

FAKTICKÉ A PRÁVNE ÚKONY V PRACOVNOM PRÁVE

REAL AND LEGAL ACT IN EMPLOYMENT LAW

Ida Budayová Kuklišová¹

<https://doi.org/10.24040/pros.07.05.2021.ssp.6-18>

Abstrakt

Právna veda v pracovnom práve rozpoznáva okrem právnych úkonov aj skupinu tzv. „faktických úkonov“. Zaradenie úkonu medzi faktické úkony má významné následky – neaplikuje sa napr. úprava neplatnosti právneho úkonu. Napriek rozsiahlej judikatúre ostáva delimitácia medzi právnymi a faktickými úkonmi v pracovnom práve problematická. V tomto príspevku vymedzujem pojem faktických úkonov, ich právne následky a súvisiace praktické problémy. Prihliadam aj na kontext vývoja relevantnej právnej úpravy. Taktiež načrtávam otázku, v akom rozsahu je potrebné súčasné chápanie tohto konceptu prehodnotiť.

Kľúčové slová

Právne úkony, faktické úkony, konanie v mene zamestnávateľa, neplatnosť, analógia

Abstract

In addition to legal acts, jurisprudence in employment law recognizes so-called „real acts“. Classification of an act as a real act has fundamental consequences – for example, the application of invalidity of legal acts is excluded. Despite numerous relevant case law, the delimitation between legal and real acts remains problematic. In this article I am trying to define real acts, their legal consequences and related practical issues. I am taking into account the context of changes in the legal regulation. I am also questioning the extent in which the current understanding of this concept needs to be reconsidered.

Keywords

Legal acts, real acts, acting on employer's behalf, invalidity, analogy

Úvod

Popri „klasických právnych úkonoch“ sa v pracovnom práve stretávame aj s tzv. „faktickými úkonmi“. Faktické úkony nie sú považované za právne úkony ale za iné

¹ Mgr. Ida Budayová Kuklišová je externou doktorandkou na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Univerzity Komenského v Bratislave. Pôsobí ako advokátka. V minulosti pôsobila vo viacerých medzinárodných advokátskych kanceláriách a v súčasnosti spolupracuje s advokátskou kanceláriou A.K.F. Legal, s.r.o.. V rámci svojej praxe sa špecializuje na pracovné právo.

subjektívne právne skutočnosti, na ktoré sa úprava právnych úkonov nevzťahuje. Zaradenie úkonu medzi faktické úkony má teda významné následky – neaplikuje sa naň napr. úprava neplatnosti právneho úkonu.

V tomto článku sa venujem definícii právnych a faktických úkonov a poukazujem na absenciu vymedzenia hraníc medzi týmito úkonmi. Opisujem, ako koncept faktických úkonov vznikol, a na skutočnosť, že jeho ponímanie sa zatiaľ napriek významným zmenám v právnej úprave neposunul. Na záver sa zaoberám znakmi faktických úkonov, ktoré súdy v rámci posudzovania platnosti súvisiacich právnych úkonov preskúmajú (resp. majú preskúmať) a následkami prípadných „vád“ v týchto znakoch.

V závere sumarizujem výzvy pre budúcnosť, ktoré z tejto témy pre právnu vedu vyplývajú.

1 Právne úkony

1.1 Právne úkony v pracovnom práve vo všeobecnosti

Právne úkony patria medzi subjektívne právne skutočnosti, t.j. skutočnosti, s ktorými platné právo spája vznik, zmenu a zánik právnych vzťahov a ktoré sú determinované správaním ľudí.² Subjektívne právne skutočnosti sa vymedzujú oproti objektívnym právnym skutočnostiam alebo okolnostiam, ktoré sú na ľudskom správaní nezávislé a s ľudským správaním nesúvisia (napr. narodenie, smrť, prírodné udalosti a pod.).

V rámci subjektívnych právnych skutočností právna veda ďalej rozlišuje právne úkony, protiprávne úkony, konštitutívne súdne alebo iné úradné rozhodnutia a iné ľudské správanie.³

Vo vzťahu k pochopeniu faktických úkonov v pracovnom práve má význam najmä vymedzenie právnych úkonov v pracovnom práve.

