

DŮSLEDKY VAD PRÁVNÍCH JEDNÁNÍ PŘI ROZVAZOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO POMĚRU

CONSEQUENCES OF THE DEFECTS OF LEGAL PROCEEDINGS IN THE BREAKDOWN OF THE LABOR RELATIONSHIP

Patrik Kurz

Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta

ABSTRAKT

Tento text řeší nicotná a neplatná právní jednání v občanském právu a srovnává je s nicotnými a neplatnými právními jednáními k právu pracovním. Zaměřuje se na procesní postupy při domáhání se nicotnosti a neplatnosti právních jednání. Zdůrazňována jsou specifika právních jednání v pracovním právu, zejména pak vady právních jednání při rozvazování pracovněprávního poměru. Cílem práce je vymezení druhu a rozsahu vad právních jednání, vymezení důsledků vad právních jednání a odkaz na možné způsoby domáhání se vad právních jednání. Text se zaměřuje na vady právních jednání, zejména neplatnost a nicotnost právních jednání v pracovním právu, zejména na vady právních jednání při rozvazování pracovněprávního poměru.

ABSTRACT

This text addresses null and void legal proceedings in civil law and compares them with null and void legal proceedings on labor law. It focuses on procedural procedures for the claiming of nullity and invalidity of legal proceedings. The particularities of the legal proceedings in labor law are emphasized, in particular, the defects in legal proceedings in the termination of the employment relationship. The purpose of this thesis is to define the nature and extent of legal defects - legal proceedings, to define the consequences of legal proceedings and to refer to possible ways of claiming legal proceedings. The text focuses on legal proceedings, in particular the invalidity and nullity of legal proceedings in the labor law, in particular the legal proceedings of direct negotiation in the termination of a labor-law relationship (of employment).

I. ÚVOD

Přesto, že se pro úpravu pracovněprávních vztahů užije subsidiárně úprava občanského zákoníku, má pracovní právo s ohledem na svá specifika relativně rozsáhlou hmotněprávní i procesní úpravu vad právních jednání. Při posuzování vad pracovněprávních jednání a je zcela zásadní zohlednit judikaturu soudů. Právní jednání má stěžejní roli v občanském právu i v pracovním právu, kdy v pracovním právu představuje základní volní regulátor pracovněprávních vztahů. Následkem právního jednání v pracovním právu je například vznik, změna a zánik práv a povinností mezi stranami. Otázkou a tedy cílem je identifikovat, jaké jsou důsledky vad právních jednání v pracovním právu, jaký je jejich význam pro práva a povinnosti smluvních stran a jaké jsou důsledky nevhodného postupu při domáhání se vady právního jednání nesprávným postupem. Pro zpracování textu bylo použito především metody literární

rešerše, komparace, analýzy odborné literatury, judikatury a právních předpisů, syntéza a metody interpretace práva. Literární rešerše bylo užito pro zajištění komplexního přehledu současných legálních zdrojů daného tématu. Tyto odborné informace byly následně logicky uspořádány od nejobecnějšího po jednotlivá specifika daného typu, včetně zohlednění účelu, kterého má být dosaženo, a označení podstatných znaků. Následným srovnáním jsou pak vyzdvíženy účinky a důsledky jak samotných právních jednání, tak i jejich vad. Z metod kvalitativního přístupu k výzkumu bylo užito zejména polostrukturovaných rozhovorů se soudci specializujícími se na pracovní a občanské právo.

II. VADY PRÁVNÍCH JEDNÁNÍ V OBČANSKÉM – PRACOVNÍM PRÁVU

Právní jednání podle občanského zákoníku a zákoníku práce

Zákon č. 89/2016 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“), navrátil zpět do právního pojmosloví civilního práva pojem právního jednání. Definice právního jednání však v základním civilním kodexu – občanském zákoníku obsažena není. Právnímu jednání se obecně věnuje hlava V, díl 1 občanského zákoníku. S ohledem na potřebu continuity práva je tak na místě vycházet z definice termínu předcházejícího pro daný pojem, a to z definice právního úkonu. Pojem právního úkonu však není totožný s pojmem právního jednání. Právní úkon byl v zákoně č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (účinný do 31. 12. 2013, dále jen „starý občanský zákoník“), definován ustanovením § 34, podle něž je právní úkon projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. Pojem právního úkonu byl užíván i předcházejícím občanským zákoníkem – zákonem č. 141/1950 Sb. Obsah pojmu byl taktéž patrný z výčtu právních následků. Pro stanovení obsahu pojmu právního jednání je tak vhodné vycházet opět z ustanovení návazných v kontextu s obsahem dříve užívaného pojmu právního úkonu.

Příkladem lze uvést ustanovení § 545 občanského zákoníku, podle něž je právní jednání takové jednání, které vyvolává právní následky, jaké jsou v daném jednání vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Při srovnání tohoto ustanovení s ustanovením § 34 starého občanského zákoníku je jednoznačně patrné, že pojem právního jednání je pojmem širším, tj. že právní jednání má širší spektrum právních následků. Právní jednání zahrnuje i kvaziprávní jednání a faktické úkony. Právní jednání způsobuje nejen následky, které jsou v něm zjevně vyjádřeny, nýbrž i takové následky, jež plynou přímo ze zákona či dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Je-li obsahem právního jednání i následek vyplývající ze zvyklostí, může se jeho splnění smluvní strana domáhat, a to i přesto, že takovýto následek není výslovně uveden v daném právním jednání.¹ V důvodové zprávě k občanskému zákoníku je odůvodněna změna terminologie z právního úkonu na právní jednání s ohledem na uváděnou vhodnost opustit dosavadní pojetí právního úkonu jakožto pojmového reliktu totalitního práva, zavedeného do právního řádu v roce 1950, a navrátit se tak k dřívější úpravě projevu vůle vyvolávající právní následky v takovýchto volních projevech chtěné a právem aprobované k tradičnímu českému právníckému pojmu právní jednání.²

Právní jednání má stěžejní roli i v pracovním právu, kde představuje základní volní regulátor pracovněprávních vztahů. V pracovním právu je následkem právního jednání například vznik, změna a zánik práv a povinností mezi stranami.³

¹ JOUZA, Ladislav. Právní jednání podle o.z. - důsledky pro pracovněprávní vztahy. *Bulletin advokacie*. 2015, roč. 2015, č. 3, s. 34.

² ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník: s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012, s. 250.

³ HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy* [online]. 2014, roč. 2014, č. 7 [cit. 14. 12. 2017].

Podle ustanovení § 546 občanského zákoníku lez jednat konáním nebo opomenutím, a to výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o vůli jednající osoby. Konkludentní jednání je vždy obtížněji hodnotitelné oproti výslovnému projevu vůle. Konkludentní jednání má však v oblasti pracovního práva významnou roli. V této souvislosti je nezbytné posuzovat právní jednání podle ustanovení § 555 občanského zákoníku, tedy podle obsahu takového právního jednání.

Interpretace právního jednání podle obsahu je významné například v situaci, kdy je pracovněprávní jednání nazváno nepřesně či nesprávně jako výpověď dohodou či okamžitou výpovědí. Za situace, kdy je právní jednání neurčité či nesrozumitelné a strany takového jednání existující vady jednání neodstraní, je na místě hovořit o zdánlivém právním jednání. K takovému zdánlivému právnímu jednání nelze přihlížet. Právní jednání je třeba interpretovat dle ustanovení § 556 občanského zákoníku, podle úmyslu jednajícího, byl-li takový úmysl druhé straně znám, anebo musela-li o něm vědět. Až v situaci, kdy není úmysl jednajícího jednoznačně patrný, je přisuzován projevu vůle význam, jaký důvodně vyložil adresát takového projevu. Zde lze identifikovat značný posun oproti starému občanskému zákoníku, podle nějž byla pro interpretaci právního úkonu rozhodující vůle jednající osoby, pokud projevená vůle nebyla v rozporu s jazykovým obsahem právního úkonu. Podle občanského zákoníku se pro interpretaci právního jednání přihlédne k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, dále k tomu, co právnímu jednání předcházelo, a současně k tomu, jak na takovéto právní jednání strany reagovali – jaké účinky právnímu jednání samy přikládaly.

V oblasti pracovního práva se však při výkladu právních jednání neužije interpretační ustanovení § 557 občanského zákoníku, neboť zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) v tomto rozsahu obsahuje speciální úpravu v ustanovení § 18 zákoníku práce, zohledňující slabší postavení strany zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Interpretace právních jednání v pracovním právu je oproti obecné občanskoprávní úpravě značně striktnější, způsobilé nejasností či nesrozumitelností zapříčinit nicotnost právního jednání. Právní jednání je nutné posuzovat vždy k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy bylo právní jednání učiněno, a to i v případě, je-li na místě posoudit například platnost výpovědi z pracovního poměru či další pracovněprávní jednání směřujících k ukončení pracovního poměru. Podmínky pro dání výpovědi z pracovního poměru tak jsou posuzovány vždy k okamžiku, kdy toto právní jednání nabývá účinnosti, tedy k okamžiku doručení výpovědi druhé straně pracovního poměru.⁴

Důsledky vad právního jednání

Při posuzování právního jednání je třeba rozlišovat mezi právním jednáním zdánlivým⁵, kde absentuje vůle či projevená vůle není míněna vážně, a proto je právní jednání nesrozumitelné či neurčité, dále právním jednáním relativně neplatným, kde se projevená vůle přičí dobrým mravům a takovéto jednání odporuje zákonu, jeho smyslu a účelu, a dále právním jednáním absolutně neplatným zjevně se přičícím dobrým mravům, kdy takovéto jednání odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek⁶.

Například dohoda o rozvázání pracovního poměru je jedním z pracovněprávních jednání a jako taková může být postižena vadami, a to jak nicotností, tak neplatností. Judikturní praxe však mezi nicotností a neplatností právních jednání nerozlišuje a s vadami v náležitostech právních jednání spojuje neplatnost právních jednání⁷.

⁴ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 2 Cdon 829/97 ze dne 18. 12. 1997.

⁵ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1161/2013 ze dne 02. 02. 2015.

⁶ srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2060/2015 ze dne 19. 07. 2016.

⁷ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 2 Cdon 345/97 ze dne 20. 04. 1998.

Občanský zákoník upravuje zdánlivé právní jednání v ustanovení §§ 551 a následujících tak, že zdánlivým právním jednáním je takové právní jednání, v němž absentuje buď vůle jednající osoby, nebo vážnost projevené vůle, případně absentuje určitost a srozumitelnost projevu vůle a nelze tak jednoznačně zjistit obsah právního jednání ani výkladem či takové jednání, se kterým zdánlivost spojuje přímo zákon. Zdánlivost právního jednání, tedy takové jednání, o kterém nelze hovořit jako o právním jednání, neboť se k němu nepřihlíží, je nejsilnějším následkem vadného právního jednání. Pokud tedy strany učiní zdánlivé právní jednání – jednání, ke kterému se nepřihlíží, jsou práva a povinnosti stran podřízeny pouze zákonné úpravě a nikoli takovýmto zdánlivým ujednáním stran. Zdánlivé právní jednání však nezakládá právo na náhradu škody, neboť právo na náhradu škody je spojeno pouze s neplatností právního jednání tak, jak uvádí ustanovení § 579 odst. 2 občanského zákoníku.

Je-li zdánlivost právního jednání způsobena nesrozumitelností či neurčitostí, připouští aktuální občanský zákoník konvalidaci tohoto právního jednání, a to se zpětnými účinky. Právní fikce existence právního jednání od počátku a nepřihlížení k vadě projevené vůle, která byla následně stranami odstraněna, je zakotvena v ustanovení § 553 odst. 2 občanského zákoníku a ve svém důsledku zakládá vyšší právní jistotu stran.

V oblasti pracovního práva se setkáváme se zdánlivým jednáním zejména v souvislosti s právním jednáním směřujícím k rozvázání pracovního poměru. Zdánlivost bývá zapříčiněna zejména vadou nedodržení zákonné formy právního jednání případně vadou nedostatku řádného doručení písemného právního jednání druhé straně pracovního poměru.⁸ Jako příklad zdánlivého jednání pro nedodržení formy lze uvést v pracovním právu ústní výpovědi z pracovního poměru.

Zákoník práce výslovně stanoví speciální typy jednání, ujednání mezi stranami, ke kterým se taktéž nepřihlíží, a to zejména z důvodu potřeby kompenzace nerovného postavení stran při pracovněprávních jednáních. Důsledek nepřihlížení k vyčteným typům pracovněprávních jednání je zakotven v ustanovení § 346e zákoníku práce. Stranám je zákoníkem práce výslovně zakázáno pod sankcí nepřihlížení k právním jednáním, aby se při pracovněprávních jednáních zaměstnanec vzdal práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje⁹, dále je zakázáno, aby zaměstnanec zprostil zaměstnavatele povinnosti poskytnout zaměstnanci mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. Dále je zakázáno, aby byl zástavním právem zajištěn dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Toto je pouze příkladný výčet. Zakázaná ujednání stran jsou obsažena zejména v ustanoveních § 346b až § 346d zákoníku práce.

V ustanovení § 574 občanského zákoníku je stanovena obecná zásada, že na právní jednání je třeba nahlížet spíše jako na platné než jako na neplatné. Vzhledem k tomu, že je občanský zákoník postaven na zásadě autonomie vůle smluvních stran, je na místě se zabývat spíše relativní neplatností právního jednání, neboť absolutní neplatnost právního jednání bude následkem spíše výjimečným. Občanský zákoník stanoví následek neplatnosti takovému jednání, které se přiči dobrým mravům, jakož i právnímu jednání odporujícímu zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje¹⁰. Současně za neplatná označuje občanský zákoník taková právní jednání, na základě kterých má být plněno něco nemožného¹¹. Z uvedeného je patrné, že ne-

⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 138.

⁹ Citované ustanovení nahradilo ustanovení § 4a odst. 4 zákoníku práce ve znění platném do 31. 12. 2013, podle něž byl za neplatný považován takový právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdal svých práv.

¹⁰ nálež Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 87/04 ze dne 11. 05. 2005.

¹¹ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 28 Cdo 1316/2001 ze dne 18. 12. 2003.

platnost právního jednání pro rozpor se zákonem není automatická, neboť je vyžadována forma kvalifikovaného rozporu, tedy takového rozporu se zákonem, kdy důsledek neplatnosti právního jednání smysl a účel zákona vyžaduje.¹² Při posuzování smyslu a účelu zákona nelze opomenout společenské zájmy a zájmy třetích osob. Nezohledněním těchto aspektů by byla narušena funkčnost právní ochrany konkrétních stran případně i ochrana zájmů třetích osob.

Neplatnost pracovněprávního jednání lze shledat za předpokladu, že jednání bylo učiněno osobou, která nemá právní osobnost v pracovněprávních vztazích (§ 15 občanského zákoníku), nebo osobou, která byla omezena ve svéprávnosti a omezení se vztahuje na provedené pracovněprávní jednání, aniž by za tuto osobu jednal opatrovník (§ 581 věta první občanského zákoníku), nebo osobou, která sice nebyla omezena ve svéprávnosti, nicméně jednala v duševní poruše, která ji činila neschopnou k tomuto právnímu jednání (§ 581 věta druhá občanského zákoníku), případně osobou, která nejednala svobodně (§ 587 odst. 1 občanského zákoníku). Jednala-li osoba v omylu ve vůli nebo v projevu vůle (§ 571, § 583 až § 585 občanského zákoníku), lze taktéž učinit závěr o neplatnosti takového jednání. Neplatným je i pracovněprávní jednání příčící se dobrým mravům (§ 580 odst. 1 občanského zákoníku), nebo jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje (§ 580 odst. 1 občanského zákoníku), případně není-li předmět jednání možný (§ 580 odst. 2 občanského zákoníku), či nebylo-li jednáno ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce nebo jiný zákon anebo dohoda stran pracovněprávních vztahů, přičemž takovéto jednání není z toho důvodu zdánlivé (§ 582 občanského zákoníku). Specifickou formou neplatného jednání je i pracovněprávní jednání, k němuž nebyl udělen obligatorní souhlas příslušného orgánu, a to za situace, kdy podmínku obligatorního souhlasu příslušného orgánu stanoví výslovně zákoník práce nebo zvláštní zákon (§ 19 odst. 1 zákoník práce).¹³

Relativní a absolutní neplatnost právního jednání

Jak obecně, tak i v pracovněprávních vztazích je v případě relativní neplatnosti nezbytné se takovéto neplatnosti právního jednání dovolat. Pokud však osoba oprávněná relativní neplatnost právního jednání nenamítne, považuje se podle ustanovení § 586 odst. 2 občanského zákoníku právní jednání za platné. Dovolání se relativní neplatnosti právního jednání je nezbytné i v případě soudního sporu, neboť ani soud není oprávněn shledat relativní neplatnost právního jednání bez jejího namítnutí¹⁴.

K osobě oprávněné domáhat se relativní neplatnosti právního jednání do 31. 12. 2013 obsahoval zákoník práce v ustanovení § 13 odst. 2 právní normu, že se neplatnosti právního úkonu pro vady obsahu takovéhoto pracovněprávního jednání se nemůže dovolat ta osoba, která takovouto neplatnost sama způsobila, s tím, že takováto neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám zaměstnanec. Toto ustanovení bylo s účinností od 01. 01. 2014 zrušeno a nahrazeno obecnou úpravou občanského zákoníku obsaženou v ustanovení § 579 odst. 1 občanského zákoníku, podle kterého způsobil-li někdo neplatnost právního jednání, nemá právo namítnout neplatnost nebo uplatnit z neplatného právního jednání pro sebe výhodu¹⁵. Toto ustanovení je nezbytné interpretovat v kontextu obecné zásady zakotvené v ustanovení § 6 odst. 2 občanského zákoníku, dle něž nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu a stejně tak nikdo nesmí těžit ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu. Tato právní norma je aplikací principu dobré víry. V případě aplikace této úpravy je však nezbytné vždy vzít v potaz současně princip ochrany slabší strany, zakotvený v tomto kontextu v ustanovení § 19

¹² srov. náleze Ústavního soudu sp. zn. ÚS 319/05 ze dne 24. 04. 2006.

¹³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 108.

¹⁴ rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1619/2017 ze dne 06. 09. 2017.

¹⁵ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 07. 07. 2010.

odst. 3 zákoníku práce, podle nějž neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám¹⁶.

Specifická situace neplatnosti právního jednání nastává u pracovněprávních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním. V případě vzniku nebo změny základního pracovněprávního vztahu, kde již bylo započato s plněním, není-li dodržena forma právního jednání, kterou předepisuje zákoník práce, se není možné dovolávat neplatnosti takového právního jednání. Tato výjimka byla stanovena z důvodu ochrany základního pracovněprávního vztahu, zejména ochrany práv zaměstnanců, jejich dobré víry a právní jistoty. Základní pracovněprávní vztah vznikne a existuje a nelze jej na základě námitky neplatnosti z důvodu nedodržení formy považovat za neplatný v případě, že smluvní strany sice nedodržely požadovanou písemnou formu, ale zaměstnanec již začal s výkonem práce.¹⁷

Příše výjimkou v případě neplatných pracovněprávních jednání je důsledek absolutní neplatnosti. K absolutně neplatným právním jednáním se nepřihlíží od počátku a v případě sporu přihlédnou soud k absolutní neplatnosti právního jednání bez dalšího, z úřední povinnosti. Absolutně neplatná právní jednání jsou dle ustanovení § 588 občanského zákoníku taková právní jednání, jež se zjevně přiči dobrým mravům, právní jednání odporující zákonu a zároveň zjevně narušující veřejný pořádek, a právní jednání zavazující k plnění od počátku nemožnému. Absolutní neplatnost právního jednání výslovně zákoník práce zakotvuje v ustanovení § 19 odst. 1 pro taková pracovněprávní jednání, k nimž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy takovýto souhlas stanoví obligatorně zákoník práce anebo zvláštní zákon.

V případě absolutní neplatnosti právního jednání má pojem zjevně se přičící dobrým mravům a zjevně narušující veřejný pořádek význam jasnosti a evidentnosti rozporu s dobrými mravy a jasnosti a evidentnosti narušení veřejného pořádku.¹⁸ Pro shledání absolutní neplatnosti právního jednání je tak třeba závěru o tom, že právní jednání narušuje veřejný pořádek či se přiči dobrým mravům s dostatečnou intenzitou.

Vývoj právní úpravy neplatnosti pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru lze označit v posledních letech za nemorální, neboť dochází k opakovanému porušování základního předpokladu dobrého práva z hlediska Fullerovy vnitřní morálky práva, kterým je jeho stálost.¹⁹

Je-li pracovněprávní jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době a dohodou stiženo vadou, má takováto vada za následek zdánlivost nebo neplatnost vadného pracovněprávního jednání. Občanský zákoník (účinný od 01. 01. 2014) rozšířil oproti předcházející právní úpravě okruh zdánlivých právních jednání. Jednou z nejčastějších vad právního jednání v případě jednostranných pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru je nedostatečné doručení předmětného pracovněprávního jednání druhé smluvní straně, což má za následek zdánlivost takového právního jednání. Další vadou pracovněprávního jednání způsobující následek zdánlivosti takového jednání je například nedostatek písemné formy výpovědi (§ 50 odst. 1 zá-

¹⁶ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3249/2010 ze dne 30. 03. 2012.

¹⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 136.

¹⁸ PULKRÁBEK, Zdeněk. "Zjevný" v občanském zákoníku. *Právní rozhledy* [online]. 2015, roč. 2015, č. 1 [cit. 14. 12. 2017].

¹⁹ MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy* [online]. 2014, roč. 2014, č. 9 [cit. 14. 12. 2017].

koníku práce), okamžitého zrušení pracovního poměru (§ 60 zákoníku práce) a zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 zákoníku práce).²⁰

V případech výše uvedených forem rozvázání pracovněprávních vztahů způsobuje zdánlivost těchto jednání také to, byla-li takováto pracovněprávní jednání projevem vážné vůle (§ 552 občanského zákoníku) nebo byla-li takováto pracovněprávní jednání neurčitá či nesrozumitelná a jejich obsah nebylo možné zjistit ani výkladem (§ 553 občanského zákoníku). V případě pracovněprávních jednání je nezbytné vždy rozlišovat, zda je konkrétní pracovněprávní jednání zdánlivé v celém jeho rozsahu či jen v jeho dílčí části. Jedná-li se o neurčitost či nesrozumitelnost v části pracovněprávního jednání obsahujícího výpovědní důvod či důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, bude takovéto jednání považováno za absolutně neplatné, a to jako celek. Tento důsledek je projevem vyšší zákonné ochrany zaměstnance, neboť takovéto jednání je zjevně narušující veřejný pořádek.²¹

Procesní obrana proti vadám právního jednání - žaloby dle ustanovení § 72 a § 80 zákoníku práce

V případě podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 zákoníku práce je pro stanovení petitu žaloby zcela zásadní posouzení, zda předmětné pracovněprávní jednání jimž měl být pracovní poměr rozvázán je zdánlivé či neplatné, a to proto, že v těchto případech jsou na místě zcela odlišné hmotněprávní a procesně právní postupy.²² V případě žaloby dle ustanovení § 72 zákoníku práce není třeba, aby žalobce tvrdil a prokazoval naléhavý právní zájem²³, s tím, že uplatnit u soudu ji lze nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Je třeba mít na paměti, že jedná-li se o zdánlivé jednání, pak toto jednání nevyvolává žádné právní následky, neboť z právního pohledu vůbec neexistuje, nelze jej tak ani pojmout za pracovněprávní jednání, jehož následkem je skončení pracovního poměru. Žaloba dle ustanovení § 72 zákoníku práce je žalobou pro neplatné rozvázání pracovního poměru a nelze tak tímto postupem žalovat pracovněprávní jednání zdánlivé. Rozhoduje-li soud o platnosti či neplatnosti právního jednání, jež směřuje k ukončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, a zjistí-li soud, že předmětné jednání je jen zdánlivé, případně, že takovéto jednání nebylo řádně doručeno druhé smluvní straně, není oprávněn určit, že předmětné jednání je platné či neplatné.²⁴ Právní úprava obsažená v ustanoveních § 69 až § 72 zákoníku práce nemůže být užita ani analogicky v případě zdánlivého právního jednání, neboť jde o posouzení platnosti právního jednání.²⁵ V případě zdánlivého právního jednání je tak na místě žaloba dle ustanovení § 80 občanského soudního řádu, kdy se žalobce domáhá určení, zda tu právní poměr nebo právo je či není, s tím, že v případě takovéto určovací žaloby je žalobce povinen prokázat naléhavý právní zájem na takovémto určení.

Určovací žaloby mají svůj význam v tom, že jsou jimi na jisto postaveny sporné skutečnosti, které jsou nezbytné pro stanovení pevného právního rámce pro práva a povinnosti včetně případného vypořádání účastníků sporu.²⁶ Naléhavý právní zájem při potřebě určit zda pra-

²⁰ Podle ustanovení § 77 odst. 4 zákoníku práce má nedostatek písemné formy právního jednání výpovědi nebo okamžitého zrušení dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce taktéž za následek zdánlivost takového právního jednání.

²¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce - Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 466 a 467.

²² Tamtéž, s. 436 a 437.

²³ KOSTLÍK, Radim. *Zákonné žaloby určovacího charakteru*. *Právní rozhledy* [online]. 2008, roč. 2008, č. 17 [cit. 15. 12. 2017].

²⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce - Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 437.

²⁵ Tamtéž, s. 437.

²⁶ KOSTLÍK, Radim. *Zákonné žaloby určovacího charakteru*. *Právní rozhledy* [online]. 2008, roč. 2008, č. 17 [cit. 15. 12. 2017].

covní poměr trvá či nikoli lze shledat prakticky vždy, neboť s pracovním poměrem je spojeno značné množství práv a povinností jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele, které jsou zcela zásadní pro uspořádání vzájemných poměrů, zejména s ohledem na ochranu zaměstnance jakožto slabší strany. Žalobu dle ustanovení § 80 občanského soudního řádu je na místě podat, měl-li být pracovní poměr ukončen výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době nikoli písemně, případně byl-li ukončen písemně avšak neprokáže se doručení takového jednání do vlastních rukou druhé straně. Pro žalobu dle ustanovení § 80 občanského soudního řádu se užije obecná tříletá promlčecí lhůta.

