

I.4 Právní jednání v pracovněprávních vztazích

Jedním z klíčových pojmů soukromého práva je právní jednání. Jeho definici, výkladu právních jednání, jejich vadám a důsledkům těchto vad se proto věnují následující texty, které platí obecně pro všechny pracovněprávní vztahy.

Právní jednání právní předpisy nedefinují. Ustanovení § 545 občanského zákoníku pouze uvádí jeho důsledky, tedy že právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

Právní jednání lze typicky dělit na jednostranná a dvoustranná. Mezi jednostranná právní jednání se řadí například výpověď z pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době apod. Příkladem dvoustranného právního jednání je pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o mzdě apod.

Právní jednání v pracovněprávních vztazích se nazývají pracovněprávní jednání. Ta mohou mít různou formu:

- písemnou (právní jednání je učiněno písemně a podepsáno. Písemná forma je splněna i u právního jednání učiněného elektronicky, například e-mailem, je-li podepsáno uznávaným elektronickým podpisem);
- ústní (právní jednání je učiněno ústně); nebo
- konkludentní (právní jednání je učiněno „mlčky“, faktickým jednáním – například kývnutím hlavy, započítáním práce apod.).

Obecně platí, že nestanoví-li zákon jinak, mohou si strany zvolit jakoukoliv formu právního jednání. Zákoník práce ovšem v řadě případů výslovně vyžaduje písemnou formu pracovněprávního jednání (například u pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti, kolektivní smlouvy, dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době atd.).