

Daně a účetnictví

bez chyb, pokut a penále®

DaÚ

9/ XXXIII. ročník
2022

EET v roce 2022 a 2023

Dar na účet Ukrajiny

Prodej a darování automobilu a DPH

Zaměstnávání občanů Ukrajiny

Výdělečná činnost pojištěnce a ZP

Registrace k DPH – překročení obrátu

Mzdové nároky zaměstnanců

odstupné • platební neschopnost • insolvence
zaměstnavatel • pracovní poměr • zaměstnanec

Vážení čtenáři.

V poslední době se v závislosti na společensko-ekonomické situaci projeví nové prvky v životě občanů. Jedná se např. o období koronaviru, příchod cizinců, inflační tendence apod. Je pochopitelné, že na tyto okolnosti musí reagovat pracovní právní předpisy, které ovlivňují sociální situaci zaměstnanců. Nejčastější **aktuální problémy, které musí řešit mzdové účetní** v pracovní právní oblasti a v rámci metodické pomoci uvedený správný legislativní postup, jsou obsahem první kapitoly od JUDr. Ladislava Jouzy.

Ve druhé kapitole se Ing. Vladimír Hruška věnuje **výsledku hospodaření**, především jednotlivým vazbám výkazu zisku a ztráty v plném rozsahu – druhové členění. Jeho snahou je podrobným způsobem rozebrat tento výkaz a naznačit vazby s příslušným řádkem rozvahy.

Co přináší naše další měsíčníky? V Poradci 1–2/2023 je publikován **Exekuční řád s komentářem**. V DaÚ 8 se věnujeme **Těžbě kryptoměny – daňové souvislosti, DPH u digitálních služeb**, PaM 8 Vám pomůže v oblasti **Zvýšení životního minima, Sezonní práce, Změny nejen exekučních srážek ze mzdy a v 1000 řešení 8** jsou to **LEX Ukrajina a Vyúčtování ze zdravotní pojišťovny, VS 5–6/22 – LEX Ukrajina, Elektronická komunikace**.

Všechny **novely nejdůležitějších zákonů** jsme zpracovali do **úplných znění Zákonů v Aktualizaci I/1, Aktualizaci II/1 a Aktualizaci III/1**. Aktuální nabídku všech našich produktů naleznete na www.i-poradce.cz.

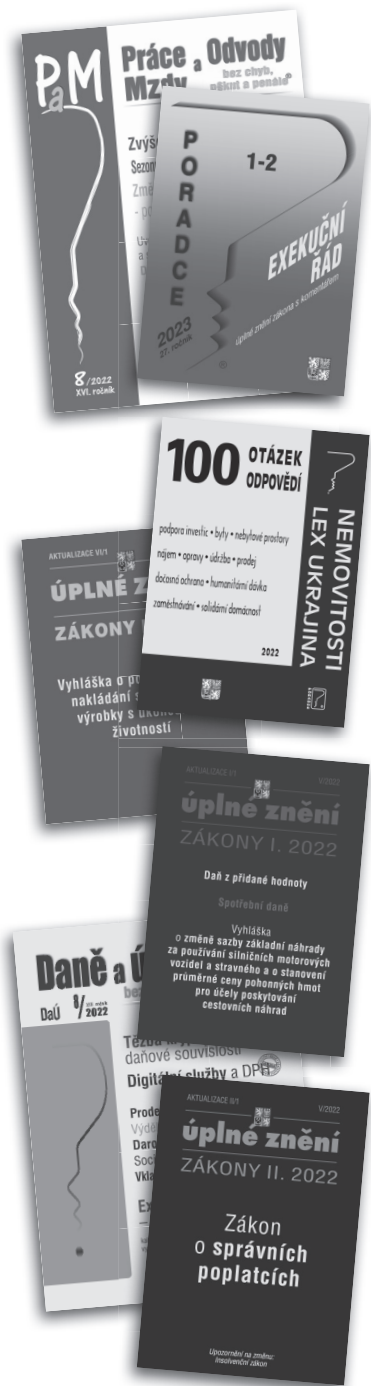
V právě obdrženém čísle jste dostali i **zálohovou fakturu na předplatného dalšího, již 24. ročníku**. Jejím zaplacením získáte mnoho předplatitelských výhod, například **Sborníky zákonů, Daňová přiznání, telefonická a písemná poradna, Bonus na 750 Kč, bezplatný přístup do online verze měsíčníku...**

V aktuální nabídce balíčků za zvýhodněnou cenu Vás potěší: **Jarní výprodej zákonů, Daně pro rok 2022, Účetnictví po novelách, Balíček Souvztažnosti, Zdravotní pojištění po novele, Balíček pro obce a školy**.

Přejeme vám pohodové letní dny v práci i v osobním životě a těšíme se na brzké setkání.

Do dalšího čísla připravujeme **Dědické právo, Automobil v podnikání firemní a najatý, Dohadné položky – daňový dopad**, které vyjde v srpnu.

