sup> Viz § 575 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>177</sup> BERAN, Vladimír. § 575 [Konverze]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 4.

<sup>178</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4355/2009

<sup>179</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVORÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1330

<sup>180</sup> Tamtéž

jednání, kterou má tento institut chránit, a to na základě námitky neplatnosti.<sup>181</sup> Dovolání má za následek zrušení všech již nastalých právních následků a na právní jednání se bude nadále nahlížet jako na neplatné od jeho počátku, stejně jako na právní jednání absolutně neplatné.<sup>182</sup> Soud nemůže k relativní neplatnosti přihlížet z moci úřední. Pokud oprávněná strana nenamítne neplatnost právního jednání před soudem, je právní jednání platné.<sup>183</sup>

Stejně jako u zdánlivosti, důvod neplatnosti pracovněprávního jednání se může vztahovat na právní jednání jako celek, nebo pouze na jeho část. *Týká-li se důvod neplatnosti jen takové části právního jednání, kterou lze od jeho ostatního obsahu oddělit, je neplatnou jen tato část, lze-li předpokládat, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, rozpoznala-li by strana neplatnost včas.*<sup>184</sup> Zda je neplatná část právního jednání oddělitelná nebo ne je třeba dovodit výkladem, a to z povahy právního jednání, z jeho obsahu anebo okolností, za nichž k němu došlo.<sup>185</sup> Je-li neplatností postížena taková část pracovněprávního jednání, kterou od ostatního obsahu nelze oddělit, pak se na celé pracovněprávní jednání hledí jako na neplatné.<sup>186</sup> Jestliže na neplatné právní jednání následovala další právní jednání týkající se stejného předmětu, budou i tato následně uskutečněná právní jednání neplatná.<sup>187</sup>

Již jsme si uvedli, že vada způsobující neplatnost právního jednání spočívá v některé z jeho náležitostí (tj. náležitosti jednajícího subjektu, vůle, projevu vůle nebo předmětu). Neplatnost podle občanského zákoníku vyvolává rovněž rozpor právního jednání s dobrými mravy nebo s veřejným pořádkem. Pro určení neplatnosti právního jednání je třeba vycházet ze stavu, který existoval v době, kdy bylo právní jednání učiněno. *Platnosti právních (jednání) úkonů (včetně pracovněprávních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon (jednání) učiněn.*<sup>188</sup> Přestože důvod neplatnosti (tj. vada právního jednání) vyjde najevo až

---

<sup>181</sup> Viz § 586 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>182</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1330

<sup>183</sup> Viz § 586 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>184</sup> Viz § 576 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>185</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 6. 2008, sp. zn. 33 Cdo 4322/2007

<sup>186</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str 130

<sup>187</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1330

<sup>188</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99

později, neplatnost působí od počátku a na pracovněprávní jednání se hledí, jako kdyby nikdy sledované právní účinky nemělo.

Pracovněprávní jednání je neplatné, jestliže:

- bylo učiněno někým, kdo není způsobilý mít práva a povinnosti, tj, nemá právní osobnost v pracovněprávních vztazích,
- bylo učiněno fyzickou osobou omezenou ve svéprávnosti v oblasti pracovněprávních jednání, za kterou měl jednat její opatrovník,
- bylo učiněno fyzickou osobou, která není omezena na svéprávnosti, ale jednala v duševní poruše, pro kterou nebyla schopna právně jednat,
- bylo učiněno nesvobodně pod hrozbou násilí,
- se přičí dobrým mravům,
- odporuje zákonu, jestliže to smysl a účel zákona vyžaduje,
- jeho předmět není možný,
- nebylo učiněno ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce nebo jiný zákon, anebo dohoda stran pracovněprávního vztahu, za předpokladu, že není z tohoto důvodu zdánlivé,
- bylo učiněno v omylu ve vůli nebo v projevu vůle,
- k němu nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, a to v případech, kdy to stanoví výslovně zákoník práce nebo zvláštní zákon.<sup>189</sup>

Vady způsobující neplatnost pracovněprávního jednání vycházejí jednak z obecné úpravy v občanském zákoníku, jednak ze zákoníku práce. Právě neplatnost právního jednání z důvodu, že k němu nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, vyplývá z § 19 odst. 1 zákoníku práce. Soud přihlédne k neplatnosti takového právního jednání i bez návrhu v případech, kdy tak zákoník práce výslovně stanoví.<sup>190</sup>

Podle § 305 odst. 2 zákoníku práce je neplatný také vnitřní předpis, který je v rozporu s právními předpisy nebo byl-li vydán se zpětnou účinností. Důvodem neplatnosti je rovněž nedostatek předepsaného souhlasu s vydáním či změnou právního předpisu. Příkladem může být vydání či změna pracovního řádu zaměstnavatelem, jež lze podle § 306 odst. 4 zákoníku práce učinit pouze

---

<sup>189</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 143

<sup>190</sup> Viz § 19 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, která u zaměstnavatele působí.

Neplatné pracovněprávní jednání nevyvolává právní následky, které jsou s právním jednáním na základě zákona nebo ujednání stran spojované. To znamená, že nedochází ke vzniku, změně nebo zániku práv či povinností, ke kterým by bez vady právního jednání došlo a které chtěly strany pracovněprávního vztahu vyvolat. Stranám pracovněprávního vztahu však na základě neplatnosti může vzniknout majetková újma a neplatné právní jednání tak zpravidla vyvolává následky v podobě závazků z odpovědnosti za škodu, závazků z bezdůvodného obohacení nebo sankcí za přestupky nebo správní delikty.<sup>191</sup>

Neplatnost pracovněprávního jednání může způsobit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, případně obě tyto strany pracovněprávního vztahu společně. Vzhledem k zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, vyplývající z § 1a písm. a) zákoníku práce a § 19 odst. 3 zákoníku práce, neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, jestliže ji nezpůsobil výlučně sám. Pokud tedy zaměstnavateli vznikne škoda na základě jeho společného neplatného právního jednání se zaměstnancem, pak zaměstnanec není povinen nahradit škodu vzniklou zaměstnavateli.<sup>192</sup> Pokud vznikne z neplatného pracovněprávního jednání škoda zaměstnanci, pak za ni zaměstnavatel odpovídá, jestliže neplatnost způsobil výlučně sám nebo jestliže ji způsobil společně se zaměstnancem.<sup>193</sup> K náhradě vzniklé škody je odpovědná strana pracovněprávního vztahu způsobilá pouze v případě, že splňuje předpoklady obecné odpovědnosti podle § 250, § 265 odst. 1 nebo 2 zákoníku práce.

Dojde-li na základě neplatnosti právního jednání k bezdůvodnému obohacení jedné ze stran pracovněprávního vztahu, pravidla pro jeho vydání jsou stejná jako v případě závazků z odpovědnosti za škodu. Přijal-li zaměstnanec od zaměstnavatele plnění na základě neplatného (nicotného) pracovněprávního jednání, jde o bezdůvodné obohacení, které je zaměstnavateli povinen vydat, jestliže je vydání předmětu bezdůvodného obohacení možné a jestliže zaměstnanec

---

<sup>191</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, Jan. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 142

<sup>192</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str 130

<sup>193</sup> DRÁPAL, Ljubomír. § 19 [Neplatnost právního jednání]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 138, marg. č. 149

způsobil neplatnost pracovněprávního jednání výlučně sám.<sup>194</sup> Přijal-li plnění na základě neplatného pracovněprávního jednání zaměstnavatel od zaměstnance, pak je povinen jej zaměstnanci vydat, jestliže neplatnost způsobil výlučně sám nebo se zaměstnancem. *Povinnost vydat bezdůvodné obohacení je dána v případě, kdy nejsou splněny předpoklady pro vznik odpovědnosti za škodu.*<sup>195</sup>

### 5.2.1 Absolutní neplatnost právního jednání

Absolutní neplatnost právního jednání je v porovnání s relativní neplatností přísnějším následkem vady způsobující jeho neplatnost. Jde o postih, který způsobuje, že právní jednání už od svého počátku nevyvolává právní následky. Absolutně neplatné je takové právní jednání, o němž to stanoví zákon.<sup>196</sup> Na rozdíl od neplatnosti relativní tato sankce vadného právního jednání slouží nejen k ochraně zájmů jedné ze stran právního vztahu, ale především k ochraně veřejného zájmu.<sup>197</sup> Neplatnosti se může dovolat kdokoli, kdo se cítí neplatným právním jednáním dotčen, ale pouze soud může právní jednání prohlásit za neplatné. Zpravidla tak učiní z moci úřední. *Existenci skutečností, které mohou svědčit o závěru o absolutní neplatnosti právního úkonu, musí soud zkoumat vždy z úřední povinnosti, aniž by v tomto směru vyčkával, zda oprávněný subjekt sám takovou neplatnost právního úkonu namítne, či nikoli.*<sup>198</sup>

Občanský zákoník i zákoník práce používají stejnou formulaci vyjadřující absolutní neplatnost, a to: „soud přihlédne k neplatnosti právního jednání i bez návrhu“. Podle § 588 občanského zákoníku je absolutně neplatné právní jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, nebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Při posuzování, zda se právní jednání přičí dobrým mravům, je nejprve třeba zjistit, jaký je obsah a účel právního jednání. Jestliže bude zjištěno, že právní jednání svým obsahem a účelem odporuje dobrým mravům, pak je pro určení absolutní nebo relativní neplatnosti třeba navíc zjistit, v jaké míře je s nimi právní jednání v rozporu. Absolutní neplatností je totiž stíženo pouze právní jednání, které se „zjevně“ přičí dobrým mravům. Tím je myšleno takové právní

---

<sup>194</sup> DRÁPAL, Ljubomír. § 19 [Neplatnost právního jednání]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 139, marg. č. 149