1.2 Definícia právnych úkonov v pracovnom práve

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, v aktuálnom znení (ďalej len „**Zákonník práce**“) neobsahuje definíciu právnych úkonov.

² ŠTEVČEK, M., a kol.: Občiansky zákonník I. § 34-51. Komentár. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2019, 1754 s.

³ Tamže.

Vzhľadom na subsidiaritu prvej časti zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka, v aktuálnom znení (ďalej len „**Občiansky zákonník**“) platí pre právne úkony v pracovnom práve definícia vymedzená v § 34 Občianskeho zákonníka. Podľa nej je právny úkon „*prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene a zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú*“.

Základnými pojmovými znakmi právneho úkonu sú teda prejav vôle a zameranie vôle na právne následky, ktoré právna norma spája s prejavom vôle.

Už na prvý pohľad je zrejmé, že definícia nie je uzatvorená, obsahuje iba exemplifikatívny výpočet úkonov, ktoré pod ňu spadajú. Nie je teda vylúčené, aby právnymi úkonmi boli aj také úkony, ktoré samy o sebe nevedú k vzniku, zmene a zániku práv alebo povinností.

V súčasnosti platná definícia právneho úkonu bola znovuzavedená do nášho právneho poriadku novelou Občianskeho zákonníka, zákonom č. 509/1991 Zb. Úprava definície právneho úkonu spočívala v doplnení slova „najmä“ a bola odôvodňovaná existenciou úkonov ako napr. námietka premlčania či upomienka, pri ktorých zrejme vznikali pochybnosti o ich charaktere ako právnych úkonoch.

Je potrebné zdôrazniť, že napriek otvorenej definícii, nemožno pri posudzovaní, či prejav vôle predstavuje právny úkon, úplne abstrahovať od zamerania prejavu vôle na vznik, zmenu a zánik práv a povinností (spojených s prejavom vôle právnou normou). Platná definícia právnych úkonov vychádza z tzv. širokého konceptu právneho úkonu, zástancom ktorého bol akademik Viktor Knapp. Knapp považoval za právny úkon **prejav vôle spôsobiť právne následky**.⁴

Aj pre široké chápanie právneho úkonu teda stále platí, že prejav vôle musí smerovať k **právnym následkom**. Právnymi následkami síce nemusia byť nevyhnutne vznik, zmena alebo zánik práv a povinností, avšak tieto následky musia mať pre práva a povinnosti v právnych vzťahoch relevanciu.

Barancová a Olšovská opakovane poukazujú na to, že široká koncepcia právnych úkonov umožňuje za právne úkony pokladať aj napr. pokyny zamestnávateľa, aj keď priamo

⁴ KNAPP, V.: Předmět a systém československého socialistického práva občanského. Československá akademie věd, Praha 1959, s. 179.

nevedú k vzniku, zmene a zániku práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch, iba tieto práva a povinnosti konkretizujú.⁵

1.3 Vymedzenie právnych úkonov voči iným právnym skutočnostiam

Ako bolo uvedené vyššie, právne úkony predstavujú iba jednu zo skupín subjektívnych právnych skutočností. Zaradenie právnej skutočnosti medzi právne úkony má významné dôsledky. Len pre právne úkony totiž platí napr. úprava platnosti resp. neplatnosti právnych úkonov. Hoci sa na prvý pohľad môže zdať, že uvedené je samozrejmé (napr. nie je možné posúdiť vytvorenie diela ako „neplatné“, dielo buď existuje alebo neexistuje), existujú úkony, kde posúdenie ich charakteru nie je až tak jednoznačné.

Právna veda zvykne v kontexte vymedzenia právnych úkonov poukazovať na rôzne kategórie úkonov, ktoré sa za právne úkony nepovažujú.

Medzi také úkony patria napr. spomínané **faktické konania** ako je vytvorenie či zničenie veci alebo diela. Pri faktických konaniach absentuje prejav vôle ako jeden zo základných znakov právneho úkonu.

