

3. 11. 2011

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Neplatnost právních úkonů podle novely zákoníku práce

Nejrozsáhlejší novela zákoníku práce („ZP“) od nabytí jeho účinnosti v r. 2007 obsahující přes 300 změnových bodů se sice ještě účinnou nestala, nicméně již nyní jsou některé z bodů této novely předmětem bouřlivých diskusí i kritiky v rámci (nejen odborné) veřejnosti. Tento článek se věnuje nové úpravě neplatnosti právních úkonů, která je považována za nejméně zdařilou a v důsledcích pro praxi nejproblematictější.

**GLATZOVA & Co.**  
Advokátní kancelář - Law firm

## **Obsahová neplatnost absolutní vs. relativní**

### **Náprava původní chyby chybou další?**

Novela ZP se snaží napravit dosavadní koncepčně poměrně nešťastně upravený institut relativní neplatnosti pracovněprávních úkonů (§ 20 stávajícího ZP), který umožňoval uzavřít i nemravné smlouvy, jež byly platné, dokud nebyly napadeny dotčeným účastníkem u soudu a tímto následně za neplatné prohlášeny. Namísto subsidiárního (a výrazně jednoduššího) použití úpravy neplatnosti obsažené v občanském zákoníku však novela ZP opět vytváří specifickou pracovněprávní úpravu neplatnosti, která je na dosavadním i navrhovaném občanském zákoníku nezávislá a která zřejmě bude v aplikační praxi působit nemalé problémy, a to bohužel v jedné z nejdůležitějších oblastí pracovněprávního života. Lze tedy s jistou nadsázkou říci, že dochází k nápravě původní chyby chybou další.

### **Nová koncepce neplatnosti**

Novela ZP má nově vycházet z relativní neplatnosti právních úkonů (§ 18 novelizovaného ZP), která bude v taxativně vymezených případech doplněna či nahrazena neplatností absolutní (§ 19 novelizovaného ZP), tedy:

„§ 18

(1) Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak.

§ 19

Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu,

- a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
- b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
- c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
- d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,
- e) který odporuje dobrým mravům,
- f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
- g) k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.“

### **Rozpor v nové koncepci neplatnosti**

Pokud však srovnáme tato dvě ustanovení, narazíme na jejich rozpor. Relativní neplatnost dle navrhovaného § 18 ZP je stanovena pro obsahové vady právního úkonu. Podle právní teorie i dosavadní judikatury je pro vady obsahu neplatný takový právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům, jak je stanoveno v § 39 občanského zákoníku. Nicméně přesně tyto důvody (uvedené výše pod písmeny d) a e) navrhovaného § 19 ZP) mají v pracovněprávních vztazích způsobovat neplatnost absolutní. Důvody uvedené pod písmeny a), b) a g) navrhovaného § 19 ZP pak nejsou vadami obsahu právních úkonů, přesto opět způsobí jejich absolutní neplatnost.

### **Deklarovaný záměr vs. realita v praxi**

Lze tedy uzavřít, že relativní neplatnost právních úkonů deklarovaná i v důvodové zprávě k novele ZP bude pouze zdánlivá a v praxi na ní možná ani nedojde. Výkladem § 18 a § 19 písm. d) lze dospět k čistě „logickému“ závěru, že právní úkon, který sice odporuje zákonu nebo jej obchází, ale zároveň bude naplňovat základní zásady pracovněprávních vztahů, bude neplatný relativně. O smysluplnosti takové závěru však lze s úspěchem pochybovat a aplikace nově koncepčně pojatého institutu neplatnosti bude právně nejistá minimálně do doby, než bude otázka absolutní vs. relativní neplatnosti vyřešena soudní judikaturou.

### **Neplatnost formální**

#### **Písemná forma v současnosti**

Pokud jde o písemnou formu, tj. formální podmínku platnosti právních úkonů, obsahuje současný ZP směs pokynů a doporučení, v níž není vždy lehké se zorientovat. To znamená, že některé právní úkony je nutno činit písemně jinak jsou neplatné, což ZP výslovně stanoví (typicky: sjednání zkušební doby, jmenování, odvolání či vzdání se funkce, výpověď z pracovního poměru, dohoda o ukončení pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, sjednání konkurenční doložky atd.). U některých právních úkonů je písemná forma pouze doporučena (příp. není vůbec vyžadována) a pokud dodržena není, neplatnost právního úkonu nehrozí (typicky: pracovní smlouva, sjednání změny pracovního poměru, oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, oznámení o ukončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou atd.), i když se pak špatně prokazuje, že úkon byl skutečně učiněn.

