

AKTUALITY PRO PRÁVNÍ PRAXI

Následky vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích

Jaroslav Stránský*

1. ÚVOD

Tento článek si klade za cíl popsat stávající úpravu následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích, upozornit na aplikační a výkladové problémy s ní spojené a zejména přispět do diskuse vztahující se k připravované novelizaci zákoníku práce, jež by se měla dotknout i uvedené oblasti. Práce na koncepčních změnách v pracovněprávní legislativě probíhají již několik měsíců a další řadu měsíců bezpochyby probíhat budou. Šíře a různost názorů k této záležitosti se vztahujících je pak pochopitelně přiměřená důležitosti a významu připravovaných změn.

Otázka následků vad právních úkonů se v této diskusi zdá být poněkud upozaděována tématy, jež jsou považovány za významnější a aktuálnější (např. možnost výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez uvedení důvodu nebo závaznost kolektivní smlouvy). Poznatky z praxe ovšem ukazují, že menší význam této problematiky pro každodenní aplikaci pracovněprávních předpisů je pouze zdánlivý.

2. POHLED DE LEGE LATA

Stávající právní úprava následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích vychází z úpravy obsa-

žené v ustanoveních § 34 a následujících občanského zákoníku. Tato obecná úprava je ovšem významně modifikována speciálními pravidly zakotvenými v ustanoveních § 18 až 21 zákoníku práce.

Aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je již sama o sobě nelehkým právním problémem, neboť poté, co bylo nálezem Ústavního soudu¹ zrušeno ustanovení § 4 zákoníku práce², zůstává otázka provázání zákoníku práce a občanského zákoníku bez jakékoli pozitivní právní úpravy. Názory na způsob aplikace občanského zákoníku ve vztazích vznikajících při výkonu závislé práce se v souvislosti s tím různí. Nepochybně ovšem zůstává, že pro pracovněprávní vztahy platí občanskoprávní úprava vzniku a náležitostí právních úkonů.

Z hlediska problematiky následků vad právních úkonů je významná zejména otázka náležitostí právních úkonů. Teorie občanského práva rozlišuje v souvislosti s právními úkony náležitosti subjektu (způsobilost k právním úkonům), vůle (skutečnost, svoboda, vážnost a neexistence omylu), projevu (srozumitelnost, určitost a forma), poměru vůle a projevu (shoda vůle a projevu) a obsahu (právní a faktická možnost, soulad se zákonem a s dobrými mravy). Trpí-li úkon nedostatkem některé z uvedených náležitostí, hovoříme o jeho vadnosti, s níž pak zákon spojuje předepsaný následek. S ohledem na to, že platný občanský zákoník neobsahuje úpravu nicotnosti právních úkonů, je tímto následkem ve většině případů absolutní neplatnost a v několika výslovně vyjmenovaných případech neplatnost relativní nebo odporovatelnost.

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

V literatuře byl publikován názor, podle kterého se i v pracovněprávních vztazích navzdory ustanovení § 20 zákoníku práce v některých případech uplatní absolutní neplatnost právního úkonu. Pro tento názor je argumentováno tak, že „*pravidlo obsažené v § 20 zákoníku práce se může týkat pouze těch právních úkonů, u kterých je únosné ponechat jejich platnost či neplatnost v dispozici soukromníků*“ a dochází se k názoru, že

„*týká-li se vada právního úkonu nejen zájmů jednajících nebo třetí strany, ale je-li touto vadou narušen i veřejný pořádek nebo osobnost člověka, pak takový právní úkon bude neplatný absolutně*“³.

Tento názor ovšem považují za účelový a nesprávný, neboť nemá jakoukoli oporu v textu zákona. Označil-li jsem tento názor za účelový, musím dodat, že jeho účelem nepochybně je dosáhnout souladu s rozumným uspořádáním právních vztahů na základě základních principů soukromého práva. Přes tento ušlechtilý cíl ovšem nelze akceptovat výklad, který ignoruje jednoznačné znění právní normy. Nezbyvá tedy než vycházet z pravidla, podle kterého jsou vadné právní úkony v pracovněprávních vztazích sankcionovány pouze relativní neplatností a jímž je vzhledem k výkladovému principu *lex specialis derogat legi generali* vyloučena občanskoprávní úprava vycházející z absolutní neplatnosti.