<sup>195</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str 130

<sup>196</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str 127

<sup>197</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1386

<sup>198</sup> Viz nálezn Ústavního soudu ze dne 18. 3. 2010, sp. zn. III. ÚS 369/10

jednání, které *porušuje principy dobrých mravů podstatným způsobem, a to až do takové míry, že každá osoba průměrně rozumná rozpor dotyčného právního jednání s dobrými mravy bez pochybností a snadno rozpozná.*<sup>199</sup> Pokud rozpor s dobrými mravy není zjevný, pak má vada za následek neplatnost relativní. *Platnost právního úkonu z hlediska jeho souladu s dobrými mravy se posuzuje k okamžiku a podle okolností existujících v době, kdy byl právní úkon učiněn. Případný závěr, že by se v nových podmínkách mohlo jednat o právní úkon pro jeho rozpor s dobrými mravy neplatný, nemá na platnost tohoto právního úkonu žádný vliv.*<sup>200</sup>

Při určování rozporu se zákonem je postup stejný. Rovněž je třeba se nejprve zabývat obsahem a účelem právního jednání. Jestliže zákonu odporuje, pak je dále pro prohlášení absolutní neplatnosti třeba, aby odpor vedl ke „zjevnému“ narušení veřejného pořádku, jinak se jedná o neplatnost relativní. V pracovněprávních vztazích vyjadřují veřejný pořádek hodnoty v § 1a odst. 2 zákoníku práce, kterými jsou zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace, a dále požadavek právní jistoty, na kterém je založen demokratický právní stát.<sup>201</sup> Výraz „zjevně“ zde nevyjadřuje požadavek na určitý stupeň intenzity narušení veřejného pořádku posuzovaným právním jednáním, ale zdůrazňuje, že narušení musí být zřejmé, jednoznačné a nepochybné.<sup>202</sup>

Posledním důvodem absolutní neplatnosti podle občanského zákoníku je nemožnost plnění, které je předmětem právního jednání. Důvodem absolutní neplatnosti je pouze počáteční nemožnost plnění. Následná nemožnost vede k zániku závazku vyplývajícího z právního jednání. Absolutně neplatné je také pracovněprávní jednání, ke kterému nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu podle § 19 odst. 1 zákoníku práce nebo pracovněprávní jednání, které zavazuje k plnění od počátku nemožnému.<sup>203</sup>

## 5.2.2 Relativní neplatnost právního jednání

Na rozdíl od neplatnosti absolutní, institut relativní neplatnosti slouží k ochraně zájmů určité osoby. Dokud se tato oprávněná osoba nezačne neplatnosti

---

<sup>199</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVORÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1387

<sup>200</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2007, sp. zn. 28 Cdo 2660/2007

<sup>201</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 146

<sup>202</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 31 Icd0 36/2020

<sup>203</sup> Viz § 588 věta druhá zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

dovolávat, považuje se právní jednání, ačkoliv trpí určitou vadou, za platné. To znamená, že nadále vyvolává právní následky s ním spojené.<sup>204</sup> Soud nemůže prohlásit právní jednání za neplatné z moci úřední, i kdyby byla jeho vada zjevná. Námitku neplatnosti může vznést pouze oprávněná osoba, na jejíž ochranu je neplatnost právního jednání stanovena.<sup>205</sup>

Oprávněnou osobou je ten, kdo je neplatným právním jednáním dotčen na svých právech a povinnostech, jež z právního jednání vyplývají, a to za předpokladu, že neplatnost právního jednání nezpůsobil sám.<sup>206</sup> *Relativní neplatnost uplatňuje ten, kdo je k ní oprávněn (legitimován), proti účastníkům (druhému z účastníků) dotčeného právního úkonu, a to buď za řízení před soudem nebo jiným orgánem (v žalobě nebo jiném úkonu adresovaném soudu nebo jinému orgánu), nebo i mimo rámec takového řízení (mimosoudně).*<sup>207</sup>

Zákon nestanovuje povinnost oprávněného obrátit se na soud, jestliže zjistí vadu právního jednání mající za následek jeho neplatnost. Je na každém, aby sám usoudil, zda jsou pro něj výhodnější následky vadného právního jednání, nebo následky pojící se s prohlášením neplatnosti. Pokud však osoba oprávněná dospěje k názoru, že se chce domáhat neplatnosti právního jednání, pak tak může učinit vůči druhé straně v řízení před soudem nebo i mimosoudně.

Mimosoudní řešení má obecně přednost. Jestliže se strany právního vztahu shodnou na důvodu neplatnosti právního jednání, pak má jejich shoda stejný následek jako prohlášení neplatnosti soudem. Na právní jednání strany hledí, jako by nebylo. Právní následky s ním spojené (tj. vznik, změna a zánik práv a povinností) nenastanou. Pokud ale jedna ze stran neplatnost právního jednání popírá, má oprávněná osoba možnost obrátit se na soud prostřednictvím námítky neplatnosti, a to ve tříleté objektivní promlčecí lhůtě. Ta počíná běžet v den, kdy poprvé mohla být neplatnost uplatněna u druhého z účastníků dotčeného právního jednání.<sup>208</sup> Promlčecí doba uplyne nejpozději za deset let ode dne, kdy právo dovolat se neplatnosti právního jednání vzniklo.<sup>209</sup>

---

<sup>204</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVORÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1330

<sup>205</sup> Viz § 586 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>206</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 23 Cdo 1439/2017

<sup>207</sup> Tamtéž

<sup>208</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2569/2015

<sup>209</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str 128



Jestliže podá námitku neplatnosti ten, kdo je k tomu oprávněn, soud prohlásí neplatnost právního jednání a ta nastává s účinky *ex tunc* (od počátku).<sup>210</sup> Následky prohlášení neplatnosti právního jednání se vztahují ke každému, jehož práva a povinnosti mohlo právní jednání ovlivnit. Jestliže se však relativní neplatnosti právního jednání dovolává někdo, kdo k tomu ze zákona není oprávněn, k neplatnosti se nepřihlíží a právní jednání se považuje nadále za platné.<sup>211</sup> Pokud se neplatnosti domáhá sice oprávněná osoba, ale po uplynutí promlčecí lhůty, má druhá strana právního vztahu právo namítnout promlčení. Je-li jeho námitka důvodná, soud k ní podle § 610 odst. 1 občanského zákoníku musí přihlédnout, tj. nemůže právní jednání prohlásit za neplatné. Ačkoliv je právní jednání vadné, nastávají právní účinky s ním spojené. Jestliže neplatnost právního jednání způsobily obě strany pracovněprávního vztahu, pak se neplatnosti může dovolat každá z těchto stran.<sup>212</sup>

V některých případech zákoník práce stanoví lhůtu, ve které musí být neplatnost pracovněprávního jednání u soudu uplatněna žalobou. Jedná se o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou podle § 72 zákoníku práce. Neplatnost musí zaměstnavatel nebo zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl být pracovní poměr tímto neplatným právním jednáním ukončen. Neplatné je totiž jen takové rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu.<sup>213</sup> Nebude-li žaloba o neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu včas nebo vůbec podána, právní jednání, kterým byl pracovní poměr rozvázán, bude platné. Marné uplynutí této lhůty má tedy za následek, že k neplatnosti právního jednání nemůže být přihlédnuto, a to ať se jedná o neplatnost absolutní nebo relativní.<sup>214</sup> To znamená, že neplatností těchto právních jednání se soud může zabývat pouze na základě žaloby, která učiní otázku neplatnosti rozvázání pracovního poměru předmětem řízení, za předpokladu, že žaloba bude řádně uplatněna a že neplatnost rozvázání pracovního poměru nelze v jiném řízení posuzovat ani jako otázku předběžnou.

---

<sup>210</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2569/2015

<sup>211</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2569/2015

<sup>212</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 145

<sup>213</sup> DRÁPAL, Ljubomír. § 72 [Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 484, marg. č. 1.

<sup>214</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 147

### 5.3 Právní neúčinnost

Základní pracovněprávní vztah je závazkovým pracovněprávním vztahem.<sup>215</sup> To znamená, že i v pracovněprávním vztahu má jedna strana vůči druhé určitou povinnost, jež je označována jako *závazek* neboli *dluh*. Tomuto závazku odpovídá právo na jeho splnění, tzv. *pohledávka* druhé strany, která je vymahatelná ve chvíli, je-li splatná a tedy úspěšně uplatnitelná u soudu. Povinná strana pracovněprávního vztahu je nazývána jako *dlužník* a strana oprávněná jako *věřitel*. Závazek mezi těmito stranami vychází z obsahu pracovněprávního vztahu. Pracovněprávní jednání je relativně neúčinné, jestliže zkracuje uspokojení vymahatelné pracovněprávní pohledávky smluvní strany základních pracovněprávních vztahů.<sup>216</sup>

Účinnost právního jednání vyjadřuje, zda právní jednání vyvolává právní účinky. Těmi jsou zpravidla vznik, změna nebo zánik práv a povinností.<sup>217</sup> Právní neúčinnost se vztahuje na takové právní jednání dlužníka, kterým jakkoliv zkrátí věřitelovu možnost na uspokojení jeho vymahatelné pohledávky.<sup>218</sup> Účelem relativní neúčinnosti je ochránit věřitele v situacích, ve kterých dlužník sice jedná v souladu s objektivním právem, avšak jeho právní jednání vede k materiálně zřejmé křivdě vůči věřiteli.<sup>219</sup> S pohledávkou se totiž nepojí jenom povinnost dlužníka uhradit dluh vzniklý vůči věřiteli, ale rovněž povinnost zachovat svou majetkovou způsobilost jakožto schopnost uspokojit věřitele na jeho výzvu. Pokud tedy dlužník právním jednáním zmenší nebo jinak zhorší kvalitu svého majetku a z takového právního jednání má prospěch třetí osoba, pak se dopouští tzv. fraudulózního právního jednání („jednání s cílem přelstít věřitele“). Za takové právní jednání se považuje i úmyslné opomenutí dlužníka zvýšit kvalitu svého majetku.<sup>220</sup>

Fraudulózní právní jednání je zjevným zneužitím práva a podle § 8 občanského zákoníku nepožívá právní ochrany. Jak dovozuje i Nejvyšší soud

---

<sup>215</sup> DOLEŽÍLEK, J. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str 1313

<sup>216</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str 133

<sup>217</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1392

<sup>218</sup> Viz § 589 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>219</sup> PIPKOVÁ, Petra Joanna. § 8 [Zneužití práva]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 1.

<sup>220</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1391

ve svých rozhodnutích, *zákaz zneužití práva je silnější, než dovození dané právem.*<sup>221</sup> Věřitel, který byl dlužníkovým jednáním zkrácen na svých právech, se může proti následkům spojeným s tímto právním jednáním bránit u soudu pomocí odpůrcí žaloby.<sup>222</sup> *Odpůrcí žaloba směřuje vůči tomu, kdo dlužníkovým fraudulózním jednáním získal majetkový prospěch, nebo kdo nyní tento majetkový prospěch u sebe má (kdo jej ovládá). Tato osoba je žalovaným (odpůrcem).*<sup>223</sup> Jestliže je věřitel oprávněn k dovolání se neúčinnosti u soudu a učiní tak ve stanovených lhůtách, soud rozhodne o neúčinnosti dlužníkového právního jednání.<sup>224</sup>

Právně neúčinným může být jen právní jednání dlužníka, které je existující a platné, tzn. právní jednání, které není zdánlivé ani neplatné.<sup>225</sup> Odpůrcí žalobou nelze napadnout neplatné pracovněprávní jednání, zdánlivé právní jednání ani jiné jednání, od něhož bylo účinně odstoupeno. *Kdyby bylo právní jednání zdánlivé (nicotné), absolutně neplatné, kdyby byla relativní neplatnost řádně uplatněna tím, kdo je k tomu oprávněn, nebo kdyby bylo právní jednání odstoupením účinně zrušeno, nemůže být odpůrcí žaloba důvodná.*<sup>226</sup>

Lhůty k uplatnění neúčinnosti právního jednání před soudem stanovuje občanský zákoník v § 590 a § 591. *Věřitel se může dovolat neúčinnosti právního jednání, které dlužník učinil v posledních pěti letech v úmyslu zkrátit své věřitele, byl-li takový úmysl druhé straně znám.*<sup>227</sup> Pokud druhé straně úmysl zkrátit věřitele znám nebyl, avšak z okolností případu o úmyslu druhá strana vědět mohla, může se věřitel dovolat neúčinnosti do dvou let.<sup>228</sup> Jestliže došlo k právnímu jednání mezi dlužníkem a jeho osobou blízkou nebo pokud dlužník jednal ve prospěch osoby blízké a tímto právním jednáním zkrátit věřitele na jeho právech, pak se může věřitel dovolat neúčinnosti právního jednání do dvou let. Předpokladem v takovém případě je, že osoba blízká o úmyslu zkrátit věřitele věděla. Pokud osobě blízké v době, kdy bylo právní jednání učiněno, dlužníkův úmysl nebyl znám a ani jí být znát nemusel, věřitel se neúčinnosti právního jednání dovolat nemůže.<sup>229</sup> Věřitel se

---

<sup>221</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 29 Cdo 1155/2014

<sup>222</sup> Viz § 589 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>223</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1392

<sup>224</sup> Viz § 589 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>225</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 148

<sup>226</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 133

<sup>227</sup> Viz § 590 odst. 1 písm. a) zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>228</sup> Viz § 590 odst. 1 písm. b) zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>229</sup> Viz § 590 odst. 1 písm. c) zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

může dovolat také neplatnosti kupní nebo směnné smlouvy, kterou dlužník uzavřel v posledním roce, jestliže druhá strana musela poznat, že dlužníkovu jednání vede ke zkrácení věřitele.<sup>230</sup> *Lhůta počíná běžet od okamžiku dokončení právního jednání.*<sup>231</sup> Jde-li o bezúplatné právní jednání, má věřitel podle § 591 občanského zákoníku dvouletou lhůtu k dovolání se jeho neúčinnosti. Marným uplynutím těchto lhůt právo dovolat se neúčinnosti právního jednání zaniká.

Právní neúčinnost, stejně jako neplatnost, rozlišujeme na absolutní a relativní, jejich význam je však v porovnání s relativní a absolutní neplatností odlišný. Absolutní neúčinnost má za následek, že právní jednání nevyvolává žádné právní účinky. Tento následek působí vůči všem. Absolutně neúčinné je právní jednání, které je absolutně neplatné a dále právní jednání, jehož účinnost strany právního vztahu odloží nebo určitým způsobem podmíní.<sup>232</sup> Relativní neúčinnost se od absolutní odlišuje tím, že nedostatek účinků nastává pouze vůči osobě oprávněné se neúčinnosti dovolat, zatímco vůči ostatním právní účinky právního jednání nadále trvají. Pro následující analýzu právní neúčinnosti pracovněprávních jednání budeme vycházet z neúčinnosti relativní.