#### **Písemná forma dle novely ZP**

Úprava formální neplatnosti v novelizovaném ZP bude na jednu stranu jednodušší, na druhou stranu ani tato úprava nebude dokonalá a přinese jiné problémy. Písemná forma bude nově požadována i

pro oznámení o ukončení pracovního poměru ve zkušební době, pro smlouvu o prodloužení výpovědní doby a pro dohodu o výplatě odstupného v jiném termínu než je vyplácena poslední mzda. Zjednodušení pak spočívá v odstranění výslovných dovětek o neplatnosti právního úkonu, pokud tento nebude učiněn písemně. Bude-li v novém ZP požadována písemná forma, nebude už nutno hledat, zda je za její nedodržení sankce neplatnosti - úkon neučiněný v písemné formě bude prostě neplatný (alespoň podle původního návrhu MPSV). Tato původně zamýšlená absolutní neplatnost by však znamenala, že by byla zcela popřena dosavadní vžitá a bezproblémová praxe, zejména pokud jde o platnost nejdůležitějšího pracovněprávního dokumentu, tj. pracovní smlouvy uzavřené ústně, což by ve svém důsledku vedlo k právní nejistotě zejména u zaměstnanců.

### **Dodatečná náprava nedostatku formy**

Z výše uvedeného důvodu tedy byl do navrhovaného § 20 ZP přidán dovětek umožňující dodatečné odstranění formální neplatnosti splněním požadované formy u některých právních úkonů (náprava není možná u jednostranných právních úkonů a kolektivních smluv), tedy:

#### **„§ 20**

- (1) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně **bez zbytečného odkladu odstraní**.
- (2) Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.“

### **Důsledky dovětku „bez zbytečného odkladu“**

Pokud pomineme, že ze znění navrhovaného § 20 odst. 1 ZP není vůbec jasné, zda se nyní jedná o formální neplatnost relativní či absolutní, bude zejména pro zaměstnance největším problémem nové úpravy dovětek o odstranění vady „bez zbytečného odkladu“. Na jednu stranu nedává novela ZP zaměstnanci žádný prostředek (kromě možnosti požadovat následně náhradu vzniklé škody), jak zaměstnavatele donutit k nápravě „neplatnosti“ své pracovní smlouvy tím, že bude dodatečně a bez zbytečného odkladu vyhotovena písemně, na druhou stranu i v případě, že obě smluvní strany budou chtít formální neplatnost odstranit, nebude taková náprava zřejmě ani možná za (ovšem v praxi spíše výjimečné) situace, kdy zaměstnanec vykonává práci dle „ústní“ pracovní smlouvy již několik týdnů či měsíců, neboť již nelze hovořit o splnění podmínky bez zbytečného odkladu. Důsledkem neodstranění formální neplatnosti právního úkonu bude vedle neplatnosti pracovní smlouvy od samého počátku i riziko uložení pokuty zaměstnavateli za správní delikt v oblasti vzniku pracovního poměru, a to až do výše 10 mil. Kč, což je stav nežádoucí jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

### **Další rozpor nové právní úpravy**

Kromě výše uvedeného je třeba upozornit i na rozpor navrhovaného § 20 odst. 2 ZP s ustanovením § 72 ZP (toto ustanovení zůstává novelou nezměněno), který se týká právních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru. Zatímco navrhovaný § 20 odst. 2 stanovuje neplatnost absolutní (srov. „vždy neplatné“), § 72 ZP je založen na uplatnění neplatnosti právních úkonů u soudu ve 2 měsíční prekluzivní lhůtě, tj. neplatnosti relativní. Tento rozpor zřejmě bude muset vyřešit až praxe, a to zejména ta soudní - soudci Nejvyššího soudu však již naznačili, že v těchto případech budou trvat na dodržení postupu dle § 72 ZP.

### **Závěr**

Novela zákoníku práce, jejíž účinnost s největší pravděpodobností nastane od 1.1.2012 je ambiciózní

a bezesporu potřebná. Některé body novely však mohly být vyřešeny a domyšleny daleko lépe. Jelikož vzhledem ke stadiu legislativního procesu zatím nejsou další změny a úpravy zákoníku práce možné, nezbyvá než vyčkat v jaké míře se teoretické nedostatky a nejasnosti promítnou do pracovněprávní praxe a jak se tato s nimi vypořádá.



**Mgr. Ing. Tomáš Jelínek,**  
advokát

[Glatzová & Co., s.r.o.](#) .

Betlémský palác  
Husova 5  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: [office@glatzova.com](mailto:office@glatzova.com)



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)

- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)