Ďalšími úkonmi, ktoré právna veda nezaraďuje medzi právne úkony sú tzv. **spoločenské a priateľské úsluhy a morálne záväzky**⁶ ako je napr. pozvanie na obed, sľub zalievať kvety a pod. Obdobne je tomu tak pri úkonoch v rámci **hier** či **vzdelávania**. V týchto prípadoch síce ide o prejavy vôle, avšak tieto nesmerujú vôbec k právnym následkom.

Pre potreby tohto príspevku by som rada spomenula ešte dve skupiny úkonov, ktoré právna veda a judikatúra postavila mimo rámca právnych úkonov. Ide o **rozhodnutia orgánov obchodných spoločností**.⁷ Najvyšší súd SR opakovane judikoval, že uznesenie valného zhromaždenia nie je právnym úkonom, ale inou právnou skutočnosťou. Uznesenie valného zhromaždenia nie je konaním spoločnosti navonok, ale je skutočnosťou, ktorá je súčasťou tvorby vôle právnickej osoby. Keďže nejde o právny úkon, súdy nie sú oprávnené preskúmať ich platnosť podľa § 39 a nasl. Občianskeho zákonníka (ich platnosť sa preskúmava výhradne podľa § 131 resp. § 183 Obchodného zákonníka).

⁵ BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. ISBN 978-80-89393-97-8, s. 214-215. OLŠOVSKÁ, A.: Jednostranné úkony v pracovnom práve. Bratislava: Veda, 2010. ISBN 9788022411455, s. 18.

⁶ ŠTEVČEK, § 34-51.

⁷ Napr. rozhodnutia Najvyššieho súdu 4 Obdo 22/1998, 5 Obdo 2/2017

Pre oblasť pracovného práva je dôležitou skupinou úkonov, ktoré sa nepovažujú za právne úkony, skupina tzv. **faktických úkonov**, ktorou sa ďalej budem zapodievať bližšie v nasledujúcej časti príspevku.

2 Faktické úkony

2.1 Faktické úkony v pracovnom práve

Koncept faktických úkonov v pracovnom práve bol vytvorený rozhodovacou praxou súdov. Súdov postupne za faktické úkony uznali napr. rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce)⁸, rozhodnutie o neospravedlnenej absencii zamestnanca (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce)⁹; české súdy označujú za faktický úkon aj upozornenie zamestnávateľa na možnosť výpovede z pracovného pomeru v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny¹⁰, či rozhodnutie o rozvrhnutí pracovného času (§ 85 a nasl. pracovného času)¹¹.

V rozhodnutiach súdy konštantne judikujú, že faktické úkony **nie sú právnymi úkonmi** a súd teda **nemôže preskúmať ich platnosť** resp. neplatnosť.¹² Podľa súdov, faktické úkony majú právne následky výhradne tam, kde sú ustanovené ako hmotnoprávna podmienka platnosti právneho úkonu. Ak teda súd preskúmava faktický úkon, ktorý je hmotnoprávnou podmienkou platnosti právneho úkonu, jeho prieskum sa obmedzuje výhradne na to, či bol faktický úkon skutočne spravený a či bol spravený osobou, ktorá bola naň oprávnená.

2.2 Definícia faktických úkonov

Faktické úkony v pracovnom práve ako koncept vytvorený judikatúrou nemajú legálnu definíciu. Rozhodovacia prax súdov sa obmedzuje výhradne na posudzovanie individuálnych prípadov, preto hľadať generálne platnú definíciu faktických úkonov v judikatúre by bolo

⁸ Napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 3 Cdo 33/2008, 3 Cdo 54/2018

⁹ Napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 2 Cdo 278/2007, R 59/2002

¹⁰ Napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR 21 Cdo 3046/2010

¹¹ Napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR 21 Cdo 2842/2004

¹² Vid' napr. rozhodnutia Najvyššieho súdu SR 2 Cdo 278/2007, 6 Cdo 69/1994, 21 Cdo 105/2001

márne. Vytvorenie definície a presná delimitácia medzi faktickými a právnymi úkonmi by teda mala byť úlohou právnej vedy.