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

Pro ilustraci si načrtneme uzavření dohody o tom, že se zaměstnanec po určitou dobu po skončení zaměstnání zdrží výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele (tzv. konkurenční doložka podle § 310 zákoníku práce). Platí, že na základě této dohody se zaměstnanec může zdržet výdělečné činnosti na dobu nejdéle jednoho roku, přičemž za celou tuto dobu mu bude náležet od zaměstnavatele vyrovnání ve výši nejméně průměrného výdělku. Dodržení povinnosti zaměstnance zdržet se uvedené výdělečné činnosti lze pak zajistit přiměřenou smluvní pokutou. Představme si, že zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem konkurenční doložku, v níž se zaváže zdržet se výdělečné činnosti v předmětu podnikání svého zaměstnavatele po dobu dvaceti let po skončení zaměstnání s tím, že mu po tuto dobu žádné vyrovnání od zaměstnavatele příslušet nebude. Tento závazek zaměstnance bude v dohodě zajištěn zcela nepřiměřeně vysokou smluvní pokutou. Jestliže pak po třech letech od sjednání této dohody dojde ke skončení pracovního poměru, zaměstnanec bude takto sjednanou konkurenční doložkou vázán. Byla sice uzavřena zcela v rozporu se zákonem, ovšem

pro tento důvod neplatnosti by se dohoda stala neplatná jen tehdy, pokud by se neplatnosti zaměstnanec dovolal. Právo dovolat se neplatnosti už ovšem bylo v daném případě promlčeno.

S ohledem na to, že podobných absurdních a nežádoucích situací může na základě stávající úpravy následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích vzniknout celá řada, panuje mezi odbornou veřejností poměrně široká shoda na tom, že by tato právní úprava měla být změněna. Realizován byl dokonce i pokus o to, aby tuto právní úpravu zrušil pro rozpor s ústavním pořádkem Ústavní soud. Návrh na zrušení § 20 zákoníku práce osahoval argumenty, podle kterých je tato právní úprava nejasná, nepředvídatelná a způsobující právní nejistotu, čímž se ocitá v rozporu s vymezením právního státu, jež obsahuje č. 1 odst. 1 Ústavy České republiky. Ústavní soud tomuto návrhu na první pohled částečně vyhověl, při pohledu druhém je ovšem nutné konstatovat, že Ústavní soud svým rozhodnutím uplatnění principu relativní neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích ještě rozšířil, když v § 20 zákoníku práce zrušil pouze část, která z relativní neplatnosti právních úkonů vyjímala pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce⁴.

Ke změně právní úpravy následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích nicméně podle všeho dojde v souvislosti s úvodem zmíněnou připravovanou koncepční novelou zákoníku práce.

3. POHLED DE LEGE FERENDA

Návrh koncepční novely⁵ počítá s tím, že v zákoníku práce bude oproti občanskoprávní úpravě zachována zvláštní úprava následků vad právních úkonů. Osnova připravované novelizace se inspirovala obchodním zákoníkem a konstruuje mechanismus, podle kterého má platit, že je-li důvod neplatnosti právního úkonu stanoven pouze k ochraně zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba. Nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního úkonu, považuje se právní úkon za platný.

Ve vysvětlení této úpravy se uvádí, že by tím mělo být dosaženo stavu, kdy právní úkony hrubě narušující dobré mravy či veřejný pořádek budou stíženy následkem absolutní neplatnosti.

Načrtnuté řešení je sice v porovnání se stávající právní úpravou mnohem rozumnější, ovšem rovněž jej nepovažují za ideální. Jeho základní problém vychází ze samotných základních principů pracovního práva, mezi nimiž je jedním z nejdůležitějších princip ochrany fakticky slabší strany pracovněprávního vztahu (obdobný princip je obchodněprávním vztahům cizí). V souvislosti s touto vůdčí zásadou zákoník práce upravuje a garantuje celou řadu základních a nepodkročitelných práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Značnou část ustanovení zákoníku práce proto můžeme považovat za ustanovení chránící jednu stranu právního vztahu, tedy zaměstnance. Propojíme-li tuto skutečnost s navrhovaným vymezením následků vad právních úkonů, shledáme, že by se na základě uvedeného výchozího pravidla relativní neplatnost právních úkonů v pracovněprávních vztazích opět aplikovala víceméně obecně. Závěr, že důvod neplatnosti je stanoven pouze k ochraně zájmu zaměstnance a pouze on se tedy může dovolat neplatnosti právního úkonu, bychom totiž byli nuceni učinit v souvislosti s převládající částí ustanovení zákoníku práce. K žádnému významnému posunu by tedy v právní úpravě fakticky nedošlo.

Za věcně vyhovující řešení následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích považují v současné době platnou obecnou úpravu občanskoprávní, vyplývající z ustanovení § 37 a následujících občanského zákoníku. Mám totiž za to, že rozpor právního úkonu s dobrými mravy, se zákonem, nedostatek svobodné vůle a další podobně závažné vady právních úkonů by měly být i v pracovněprávních vztazích stíženy následkem absolutní neplatnosti. Relativní neplatnost právních úkonů by v pracovněprávních vztazích mohla zůstat zachována ve vztahu k neplatnému rozvázání pracovního poměru, kde je toto řešení tradiční.

Zásadně nesouhlasím s tvrzením, podle kterého princip absolutní neplatnosti představuje např. v situaci rozporu právního úkonu se zákonem zásah do autonomie vůle a ústavně zaručené smluvní svobody. Výchozím bodem mého postoje je, že soukromé právo by mělo být důsledně vystavěno na principu dispozitivitativy právních norem. Většina jeho pravidel by tedy měla připouštět odchýlné ujednání smluvních stran, jež pak žádné porušení zákona nepředstavuje. S kogentními normami by měl zákonodárce v soukromoprávních předpisech významně šetřit a jejich přijetí by měl vždy pečlivě zvážit a zdůvodnit. Vložení kogentní normy do soukromoprávního předpisu by pak vždy mělo být vedeno skutečně vážným důvodem, spočívajícím např. v ochraně významného veřejného zájmu, dobrých mravů atp. V daném případě by pak ovšem zákonodárce měl bez dalšího trvat na tom, aby takto stanovená kogentní norma byla dodržována a její porušení bylo stíženo absolutní neplatností právního úkonu. Tvrzení, podle kterého absolutní neplatnost v těchto případech nepřiměřeně zasahuje do smluvní svobody adresátů práva, vede k naprosté relativizaci smyslu právní regulace jako takového.

Vedle této obecné úvahy lze pro vystavění úpravy následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích na principu absolutní neplatnosti vznést i další argumenty. Jeden z nich pak vyplývá z ohlasů, které v souvislosti s právní úpravou relativní neplatnosti právních úkonů poskytuje praxe, a to jak z pohledu zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů. Skutečnost je taková, že řada adresátů práva o principu relativní neplatnosti právních úkonů neví a nadále aplikuje právo s vědo-

mím, že např. jednání v rozporu se zákonem bude z tohoto důvodu absolutně neplatné.

Jsou-li například někteří personalisté s právní úpravou relativní neplatnosti právních úkonů seznámeni, lze se od nich doslechnout názorů, podle nichž je taková úprava zbytečně složitá a nejasná. Můžeme očekávat, že bude-li přijata úprava, podle níž se bude v některých případech uplatňovat relativní a v jiných absolutní neplatnost právního úkonu, přičemž hledisko pro odlišení těchto případů bude upraveno velmi abstraktně (ochrana zájmů pouze jednoho z účastníků, resp. dobré mravy či veřejný pořádek), bude tato úprava opět považována za velmi problematickou a výhrady upozorňující na její nejasnost a obtížnou aplikovatelnost dost možná ještě vzrostou.