Specifikem je pak rozvázání pracovního poměru dohodou, kdy i přesto, že i pro takovou dohodu je stanovena písemná forma, nedodržení písemné formy, uzavření dohody pouze ústně či mlčky, má za následek pouze relativní neplatnost, již se lze dovolat žalobou dle § 72 zákoníku práce.²⁷

Neplatně rozvázat pracovní poměr může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Dle ustanovení § 70 zákoníku práce, pokud zaměstnanec dal zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zaměstnanec neplatně okamžitě zrušil pracovní poměr nebo neplatně zrušil pracovní poměr ve zkušební době a zaměstnavatel oznámí zaměstnanci, a to bez zbytečného odkladu a písemně to, že i nadále trvá na výkonu práce zaměstnancem, na pokračování pracovního poměru, pracovní poměr nadále trvá, s tím, že pokud zaměstnanec takovéto výzvě nevyhoví, je zaměstnavatel oprávněn požadovat náhradu újmy, která mu tím vznikla, a to za období ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším výkonu práce. Pokud však zaměstnavatel na výkonu práce zaměstnancem nadále netrvá, a není-li jiné dohody, skončí pracovní poměr, byla-li dána neplatná výpověď, dnem uplynutím výpovědní doby, nebo byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, pak dnem, kterým měl pracovní poměr takovýmto zrušením skončit. Byl-li zaměstnancem neplatně rozvázán pracovní poměr a má-li zaměstnavatel i nadále v úmyslu zaměstnance zaměstnávat, je třeba se u zaměstnance neplatného rozvázání pracovního poměru dovolat, je-li pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru relativně neplatné, nebo oznámit zaměstnanci, a to bez zbytečného odkladu a písemně vůli zaměstnavatele na trvání pracovního poměru, čímž zaměstnavateli přinejmenším vznikne právo na náhradu újmy, nebo podat žalobu u soudu na určení neplatnosti v prekluzivní lhůtě dvou měsíců. Vyhraje-li zaměstnavatel žalobu o určení neplatnosti pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru, je najisto postaveno, že trvá a po celou dobu řízení trval pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bez přerušení. Současně vznikne zaměstnavateli nárok na náhradu vzniklé škody zaměstnancem.

Dle ustanovení § 69 zákoníku práce, pokud dal neplatnou výpověď zaměstnavatel zaměstnanci nebo se zaměstnancem zrušil zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu a písemně, že trvá na tom, aby zaměstnavatel dále zaměstnance zaměstnával, pracovní poměr trvá i nadále, s tím, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za období ode dne, kdy oznámil zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na pokračování v pracovním poměru do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci případně do doby, kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru, a to ve výši zaměstnancova průměrného výdělku. Pokud však zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že na pokračování v pracovním poměru trvá, pak nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak, skončí pracovní poměr, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby, nebo byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit, s tím, že v těchto situacích má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu za dobu výpovědní doby, a to ve výši průměrného výdělku zaměstnance.

²⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 139-143.

Chce-li zaměstnanec v neplatně ukončeném pracovním poměru nadále pokračovat, je na zaměstnanci dovolat se relativní neplatnosti rozvázání pracovního poměru u zaměstnavatele, oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu a písemně, vůli zaměstnance o pokračování v pracovním poměru i nadále, s tím, že zaměstnanci tímto vznikne právo na náhradu mzdy nebo platu, nebo podat v prekluzivní lhůtě dvou měsíců u soudu žalobu na určení neplatnosti. Vyhraje-li zaměstnanec žalobu o určení neplatnosti pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru, je najisto postaveno, že trvá a po celou dobu řízení trval pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bez přerušení. Současně je pak zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu.

Žaloba podle ustanovení § 72 zákoníku práce v sobě automaticky nezahrnuje posouzení platnosti či neplatnosti právního jednání, je-li právní jednání neplatné, jedná se o relativní neplatnost, má se za to, že je platné v souladu s ustanovením § 586 odst. 2 občanského zákoníku, a to až do doby než je neplatnost právního jednání namítnuta oprávněnou osobou a takováto neplatnost je zhodnocena – zjištěna. Samotné vyjádření nesouhlasu s právním jednáním obsažené v žalobě není bez dalšího možné posuzovat jako námitku neplatnosti takovéhoto jednání. Námitka relativní neplatnosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru je jednostranným hmotněprávním komisivním právním jednáním, které má být adresováno druhé straně pracovněprávního vztahu. Účinky takovéto námítky nastávají okamžikem řádného doručení námítky druhé straně vztahu. Při námítce neplatnosti právního jednání je nezbytné označit výslovně právní úkon, jehož neplatnost je namítána s výslovným uvedením konkrétních vad majících způsobit namítanou neplatnost. Oprávněná strana se může neplatnosti právního jednání o rozvázání pracovního poměru dovolat od okamžiku předmětného úkonu až do vyhlášení rozhodnutí soudem, kterým se řízení o věci končí.²⁸

V případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně rozvázal pracovní poměr, má stěžejní význam pro práva a povinnosti stran posouzení vzniku povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy či platu. V takovéto situaci je tak nezbytné zjistit, zda zaměstnanec trvá na pokračování pracovního poměru u zaměstnavatele či nikoli. Trvá-li zaměstnanec na dalším zaměstnávání má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu pak má charakter ekvivalentu mzdy nebo platu, jež si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku neumožnění výkonu práce dle pracovní smlouvy zaměstnavatelem. Tento ekvivalent mzdy nebo platu má reparovat újmu zaměstnance vzniklou mu v důsledku protiprávního jednání zaměstnavatele.²⁹ Za situace kdy však zaměstnanec po neplatném ukončení pracovního poměru na pokračování pracovního poměru zájem nemá a nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak, nastává fikce skončení pracovního poměru, s tím, že zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku pouze jednalo-li se o neplatné okamžité zrušení pracovního poměru nebo neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Vůli zaměstnance, že trvá na pokračování pracovního poměru, může zaměstnanec oznámit zaměstnavateli kdykoli od právního jednání majícího rozvázat pracovní poměr až do doby vyhlášení rozhodnutí soudu o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, s tím, že je zaměstnanec oprávněn své stanovisko i opakovaně změnit. Ve vztahu k nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu je pak relevantní projevená vůle zaměstnance o pokračování či nepokračování v pracovním poměru k okamžiku vyhlášení rozhodnutí soudu.³⁰ Pokud zaměstnanec v době vyhlášení rozhodnutí soudu netrvá na pokračování pracovního poměru, končí pracovní poměr fikcí ke dni

²⁸ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 660/2009 ze dne 27. 07. 2010.

²⁹ Stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky ze dne 09. 06. 2004, Cpjn 4/2004, k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce.

³⁰ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2905/2000 ze dne 11. 10. 2001.

právní moci rozhodnutí soudu.³¹ Zaměstnanec má právo v době, kdy mu není zaměstnavatelem přidělována práce, pracovat u jiného zaměstnavatele.³²

Žalobu podle ustanovení § 72 zákoníku práce je oprávněn podat zaměstnavatel i zaměstnanec nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit takovýmto právním jednáním směřujícím k rozvázání pracovního poměru.³³ V okamžiku kdy marně uplyne prekluzivní lhůta, stává se neplatné právní jednání právním jednáním platným.³⁴

Za situace, kdy by pracovněprávní jednání směřující k rozvázání učinila jiná osoba než strana pracovněprávního vztahu či byl rozvazován pracovní poměr jinak než výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, tedy zákonnými způsoby, je na místě žalovat určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 80 občanského soudního řádu.³⁵

Jednání o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru je zcela jistě otázkou o právu nebo o okolnostech zakládajících právo. Podstatou sporu zaměstnavatele a zaměstnance za situace tvrzené neplatnosti rozvázání pracovního poměru je otázka trvání pracovního poměru, respektive to, zda má zaměstnavatel i nadále povinnost přidělovat zaměstnanci práci a za tuto poskytnout zaměstnanci úplatu a současně zda má zaměstnanec povinnost konat práci pro zaměstnavatele podle jeho pokynů a dle pracovní smlouvy.³⁶

Spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je na místě primárně řešit mimosoudně. Na první pohled však mimosoudnímu řešení sporu brání zákonné lhůty k podání žaloby a případně i nároky na náhradu mzdy či platu. Na tyto spory lze však subsidiárně užít ustanovení § 647 občanského zákoníku, podle kterého při mimosoudním jednání v rámci uzavřené dohody o mimosoudním řešení sporu promlčecí lhůta neběží, s tím, že pro běh promlčecí doby ve vztahu k mimosoudnímu jednání nelze užít ustanovení zákoníku práce a tato úprava obsažená v občanském zákoníku je současně v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Hlavním účelem umožnění prodloužení promlčecích a prekluzivních lhůt v případě mimosoudního jednání o řešení sporu je dát stranám sporu dostatečný čas k mimosoudnímu jednání, zajišťování podkladů a k následnému uplatnění práva u příslušného orgánu.³⁷ Neplatnosti rozvázání pracovního poměru se obecně domáhá zejména zaměstnanec, lze tak učinit obecný závěr, že ustanovení o prodloužení lhůty je ve prospěch zaměstnance. Ustanovení o prodloužení lhůty je tak v souladu se základní zásadou ochrany zaměstnance jakožto slabší strany.³⁸ Vyloučit užití ustanovení § 647 a 652 občanského zákoníku tak není účelné ani efektivní.

Na závěr tak lze říci, že soud žalobě podle ustanovení § 72 zákoníku práce vyhoví, bude-li v řízení prokázáno, že žaloba byla podána v zákonné lhůtě, napadené pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru vyjma dohody o rozvázání pracovního poměru bylo řádně doručeno druhé smluvní straně, současně, že napadené pracovněprávní jednání není zdánlivým prvním jednáním, že napadené pracovněprávní jednání je stíženo vadou mající

³¹ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1023/2008 ze dne 02. 04. 2009.

³² ŘEHÁČEK, Oldřich. Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v soudní judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2009, roč. 2009, č. 7-8, s. 59.

³³ rozsudek Nejvyššího soud Československé socialistické republiky sp. zn. 6 Cz 5/68 ze dne 22. 02. 1968 (Rc 40/1969), a usnesení Nejvyššího soud České republiky sp. zn. 21 Cdo 93/2015 ze dne 04. 03. 2015.

³⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 464.

³⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce - Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 465.

³⁶ MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy* [online]. 2014, roč. 2014, č. 18 [cit. 17. 12. 2017].

³⁷ ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník: s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012, s. 282.

³⁸ MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy* [online]. 2014, roč. 2014, č. 18 [cit. 17. 12. 2017].

následek neplatnost takového pracovního jednání, a dále, že v daném případě je pracovní jednání absolutně neplatné či se jeho relativní neplatnosti oprávněný dovolal.

Nebylo-li napadené pracovní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru řádně doručeno druhé smluvní straně či je-li takovéto pracovní jednání zdánlivé, soud žalobu dle ustanovení § 72 zákoníku práce zamítne.