Zdá sa však, že slovenská právna veda sa tejto úlohy (najmä delimitácie medzi právnymi a faktickými úkonmi) zatiaľ dôsledne nezhostila.

Barancová v Komentári k Zákonníku práce konštatuje, že: „*prejav vôle, ktorý nesmeruje ku vzniku, zmene a zániku práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch, nie je v prevažnej miere prípadov právnym úkonom. Takýto úkon sa označuje ako faktický úkon, ktorý má právnu relevanciu v prípadoch predpokladaných zákonom.*“¹³

Matejka sa v komentári k Zákonníku práce faktickým úkonom vôbec nevenuje.¹⁴

Toman v svojej publikácii Individuálne pracovné právo k faktickým úkonom uvádza: „*v pracovnoprávných vzťahoch sa možno stretnúť s konaním, úkonmi, ktoré nie sú právnymi úkonmi, pretože nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.*“¹⁵ Nezvažuje teda prípady, kedy by právne úkony nemuseli byť prejavom vôle smerujúcim k vzniku, zmene a zániku práv a povinností (v zmysle širokej definície právneho úkonu).

Najpodrobnejší opis faktického právneho úkonu nám ponúka česká právna veda. Drápal v komentári k českému Zákonníku práce¹⁶ uvádza, že faktické úkony predstavujú „*prejav vôle, ktoré samé o sebe nesmerujú k vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností, avšak majú (môžu mať) v spojení s inou právnou skutočnosťou (právnym konaním alebo právnou udalosťou) podľa zákona (právneho poriadku) v pracovnoprávných vzťahoch právne následky*“. Právne relevantné sú „*len vtedy, keď to právne predpisy výslovne stanovia.*“¹⁷

Z uvedeného vyplýva, že definície faktických úkonov ponúkané právnou vedou zatiaľ **nedali odpoveď na to, aké znaky odlišujú právny úkon (ktorý je chápaný široko) od faktického úkonu**. Vzhľadom na následky posúdenia úkonu ako faktického úkonu (neaplikujú sa naň ustanovenia týkajúce sa právnych úkonov), je však ich rozlíšenie kľúčové. Pre lepšie pochopenie charakteru faktických úkonov a ich miesta v slovenskom pracovnom práve je podľa môjho názoru potrebné pochopiť kontext vzniku tohto konceptu.

¹³ BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: Nakladateľství C.H.Beck s.r.o., organizačná zložka, 219. ISBN 978-80-89603-78-7, str. 320.

¹⁴ TKÁČ, V. a kol.: Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-8168-069-4.

¹⁵ TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-42-1, s. 115.

¹⁶ Zákon Českej republiky č. 262/2006 Sb. Zákonník práce.

¹⁷ BĚLINA, M. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0, s. 109-111.

2.3 Vznik konceptu faktických úkonov v pracovnom práve

Pre pracovné právo neplatila vždy široká definícia právneho úkonu. Pôvodný Zákonník práce (zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce) definoval v § 240 ods. 1 právny úkon pre potreby pracovného práva nasledovne: „*Právny úkon (pracovná zmluva, výpoveď, dohoda o náhrade škody a pod.) je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takým prejavom spájajú.*“ Pracovné právo teda vychádzalo z tzv. koncepcie úzkeho chápania právneho úkonu. Právnymi úkonmi boli len úkony, ktoré mali priamo za následok vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností. Jednoznačnými právnymi úkonmi v pracovnom práve boli (a aj dodnes sú) napr. pracovná zmluva, výpoveď z pracovného pomeru, mzdový výmer, preradenie zamestnanca na inú prácu, atď.

Pracovné právo už vtedy predpokladalo mnoho ďalších úkonov, ktoré nevyhnutne nemali sami o sebe za následok vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností, avšak boli pre pracovnoprávne vzťahy relevantné. Tieto úkony súdna prax a právna veda označila ako „faktické úkony“. Medzi faktické úkony súdy postupne zaradili napr. rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, ale aj rozhodnutie o neospravedlnenej absencii zamestnanca, upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, atď.