Bez povšimnutí bychom neměli nechat aspekt, který z výše uvedeného plyne v propojení s právní teorií a sociologií. Významnou kategorií těchto právních disciplín je totiž efektivita normativní regulace. Za efektivnost práva přitom můžeme považovat společensky cílené rezultativní působení práva, systémový vliv objektivního práva na společenskou realitu⁶. Mezi předpoklady efektivnosti právní normy mají své významné místo kvalita právní politiky, srozumitelnost, bezrozpornost a přehlednost právních norem⁷. Pouze normu, která výše uvedené předpoklady vedle mnoha dalších splňuje, lze z pohledu efektivnosti jejího působení považovat za kvalitní. Norma, která takové požadavky nesplňuje, je předpokladem k nejednoznačným výkladům, nekvalitní aplikaci, snižování úrovně právní jistoty, zkráceným představám o povaze a účelu práva a v neposlední řadě i snížení autority práva⁸.

Rozumný zákonodárce by měl mít otázku efektivnosti právních norem, které přijímá, na paměti, resp. měla by pro něj znamenat jednu z rozhodujících kategorií. Právní úprava by v souvislosti s tím měla vycházet z mnohdy opomíjené premisy, že právo není vytvářeno a priori pro právníky, nýbrž pro jeho adresáty. Mělo by se tedy přizpůsobovat úrovni jejich právního vědomí a zejména dbát na to, aby bylo srozumitelné a jednoznačně aplikovatelné. Navržená právní úprava relativní neplatnosti právních úkonů těmto požadavkům zjevně neodpovídá.

Další argument pro vystavění úpravy následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích na principu absolutní neplatnosti vyplývá z principu jednotnosti soukromého práva. Vybavíme-li si základní důvody pro provázání zákoníku práce s občanským zákoníkem, které byly v průběhu diskuse o tom, zda je tento krok nutný a správný, předkládány, pak stěžejním důvodem byla právě jednota a vzájemná provázanost a celistvost soukromého práva. Za nevhodný byl považován stav, kdy samostatný zákoník práce obsahoval vlastní úpravu obecných institutů, jako jsou právní úkony, závazky, počítání času atp. a tato úprava se aplikovala nezávisle na úpravě stejných institutů obsažené v občanském zákoníku. Bylo upozorňováno na fakt, že tato dvojko-

lejnost soukromého práva je zbytečná a navíc demonstruje jeho roztržičnost, již je třeba odstranit tím, že se i v pracovněprávních vztazích bude využívat obecná občanskoprávní úprava.

V případě následků vad právních úkonů ovšem s přijetím nového zákoníku práce došlo k tomu, že roztržičnost a nejednotnost soukromého práva byla, pokud se této právní úpravy týká, naopak významně zvýšena, neboť se vedle obecné občanskoprávní úpravy v pracovněprávních vztazích uplatňuje zcela samostatné řešení. Pokud zvážíme, že se jedná o jednu z nejvýznamnějších částí obecné soukromoprávní úpravy, musíme konstatovat, že se záměr sjednotit soukromé právo přijetím nového zákoníku práce s vazbou na občanský zákoník příliš nevyvedl.

Významným podpůrným argumentem v diskusi o tom, jaké následky mají být v pracovněprávních vztazích spojeny s vadami právních úkonů, jež se svým obsahem ocitají v rozporu se zákonem, mohou být mezinárodní závazky České republiky, tedy zejména povinnosti respektovat mezinárodní smlouvy a směrnice Evropských společenství. Řada těchto mezinárodněprávních instrumentů totiž českému zákonodárci ukládá zajistit a zaručit zaměstnancům určité minimální standardy výkonu práce v pracovněprávním vztahu. Pokud by ovšem zákonodárce přistoupil na takové řešení následků vad právních úkonů, podle kterého je v případě právního úkonu v rozporu s ustanovením, které zákoník práce obsahuje pouze k ochraně zaměstnance, na zaměstnanci, zda se neplatností tohoto úkonu dovolá, mohli bychom takovou situaci vnímat tak, že tím Česká republika své závazky nedodrží. Zaměstnancům totiž jejich práva garantována vlastně nejsou, když zákon případy porušení zaručeného standardu ochrany zaměstnanců sám o sobě nijak nepostihuje, neboť s ohledem na upřednostňování svobodné vůle smluvních stran rozporný stav skrze mechanismus relativní neplatnosti právních úkonů respektuje.

