

21. 3. 2022

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

Ústní dohody v pracovním právu: paralelní světy českých zaměstnanců

Přestože účinností současného občanského zákoníku (přízvisko nový se již zjevně nehodí) nabyly ústní dohody na značném významu, pro oblast pracovního práva jde z pohledu platné a účinné právní úpravy i nadále o téma zcela okrajové. Vzdor tomu jsou v praxi, zejména u menších podnikatelů, personální otázky často řešeny právě formou ústních dohod. Zdá se pak, že se mnoho „zaměstnanců“ ocitá v několika paralelních světech různých dohod, jejichž platnost může být přinejmenším sporná.

Obecně ke smlouvám a dohodám

Zákoník práce nemá vlastní pravidla pro uzavírání smluv a dohod, subsidiárně se tedy uplatní úprava obsažená v občanském zákoníku. Ten stanoví, že smlouva je uzavřena, jakmile si strany ujednají její obsah (§ 1725 občanského zákoníku). Občanský zákoník dále stanoví, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné (§ 574 občanského zákoníku).

Smlouvy a dohody v pracovním právu

Přestože lze v rámci pracovněprávních vztahů a v návaznosti na ně sjednat smlouvy a dohody nejrůznějšího obsahu, základním pravidlem je, že na počátku i na konci takového vztahu musí být vždy papír. Pracovní smlouvy je třeba uzavřít písemně (ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce), stejně tak dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (ustanovení § 77 odst. 1 zákoníku práce), dohodu o rozvázání pracovněprávního vztahu (§ 49 odst. 1 a § 77 odst. 4); ne jinak je tomu v případě jednostranných právních jednání: výpověď (§ 50 odst. 1 a § 77 odst. 4) i okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60 a § 77 odst. 4) musejí mít písemnou formu taktéž.

Je třeba připomenout, že i zákoník práce stojí na zásadě bezformálnosti [1], byť se to tak nemusí na první pohled jevit. V pracovním právu lze obecně uzavírat dohody a smlouvy v jakékoli formě, forma musí být dodržena pouze v případech, kde ji výslovně stanoví zákon. Zdání požadavků na značnou formálnost v pracovním právu má však své opodstatnění, jelikož právě převážná většina nejčastěji uzavíraných smluv a dohod písemnou formu vyžaduje.

Vznik a změna pracovněprávních vztahů: výjimka z výjimky

I v pracovněprávních vztazích platí, že neplatnost právního jednání pro nedostatek formy je v zásadě relativní, pročež se jí může dovolat pouze osoba, jíž to umožňuje zákon, s výhradou právního jednání, jehož vadnost naplňuje předpoklady absolutní neplatnosti stanovené ustanovením § 588 občanského zákoníku. Ustanovení § 20 zákoníku práce však obsahuje zvláštní úpravu pro jednání, jímž vzniká nebo se mění jeden ze základních pracovněprávních vztahů. Neplatnosti se v těchto případech lze dovolat pouze za předpokladu, že ještě nebylo započato s plněním. Bylo-li již s plněním započato, bude právní jednání bez dalšího platné (zákoník práce zde používá neobratnou a složitou konstrukci „není možné se neplatnosti dovolat“, tu však nelze vyložit jinak), i kdyby byly naplněny důvody absolutní neplatnosti [1] [2]. Doplňme, že neplatnost takové smlouvy lze dodatečně zhojit.

Ústní skončení pracovněprávního vztahu? Jak kdy...

Dohoda o skončení pracovního poměru (ale stejně tak i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), byť rovněž vyžaduje písemnou formu, se pohybuje v režimu poněkud odlišném, neboť se na ni nevztahuje ustanovení § 20 zákoníku práce. Pomineme-li možnost takové právní jednání zhojit, která je soukromému právu vlastní, bude i ústní dohoda platná a plně obhajitelná v případném soudním sporu, pokud nebude neplatnost namítnuta stranou, která neplatnost nezavinila (s výhradou případů absolutní neplatnosti). Ochranná funkce pracovního práva zde ustupuje ve prospěch možnosti stran upravit své právní poměry podle své vůle. Tím se však liší i od ostatních forem skončení pracovněprávních vztahů, kde tato ochranná funkce opět převládne. Zaměstnanci se v mnohých případech domnívají, že neplatnost ústní dohody o skončení pracovního poměru je dána bez dalšího a vyplývá přímo ze zákona. Včas pak nejednají, neplatnost nenamítnou a pracovněprávní vztah tím nezvratně a platně skončí.

Písemnou formu lze však doporučit nejenom s ohledem na právní jistotu (v opačném případě hrozí, že se druhá strana bude domáhat neplatnosti, a zejména pro zaměstnavatele mohou být ekonomické důsledky neúspěšného soudního sporu přinejmenším nepříjemné, tedy zaměstnavatel bude především povinen doplatit zaměstnanci mzdu od okamžiku, kdy byl pracovněprávní vztah neplatně rozvázán), ale i proto, aby byly zachyceny motivy a vůle stran (může být např. rozhodujícím důkazním prostředkem v řízení před soudem). Důvody uvádět tedy obecně nutné není, je to však přinejmenším vhodné.

U výpovědi i okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu je stanoveno (v případě všech základních pracovněprávních vztahů shodně), že není-li dodržena písemná forma pro takové právní jednání, pak se k němu nepřihlíží. Takové právní jednání nelze považovat jenom za neplatné, ale za zdánlivé [1]. V těchto případech proto vůbec není třeba postupovat podle ustanovení § 72 a podávat žalobu k soudu, jelikož pracovněprávní vztah nebyl rozvázán neplatně, nýbrž zdánlivě, pročež nadále trvá, aniž by zákon vyžadoval od stran nějaká právní jednání.

Závěr a ponaučení?

Z výše uvedeného vyplývá, že chtějí-li se zaměstnanci nebo zaměstnavatelé vyhnout nemalým nepříjemnostem, je třeba jim doporučit vydat se v pracovněprávních vztazích cestou písemné formy. Důsledky nedodržení formy se u jednotlivých právních jednání liší a v některých případech mohou mít i velmi nepříjemné následky (zejména v případě zdánlivosti výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu pro zaměstnavatele).

JUDr. Klára Doležalová,
advokát

Tomáš Pipek



Moreno Vlk & Asociados

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘE / ABOGADOS / ATTORNEYS AT LAW
PRAHA - MADRID - BRATISLAVA

MORENO VLK & ASOCIADOS
advokátní kancelář

Sokolovská 32/22

186 00 Praha 8

Tel.: +420 224 818 736

Fax: +420 224 818 736

e-mail: paha@moreno-vlk.eu

[1] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019.

[2] DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-1]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

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

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)