Zuzana Brezaniová
odpovědná redaktorka



Obsah



DANĚ, ÚČETNICTVÍ
VZORY A PŘÍPADY
měsíčník č. 9/2022
ročník XXIII

1. Mzdová účetní – a její problémy

JUDr. Ladislav Jouza

1. Uplatňování NOZ v pracovněprávních vztazích	3
2. Práva a povinnosti z právního jednání	5
3. Pracovní poměr	15
4. Pracovní smlouva na dobu určitou	22
5. Pracovní smlouva nebo jiná dohoda?	23
6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	23
7. Pracovnělékařské služby	28
8. Zaměstnání a rodina	31
9. Informační povinnost zaměstnavatele	32
10. Skončení pracovního poměru	33
11. Zákaz výpovědi	46
12. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	47
13. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	47
14. Dovolená	48
15. Náhrada mzdy a příplatky	54
16. Srážky ze mzdy	58
17. Odměňování úředníků a zaměstnanců ÚSC	75
18. Odměňování uvolněných a neuvolněných členů	81

2. Výsledek hospodaření u podnikatelských subjektů

85

Ing. Vladimír Hruška

3. Zákony a právní předpisy

- ZÁKON č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaných invazí vojsk Ruské federace
 - ZÁKON č. 67/2022 Sb., o opatřeních v oblasti školství v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaných invazí vojsk Ruské federace
- 152
- 156

Vydavatel

PORADCE, s. r. o.,

Hlavní třída 28/2020,

737 01 Český Těšín

IČ: 25836200

Tel.: 558 731 125, 558 731 126

E-mail: poradce@i-poradce.cz

www.i-poradce.cz

Odpovědná redaktorka

Zuzana Brezaniová

Redaktorka

Andrea Sůkeníková,

redakce@i-poradce.cz

Spolupracovníci

Ing. Luděk Pelcl, Ing. Vladimír Hruška,

JUDr. Ladislav Jouza, Ing. Jiří Řehák,

Ing. Martin Děrgel

Zákaznický servis

tel: 558 731 125-127

732 708 627, 773 670 836,

Po–Pá 9.⁰⁰–15.⁰⁰

e-mail: abo@i-poradce.cz

e-shop: www.i-poradce.cz

Dáno do tisku

květen 2022

MK ČR E 13703

ISSN 1213-9270

Za správnost údajů v příspěv-
cích odpovídají autoři.

1. Mzdová účetní – a její problémy

JUDr. Ladislav Jouza

1.

V poslední době se v závislosti na společensko-ekonomické situaci projevíly nové prvky v životě občanů. Jedná se např. o období koronaviru, příchod cizinců, inflační tendence apod. Je pochopitelné, že na tyto okolnosti musí reagovat pracovněprávní předpisy, které ovlivňují sociální situaci zaměstnanců. V této souvislosti byla přijata řada pracovněprávních předpisů. Jedná se zejména o změny v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti, dále o úpravy ve mzdové oblasti týkající se minimální, zaručené a průměrné mzdy, ve srážkách ze mzdy, v právech a povinnostech zaměstnanců v postcovidové době, jako je home-office, sdílené pracovní místo apod.

Všechny uvedené skutečnosti a řada dalších otázek se projevuje v pracovněprávních vztazích, které se musí řešit na pracovištích mnohdy různorodě a s rozličným výkladem. K nim přistupují i některé problematické otázky z novely zákoníku práce, zejména z dovolené, s nimiž se mzdové účetní každodenně ve své pracovní činnosti setkávají. Rovněž nelze pominout některá ustanovení občanského zákoníku, která se podpůrně uplatňují v zákoníku práce.

V našem výkladu jsme se proto soustředili na nejčastější aktuální problémy, které musí řešit mzdové účetní v pracovněprávní oblasti a v rámci metodické pomoci jsme uvedli správný legislativní postup.

Poznámka:

Nový občanský zákoník č.89/2012 Sb. je v textu označován jako NOZ, zákoník práce č. 262/2006 Sb., jako ZP a zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. jako ZOZ.

1. Uplatňování NOZ v pracovněprávních vztazích

■ Podpůrná platnost

Při uplatňování změněného ZP v praxi se vychází z principu subsidiarity (podpůrnosti). Tuto zásadu vyjadřuje § 9 odst. 2 NOZ. **Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí NOZ v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.**

Toto znění má odraz v § 4 ZP: **Pracovněprávní vztahy se řídí ZP. Nelze-li použít tento**

zákon, řídí se NOZ, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. NOZ se použije na pracovněprávní vztahy vždy, neobsahuje-li ZP speciální úpravu, a to, aniž by bylo třeba zvláštního odkazu.



Příklad 1

Není možné, aby např. smlouva o nástupu do zaměstnání byla sjednána podle NOZ,

stejně jako dohoda o zvýšení nebo prohloubení kvalifikace apod.

Podle NOZ je však možné sjednat např. smlouvu s lékařem k provádění pracovně lékařské péče, dohodnout manažerskou smlouvu apod.

■ Vyšší práva a nároky

ZP stanoví v § 4a, že **odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.**

K odchylné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Od ustanovení uvedených v § 363 ZP, která zapracovávají směrnice EU, je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. **Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu ZP nebo kolektivní smlouva poskytuje, nepřihlíží se k tomu.**

Např. zaměstnanec se nemůže vzdát svého práva na zpětvzetí výpovědi nebo vzdát se možnosti zaměstnavatele nekontrolovat soukromou elektronickou (e-mailovou) poštu, pokud by pro to neměl ve vlastním opatření vymezeny vážné důvody (viz § 316 odst. 3 ZP).

K ujednáním, která zaměstnancovo právo určují v nižší nebo vyšší míře, než stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustnou, se nepřihlíží. Zaručuje tzv. minimální sociální standard. Výjimky jsou stanoveny v § 116 ZP (mzda za noční práci) a v § 118 ZP (mzda za práci v sobotu a v neděli). V uvedených případech je možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

■ Kdo může pracovat

Novela NOZ s účinností od 28. února 2017 upravila pracovněprávní subjektivitu (možnost uzavřít pracovněprávní vztah). Neplatí již pro možnost sjednat si zaměstnání po-

vinnost mít dokončenou povinnou školní docházku. Stačí dovršení věku 15 let, ale jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

Podle § 43 zákona č. 561/2004 Sb. (školský zákon) **žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky.** V § 54 tohoto zákona se dále stanoví, že žák, který splnil povinnou školní docházku a nepokračuje v základním vzdělávání, přestává být žákem školy 30. června příslušného školního roku. Vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku uvádí, že **období školního vyučování končí dnem 30. června.**

Příklad 2

Žák, který již dovršil 15 let věku, ale ještě neukončil povinnou školní docházku, si může sjednat pracovní poměr nebo některou z dohod konaných mimo pracovní poměr. Např. prázdninovou brigádu v podobě dohody o provedení práce.

Jako den nástupu na tuto brigádu musí být však sjednán den, který je po ukončení povinné školní docházky.

NOZ v § 34 uvádí, že nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Podmínky pro její uskutečnění stanoví zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále jen „ZOZ“) v § 121 a násl. O povolení k této činnosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Uvede v něm časové vymezení této činnosti s ohledem na zdraví dítěte a jeho bezpečnost, zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj, přiměřenost jeho věku a nebrání-li tato činnost jeho vzdělání nebo docházce do školy. Povolení vydává úřad práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte.

■ Zastupování zaměstnavatele

V ustanovení § 430 NOZ uvádí, že **pověří-li podnikatel někoho při provozu obchodního závodu určitou činností, zastupuje tato osoba podnikatele ve všech jednáních, k nimž při této činnosti obvykle dochází.**

Podnikatele zavazuje i jednání jiné osoby v jeho provozovně, pokud byla třetí osoba v dobré víře, že jednající osoba je k jednání oprávněna.

Jestliže by např. zaměstnanec provozovny učinil nějaký právní úkon vůči třetí osobě (např. zákazníkovi), kterým by jeho zaměstnavateli vznikly povinnosti, bude to podnikatele zavazovat pouze tehdy, jestliže třetí osoba (zákazník) věděla, že zaměstnanec provozovny může za podnikatele jednat.

Překročí-li zástupce podnikatele (zaměstnavatele) zástupní oprávnění, podnikatele právní jednání zavazuje. To neplatí, věděla-li třetí osoba o překročení, nebo musela-li o něm vědět vzhledem k okolnostem případu. Tako-

vé jednání nebude zaměstnavatele zavazovat, neboť osoba nebyla v tzv. dobré víře.

V ustanovení § 166 NOZ jsou pravidla pro zastupování zaměstnavatele osobami, které jsou u něho v pracovněprávním vztahu obvykle v pracovním poměru. **Tito zaměstnanci mohou zaměstnavatele zastupovat a jeho jménem právně jednat v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci. Přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. I zde tedy platí zásada „dobré víry“.**

Příklad 3

Personalista má obvykle ve svém pracovním zařazení (pracovní náplni) přijímání zaměstnanců do pracovního poměru.

Z toho důvodu je tedy oprávněn zaměstnavatele zastupovat např. při sjednávání pracovní smlouvy nebo může dávat výpovědi z pracovního poměru. Pokud by tyto úkony činil jiný zaměstnanec, a není to jeho obvyklá činnost s ohledem na pracovní zařazení nebo funkci, nebylo by takové jednání právně platné.

2. Práva a povinnosti z právního jednání

ZP, který byl účinný do 31. prosince 2013, stanovil pravidla pro sjednávání nebo stanovení práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Bylo to v podobě právních úkonů a jejich definice vycházela z dřívějšího občanského zákoníku. Zákoník práce v § 18 až 21 uváděl, kdy jsou právní úkony neplatné. **NOZ právní úkony již nedefinuje, a nahradil je pojmem „právní jednání“.** Ustanovení ZP (§ 18 až 21) byla proto od 1. ledna 2014 změnovým zákonem č. 303/2013 Sb., z pracovního kodexu vypuštěna.

■ Právní následky

Podle § 545 NOZ právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zá-

kona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. Jedná se např. o následek tohoto jednání, který vyplývá ze zvyklostí a může být druhou smluvní stranou vynucen. A to i tehdy, nebyla-li určitá povinnost v právním jednání (např. ve smlouvě nebo dohodě) sjednána.

Zvyklostí, na níž odkazuje § 545 NOZ, se rozumí určitá skutečnost, která je natolik dlouhodobě a pravidelně zachovávána v právním styku, že je spravedlivé očekávat její dodržení obecně i v případech, kdy se na ni smluvní strany výslovně nedovolávají, případně ji neznají.

Příklad 4

I když ZP v § 155 stanoví, že cestovní náhrady je možné tomuto zaměstnanci poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo a místo pravidelného pracoviště,

nelze říci, že takový nárok není právním následkem vyplývajícím ze ZP nebo ze zvyklostí.

V § 152 ZP je totiž uvedeno, že cestovní náhrady zaměstnanci vzniknou při pracovní cestě. Jinak by se mohlo jednat o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnavatele.

Příklad 5

Zaměstnanec bude pracovat podle dohody se zaměstnavatelem doma.

Ze zavedené praxe stran nebo zvyklostí může vyplývat, že k této práci, např. mzdová účetní, bude používat svoje pracovní prostředky, např. počítač, bez jejichž použití se specifická práce neobejde, i když to nebude v pracovní smlouvě nebo v dohodě sjednáno.

■ Podmínky pro platnost

NOZ uvádí v § 551 a násl. další podmínky pro platnost právního jednání. O něj nepůjde, jestliže **bude chybět vážná vůle jednajících osoby nebo jestliže nelze pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani výkladem** (§ 553 odst. 1 NOZ). Co bude vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle úmyslu jednajících, jestliže byl takový úmysl druhé straně znám anebo musela-li o něm vědět.

Nelze-li zjistit úmysl jednajících, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (§ 556 odst. 1 NOZ).