Právní neúčinnost v pracovněprávním vztahu má za účel chránit pracovněprávní pohledávky některé ze stran pracovněprávního vztahu, tedy jak zaměstnance tak zaměstnavatele.<sup>233</sup> Je třeba zmínit, že odporovat lze jen takové jednání dlužníka, které vede ke zkrácení věřitele a které je majetkové povahy. Věřitel musí mít vůči dlužníkovi pohledávku, která je vymahatelná, a to již při podání odpůrcí žaloby. *Vymahatelnost znamená, že pohledávka byla věřiteli přiznána vykonatelným rozhodnutím nebo je kryta jiným titulem pro soudní výkon rozhodnutí nebo exekuci.*<sup>234</sup> Právní jednání, u kterého je vyslovena jeho relativní neúčinnost, zůstává nadále platné vůči třetím stranám a vůči nim vyvolává právní následky. Neúčinné je v rámci právního vztahu mezi věřitelem a dlužníkem, mezi nimiž se na právní jednání hledí jako by jeho právní následky nikdy nenastaly.<sup>235</sup> Je-li na základě odpůrcí žaloby dlužníkovu právní jednání prohlášeno za neúčinné,

---

<sup>230</sup> Viz ust. 590 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>231</sup> JANOUŠKOVÁ, Anežka. § 590 [Skutkové podstaty a lhůty]. In: PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 2.

<sup>232</sup> ZUKLÍNOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVORÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 1390

<sup>233</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 147

<sup>234</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 133

<sup>235</sup> Tamtéž

zakládá se tím možnost věřitele dosáhnout výkonem rozhodnutí (exekucí) uspokojení své pracovněprávní pohledávky, a to od osoby, se kterou dlužník právně jednal.<sup>236</sup> Pokud to není možné, neboť vůči třetí straně se neúčinnosti dovolávat nelze, pak prohlášení neúčinnosti soudem zakládá věřiteli právo na náhradu škody proti tomu, vůči komu se mohl dříve neúčinnosti právního jednání dovolat.<sup>237</sup> Bude-li tedy dlužníku přisouzena peněžní náhrada za to, co relativně neúčinným právním jednáním ušlo z dlužníkovy majetku, může se jí domáhat jednak po osobě, která z právního jednání nabyla prospěch, a jednak z jeho dědice nebo právního nástupce, a to prostřednictvím výkonu rozhodnutí ze stanovené náhrady.<sup>238</sup>

---

<sup>236</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 133

<sup>237</sup> DRÁPAL, L. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 147

<sup>238</sup> DRÁPAL, L. in BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 133

## Závěr

Cílem této diplomové práce bylo objasnit důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích. Právní úprava pracovněprávních vztahů vychází ze zákoníku práce jakožto speciálního zákona obsahujícího normy pracovního práva. Právnímu jednání v pracovněprávních vztazích se však tento zákon věnuje pouze okrajově. Proto bylo třeba v rámci objasnění naší problematiky vycházet i z ustanovení občanského zákoníku jakožto obecného soukromoprávního zákona.

Úvodní kapitola byla věnována postavení pracovního práva jako odvětví práva soukromého v právním řádu České republiky. Pracovní právo je samostatným odvětvím práva, které není na žádném jiném právním odvětví závislé. Jeho autonomie je potvrzena i občanským zákoníkem. Zákoník práce vůči němu zastává postavení speciálního zákona, proto se s ohledem na zásadu *lex specialis derogat legi generali* jeho úprava na práva a povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu užívá přednostně. V případech, kdy zákoník práce použit na pracovněprávní vztahy nelze, neboť neposkytuje dostatečnou úpravu veškerých soukromoprávních záležitostí, použije se občanský zákoník. Tento princip označujeme jako princip subsidiarity a ve vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce jej potvrdil i Ústavní soud.

V první kapitole jsme si rovněž objasnili pojem pracovněprávní vztah jako právní vztah, který vzniká při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Závislá práce je předmětem pracovněprávního vztahu a zaměstnavatel se zaměstnancem jsou jeho subjekty. Obsahem pracovněprávního vztahu jsou vzájemná práva a povinnosti, která mezi sebou zaměstnavatel se zaměstnancem mají.

V následující kapitole jsme se věnovali pracovněprávním skutečnostem, jakožto skutečnostem, které vyvolávají právní následky. Těmi jsou zejména vznik, změna a zánik práv a povinností, které mezi sebou mají strany pracovněprávního vztahu. Objasnění tohoto pojmu bylo podstatné pro pochopení právního jednání, neboť právní jednání je jednou z právních skutečností. Jedná se o právně relevantní jednání osob, které je v souladu s právem a vyvolává právní následky právním řádem předpokládané.

