

PRACOVNÍ PRÁVO I.

SEMINÁŘ 3:

Právní skutečnosti v pracovněprávních vztazích

Smluvní princip, smlouvy a dohody v pracovněprávních vztazích

Možnost odchýlit se od zákoníku práce

1. Právní skutečnosti v pracovněprávních vztazích

Právní skutečnosti jsou skutečnosti, se kterými zákon spojuje vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. O pracovněprávní skutečnosti se jedná v případě, že nastanou při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele nebo v pracovněprávních vztazích s výkonem závislé práce souvisejících.

Právní skutečnosti se dělí na:

- objektivní a
- subjektivní.

Dělicím kritériem tohoto rozlišování je, zda tyto skutečnosti nastávají na základě projevu vůle nebo naopak na vůli nezávisle.

Subjektivními skutečnostmi jsou ty, k nimž může dojít jen na základě projevu vůle. Jedná se o:

- právní úkony,
- protiprávní úkony a
- faktické úkony.

Na vůli nezávisle nastávají objektivní skutečnosti, mezi něž patří:

- právní události a
- stavy.

Právně významné mohou být i v pracovněprávních vztazích kromě reálně existujících skutečností i skutečnosti předpokládané nebo fingované. Domněnky jsou skutečnostmi, jejichž existence se předpokládá. Právo přitom v některých případech upravuje domněnku pro případ, že nebylo dokázáno něco jiného (domněnky vyvratitelné - např. ustanovení § 252 odst. 1 ve spojení s odst. 4 zákoníku práce), v jiných případech nastává domněnka bez možnosti posoudit určitý vztah jinak (domněnky nevyvratitelné - např. ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce).

Fikce představují uměle vytvořené skutečnosti, které právní norma z nějakého důvodu konstruuje, aniž by reálně existovaly (např. ustanovení § 334 odst. 3).

2. Právní události a stavy

Mezi právní události, které mají v pracovněprávních vztazích za důsledek vznik, změnu nebo zánik práv a povinností, patří například:

- smrt fyzické osoby,

- úrazový děj, v jehož důsledku dojde k poškození zdraví nebo smrti zaměstnance (pracovnímu úrazu),
- běh času,
- živelní události a nepříznivé povětrnostní vlivy.

Běh času má v pracovněprávních vztazích význam v podobě lhůt a dob. Pro počítání běhu lhůt a dob v pracovněprávních vztazích platí obecná pravidla obsažená v ustanovení § 122 občanského zákoníku, která modifikuje ustanovení § 333 zákoníku práce. Zvláštní pravidlo je předepsáno pro výpovědní dobu, jejíž počítání upravuje zákoník práce ve svém ustanovení § 51 odst. 2.

I v pracovněprávních vztazích se rozlišují lhůty prekluzivní (propadné) a promlčecí. Pokud se týká promlčení, platí v pracovněprávních vztazích obecná občanskoprávní úprava. K prekluzi dochází v pracovněprávních vztazích jen v případech vyjmenovaných v ustanovení § 330 zákoníku práce.

3. Právní úkony

V pracovněprávních vztazích se uplatní obecná právní úprava právních úkonů obsažená v ustanoveních § 34 a následujících občanského zákoníku. V některých aspektech před ní ovšem mají přednost speciální pravidla upravená především v § 18, 19 a 20 zákoníku práce.

Právní úkon je subjektivní právní skutečností, takže při jeho vzniku sehraává roli vůle. Vůle jednatelického subjektu musí být ovšem kvalifikovaným způsobem projevena a zaměřena na vznik, změnu nebo zánik těch práv a povinností, které zákon s takovýmto projevem vůle spojuje.

Vůle přitom může být projevena:

- výslovně, nebo
- konkludentně.

Projev vůle je zpravidla třeba vyložit. Ve smyslu § 35 občanského zákoníku se přitom výslovně učiněné úkony vykládají primárně podle svého jazykového vyjádření, ovšem s přihlédnutím k vůli toho, kdo právní úkon učinil. Konkludentní projev vůle, který vyplývá ze samotného jednání, případně nejednání subjektu, je třeba vyložit s přihlédnutím k tomu, co takové vyjádření vůle zpravidla znamená.

Právní úkony lze na základě několika kritérií dělit na druhy. Pro pracovněprávní vztahy má význam zejména následující dělení.

Podle počtu subjektů se právní úkony dělí na:

- jednostranné,
- dvoustranné a
- vícestranné.

Podle toho, zda je pro učinění právního úkon nutné dodržet zákonem předepsanou formu se právní úkony dělí na:

- formální a
- neformální.

4. Náležitosti právních úkonů

K platnosti právního úkonu je třeba, aby splňoval předepsané náležitosti. Jedná se o náležitosti:

- subjektu (způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům),
- vůle (skutečnost, svoboda, vážnost, bez omylu),
- projevu vůle (určitost, srozumitelnost, forma),
- poměru vůle a projevu (shoda),
- a obsahu (právní a faktická možnost a dovolenost).