Keďže v týchto prípadoch nešlo v zmysle úzkej definície právneho úkonu v pracovnom práve o právne úkony, súdy konštatovali, že nie sú oprávnené preskúmať ich platnosť. Vzhľadom na význam týchto úkonov pre pracovnoprávne vzťahy však nebolo možné akceptovať úplnú absenciu pravidiel pre tieto úkony. Judikatúra vytvorila teda koncept, podľa ktorého tam, kde faktický úkon predstavuje hmotnoprávnu podmienku platnosti právneho úkonu, je súd oprávnený preskúmať, či bol daný faktický úkon skutočne urobený a či ho urobila osoba na to oprávnená.

Úprava chápania právnych úkonov sa však zavedením súčasného Zákonníka práce zmenila. Pre pracovné právo začala platiť definícia právneho úkonu obsiahnutá v Občianskom zákonníku, ktorá v danom čase už vychádzala z tzv. širokého poňatia právneho úkonu. Išlo o podstatnú zmenu – zmenu, ktorá umožnila nahliadať na všetky prejavy vôle, ktoré sú pre pracovnoprávne vzťahy relevantné, ako na právne úkony.

Ako konštatujete Olšovská, zmena definície pracovného úkonu v pracovnom práve však ostala nepovšimnutá.¹⁸ Hoci Olšovská upozorňuje na to, že nová definícia otvorila priestor pre to, aby sa za právne úkony považovali aj ďalšie úkony, zdá sa, že diskusia o recharakterizovaní významných úkonov v pracovnom práve na právne úkony v zásade neprebíha. Z literatúry ako aj zo súdnych rozhodnutí je zrejmé, že napriek zmene definície právneho úkonu, úkony nesmerujúce k vzniku, zmene a zániku práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch sú aj naďalej podkladané za faktické úkony spolu s následkami, ktoré pre nich definovala právna veda a judikatúra za predošlej úpravy.

Pred právnou vedou tak stále stojí úloha, ako v kontexte širokého chápania právnych úkonov vymedziť deliacu čiaru medzi právnymi úkonmi a faktickými úkonmi, a to zo všetkými následkami.

2.4 Požiadavky na faktické úkony

Faktické úkony nie sú právne úkony a preto nemôžeme hovoriť o náležitostiach faktických úkonov. Náležitosti subjektu, vôle, prejavu vôle a predmetu, ktoré sú rozpracované pre právne úkony, pre faktické úkony neplatia.

Ako bolo spomenuté vyššie, požiadavky na faktické úkony v rámci judikatúry boli vymedzené rozsahom prieskumu faktického úkonu súdom. Tam, kde súd preskúmava faktický úkon (t.j. pri faktických úkonoch, ktoré sú hmotnoprávnou podmienkou platnosti právneho úkonu) skúma (a) existenciu faktického úkonu; a (b) oprávnenie osoby, ktorá faktický úkon urobila, faktický úkon urobiť.

(a) Existencia faktického úkonu

Vo všeobecnej rovine posúdenie existencie faktického úkonu by nemalo predstavovať problematickú otázku (aj keď samotné dokazovanie existencie faktického úkonu pred súdom už problémy vzbudzovať môže).

Je však potrebné vysporiadať sa s „náležiťami“, ktoré pre faktické úkony ustanovuje priamo právny predpis. Napríklad, pre rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) vyžaduje Zákonník práce písomnú formu. Obdobne, pre výzvu zamestnávateľa na odstránenie nedostatkov (§ 63 ods. 1

¹⁸ OLŠOVSKÁ, A., s. 18.

písm. d) bod 4. Zákonníka práce), či upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce) sa vyžaduje písomná forma.

Pre nedodržanie písomnej formy právnych úkonov má pracovné právo podrobne rozpracované následky. V zmysle § 17 ods. 2 Zákonníka práce: „*právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.*“

Faktické úkony však nie sú právnymi úkonmi a nemožno na ne vzťahovať úpravu právnych úkonov. V tomto kontexte sa javí ako najjednoduchšie riešenie nedostatok zákonom predpísanej formy spojiť priamo s existenciou faktického úkonu. Ak nie je faktický úkon urobený vo forme predpísanej právnym poriadkom, hmotnoprávna podmienka platnosti súvisiaceho právneho úkonu nie je daná (a teda *de facto* faktický úkon neexistuje).