Právní jednání v pracovněprávních vztazích je předmětem kapitoly třetí. Je jím takové chování osoby, které je podle zákona způsobilé vyvolat právní

následky, tedy vznik, změnu nebo zánik práv a povinností v pracovněprávním vztahu. Podstatou právního jednání je projev vůle jednajícího. Vůli jsme si definovali jako psychický vztah jednajícího k jeho jednání. Její projev, stejně jako subjekt právního jednání a jeho předmět, jsou náležitostmi právního jednání, na které jsou kladeny určité podmínky. Subjekt právního jednání musí mít právní osobnost a svéprávnost v oblasti pracovněprávních vztahů. Vůle musí být svobodná, vážná a prostá omylu. Projev vůle musí být určitý a srozumitelný tak, aby bylo možné zjistit jeho obsah. Předmět právního jednání musí být fakticky možný a právně dovolený. Pokud tyto podmínky nejsou splněny, pak je právní jednání vadné.

Důsledkem vad právního jednání v pracovněprávním vztahu je jeho zdánlivost, neplatnost, popřípadě právní neúčinnost. Jejich detailní analýze je věnována kapitola pátá. Zdánlivost právního jednání je nejzávažnějším důsledkem vady právního jednání, na jejímž základě se na právní jednání hledí jako by k němu nikdy nedošlo. Nevyvolává tedy žádné právní následky. Zdánlivost právního jednání je v zákoně vyjádřena slovy „o právní jednání nejde“ a „ke zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží“. Na základě této nejasné formulace však vyvstává otázka, která vada právního jednání skutečně zakládá jeho zdánlivost a kdy může být důsledek i jiný, a to například neplatnost právního jednání.

Neplatné právní jednání na rozdíl od zdánlivého vzniklo, ale vzhledem k tomu, že je vadné, nemůže vyvolávat právní následky. K tomu však dochází až po vyslovení jeho neplatnosti. Než je právní jednání soudem prohlášeno za neplatné, vyvolává právní následky s ním spojené. Neplatnost rozlišujeme v závislosti na tom, kdy ji může soud prohlásit, na absolutní a relativní. Absolutní neplatnost právního jednání nastává ze zákona a soud ji vyslovuje z moci úřední. Vyslovení relativní neplatnosti se musí strana pracovněprávního vztahu před soudem dovolat. Právní neúčinnost je důsledkem takových právních jednání, která jsou vadná s ohledem na to, že jimi dlužník zkracuje věřitele. V pracovněprávních vztazích je relativně neúčinné takové právní jednání, kterým jedna strana zkracuje uspokojení vymahatelné pracovněprávní pohledávky strany druhé. Právní neúčinnost musí strana zkrácená právním jednáním uplatnit u soudu, a to v zákonem stanovené lhůtě. Pokud tak neučiní nebo pokud lhůtu zmešká, dojde k zániku práva podat námitku neplatnosti a právní jednání je účinné.

Důsledky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích vycházejí z obecné úpravy občanského zákoníku a jen v několika málo skutečnostech se odlišují od úpravy zvláštní. Příkladem může být vada právního jednání spočívající v jeho formě. Dále zákoník práce stanoví některé zvláštní vady pracovněprávního jednání, jejichž důsledkem je zdánlivost či neplatnost právního jednání. Zpravidla zákoník práce ale výslovně nestanoví, která vada způsobuje který důsledek. V těchto případech je opět nutné vycházet z terminologie užití v občanském zákoníku.



## Cizojazyčné resumé

The aim of this thesis was to clarify the consequences of legal defects in labour relations. The legal regulation of labour relations is based on the Labour Code as a special law containing labour law norms. However, this law is only marginally concerned with legal conduct in labour relations. Therefore, in order to clarify our issue, it was necessary to rely also on the provisions of the Civil Code as a general private legal act.

The introductory chapter was devoted to the position of labour law as a branch of private law in the legal system of the Czech Republic. Labour law is an independent branch of law which is not dependent on any other branch of law. Its autonomy is confirmed by the Civil Code. The Labour Code holds the status of a special law in relation to it, therefore, in view of the principle of *lex specialis derogat legi generali*, its regulation is applied preferentially to the rights and obligations of the subjects of the employment relationship. In cases where the Labour Code cannot be applied to employment relations because it does not provide sufficient regulation of all private law matters, the Civil Code shall apply. This principle is referred to as the principle of subsidiarity and has been confirmed by the Constitutional Court in the relationship between the Civil Code and the Labour Code.

In the first chapter we also explained the concept of employment relationship as a legal relationship that arises in the performance of dependent work between employers and employees. Dependent work is the subject of the employment relationship and the employer and employee are its subjects. The content of the employment relationship is the mutual rights and obligations that the employer and the employee have between them.

In the following chapter, we have discussed employment facts as facts that give rise to legal consequences. These are in particular the creation, change and termination of rights and obligations between the parties to an employment relationship. The clarification of this concept was essential for the understanding of legal conduct, as legal conduct is one of the legal facts. It is a legally relevant act of persons which is in accordance with the law and produces the legal consequences envisaged by the legal order.

Legal conduct in employment relations is the subject of Chapter Three. It is such conduct of a person which, according to the law, is capable of causing legal consequences, i.e. the creation, change or termination of rights and obligations in an employment relationship. The essence of a legal act is the manifestation of the will of the person acting. We have defined the will as the psychological relation of the actor to his actions. Its manifestation, as well as the subject of the legal act and its object, are the requisites of a legal act, on which certain conditions are imposed. The subject of the legal act must have legal personality and self-legislation in the field of labour relations. The will must be free, serious and free from mistake. The manifestation of the will must be definite and intelligible so that its content can be ascertained. The object of the legal act must be factually possible and legally permissible. If these conditions are not met, the legal act is defective.