■ Zastřené právní jednání

Pro pracovněprávní vztahy je důležité ustanovení § 555 odst. 2 NOZ. Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. ZP v § 1 písm. a) uvádí, že právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jsou vztahy pracovněprávní. Jedná se o pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vykonává-li zaměstnanec závislou práci, musí to být vždy v pracovněprávním vztahu. **V opačném případě se jedná o zastřené právní jednání, tedy o zastřený pracovněprávní vztah.**

Jedná se např. o vztahy mezi zaměstnavatelem a osobou, která pro něj vykonává práci v závislé činnosti, a přitom si sjednali smlouvu podle živnostenského

§ 152 zákona č. 262/2006 Sb.

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při

- a) pracovní cestě (§ 42),
- b) cestě mimo pravidelné pracoviště,
- c) mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- d) přeložení (§ 43),
- e) dočasném přidělení (§ 43a),
- f) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- g) výkonu práce v zahraničí.

§ 551 zákona č. 89/2012 Sb.

O právní jednání nejde, chybí-li vůle jednajících osoby.

§ 552 zákona č. 89/2012 Sb.

O právní jednání nejde, nebyla-li zjevně projevována vážná vůle.

§ 553 zákona č. 89/2012 Sb.

(1) O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem.

(2) Byl-li projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, nepřihlíží se k jeho vadě a hledí se, jako by tu bylo právní jednání od počátku.

§ 554 zákona č. 89/2012 Sb.

K zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží.

§ 555 zákona č. 89/2012 Sb.

(1) Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu.

(2) Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.

zákona nebo smlouvu o dílo, případně jinou smlouvu podle NOZ i když „formálně“ nebude uzavřen pracovněprávní vztah, bude se tato činnost posuzovat podle ZP. Jedná se o zastřené právní jednání, tedy o zastřený pracovněprávní vztah. **Příjem z této činnosti by mohl být na základě kontroly finančního úřadu dodatečně zdaňován.** Přitom vůbec není rozhodující, zda občan bude plnit úkoly, které vyplývají z předmětu činnosti zaměstnavatele nebo úkoly jiné, které s obsahem tohoto předmětu přímo nesouvisí.

Posoudit, zda se jedná o zastřený pracovněprávní vztah nebo o podnikatelskou (živnostenskou) činnost, není zrovna jednoduché. Existuje však „právní“ hledisko: určit, zda se jedná o závislou práci nebo o práci podle živnostenského oprávnění.

Definici podnikatele obsahuje § 420 odst. 1. NOZ. *„Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.“*

Živnostenský zákon č. 455/1994 Sb., definuje živnost v § 2 obdobně. *Je to soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených živnostenským zákonem.*

Bude-li pracovní činnost vykazovat znaky podnikání, nelze ji považovat za závislou práci a nejde o zastřený pracovněprávní vztah.

■ Dodatečné doměření daně

Podle § 8 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb. (daňový řád) *„správce daně vychází ze skutečného obsahu právního jednání nebo jiné skutečnosti rozhodné pro správu daní“.* Při uplatňování daňových zákonů v daňovém řízení se bere v úvahu vždy skutečný obsah právního jednání nebo jiné skutečnosti roz-

hodné pro stanovení či vybrání daně, pokud je zastřený stavem formálně právním a liší se od něho.

Toto ustanovení pro daňové řízení dále rozvádí § 23 odstavec 10 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Pro zjištění základu daně se vychází z účelu vedeného podle zvláštního předpisu (zákon o účetnictví), pokud zvláštní předpis nebo zákon o daní z příjmu nestanoví jinak anebo pokud nedochází ke krácení daňové povinnosti jiným způsobem.

Z daňových zákonů vyplývá, že zastřený pracovněprávní vztah (pracovněprávně jednání) umožňuje finančním orgánům, aby zjišťovaly základ daně i jinak, než jen z účetnictví zaměstnavatele (firmy). **Znamená to, že i když budou mít účastníci pracovního vztahu (zaměstnavatel – firma a fyzická osoba) uzavřen mezi sebou k provádění prací smlouvu obchodněprávní (podnikatelskou), a tuto činnost bude firma vykazovat v účetních dokladech jako práci podle obchodněprávní smlouvy, může finanční orgán posoudit obsah tohoto vztahu jako pracovněprávní vztah, který je zastřen vztahem obchodněprávním.** To přichází v úvahu zejména tehdy, bude-li tento vztah vykazovat znaky závislé činnosti. **Potom může finanční orgán posoudit tento vztah z daňového hlediska jako pracovněprávní se všemi daňovými důsledky – dodatečné doměření daně.** V judikatuře Nejvyššího správního soudu (viz dále) se s tímto postupem můžeme setkat.

Příklad 6

Podle tohoto ustanovení se např. bude posuzovat vztah mezi zaměstnavatelem a osobou, která pro něj vykonává práci v závislé činnosti, a přitom si sjednali smlouvu podle živnostenského zákona.

I když „formálně“ nebude uzavřen pracovněprávní vztah, bude se tato činnost posuzovat podle ZP. Jedná se o zastřené právní jednání.

■ Zavedenou praxí stran

Zavedenou praxí stran se rozumí všechno, co poměry mezi stranami po delší dobu pravidelně formuje. Na počátku bylo nějaké ujednání, které upravovalo příští práva a povinnosti. Časem se již všechno opakovalo, měnila se pouze doba uskutečnění, takže nebylo třeba další právní jednání.

NOZ v § 2055 odst. 2 připomíná rozdíl mezi **právním jednáním a společenskou úsluhou**. „*Nemá-li se jednat o právní jednání, ale pouze o společenskou úsluhu, musí být z chování stran zjevné, že si žádné právní následky nepřejí, že nechtějí, aby jim vznikly nějaké povinnosti. Mnohdy však mohou být se společenskou úsluhou spojeny odpovědnostní nebo sankční následky.*“

Nemá-li jít o právní jednání, ale o pouhou úsluhu, musí být z chování stran zjevné, že si žádné právní následky nepřejí, že nechtějí, aby jim vznikly nějaké povinnosti. Se společenskou úsluhou mohou však být spojeny odpovědnostní, sankční následky.

Příklad 7

Zaměstnanec nabídne spolupracovníkovi, že ho vezme autem do práce. Cestou dojde k nehodě, kdy kolega utrpí třeba majetkovou újmu, protože do jeho auta někdo zezadu naježdí, a jemu byly poškozeny věci, které si dal do úložného prostoru.

Tato situace se však neuplatní při pracovní cestě, kdy spolupracovník cestující v autě utrpěl škodu. V tomto případě by odpovídal za škodu zaměstnavatel, případně řidič – zaměstnanec, který škodu způsobil.

■ Dobré mravy

Rozšířené vymezení právního jednání vyvolá důsledky nejen z právních předpisů, ale např. i ze zásad 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.).

V pracovním procesu jde např. o **pravidla občanské spolupráce**, která vyjadřují „dobré mravy“. Patří sem např. předávání zkušeností mladším zaměstnancům, pomoc při plnění pracovních úkolů apod.

S jednáním v rozporu s dobrými mravy se setkáváme i v oblasti náhrady škody podle ZP. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním **úmyslným jednáním proti dobrým mravům** (§ 265 odst. 1 ZP). Obdobně se posuzuje i jednání zaměstnance, který svým jednáním úmyslně porušil dobré mravy (§ 261 odst. 3 ZP).

■ Bez výslovného vyjádření

Právně jednat lze konáním nebo opomenutím, může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co jednající osoba chtěla projevit (§ 546 NOZ). Výslovný projev vůle je snáze hodnotitelný než tzv. konkludentní čin (projev nevyslovený).

Z hlediska pracovněprávních vztahů konkludentní čin znamená, že zaměstnanec např. nic neseписuje, slovně nevyjadřuje, ale **fakticky jedná určitým způsobem, z něhož lze dovodit určité závěry** (záměr jeho jednání). Tyto okolnosti je třeba posoudit v jejich vzájemných souvislostech a přihlédnout přitom zejména k situaci, za které byl projev učiněn. Je nutno zjistit, zda jednání účastníka pracovněprávního vztahu (zaměstnavatele a zaměstnance) je takové, že nevzbuzuje pochybnost o tom, co chtěl (svým jednáním) vyjádřit.

Příklad 8

Konkludentní projev vůle se může vyskytnout např. při uzavírání pracovní smlouvy u jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu nebo u obou.

Pracovněprávní vztah proto může vzniknout konkludentním činem (zaměstnanec začal

pracovat a zaměstnavatel mu práci zadával nebo ji od něj odebíral). Oba účastníci vykonali konkludentní projevy vůle směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu.

Vzniku pracovní smlouvy může předcházet shodný projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu pracovní smlouvu uzavřít. Pracovní smlouva může být sjednána jedinečně na základě právního jednání, které bylo učiněno 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.**

Občanský zákoník smlouvu o smlouvě budoucí (v pracovněprávních vztazích „příslib zaměstnání“) výslovně upravuje v § 1783. **Podle ní se jedna ze smluvních stran zavazuje, že po vyzvání v sjednané lhůtě (jinak do jednoho roku) uzavře budoucí smlouvu.** Nesplní-li zavázaná strana povinnost uzavřít smlouvu, může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud. Povinnost k uzavření smlouvy nevzniká, jestliže se změnila okolnost, z níž obě strany vycházely, a na zavázané straně nelze rozumně požadovat splnění povinnosti k uzavření smlouvy.

■ Právní jednání a pracovní smlouva

Pracovní smlouva je výsledkem právního jednání a plynou z něj právní důsledky. Proto jsou na její vznik kladeny náročné legislativní požadavky, které vyplývají z NOZ. Např.:

- Právní jednání musí obsahem a účelem odpovídat **dobrým mravům**. Favorizují se tak dobré mravy (§ 547 NOZ).
- O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah **ani výkladem** (§ 553 odst. 1 NOZ – dále viz např. rozhodnutí NS 21 Cdo 1138/2011).

- Co je vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle **úmyslu jednatelů**, byl-li takový úmysl druhé straně znám anebo musela-li o něm vědět. Nelze-li zjistit úmysl jednatelů, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (§ 556 odst. 1 NOZ). *Jde o měřítko průměrného pochopení, které vychází z § 4 NOZ: Má se za to, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může v právním styku očekávat.*
- Při výkladu projevu vůle se přihlídnou k **praxi zavedené mezi stranami** v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají (§ 556 odst. 2 NOZ).
- Příčí-li se právní jednání **zjevně** dobrým mravům, odporuje zákonu nebo zjevně narušuje veřejný pořádek, soud k tomu přihlídnou i bez návrhu. Jde o absolutní neplatnost právního jednání (§ 588 NOZ).

ZP jako jediný právní předpis stručně vysvětluje pojem „veřejný pořádek“ v § 1a odst. 2. Jsou to hodnoty vyjádřené v zásadách zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace a spravedlivého odměňování zaměstnance.

■ Nepoctivé jednání

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 12 OZ).

**Příklad 9**

Zaměstnanec ukončí jednání o uzavření budoucí pracovní smlouvy proto, že dostal výhodnější finanční nabídku od jiného zaměstnavatele. Ovšem v tomto případě nelze jednoznačně říci, že zaměstnanec jednal nepoctivě. To bude záležet na hodnocení a posouzení soudem.

Rozhodující bude osoba zaměstnance, jeho sociální postavení, finanční poměry apod. Pokud by bylo zjištěno, že zaměstnanec jednal nepoctivě, pak 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.

■ Předmluvní právní jednání

Vyjednávání o pracovní smlouvě, a tedy i o obsahu případného pracovněprávního vztahu, může být vedeno smluvními stranami i tak, že **nedojde k příslibu uzavření pracovní smlouvy**, tím spíše ke sjednání pracovní smlouvy samotné. Půjde jen o vzájemnou informovanost a zjištění podmínek, za kterých by mohl být pracovní poměr uskutečňován. Uplatní se § 1728 odst. 2 NOZ. *Při jednání o uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí, a to tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.*

O případné náhradě škody by se mohlo uvažovat v případě, že by některá ze stran nesprávně (úmyslně) uváděla při vyjednávání skutečnosti, které jsou podstatné pro konečné rozhodnutí o tom, zda strana smlouvu uzavře či nikoliv. Takové jednání **může být posouzeno jako delikt s následkem povinnosti hradit škodu.**

**Příklad 10**

Zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnancem, který úmyslně nesprávně uvedl délku praxe, získanou kvalifikaci, jazykovou přípravu apod.

Ze strany zaměstnance by se mohlo jednat o porušení právní povinnosti, která je stanovena v § 1728 odst. 2 NOZ. Dokazování těchto právních skutečností bude však v praxi velmi obtížné.

Mohlo by se však v uvedeném případě jednat o omyl podle § 583 NOZ. Jednal-li někdo v omylu o rozhodující okol-

§ 261 zákona č. 262/2006 Sb.

→ citace na straně 8

(1) Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, je povinen nahradit škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.

(2) Zaměstnanec, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou.

(3) Škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mrávům.

§ 265 zákona č. 262/2006 Sb.

→ citace na straně 8

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mrávům.

(2) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

(3) Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

§ 1728 zákona č. 89/2012 Sb.

(2) Při jednání o uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí všechny skutkové a právní okolnosti...

nosti a byl-li omyl uveden druhou stranou, je právní jednání neplatné.

■ Faktický pracovní poměr

Jedná se o případy, kdy fyzická osoba započne pro zaměstnavatele vykonávat práci na základě právního jednání, ačkoliv na základě tohoto jednání nemohl pracovní poměr platně vzniknout. Jedná se např. o neplatnou pracovní smlouvu (chybějící podstatná náležitost) nebo není dodržena písemná forma právního jednání.

Např. nebyl sjednán druh práce, ale zaměstnanec začal pracovat s vědomím zaměstnavatele. Jednalo by se o faktický pracovní poměr. **Postupovalo by se podle NOZ o bezdůvodném obohacení.** Obě smluvní strany by měly sjednat bezchybnou pracovní smlouvu.

Faktický pracovní poměr může vzniknout jedině v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné.

Jestliže nelze, byť i jen na jedné straně, dovodit ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr, ale jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah. Z tohoto důvodu lze ho ukončit jen bezformálně a jeho vypořádání se řídí NOZ (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2029/2009).

Příklad 11

Fyzická osoba začala u zaměstnavatele vykonávat práce, aniž by byla sjednána na třeba i jen ústní pracovní smlouva.

Jde o faktický pracovní poměr. Pokud se prokáže, že alespoň jedna smluvní strana měla vůli uzavřít pracovní poměr, jedná se o pracovní poměr sjednaný konkludentním jednáním (zaměstnavatel začal práci přidělovat a zaměstnanec ji vykonával).

V případě faktického pracovního poměru náleží zaměstnanci mzda, případně náhrada za vykonanou práci, lze ho ukončit bezformálně. Práva se posuzují podle NOZ.

V případě konkludentního pracovního poměru jsou práva a povinnosti upraveny ZP. Obdobně je to i u DPČ. Vykonává-li osoba práce podle neplatné DPČ a nepřekročí polovinu stanovené pracovní doby, vznikají oběma stranám práva a povinnosti jako při faktickém pracovním poměru.

■ K čemu se nepřihlíží

Posuzování některých forem právního jednání může vyvolávat v praxi problémy. **Zejména tehdy, je-li takové ustanovení v ZP označeno tak, že se „k němu nepřihlíží“.**

Tato úprava v ZP vychází ze způsobu řešení neplatnosti právního jednání. Chybí-li vůle jednajících smluvních stran, není míněna vážně anebo je projevena 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 NOZ uvádí, že se k takovému jednání nepřihlíží.**

Je to zejména v případech, kdy právní jednání není učiněno ve formě, jakou určuje ZP (např. 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.

■ Ústní skončení pracovního poměru

V personální praxi se nejčastěji setkáváme s právním jednáním, k němuž se nepřihlíží, **při skončení pracovního poměru.** Jedná se např. o ústní zrušení pracovního poměru ve

zkušební době, ústní výpověď z pracovního poměru a další nezákonné formy jeho ukončení, kde ZP vyžaduje písemnou formu.

Typické je ústní zrušení ve zkušební době. ZP vyžaduje písemnou formu, **jinak se k němu nepřihlíží** (§ 66 odst. 2 ZP).

Může se jednat o situace:

- zaměstnanec zruší pracovní poměr v platné zkušební době (sjednané maximálně na 3 měsíce a u vedoucích zaměstnanců na 6 měsíců)
- nebo dnem, kdy není zkušební doba sjednána platně.

Příklad 12

Je tomu tak např. tehdy, jestliže je zkušební doba sjednána na dobu delší, např. na 4 měsíce a nejde o vedoucího zaměstnance. Potom platí, že byla sjednána platně, a to na dobu 3 měsíců.

Jestliže zaměstnanec zruší pracovní poměr v této době ústně, většinou tím způsobem, že do zaměstnání již nepříjde, jedná se o právní jednání, k němuž se nepřihlíží. Je nicotné, zdánlivé, právní důsledky nenastávají, pracovní poměr nadále trvá.

■ Rozhodne soud

Zaměstnavatel může uplatňovat u soudu návrh podle § 80 občanského soudního řádu (zák. č. 99/1963 Sb.), v němž uvede, že zaměstnanec je nadále povinen plnit povinnosti, které vyplývají ze sjednaného pracovněprávního vztahu. Nejde tedy o tzv. určovací žalobu, v níž by zaměstnavatel uplatňoval neplatné skončení pracovního poměru.

S tímto soudním návrhem může spojit nárok na uplatnění případné škody, která mu protiprávním jednáním zaměstnance vznikla (ztráta zakázek, zajištění přesčasů nebo pracovní náhrady apod.).

Ve výkladu k aplikaci NOZ v pracovněprávních vztazích se mnohdy uvádělo, že podávání

návrhu k soudu, aby rozhodl o tom, že se jednalo o právní jednání, k němuž se nepřihlíží, je zbytečné. Jedná se – údajně – o zatěžování soudů. Tento názor se odůvodňoval tím, že se může oprávněný účastník pracovněprávního vztahu domáhat náhrady škody a že skončení pracovního poměru bude řešeno jako otázka předběžná. Takové právní řešení nemůže praxe přijmout. Zejména s ohledem na to, že mnohdy škoda nevzniká a účastník se musí domáhat rozhodnutí, že pracovní poměr byl ukončen právním jednáním, k němuž se nepřihlíží.

Příklad 13

Zaměstnanec zrušil ústně pracovní poměr ve zkušební době. Zaměstnavatel však trvá na tom, aby v zaměstnání pokračoval, ale škoda mu v důsledku protiprávního jednání zaměstnance nevznikla.

Jedině soud může rozhodnout o tom, že zaměstnanec právně jednal způsobem, k němuž se nepřihlíží a že je nadále povinen plnit povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Stejný legislativní postup je na straně zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnanec podá ústní výpověď z pracovního poměru. Nerepektuje požadavek písemné formy a přestane vykonávat práci a do zaměstnání již nepříjde (§ 50 odst. 1 ZP).

Zaměstnavatel může rovněž takové jednání zaměstnance považovat za zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (zejména při dlouhodobé neomluvené absenci) a okamžitě s ním zrušit pracovní poměr [§ 55 odst. 1 písm. b) ZP]. Uplatňování nároku na případnou náhradu škody tím není vyloučeno.

■ Protizákonné jednání zaměstnavatele

Obdobná procesní situace nastává u zaměstnavatele, pokud se zaměstnancem ústně zruší pracovní poměr ve zkušební době nebo v obdobích, kdy je zkušební doba neplatná, nebo kdy

dá zaměstnanec ústní výpověď z pracovního poměru (§ 50 odst. 1 ZP a § 66 odst. 2 ZP).

Zaměstnanec, pokud nesouhlasí se skončením pracovního poměru, může podávat návrh k soudu na rozhodnutí podle § 80 OSŘ, neboť zaměstnavatel učinil **právní jednání, k němuž se nepřihlíží**. I když mnozí autoři uvádějí, že není nutné v těchto případech zatěžovat soud, tak se možná „obrana“ zaměstnance soudnímu jednání nevyhne.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s ústní výpovědí, může podat návrh k soudu ve formě tzv. žaloby na plnění.

Soud by pak měl rozhodnout, že zaměstnavatel je nadále povinen přidělovat zaměstnanci práci. Pokud by zaměstnavatel tuto povinnost nesplnil, může zaměstnanec uplatňovat nárok na náhradu mzdy po dobu, kdy práci nedostal, neboť by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

■ Postup zaměstnance

Zaměstnanec může podle § 75b odst. 3 písm. b) OSŘ rovněž požadovat, aby předseda senátu nařídil předběžné opatření. To může mimo jiné spočívat v tom, že předběžným opatřením může být účastníku řízení (v tomto případě zaměstnavateli) uloženo, aby poskytl alespoň část pracovní odměny, jde-li o trvání pracovního poměru a navrhopatel ze závažných důvodů nepracuje [§ 76 odst. 1 písm. b) OSŘ].

Příklad 14

Záleží na rozhodnutí zaměstnance, jakou právní formu zvolí.

Může podat návrh podle § 80 OSŘ nebo návrh může směřovat k poskytnutí náhrady mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP). Soud jako otázku předběžnou pak hodnotí postup zaměstnavatele, který byl příčinou překážky v práci na jeho straně, jako právní jednání, k němuž se nepřihlíží a které se vlastně nestalo.

Ve všech formách skončení pracovního poměru na základě právního jednání, k němuž se

nepřihlíží, se nemůže uplatnit § 69 a 72 ZP, které umožňují podávat návrh na neplatnost skončení pracovního poměru, v uvedeném případě výpovědi nebo zrušením ve zkušební době. Tato ustanovení se mohou aplikovat pouze tehdy, kdy se jedná o důvodnost skončení pracovního poměru, a tedy o jeho posouzení, zda je platné či neplatné. Např. zda v konkrétním případě existuje výpovědní důvod podle § 52 ZP.

■ Lhůta pro uplatnění

Podle § 72 ZP může neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu **nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním**. Jedná se zejména o situace, kdy zaměstnanec nesouhlasí s výpovědními důvody nebo s důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru. V případě, kdy byla dána např. ústní výpověď z pracovního poměru, se nemůže jednat o její neplatnost, ale o právní situaci, kdy se k takové výpovědi nepřihlíží.