Zákoník práce k obecným náležitostem připojuje doplňuje ještě některé náležitosti zvláštní. Podle § 19 písm. g) zákoníku práce by byl neplatný právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, pokud s je s nedostatek tohoto souhlasu následek neplatnosti výslovně spojen. K když označení „příslušný orgán“ není příliš výstižné, je třeba za něj považovat odborovou organizaci, která působí u zaměstnavatele. Jestliže zákoník práce váže učinění právního úkonu na předchozí souhlas odborové organizace, je tento úkon v případě neudělení souhlasu neplatný, ovšem pouze tehdy, pokud to zákon výslovně stanoví (srov. například § 306 odst. 4 zákoníku práce).

Podle druhé věty v § 19 písm. g) zákoníku práce platí, že pokud zákon požaduje, aby byl určitý úkon s příslušným orgánem pouze projednán, nezpůsobuje nedodržení této povinnosti neplatnost dotčeného úkonu. Projednání tedy podle zákoníku práce není podmínkou platnosti právního úkonu.

Důvodem pro neplatnost bude podle § 19 písm. f) zákoníku práce stížen právní úkon, kterým by se zaměstnanec předem vzdal svého práva.

5. Následky vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích

Odchylně od občanského zákoníku upravuje zákoník práce následky vad právních úkonů, tedy případů, kdy právní úkon nespĺňuje některou z náležitostí. Podle občanského zákoníku nastává v případě většiny vad právních následek tzv. absolutní neplatnosti, což znamená, že na právní úkon se od počátku hledí jako na neplatný.

Zákoník práce upravuje zvlášť následky vad obsahu právního úkonu (§ 18 a 19; za obsah právního úkonu je pro účely této právní zřejmě třeba považovat všechny ostatní náležitosti, kromě náležitosti formy) a následky vad formy (§ 20).

Podle ustanovení § 18 odst. 1 se v pracovněprávních vztazích jako základní následek vady obsahu právního úkonu uplatní relativní neplatnost. Právní úkon se tedy navzdory vadě považuje za platný, dokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, nedovolá neplatnosti. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil (například tím, že druhé smluvní straně navrhl uzavření smlouvy, která trpí vadou).

Relativní neplatnost se neuplatní v případech vad uvedených v § 19 zákoníku práce. S nimi je spojen následek absolutní neplatnosti.

Jestliže zaměstnanec nebyl tím, kdo neplatnost právního úkonu výlučně sám způsobil, nemůže mu být na újmu. To například znamená, že neponese odpovědnost za případnou škodu, která v souvislosti s neplatným právním úkonem vznikla, nebo že nebude muset vrátet plnění, které na základě neplatného úkonu přijal (pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám).

6. Forma právních úkonů v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce je vystavěn na zásadě bezformálnosti právních úkonů. Pokud tedy není výslovně předepsána povinnost dodržet u některého právního úkonu formu, zůstává volba formy na rozhodnutí smluvních stran, resp. toho, kdo činí jednostranný úkon.

Pro případ vady právního úkonu spočívající v nedostatku formy předepisuje následky § 20 zákoníku práce.

Podle základního pravidla v odstavci 1 platí, že s nedostatkem formy je spojena neplatnost (zřejmě absolutní), pokud smluvní strany vadu dodatečně neodstraní.

Jde-li o jednostranné právní úkony nebo kolektivní smlouvu, je s případným nedostatkem formy spojen následek neplatnosti (zřejmě absolutní). Dodatečné odstranění vady není přípustné.

Zvláštní pravidlo předepisuje odstavec 2 v § 20 zákoníku práce pro právní úkony, kterými se zakládá nebo mění základní pracovněprávní vztah (například pracovní smlouva, změna pracovní smlouvy, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce). Pokud by při učinění těchto úkonů nebyla dodržena předepsaná písemná forma (viz například ustanovení § 34 odst. 4 zákoníku práce), mohla by se kterákoli ze smluvních stran dovolat neplatnosti. K dovolání se neplatnosti ovšem nemůže dojít poté, kdy bylo započato s plněním smlouvy, tedy poté, kdy zaměstnavatel začal zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec ji začal vykonávat. V takovém případě bude i jinak než písemně učiněný právní úkon (například ústně sjednaná pracovní smlouva) platný.

Pracovní poměr tedy může vzniknout i na základě jinak než písemně uzavřené pracovní smlouvy. Uzavření pracovní smlouvy v jiné než písemné formě je ovšem podle zákona o inspekci práce správním deliktem, za nějž může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 10 000 000 korun.

7. Smlouvy a dohody v pracovněprávních vztazích

V pracovněprávních vztazích se setkáváme jak s dvoustrannými, tak i jednostrannými právními úkony. Je nutné mezi nimi pečlivě rozlišovat, tedy vnímat, že zatímco dvoustranný právní úkon může vzniknout jen na základě souhlasného projevu vůle obou stran (například dohoda o rozvázání pracovního poměru), k jednostrannému úkonu je třeba pouze projevu vůle jedné strany a souhlas či nesouhlas druhé strany nemá pro platnost jeho učinění právní relevanci (například výpověď).