K uvedenému by však mohol byť zaujatý aj iný postoj. V odborných publikáciách sa objavili náznaky návrhov na použitie analógie k § 17 ods. 2 Zákonníka práce. V takom prípade by napr. nedostatok písomnej formy rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene neznamenal jeho „neplatnosť“ resp. neexistenciu, nakoľko § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neobsahuje pre toto rozhodnutie doložku neplatnosti.¹⁹

Nepriama podpora k uvedenému (aj keď možno nie úplne úmyselná) by sa dala hľadať aj v komentári k Zákonníku práce, kde Barancová/Olšovská uvádzajú: „*Ak ide o formu rozhodnutia o organizačnej zmene, Zákonník práce vyžaduje písomnú formu rozhodnutia. Jej nedodržanie nepostihuje neplatnosťou.*“

K uvedenému riešeniu však podľa môjho názoru treba pristupovať s obozretnosťou. Je zrejmé, § 17 ods. 2 Zákonníka práce má za účel ochranu zamestnanca – právo nemôže pripustiť, aby zamestnanec, ktorý nemusí byť schopný primäť zamestnávateľa vyhotoviť písomnú formu úkonu, bol vadou, ktorú nespôsobil, negatívne dotknutý. Je tomu tak napr. vo vzťahu k písomnej forme pracovnej zmluvy – pracovná zmluva je platná aj keď bola uzatvorená vo vadnej forme.

Tam, kde písomná forma je nevyhnutná na ochranu zamestnanca, zákonodarca uvádza doložku neplatnosti (napr. výpoveď s pracovného pomeru). Písomná forma faktických úkonov ako napr. rozhodnutia o organizačnej zmene či upozornenia na možnosť výpovede vo vzťahu k porušeniu pracovnej disciplíny bola ustanovená výslovne na ochranu zamestnanca.

¹⁹ Vid' Kundrát, I.: „Prvé zdanie klame“ (Neplatnosť pracovnoprávnych úkonov), In: Žulová, J. (ed.): Zákonník práce do každej ruky alebo lingvistika a sankcie v pracovnom práve: Univerzite P.J. Šafárika v Košiciach, 2017.

Zákonodarca však pri nich evidentne neuvažoval ako o právnych úkonoch, ktoré by mohli byť považované za neplatné a preto pri nich doložka neplatnosti absentuje. Akceptovanie analógie za danej právnej úpravy by podľa môjho názoru nebolo správne; malo by sa vychádzať z premisy, že ak forma predpísaná zákonom nebola dodržaná, hmotnoprávna podmienka platnosti právneho úkonu nie je daná (vo výsledku teda faktický úkon ako podklad platnosti právneho úkonu neexistuje).

(b) Osoba oprávnená uskutočniť faktický úkon

Druhým aspektom, ktorý podľa judikatúry súdy vo vzťahu k faktickým úkonom preskúmavajú je, či faktický úkon bol uskutočnený osobou, ktorá bola na to oprávnená.

Podobne ako pri následkoch nedodržania formy faktického úkonu, pre konanie za zamestnávateľa pre faktické úkony neexistuje v pracovnom práve zákonná úprava. Konanie za zamestnávateľa upravené v § 9 a nasl. Zákonníka práce je limitované na právne úkony („*V pracovnoprávných vzťahoch robí **právne úkony** za zamestnávateľa...*“ § 9 ods. 1 Zákonníka práce).

K riešeniu tejto otázky sa dá pristúpiť rôzne.

Prvým riešením je analogické použitie ustanovení o konaní za zamestnávateľa pri právnych úkonoch aj na faktické úkony. Uvedené riešenie bolo jednoznačne prijaté v českej judikatúre²⁰ a vo všeobecnosti ho doteraz prijímala aj právna prax na Slovensku.