Taktéž soud žalobu zamítne, byla-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o narovnání v rozsahu nejméně předmětu sporu, neboť zanikl vadný stav. Rozhodne-li soud o odmítnutí žaloby, zamítnutí žaloby nebo zastavení řízení, má toto právní následky, jako by žaloba nebyla podána.

III. ZÁVĚR

Vzhledem k tomu, že právní jednání má stěžejní roli jak v občanském právu, tak i v pracovním právu, kde představuje základní volní regulátor pracovních vztahů, je třeba značná obezřetnost při posuzování vady právního jednání, zda zde vada je či nikoli. Je třeba jednoznačně dopředu určit, zda je v důsledku vady právního jednání takovéto jednání zdánlivé či nicotné, neboť tato skutečnost má zcela zásadní vliv na další postup při domáhání se svých práv a vymáhání povinností druhé smluvní strany. Při domnělé či zjištěné neplatnosti či nicotnosti pracovního jednání je vždy na místě jiný postup uplatnění této vady a domáhání se jejích důsledků. Rozlišení vady právního jednání je zásadní pro promlčení či prekluzi, pro to zda je v daném případě potřeba se dovolat relativní neplatnosti pracovního jednání či jde v daném případě o neplatnost absolutní či úkon vůbec učiněn z pohledu práva nebyl. Rozdílné jsou pak i žaloby, žalobní petity, čeho se domáhat, s tím, že nebude-li zvolen správný postup, lze předpokládat nejen neúspěch ve věci, nýbrž i uplynutí lhůt pro domáhání se práva z vadného právního jednání znovu již řádně. V pracovním právu jsou právní jednání a jejich následky zcela zásadní, když v pracovním právu jsou následkem právního jednání například vznik, změna a zánik práv a povinností mezi stranami, s tím, že je vždy nezbytné brát zřetel na specifická postavení zaměstnance a zaměstnavatele v pracovních vztazích.

KLÍČOVÁ SLOVA: vady právního jednání, rozvázání pracovního poměru, neplatnost, nicotnost,

KEY WORDS: defects in legal proceedings, termination of employment, void legal proceedings, null legal proceedings,

POUŽITÁ LITERATURA

1. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
2. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
4. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0
5. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce - Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8
6. ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník: s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012, 1120 s. ISBN 978-80-7208-922-2

8. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 234 s. ISBN 978-80-210-7500-9
9. JOUZA, Ladislav. Právní jednání podle o.z. - důsledky pro pracovní právní vztahy. *Bulletin advokacie*. 2015, roč. 2015, č. 3, s. 34-38. ISSN 1210-6348
10. ŘEHÁČEK, Oldřich. Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovního vztahu v soudní judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2009, roč. 2009, č. 7-8, s. 58-59. ISSN 1210-6348
11. HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy* [online]. 2014, roč. 2014, č. 7 [cit. 14. 12. 2017]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgrpxa4s7g5pxg5dsl4zdgmy&groupIndex=13&rowIndex=0>
12. KOSTLÍK, Radim. Zákonné žaloby určovacího charakteru. *Právní rozhledy* [online]. 2008, roč. 2008, č. 17 [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhbpxa4s7ge3v643uojptmmzx&groupIndex=0&rowIndex=0>
13. MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy* [online]. 2014, roč. 2014, č. 9 [cit. 14. 12. 2017]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgrpxa4s7hfpxg5dsl4ztani&groupIndex=1&rowIndex=0>
14. MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy* [online]. 2014, roč. 2014, č. 18 [cit. 17. 12. 2017]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgrpxa4s7ge4f643uojptmmrq&groupIndex=4&rowIndex=0>
15. PULKRÁBEK, Zdeněk. "Zjevný" v občanském zákoníku. *Právní rozhledy* [online]. 2015, roč. 2015, č. 1 [cit. 14. 12. 2017]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgvpxa4s7gfpxg5dsl4yq&groupIndex=8&rowIndex=0>
16. náleží Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 87/04 ze dne 11. 05. 2005
17. náleží Ústavního soudu sp. zn. ÚS 319/05 ze dne 24. 04. 2006
18. rozsudek Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky sp. zn. 6 Cz 5/68 ze dne 22. 02. 1968 (Rc 40/1969)
19. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 2 Cdon 829/97 ze dne 18. 12. 1997
20. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 2 Cdon 345/97 ze dne 20. 04. 1998
21. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2905/2000 ze dne 11. 10. 2001
22. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 28 Cdo 1316/2001 ze dne 18. 12. 2003
23. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 660/2009 ze dne 27. 07. 2010
24. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1023/2008 ze dne 02. 04. 2009
25. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2362/2009 ze dne 07. 07. 2010
26. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3249/2010 ze dne 30. 03. 2012

27. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1161/2013 ze dne 02. 02. 2015
28. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2060/2015 ze dne 19. 07. 2016.
29. usnesení Nejvyššího soud České republiky sp. zn. 21 Cdo 93/2015 ze dne 04. 03. 2015
30. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1619/2017 ze dne 06. 09. 2017
31. Stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky ze dne 09. 06. 2004, Cpjn 4/2004

KONTAKTNÍ ÚDAJE AUTORA

Ing. Mgr. Patrik Kurz

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra obchodního práva

Sady Pětatřicátníků 14

306 14 Plzeň

telefon: 00420 604 344 780

e-mail: patrikkurz@seznam.cz