



# Občanský zákoník v pracovněprávní praxi

Zdroj: shutterstock.com

Občanský zákoník č. **89/2012** Sb. (dále "o.z.") je činný více jak 7 let. V pracovněprávních vztazích se uplatňuje jako podpůrný (subsidiární) předpis ve vztahu k zákoníku práce (dále ZP). Řada pojmů z o. z. je pro pracovněprávní praxi dominantní a jejich správný výklad má pro advokátní i soudní praxi důležitý význam. Podívejme se na nejdůležitější z nich, které jsou v našem právním řádu nové a jejich právní důsledky musí být řešeny ve vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Většinu z nich ZP neobsahuje a musíme je „hledat“ v o.z. Chci z pohledu advokáta připomenout jeho dosavadní aplikaci v pracovněprávních vztazích s důrazem na některé osvědčující se instituty.

## Podpůrná platnost

O. z. se použije na pracovněprávní vztahy vždy, neobsahuje-li ZP speciální úpravu, a to aniž by bylo třeba zvláštního odkazu (viz § 9 odst. 2 o.z. a § 4 ZP. Není tedy možné, aby například smlouva o nástupu do zaměstnání byla sjednána podle o.z., stejně jako dohoda o zvýšení nebo prohloubení kvalifikace apod. Podle o.z. je však možné sjednat např. smlouvu s lékařem nebo zdravotnickým zařízením k provádění pracovnělékařské péče, dohodnout manažerskou smlouvu apod.

## Právní jednání

O. z. přinesl zásadní změny při posuzování právních úkonů, které za zaměstnavatele činí jejich zástupci. Právní úkony již nedefinuje. Jsou legislativně nahrazeny pojmem „právní jednání „která řadí mezi právní skutečnosti. Podle § 545 o. z. právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

K platnosti právního jednání za zaměstnavatele učiněného v písemné formě se podle o. z. vyžaduje podpis jednajícího. Písemná forma je zachována i při právním jednání, které je učiněno elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Byl-li záznam pořízen při provozu závodu a dovolá – li si jej druhá strana k svému prospěchu, má se za to, že záznam je spolehlivý.

## Neplatnost právního jednání

Nejčastěji se uplatňuje neplatné právní jednání při nedodržení písemné formy podle § 582 o. z. Z této úpravy vychází i ZP. Smluvní strany mohou nedostatek písemné formy právního jednání dodatečně odstranit s právními účinky od počátku tohoto jednání. Neplatnosti se není možné dovolat v případě právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo – li již započato s plněním. To se týká zejména případů, kdy pracovní smlouva, jíž se zakládá pracovní poměr, byla dohodnuta jen ústně, stejně jako u dohody o pracovní činnosti nebo u dohody o provedení práce (viz § 20 ZP). Jde sice o významné porušení právní povinnosti zaměstnavatelem, který měl pracovněprávní vztah uzavřít písemně, ale na platnost tohoto vztahu to nemá vliv, pokud již bylo započato s plněním (zaměstnanec začal pracovat).

*Příklad: Zaměstnanec začal pracovat podle ústní dohody o pracovní činnosti. Později si to rozmyslel a s odkazem „jen „na ústní ujednání a dohodu předčasně ukončil. Jedná se o protiprávní jednání, neboť neplatnost dohody pro absenci písemné formy nemohl namítnout z toho důvodu, že již bylo započato s plněním.*

## **Kdy se nepřihlíží k právnímu jednání**

O. z. přinesl nový způsob řešení neplatnosti právního jednání. Chybí-li vůle jednajících smluvních stran, není míněna vážně anebo je projevona nesrozumitelně či neurčitě, nejedná se vůbec o právní jednání. V těchto případech se jedná pouze o zdánlivé právní jednání. Takové jednání není neplatné, ale pro právo neexistuje, nemohou vznikat žádné právní důsledky. Ustanovení § 554 o.z. uvádí, že se k takovému jednání nepřihlíží.

Z tohoto ustanovení vyšel i změnový zákon č. [303/2013](#) Sb..s pracovněprávními důsledky. V řadě jeho ustanovení se uvádí pojem „k takovému jednání se nepřihlíží.“ Je to zejména v případech, kdy právní jednání není učiněno ve formě, jakou určuje ZP. Je to například ústní výpověď z pracovního poměru nebo dojde – li k ujednání, které právo zaměstnance určuje v nižší nebo vyšší míře, než kterou stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustnou.

Nepřihlíží se (právní jednání nemá žádné právní důsledky, neexistuje) například k ujednání v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládá povinnost nebo zkracuje jejich práva stanovená ZP,

- kolektivní smlouvě, která nebude uzavřena písemně a nebude podepsána smluvními stranami na téže listině,
- - výpovědi z pracovního poměru, která nebude písemná, stejně tak i k okamžitému zrušení pracovního poměru,
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které nebude písemné,
- dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce sjednané ústně,
- použití mzdy nebo platu zaměstnance k zajištění dluhu,
- vnitřnímu předpisu podle § 305 ZP, který bude obsahovat povinnosti,
- odchýlení se smluvních stran od právní úpravy zástavního práva, kterým by si zaměstnavatel zajišťoval splnění práva zaměstnancem.