Iný prístup však zvolil v svojich nedávnych rozhodnutiach Najvyšší súd SR.²¹ Miesto využitia analógie s úpravou konania za zamestnávateľa pri právnych úkonoch podľa § 9 a nasl. Zákonníka práce, našiel úpravu konania zamestnávateľa pri rozhodnutí o organizačnej zmene v zákone č. 513/1991 Zb. Obchodnom zákonníku, v aktuálnom znení (ďalej len „**Obchodný zákonník**“). Najvyšší súd SR vyslovil, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene je možné zaradiť pod obchodné vedenie spoločnosti. Vzhľadom na to je podľa Najvyššieho súdu SR potrebné na rozhodnutie o organizačnej zmene v zmysle § 134 Obchodného zákonníka schválenie rozhodnutia nadpolovičnou väčšinou všetkých konateľov spoločnosti a to napriek tomu, že v mene spoločnosti je oprávnený konať každý konateľ (člen štatutárneho orgánu) samostatne.

Uvedené rozhodnutia sa stretli u odborníkov na pracovné právo s prekvapením. S polemikou (či až kritikou) voči nej vystúpil napr. Dolobáč vo svojom článku v Justičnej

²⁰ Vid' napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR 21 Cdo 3839/2015, 21 Cdo 1932/2006, 21 Cdo 3762/2010

²¹ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 8 Cdo/70/2019, 8 Cdo/60/2019.

revue.²² Aj keď v komplexe vzťahov súkromného práva nemožno týmto rozhodnutiam Najvyššieho súdu SR uprieť logiku, idú jednoznačne proti doterajšiemu chápaniu organizačných zmien v pracovnom práve a právnej praxi na Slovensku.

Uvedené rozhodnutia smerujú k tomu, aby úkony v pracovnom práve (iné ako právne úkony, ktoré majú osobitnú úpravu v Zákonníku práce) boli hodnotené v kontexte úpravy aj ostatných odvetví súkromného práva. V súlade s týmto chápaním by zamestnávateľ mal zhodnotiť charakter daného úkonu a zistiť, kto resp. ktorý orgán je oprávnený takýto orgán urobiť. V praxi môže ísť o uznesenie valného zhromaždenia podľa Obchodného zákonníka, orgánov občianskeho združenia, rozhodnutia predstavenstva, dozornej rady, atď. V svojej podstate uvedené dáva zmysel – ak valné zhromaždenie má napr. podľa spoločenskej zmluvy oprávnenie prijať rozhodnutie, ktoré je rozhodnutím o zrušení zamestnávateľa, je otázkou, prečo by malo byť potrebné ďalšie rozhodnutie s rovnakým obsahom na úrovni osoby konajúcej v mene zamestnávateľa podľa Zákonníka práce.

Na druhej strane však stojí zaužívaná právna prax a rozsiahla rozhodovacia prax súdov, ktorá použitie analógie vo vzťahu k určaniu osoby oprávnenej konať pri faktickom úkone nikdy nerozporovala. Okrem toho, treba súhlasiť s tým, že potrebu použitia inštitútu obchodného práva v kontexte pracovného práva (akokoľvek sa môže zdať logické) je nevyhnutné dôsledne odôvodniť a vysvetliť.²³

Otázka konania za zamestnávateľa pri faktických úkonoch ostáva nateraz otvorená. Ústavný súd SR svojim rozhodnutím IV. ÚS 512/2020-47 zo dňa 22.10.2020 pripustil ústavnú sťažnosť žalovaného v jednej zo spomínaných káuz na konanie. Je možné, že slovenské pracovné právo v dohľadnej dobe získa kľúčové rozhodnutie týkajúce sa konceptu faktických úkonov.

Záver – Výzvy pre budúcnosť

Faktické úkony v pracovnom práve vznikli rozhodovacou praxou súdu ako koncept, ktorý umožnil súdom preskúmať aspoň niektoré ich aspekty. Keďže faktické úkony nesmerovali k vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch,

²² DOLOBÁČ, M: Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch. In: Justičná revue, ročník 2020, číslo 10. ISSN 1335-6461.

²³ DOLOBÁČ, M., tamže.

nemohli byť v súlade s úzkym chápaním právnych úkonov posudzované a preskúmané ako právne úkony.

Vzhľadom na to, že na faktické úkony sa neaplikuje právna úprava právnych úkonov, v mnohých otázkach absentujú pravidlá. To sa týka formy faktických úkonov, následkov „vád“ faktických úkonov, konania za zamestnávateľa pri faktických úkonoch, a pod.

Česká súdna prax ako aj odborná literatúra sa prikláňa k použitiu analógie voči úprave právnych úkonov tam, kde úpravu faktických úkonov postráda. Jednoznačne bola akceptovaná analógia úprave konania za zamestnávateľa. V rozhodnutí Najvyššieho súdu ČR sa objavuje aj použitie analógie vo vzťahu k úprave interpretácie právnych úkonov na faktické úkony (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR 21 Cdo 2972/2008).

V slovenskom kontexte je použitie analógie voči úprave právnych úkonov momentálne otvorené. Odborná verejnosť očakáva rozhodnutie Ústavného súdu SR, ktoré by malo rozhodnúť o tom, aká úprava sa bude vzťahovať na konanie zamestnávateľa pri faktických úkonoch.

Hoci čakáme, že rozhodnutie Ústavného súdu SR pre slovenské právo významne posunie chápanie faktických úkonov, pre právnu vedu ostávajú aj naďalej otvorené vo vzťahu k faktickým úkonom významné otázky.

Bude potrebné, aby sa právna veda vysporiadala existenciou faktických úkonov v kontexte v súčasnosti platnej širokej definície právneho úkonu. Pri dnešnom vymedzení právnych úkonov nie je možné bez ďalšieho zhodiť zo stola argumentáciu, že úkony ako napr. písomné upozornenie zamestnávateľa na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, by mohli byť právnymi úkonmi (so všetkými následkami z toho plynúcimi).

Pri úkonoch, ktoré právna veda uzná za faktické úkony (teda úkony nespádajúce pod právne úkony), je potrebné vymedziť rámec úpravy na ne sa vzťahujúci. Ako najjednoduchšie riešenie sa ponúka využitie analógie ku úprave právnych úkonov. Avšak pri jej použití treba postupovať opatrne a zvažovať, kde takéto použitie neznamená neodôvodnenú záťaž pre strany, či zásah do ochrany zamestnanca (ako napr. analogická aplikácia § 17 ods. 2 Zákonníka práce).

Otvorené otázky týkajúce sa faktických úkonov v pracovnom práve vyplývajú v svojej podstate z jednej z najfundamentálnejších otázok súkromného práva a to vzťahu **medzi jednotlivými odvetviami súkromného práva**, ktorá dodnes nie je jasne vyriešená.

Vyriešenie vzťahov medzi občianskym, pracovným a obchodným právom vnímam ako jednu z najkľúčovejších otázok pre vedu pracovného práva v blízkej budúcnosti.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: Nakladateľství C.H.Beck s.r.o., organizačná zložka, 219. ISBN 978-80-89603-78-7.

BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013. ISBN 978-80-89393-97-8.

BĚLINA, M. a kol.: Zákonník práce. Komentář. 3. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0.

DOLOBÁČ, M: Obchodné vedenie v pracovnoprávných vzťahoch. In: Justičná revue, ročník 2020, číslo 10. ISSN 1335-6461.

KNAPP, V.: Předmět a systém československého socialistického práva občanského. Československá akademie věd, Praha 1959.

KUNDRÁT, I.: „Prvé zdanie klame“ (Neplatnosť pracovnoprávných úkonov), In: Žulová, J. (ed.): Zákonník práce do každej ruky alebo lingvistika a sankcie v pracovnom práve: Univerzite P.J. Šafárika v Košiciach, 2017.

OLŠOVSKÁ, A.: Jednostranné úkony v pracovnom práve. Bratislava: Veda, 2010. ISBN 9788022411455.

PATAKYOVÁ, M. a kol.: Obchodný zákonník. Komentár. 5. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-89603-46-6.

TKÁČ, V. a kol.: Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-8168-069-4.

TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-42-1.



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Ida Budayová Kuklišová).