Demonstrujme si tuto úvahu na příkladu. Článek 8 směrnice 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň po porodu nebo kojících zaměstnankyň ukládá České republice, aby přijala nezbytná opatření k zajištění, že zaměstnankyně mají nárok na nepřetržité období nejméně 14 týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními předpisy nebo zvyklostmi. České právo je s touto právní úpravou na první pohled v souladu, když v § 195 odst. 5 zákoníku práce stanoví, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů.

Připusťme, že zaměstnankyně vedena zájmem setrvat na mateřské dovolené co nejkratší dobu uzavře se zaměstnavatelem dohodu, podle níž na mateřskou dovolenou nastoupí až po porodu a do zaměstnání se vrátí již po šesti týdnech. Stávající právní úprava takovou dohodu sankcionuje pouze relativní neplatností práv-

ních úkonů. Úprava navržená v osnově koncepční novely by na tomto přístupu nic nezměnila, neboť můžeme těžko dovodit, že by podobné ujednání významně narušovalo dobré mravy či veřejný pořádek (pokud by zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastoupila osm týdnů před datem skutečného porodu, lze si představit, že se do práce vrátí již po šesti týdnech po porodu, stejně jako si lze představit případ, kdy před porodem nečerpá mateřskou dovolenou vůbec), přičemž právní úprava je nepochybně konstruována tak, aby chránila zájmy pouze jedné smluvní strany, tedy zaměstnankyně.

Za úvahu tedy stojí, zda český zákonodárce skutečně plní svou povinnost zajistit, aby zaměstnankyně v souvislosti s porodem čerpala mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně 14 týdnů. Jeho postoj k ujednání, které toto pravidlo vylučuje, je totiž takový, že je srozuměn s vůlí smluvních stran příslušné ustanovení zákoníku práce, které k naplnění své povinnosti vydal, porušit, a nijak nezasahuje. Můžeme tedy dojít k závěru, že zákonodárce v souvislosti s úpravou relativní neplatnosti právních úkonů z citovaného ustanovení směrnice fakticky připouští jakýsi individuální opt-out, což ovšem směrnice v žádném případě nepřipouští. Vystává tedy pochybnost, zda se české právo neocitá s touto směrnicí v rozporu. Tato pochybnost je samozřejmě obzvlášť závažná, pokud zvažíme, že optikou uvedeného příkladu lze nahlížet i na všechny ostatní evropské směrnice a další mezinárodní smlouvy, k jejichž implementaci byla do zákoníku práce vložena některá jeho konkrétní ustanovení, jichž je v zákoníku práce značný počet⁹.

4. ZÁVĚR

Na základě uvedených argumentů mám za to, že nejvhodnějším legislativním opatřením v oblasti následků vad právních úkonů v pracovněprávních vztazích, jež by mohla koncepční novela provést, je zrušení ustanovení § 20 zákoníku práce. Tato jednoduchá úprava by totiž byla jako řešení všech uvedených problémů a nejasností dostatečná, neboť otázka následků vad právních úkonů by se podpůrně řešila podle příslušných ustanovení občanského zákoníku, založených na principu absolutní neplatnosti právních úkonů.