Proto se nemůže uplatnit § 72 ZP, neboť nejde o posouzení platnosti důvodů ke skončení pracovního poměru. Zaměstnanec, který by obdržel ústní výpověď z pracovního poměru, může podat návrh k soudu podle § 80 OSŘ na plnění povinností, které vyplývají z pracovní smlouvy, že zaměstnavatel je případně povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy.

ZP však nestanoví lhůtu pro uplatnění návrhu, že se uskutečnilo právní jednání, k němuž se nepřihlíží. **Proto je nutné vycházet z obecné promlčecí doby, která je podle § 629 NOZ tříletá.**

Příklad 15

Jak by měl postupovat zaměstnavatel?

Pro pracovněprávní oblast je to velmi svízelné řešení, zejména pro dokazování. Mohlo by proto dojít k situaci, kdy by např. zaměstnavatel

uplatňoval ještě v závěru tříleté promlčecí doby ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnancem, které se stalo před necelými 3 roky.

■ Příklady neplatnosti právního jednání

Základní ustanovení NOZ, které stanoví neplatnost, je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje (§ 580 NOZ).

➤ Příklad 16

Mezi příklady z pracovněprávní oblasti lze uvést nesprávné vymezení důvodů ve výpovědi z pracovního poměru, ústní dohodu o skončení pracovního poměru apod.

V těchto případech jde o neplatnost právního jednání, nikoliv o situace, kdy by se k takovému jednání nepřihlíželo.

Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné.

Tuto vadu mohou strany dodatečně napravit (§ 582 odst. 1 NOZ). V pracovněprávních

vztazích se jedná např. o dohodu o odpovědnosti (§ 252 odst. 4 ZP), kvalifikační dohodu (§ 234 odst. 4 ZP), dohodu o dočasném přidělení zaměstnance (§ 43a ZP) apod. Dodatečně „napravit“ není v pracovněprávních vztazích možné např. dohodu o zkušební době, pokud nebyla sjednána nejpozději v den, který byl uveden jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 3 ZP). Tím ZP „ve spolupráci“ s NOZ zabraňuje tomu, aby bylo sjednání zkušební doby antidatováno.

Není-li dodržena forma právního jednání, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plnění (§ 582 odst. 2 NOZ). ZP specifikuje toto ustanovení v novém § 20. **Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje ZP, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.**

Není možné se dovolávat neplatnosti ústní pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce, pokud již zaměstnanec začal práci vykonávat.

Zákoník práce s komentářem



Objednávejte na tel.: 558 731 125, 732 708 627, e-mailem: abo@i-poradce.cz, e-shop: www.i-poradce.cz

3. Pracovní poměr

V důsledku vzestupu ekonomiky a příchodu zahraničních zaměstnanců řada zaměstnavatelů zvyšuje počty přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu. Proto se klade i vyšší důraz na správné vyhotovování „vstupních“ písemností, jako je pracovní smlouva a dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. **V této části se zabýváme nejčastějšími a složitými problémy z praxe zaměstnavatelů, které řeší i mzdové účetní.**

3.1 Náležitosti pracovní smlouvy

V pracovní smlouvě si zaměstnavatel musí sjednat se zaměstnancem všechny podmínky, za kterých bude práce vykonávána. Musí být sjednána písemně s podstatnými náležitostmi: den nástupu do práce, místo nebo místa výkonu práce a druh práce, který bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Jsou-li některé náležitosti pracovní smlouvy sjednány nepřesně, mohou být podle § 553 NOZ **dodatečně vyjasněny**. Pak se nepřihlíží k vadě tohoto právního jednání a hledí se na to, jako by tu právní jednání bylo v souladu se zákonem od počátku. Např. bylo dodatečně zpřesněno široké vymezení druhu práce. Důležitá je úprava § 18 ZP. **Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejprůpínavější.**

Příklad 17

Např. den nástupu do pracovního poměru nebyl sjednán pevným datem, ale např. zněním „po ukončení studia“.

Z tohoto právního jednání nevyplývá, zda dnem nástupu je první pracovní den v měsíci nebo první kalendářní den v měsíci. Pro zaměstnance je nejprůpínavější den nástupu do pracovního poměru první den v kalendářním měsíci.

Může se stát, že v pracovní smlouvě chybí podpis zástupce zaměstnavatele, který je oprávněn

za něho právně jednat. Podle § 561 odst. 1 NOZ podpis může být nahrazen mechanicky-mi prostředky (např. razítkem) tam, kde je to obvyklé. Pracovní smlouva pak není neplatná.

■ Adhezní způsob

NOZ obsahuje zajímavou „novinku“, která se může uplatnit při uzavírání smluv a dohod podle ZP. **Jedná se o způsob uzavírání smlouvy, nikoliv o smlouvu samotnou.** Podstata je v tom, že smlouva podle § 1798 NOZ nevzniká tak, že si strany obsah smlouvy ujednají, 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.

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 předtisknutý formulář) a zaměstnanec se k němu vyjadřuje, případně uplatňuje námitky a další připomínky.

V praxi se mohou vyskytnout případy, kdy „předtisknutá“ pracovní smlouva jako formulář, bude obsahovat ujednání v podobě povinností, která nebudou zřetelná. Obsah můžeme posuzovat podle § 1800 NOZ. **Obsahuje-li smlouva uzavřená adhezním způsobem doložku, kterou lze přečíst jen se zvláštními obtížemi nebo doložku, která je pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelná, je tato doložka platná jen tehdy, nepůsobí-li slabší straně újmu nebo prokáže-li druhá strana, že slabší straně byl význam doložky dostatečně vysvětlen.**