The consequence of defects in a legal act in an employment relationship is its apparent nullity, invalidity or legal ineffectiveness. Their detailed analysis is devoted to Chapter Five. The apparent nature of a legal act is the most serious consequence of a defect in a legal act, on the basis of which the legal act is regarded as if it had never occurred. It therefore produces no legal consequences. Apparent legal conduct is expressed in the law by the words 'there is no legal conduct' and 'the apparent legal conduct is disregarded'. However, on the basis of this unclear wording, the question arises as to which defect in the legal act actually gives rise to its apparent legality and when there may be another consequence, namely, the nullity of the legal act.

An invalid legal act, unlike an apparent legal act, has been created, but because it is defective, it cannot produce legal consequences. This, however, only occurs after it has been declared null and void. Before a legal act is declared void by a court, it produces the legal consequences associated with it. Invalidity is distinguished, depending on when the court can declare it, as absolute and relative. Absolute nullity of a legal act occurs by operation of law and is pronounced by the court *ex officio*. A party to an employment relationship must invoke the declaration of relative nullity before a court. Legal ineffectiveness is the result of legal acts which are defective in that the debtor has shortchanged the creditor. In an employment relationship, a relatively ineffective legal act is one by which one party shortchanges the satisfaction of an enforceable employment claim of the other party. The legal ineffectiveness must be brought before a court by the party

aggrieved by the legal action within the time limit prescribed by law. Failure to do so, or if the time limit is missed, will extinguish the right to object to the invalidity and render the legal action effective.

The consequences of legal defects in labour relations are based on the general regulation of the Civil Code and differ only in a few respects from the special regulation. An example is a defect in the form of a legal act. Furthermore, the Labour Code provides for certain specific defects in labour law conduct which result in the apparent invalidity or nullity of the legal act. As a rule, however, the Labour Code does not expressly state which defect causes which consequence. In such cases, it is again necessary to rely on the terminology used in the Civil Code.

## Seznam použitých zdrojů

### Odborná literatura

1. BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea (eds.): *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017.
2. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019.
3. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023.
4. GRUS Zdeněk. *Dobré mravy ve světle publikované literatury*. Právní rozhledy 3/2004.
5. HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. Praha: C. H. Beck, 2009
6. KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016.
7. MORÁVEK, J. *K neplatnosti a zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy 8/2022.
8. PETROV, Jan, VÝTISK, Michal, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023.
9. PICHRT, Jan. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021.
10. ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020.

### Elektronické zdroje

1. JEŽEK, Mojmír. Elektronicky či digitálně podepsaná pracovní dokumentace. *ecovislegal.cz* [online] Dostupné z: <https://www.ecovislegal.cz/aktuality/pracovni-pravo/elektronicky-ci-digitalne-podepsana-pracovni-dokumentace/>
2. MURAD, Martin, UHRINOVÁ, Adéla. Elektronizace právního jednání v pracovněprávních vztazích. *epravo.cz* [online] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/elektronizace-pravniho-jednani-v-pracovnepravnich-vztazich-110269.html>
3. STRÁNSKÝ Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *bulletin-advokacie.cz* [online] dostupné na: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru>

## **Prameny práva**

1. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
2. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES
3. Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
4. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
5. Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
6. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
7. Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce

## **Judikatura**

1. Nález Ústavního soudu ze dne 14. 5. 1997, sp. zn. II. ÚS 28/96
2. Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
3. Nález Ústavního soudu ze dne 18. 3. 2010, sp. zn. III. ÚS 369/10
4. Usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 2. 1998, sp. zn. II ÚS 249/97
5. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2000, sp. zn. 30 Cdo 1842/2000
6. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 2. 3. 2004, sp. zn. 30 Cdo 531/2003
7. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 8. 2007, sp. zn. 28 Cdo 2660/2007
8. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2008, sp. zn. 22 Cdo 163/2007
9. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008, sp. zn. 30 Cdo 1430/2007
10. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 6. 2008, sp. zn. 33 Cdo 4322/2007
11. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 6. 2008, sp. zn. 28 Cdo 1845/2008
12. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4355/2009
13. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 6. 2017, sp. zn. 20 Cdo 1741/2017
14. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2019, sp. zn. 1230/2019
15. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96
16. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 736/97
17. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99
18. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001
19. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2004, sp. zn. 30 Cdo 1912/2003

20. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 344/2002
21. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 1760/2007
22. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2009, sp. zn. 33 Cdo 1621/2007
23. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 30 Cdo 1113/2009
24. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 30 Cdo 1467/2010
25. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1842/2010
26. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2012, sp. zn. 30 Cdo 3061/2012
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 29 Cdo 1155/2014
28. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2569/2015
29. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016
30. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 23 Cdo 1439/2017
31. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019
32. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 31 Icd0 36/2020