Pokud pak má být v budoucnu filozofie absolutní neplatnosti právních úkonů nahrazena neplatností relativní s tím, že v některých případech by přece jen byla zachována absolutní neplatnost a v některých případech nastoupila i nicotnost úkonu, s čímž počítá osnova návrhu nového občanského zákoníku¹⁰, pak mám za to, že zákoník práce by v tomto ohledu neměl sehrávat roli jakéhosi „pionýra slepých uliček“. Jestliže se totiž pracovněprávní vztahy od občanskoprávních odlišují zejména vyšším prosazováním ochranného prvku, pak již jen z této jejich charakteristiky vyplývá, že se pro

experimenty s tak vážnou problematikou jako jsou následky vad právních úkonů rozhodně nehodí.

Za rozumné řešení považují to, aby byla stávající dvojkolejnost právní úpravy následků vad právních úkonů opuštěna a aby se i v pracovněprávních vztazích aplikovala obecná občanskoprávní úprava založená na principu absolutní neplatnosti právních úkonů. Diskuse o tom, zda a za jakých okolností je vhodnější relativní či absolutní neplatnost právních úkonů, by se měla z pole pracovněprávního přenést především na pole občanskoprávní. Výsledek této diskuse pak jistě může při respektu ke specifikům, funkcím a principům pracovního práva ovlivnit i toto právní odvětví, opačný postup ovšem považují za nesystematický a nesprávný.

Summary

This article proposes to describe positive legal regulation of legal consequences of erroneous legal acts in labour-law relations and draw attention to several interpretive and application problems connected with it. The other goal is to contribute to the discussion relating to Labour Code amendment, which is being prepared in these days and which is probably going to change this legal regulation among others.

Advance working at this amendment has been in progress for several months and are going to continue for other next months. These works are accompanied by quite a wide range of attitudes and opinions, which is appropriate to the meaning and importance of above-mentioned conceptual changes. The legal regulation of erroneous legal acts consequences seems to be of a less importance than other topics which are being discussed in connection with the Labour Code amendment at first sight. However, as it results from practical experience, the significance of this legal regulation is substantial.

In the part of the article, where the existing legal regulation is described, author criticizes its unwished effects and puts forward other reasons for its change. Fundamental part of the article contains description of proposes for the legislation changes, which is followed by description of its shortcomings and possible problems connected with it. Due to these problems, author expresses his opinion that described proposes are not going to improve the situation and make the legal regulation clearer and more simply applicable.

In the very end of the article, author lays before his own proposes on the legislation changes. The basis of this proposal is to repeal the current legal regulation of erroneous legal acts consequences and act upon the regulation set fort in the Civil Code.

* Mgr. Jaroslav Stránský, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Masarykovy univerzity

¹ Nález Ústavního soudu ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Sp. zn. Pl. ÚS 83/06 #1.

² Toto ustanovení bylo základním stavebním kamenem aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích na základě tzv. metody delegace, když určovalo, že se občanský zákoník v pracovněprávních vztazích použije jen tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví.

³ Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová Z., Trylč, L. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. Praha: Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-481-1. s. 133.

⁴ Nálezem Ústavního soudu byla zrušena část první věty § 20 zákoníku práce, která stanovovala, že pravidlo upravující pro pracovněprávní vztahy relativní neplatnost právních úkonů neplatí pro právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

⁵ Za výchozí považuji pracovní materiály návrhů koncepční novely, zveřejněné v říjnu roku 2008 na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

⁶ Harvánek, J. a kol. Teorie práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. Plzeň, 2008. ISBN 978-80-7380-104-5. str. 217

⁷ Večeřa, M., Urbanová, M. Sociologie práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2006. ISBN 80-86898-72-5. str. 221.

⁸ Hungr, P. a kol. Sociologie práva. Brno: Masarykova univerzita, 1992. ISBN 80-210-0527-0. str. 79.

⁹ Viz např. § 363 odst. 1, kde jsou vymezena ustanovení, jimiž se zapracovávají předpisy Evropských společenství.

¹⁰ Vycházím ze znění návrhu nového občanského zákoníku, které bylo v červenci a srpnu Roku 2008 Ministerstvem spravedlnosti ČR zasláno do mezirezortního připomínkového řízení.