## **Úmyslné jednání proti dobrým mravům**

V několika ustanoveních ZP (např. v oblasti náhrady škody) se uvádí, že jednání zaměstnavatele nebo zaměstnance nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

Pojem „dobré mravy „se objevuje i v o.z. Při právním jednání, které by bylo v rozporu s touto zásadou, stanoví jeho neplatnost.

ZP stanoví sankce nejen v případě konkrétních porušení příslušných ustanovení účastníky pracovněprávních vztahů, ale i tehdy, nejedná – li zaměstnavatel nebo zaměstnanec v rozporu s právní normou, ale nedodržel zásadu dobrých mravů.

V právních předpisech výklad pojmu „dobré mravy“ nenalezneme, jejich obsahem se však několikrát zabýval Nejvyšší soud ČR (např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č. [19/1998](#) Sb. rozh.). Podle judikatury se dobrými mravy rozumí „souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních. Ekonomickou, právní i sociální integrací

nabývají dobré mravy postupně mezinárodního (evropského) charakteru, který postupně převáží nad jejich dosavadním národním (státním) pojetím. V rozporu s dobrými mravy je jednání (právní úkon), které se nepříčí zákonu, ani jej neobchází, ale přesto je z hlediska mravních zásad, na kterých spočívá společnost, nežádoucí.

- V pracovním procesu jde například o pravidla občanské spolupráce, která vyjadřují „dobré mravy.“ Patří sem např. předávání zkušeností mladším zaměstnancům, pomoc při plnění pracovních úkolů apod. V souladu s dobrými mravy má být dále např. výkon práv a povinností zaměstnavatele i zaměstnance (§ 14 odstavec 1 ZP). V oblasti náhrady škody každé porušení dobrých mravů (§ 265 odstavec 1 ZP) nemusí mít za následek vznik odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Zaměstnanec musí prokázat, že šlo o úmyslné porušení dobrých mravů.

## **Podnik a podnikání**

Mezi nejvýznamnější pojmy v o.z.pro pracovněprávní účely patří vymezení pojmů „podnik“ a „podnikání“.

Vzhledem k tomu, že o. z. zrušil obchodní zákoník č. [513/1991](#) Sb., mají tyto definice pro pracovněprávní účely značný význam.

Vychází se z nich například při posuzování práce načerno (tzv. nelegální práce). Podle § 420 o.z. se za podnikatele považuje fyzická nebo právnická osoba, která samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku.

Tato definice se téměř neliší od dřívější úpravy, která byla obsažena v § 2 obchodního a živnostenského zákona. Rozumí se tím plnění svěřených úkolů samostatně, soustavně, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku.

### **Podle § 420 o.z. má podnikání tyto znaky:**

**Samostatnost:** Nejvíce odlišuje činnost podnikatelskou od činnosti v pracovněprávním vztahu požadavek samostatnosti. Je to tedy, jestliže osoba (živnostník) rozhoduje o své činnosti samostatně a sama ji organizuje. Není možné za samostatnou považovat činnost v závislém (podřízeném) postavení, zejména činnost, která je vykonávána pro jedinou osobu, která určuje a řídí podstatné složky jejího provádění. Zjistí-li se, že činnost není prováděna samostatně, nejde vůbec o živnost.

**Soustavnost :** Za soustavnou nelze považovat činnost jednorázovou nebo nahodilou, i když by existovaly ostatní podnikatelské znaky. S požadavkem soustavnosti není v rozporu, je-li činnost vykonávána sezónně. Podle okolností lze hodnotit jako soustavnou činnost i jednání jednorázové, dochází-li k jeho opakování v průběhu určitého období.

**Vlastní účet:** Za podnikatele se považuje osoba zapsaná v obchodním rejstříku a tuto činnost vykonává na vlastní účet.

**Vlastní odpovědnost :** Požadavek provozování živnosti na vlastní odpovědnost vyjadřuje podnikatelské riziko. Podnikatel odpovídá za své závazky celým svým majetkem.

**Dosažení zisku :** Není rozhodující, zda bude zisku skutečně dosaženo, postačuje, je-li zde takový úmysl a vůbec není rozhodující, pro jaké účely bude zisk použit.

Bude-li občan vykonávat pro zaměstnavatele činnost s uvedenými znaky, jedná se o podnikání a nikoliv o nelegální práci. Sjedná-li však podnikatelskou smlouvu (např. podle živnostenského zákona) a nebudou znaky podnikání naplněny, jedná se o závislou činnost (viz § 2 a 3 ZP), a z toho důvodu nelegální práci.