Zásadní význam mají v pracovněprávních vztazích dvoustranné úkony. Pracovněprávní vztah vzniká vždy jen na základě dvoustranného právního úkonu. S tím souvisí, že základní pracovněprávní vztah může vzniknout jen na základě:

- pracovní smlouvy,
- jmenování,
- dohody o pracovní činnosti nebo
- dohody o provedení práce.

Všechny tyto právní úkony mají dvoustrannou povahu, byť by se u jmenování mohlo zdát, že má povahu jednostrannou. Na základě výše uvedeného základního pravidla je ovšem zřejmé, že se o jednostranný úkon fakticky jednat nemůže. Ani na základě jmenování ze

strany zaměstnavatele totiž nemůže pracovněprávní vztah vzniknout bez souhlasu jmenovaného zaměstnance.

Pro uzavírání smluv a dohod v pracovněprávních vztazích platí obecná právní úprava uzavírání smluv obsažená v § 43 a následujících občanského zákoníku. Výjimku představuje kolektivní smlouva. Způsob jejího uzavírání je speciálním způsobem upraven v zákoně o kolektivním vyjednávání a obecná pravidla uzavírání smluv se na ni neaplikují.

V pracovněprávních vztazích se uplatňuje princip autonomie vůle a smluvní svobody. Projevuje se mimo jiné i v možnosti účastníků pracovněprávních vztahů uzavřít podle § 51 občanského zákoníku jinou než zákonem zvlášť upravenou smlouvu (nepojmenovaná, resp. inominátní smlouva). Nepojmenovanou smlouvou ovšem rozhodně nelze nahradit smluvní typ, který je pro založení určitého závazkového vztahu zákonem předepsán. O nepojmenovanou smlouvou se nejedná v případě typové smlouvy, kterou její smluvní strany jinak nazvaly (například pracovní smlouva nazvaná jako manažerská smlouva). Pro výklad právních úkonů totiž není určující jejich název, nýbrž obsah.

I v pracovněprávních vztazích lze uzavřít tzv. smlouvu o smlouvě budoucí (§ 50a občanského zákoníku). Zaměstnavateli a budoucímu zaměstnanci tedy nic nebrání uzavřít například smlouvu o budoucí pracovní smlouvě. Pro její platnost je ovšem třeba dohodnout její podstatné náležitosti.

8. Možnosti odchýlit se od zákoníku práce

Z hlediska normativního působení zákoníku práce jako základního pramene práva na pracovněprávní vztahy je podstatná kogentní, resp. dispozitivní povaha pravidel v něm obsažených. V případě kogentní normy je zřejmé, že řešení obsažené v normě zákoníku práce je jediné přípustné a smluvní strany se od něj nemohou odchýlit. Pokud by se jednalo o normu dispozitivní, je úprava práv a povinností v něm obsažená pouze doporučená, resp. podpůrně se uplatní pro případ, že se smluvní strany nedohodnou na ničem jiném.

Výchozí pravidla posuzování právních norem zákoníku práce z hlediska možnosti odchýlit se od nich jsou koncentrována v jeho ustanovení § 4b odst. 1 a 363.

Logika těchto pravidel je vystavěna tak, že práva a povinnost upravená zákoníkem práce sjednána nebo stanovena odchylně vždy tehdy, pokud není konkrétní pravidlo na základě některé ze zákonem upravených výjimek kogentní. K závěru o možnosti smluvní nebo jiné odchylky od určitého pravidla obsaženého v zákoníku práce tedy není nutné, aby samo ve svém znění obsahovalo určení, že platí, nebylo-li dohodnuto něco jiného. Je ovšem nutné vypořádat se s uvedenými výjimkami, neboť pokud se na dané pravidlo některá z nich vztahuje, jedná se o kogentní pravidlo a možnost sjednat si práva a povinnosti v něm obsažená jiným způsobem se neuplatní.

Práva a povinnosti nemohou být sjednána nebo stanovena odchylně od zákona, pokud:

- to zákon výslovně zakazuje,
- z povahy daného ustanovení vyplývá, že se od něj není možné odchýlit,
- je konkrétní ustanovení obsaženo ve výčtu § 363; pak ovšem platí, že je možné se od něj odchýlit ve prospěch zaměstnance.

Z uvedeného vyplývá, že před dosažením právního názoru o tom, zda je určité pravidlo dispozitivní, či kogentní, je třeba provést test možnosti odchýlit se od zákona. V jeho průběhu je třeba se vypořádat s jednotlivými výjimkami a učinit závěr, zda se z důvodu

uplatnění některé z nich jedná o ustanovení kogentní, či zda se žádná z nich na dané pravidlo nevztahuje a je tedy možné se od něj odchýlit. Tento test lze graficky naznačit takto:

