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 nejproblematičtější.

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 příčí 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 dovětků 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, nezbývá 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

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- 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
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná

- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?