### **Příslib zaměstnání**

Vzniku pracovní smlouvy může předcházet shodný projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu pracovní smlouvu uzavřít. Jako ostatní právní jednání i pracovní smlouva musí být učiněna svobodně, srozumitelně, vážně a určitě. Je-li dohoda o přijetí do zaměstnání uzavřena, pak z ní pro zaměstnavatele plynou i dohodnuté závazky. Ve většině případů je to povinnost, že zaměstnavatel uzavře s občanem pracovní smlouvu, a tím mu poskytne zaměstnání.

O.z. smlouvu o smlouvě budoucí (v pracovněprávních vztazích „příslib zaměstnání“) výslovně upravuje v § 1785. Podle ní se jedna ze smluvních stran zavazuje, že po vyzvání v sjednané lhůtě (jinak do jednoho roku) uzavře budoucí smlouvu.

Dospějí-li strany při jednání o smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné, jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod (§ 1729 odstavec 1 o.z.). Např. zaměstnanec ukončí jednání o uzavření budoucí pracovní smlouvy proto, že dostal výhodnější finanční nabídku od jiného zaměstnavatele. V tomto případě může zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. Jedná se např. o úhradu mzdových nákladů na přesčasy, jejichž výkon si musel zaměstnavatel zajistit.

Pro úspěch v případném soudním sporu by ovšem bylo nutné prokázat, že tento občan jednal nepoctivě. Záleží pak na hodnocení všech skutečností, zejména spočívající v osobě budoucího zaměstnance, rodinné a sociální situaci a apod. Obdobně by se postupovalo v případě, kdyby pracovní smlouvu neuzavřel zaměstnavatel.

### **Adhezní smlouvy**

O. z. umožňuje uzavírat tzv. adhezní smlouvu, která se může uplatnit při uzavírání smluv a dohod podle ZP. Jedná se o adhezní způsob uzavírání smlouvy, nikoliv o smlouvu samotnou. Podstata je v tom, že smlouva podle § 1798 o.z. nevzniká tak, že si strany obsah smlouvy ujednájí, ale tím způsobem, že jedna strana předloží druhé hotový text smlouvy a druhá strana má možnost návrh buď přijmout, anebo odmítnout. Pro velký počet případů i v personální praxi je to postup racionální a z hlediska nákladů ekonomicky účelný. Při tomto způsobu uzavírání smluv nemůže však silnější strana vnutit slabší straně smluvní podmínky výhodné pro sebe a nevýhodné pro druhou stranu. V pracovněprávních vztazích je vždy slabší stranou zaměstnanec.

Nejtypičtější příklady z personální praxe mohou být pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy např. zaměstnavatel předloží zaměstnanci hotový text těchto dohod (zpravidla předtištěný formulář).

## Promlčení práva ve lhůtě

Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v občanském zákoníku.

O. z. tyto otázky upravuje v § 609 a násl. ZP tyto otázky neřeší. Promlčecí lhůta je tříletá. Strany si mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let. K promlčení soud přihlídně jen uplatní –li tuto námitku dlužník. Pak nelze právo věřiteli přiznat. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží.

Účelem institutu promlčení je stimulovat věřitele, aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Jestliže by věřitel, poté co mu vznikla možnost uplatnit svá práva, příliš dlouho s tím otálel, ztížila by se možnost dopátrat se skutkového stavu.

Zvláštní právní úprava platí pro promlčecí dobu práv na náhradu škody. Tato práva se promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla (§ 636 NOZ). Byla – li škoda nebo újma způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za patnáct let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla.

To platí i pro uplatnění náhrady škody, která vznikla porušením právní povinnosti v důsledku poskytnutí, nabídnutí nebo příslibení úplatku jiným než poškozeným, anebo v důsledku přímého nebo nepřímého vyžadování úplatku od poškozeného.

## Zánik práva

Na rozdíl od promlčení, které musí účastník uplatnit, aby byl úspěšný ve sporu, k zániku práva uplynutím stanovené doby (prekluzi), soud přihlíží z úřední povinnosti. V pracovněprávních vztazích jde o jen o několik práv, která podléhají prekluzi. K jejich uplatnění musí tedy dojít ve stanovené lhůtě, jinak zanikají. ZP tyto lhůty uvádí v § 330. Jedná se o:

- návrh na určení, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 39 odst. 4 ZP- do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby),
- výpověď zaměstnanci pro jiné porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, porušení dočasného režimu práce neschopného zaměstnance (§ 57 odstavec 1 ZP - do 1 měsíce, kdy se zaměstnavatel o tomto porušení dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl)
- podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem nebo zrušení pracovního poměru z důvodů porušení pracovních povinností (§ 58 ZP- do 2 měsíců ode dne, kdy se o tomto porušení dověděl),
- okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 59 ZP- do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodech k okamžitému zrušení dověděl),
- neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou (§ 72 ZP – do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním),
- nesouhlas zaměstnance s obsahem pracovního posudku (§ 315 ZP – zaměstnanec musí uplatnit právo na opravu posudku u soudu do 3 měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl,
- podání výpovědi zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností

z pracovněprávních vztahů- (§ 339a ZP- do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností).



**JUDr. Ladislav Jouza,**  
advokát a rozhodce pracovních sporů