7. 3. 2011

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

Relativní neplatnost právních úkonů podle zákoníku práce

Nejvyšší soud České republiky se v několika svých aktuálních rozhodnutích vyslovil k otázce relativní neplatnosti právních úkonů podle zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Absolutní a relativní neplatnost

Ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2362/2009, ze dne 7. 7. 2010, se Nejvyšší soud ČR zabýval zejména otázkou relativní neplatnosti právních úkonů podle zákoníku práce do 13. dubna 2008: [1]

„Zákoník práce v době od 1. 1. 2007 do 13. 4. 2008 (tj. do dne, kdy nabyl účinnosti nález Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb., kterým bylo zrušeno – mimo jiné – ust. § 20 části věty první za středníkem zákoníku práce) upravoval absolutní i relativní neplatnost pracovněprávních úkonů.

Při rozhodování o tom, zda v období od 1. 1. 2007 do 13. 4. 2008 se jednalo o pracovněprávní úkon neplatný absolutně nebo jen relativně, nebylo významné, jakou vadou byl pracovněprávní úkon postižen; rozhodující bylo, k čemu (k jakým právním následkům) důvodem neplatnosti postižený pracovněprávní úkon směřoval.

V případě, že pracovněprávní úkon byl učiněn za účelem vzniku pracovního poměru (pracovní smlouva, jmenování) nebo uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr, měla jeho vada za následek absolutní neplatnost. V ostatních případech, tj. směřoval-li pracovněprávní úkon k jiným právům a povinnostem, mohl být neplatný jen relativně, i kdyby byl postižen stejnou vadou (např. nedostatkem potřebných náležitostí), která by způsobila absolutní neplatnost pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr. (Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že sporná dohoda o konkurenční doložce může být - jako právní úkon směřující k jiným právům a povinnostem než ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr – neplatná jen relativně, a to bez ohledu na to, že důvod její neplatnosti je v projednávané věci založen na porušení kogentního ust. § 310 zákoníku práce.)

K dovolání se relativní neplatnosti ve tříleté objektivní promlčecí lhůtě (ust. § 329 odst. 1 zákoníku práce, ust. § 100 odst. 2 občanského zákoníku) je oprávněn (legitimován) jen ten z účastníků, kdo je právním úkonem dotčen ve svých právech a povinnostech a současně neplatnost nezpůsobil sám; k dovolání se neplatnosti neoprávněným subjektem se nepřihlíží a právní úkon se nadále považuje za platný. Relativní neplatnost uplatňuje ten, kdo je k ní oprávněn, vždy proti účastníkům (druhému z účastníků) dotčeného právního úkonu, a to buď za řízení před soudem nebo jiným orgánem (v žalobě nebo jiném úkonu adresovaném soudu nebo jinému orgánu) nebo i mimo rámec takového řízení (mimosoudně).“

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Ve svém rozsudku ze dne 27. 7. 2010, spis. zn. 21 Cdo 660/2009, se Nejvyšší soud ČR vyslovil k otázce uplatnění relativní neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru, když v jeho odůvodnění uvedl:

„Neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou je třeba, kromě dovolání se jejich neplatnosti ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce, uplatnit také - jak vyplývá z ust. § 72 zákoníku práce - podáním žaloby u soudu. Chce-li tedy zaměstnanec nebo zaměstnavatel dosáhnout toho, aby nenastaly právní účinky vyplývající z právního úkonu o rozvázání pracovního poměru učiněného druhým účastníkem, musí podat u soudu žalobu o určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný, a to nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby se dovolal neplatnosti tohoto právního úkonu a kdyby byl jinak naplněn některý z důvodů neplatného rozvázání pracovního poměru.

Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že dovolání se neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce na straně jedné a včasné podání žaloby o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce na druhé straně jsou (samostatnými) předpoklady, které musí být (oba) splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím určil (mohl určit) zaměstnancem nebo zaměstnavatelem požadovanou neplatnost právního úkonu. Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru nejen před zahájením soudního řízení nebo v žalobě, ale i kdykoli v průběhu řízení, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí, samozřejmě jen tehdy, připouští-li to pravidla občanského soudního řízení.

Protože jde o hmotněprávní úkon, může být dovolání se neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou učiněno také vůči soudu; v tomto případě je účinné vůči druhému účastníku pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl. Vůči soudu se může účastník občanského soudního řízení dovolat neplatnosti právního úkonu ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce nepochybně mimo jiné prostřednictvím žaloby nebo jiného podání.

Obsahuje-li tedy žaloba kromě náležitostí procesního úkonu také projev vůle žalobce směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují, je odůvodněn závěr, že žalobce učinil prostřednictvím žaloby vůči soudu hmotněprávní úkon.

Podstatnými náležitostmi hmotněprávního úkonu dovolání se relativní neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce jsou uplatnění "relativní" neplatnosti právního úkonu (náležitě v námitce individualizovaného) a označení (vylíčení) vad právního úkonu, které způsobily (měly podle jednajícího způsobit) jeho neplatnost; náležitosti tohoto komisivního hmotněprávního úkonu musí být vyjádřeny výslovně. [2]

V případě, že byla oprávněným účastníkem namítnuta relativní neplatnost právního úkonu, může být v soudním (nebo jiném) řízení uvažována z důvodu jen těch vad, které podle jeho názoru neplatnost způsobily a které proto ve svém projevu vůle označil.“

Adolf Maulwurf

---
[1] Text právních vět pro účely tohoto příspěvku upravil jeho autor.
[2] V předmětné sporné věci nebylo možno se zaměstnankyní jako dovolatelkou souhlasit v tom, že by námitku relativní neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru řádně uplatnila ve svém dopise žalovanému zaměstnavateli. V tomto dopise, v němž žalobkyně podle zjištění soudů uvedla: "Nesouhlasím s Vaší výpovědí ani uhrazením náklady Vaší organizaci, přičemž trvám na mém pracovním poměru u organizace Benevita", a který je tedy pouhým vyjádřením nesouhlasu s jednáním žalované a jejími požadavky, totiž nejsou obsaženy podstatné náležitosti dovolání se relativní neplatnosti předmětného právního úkonu.

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe