

# POŽADAVEK PÍSEMNÉ FORMY V PRACOVNÍM PRÁVU PO 1. 1. 2014 V KONTEXTU SMLUVNÍ VOLNOSTI

## THE REQUIREMENT OF WRITTEN FORM IN LABOUR LAW AFTER 1ST JANUARY 2014 IN THE CONTEXT OF CONTRACTUAL FREEDOM

**Martin Šmíd**

**Abstract:** *The paper deals with issues of the requirement of written form in legal transactions in the labour law after adoption of the New Civil Code and related laws and changes of current law (coming in effect since 1<sup>st</sup> January 2014). This article summarizes inflicted changes in the Labour Code especially changes in the way to conduct the written form. In first place, brief summarization of changes in the perception of legal transactions in the New Civil Code will be given. In second place, consequent changes in the Labour Code coming in effect since January 2014 will be explained. This will be followed by comparison of this new way of regulation of selected labour-law transactions (e.g. dismissal of employment, immediate termination of employment etc.) with the principle of contractual freedom which is proclaimed as one of the leading principles of New Civil Code and Civil (Private) Law in general including Labour Law.*

**Keywords:** *New Civil Code, Labour Code, Labour Law, Written form, Contractual freedom.*

**JEL Classification:** *K12, K31.*

### Úvod

Příspěvek se zabývá vybranými otázkami spojenými se změnami v pracovním právu (zákoníku práce) po přijetí nového občanského zákoníku, provedenými zákonem 303/2013 Sb. (zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva).

Tato změna přináší v zákoníku práce i nové pojetí požadavku písemné formy u vybraných právních jednání a právních následků nedodržení předepsané písemné u těchto právních jednání (zejména výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru). [12] Cílem příspěvku je porovnat tuto novou úpravu s proklamovanou zásadou smluvní volnosti (jakožto jednou z vůdčích idejí rekodifikace soukromého práva) a konstatovat, zda je nová úprava s danou zásadou v souladu či nikoli.

## 1 Právní jednání dle nového občanského zákoníku

### 1.1 Základní změny v pojetí právního jednání

Rekodifikace soukromého práva – přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku [13] (dále jen „nový občanský zákoník“) a souvisejících předpisů, včetně změny velkého množství stávajících předpisů – je jednou z nejvýznamnějších změn právního řádu v posledních letech. Velkou změnou je zasaženo i právní jednání, přičemž tato změna není jen terminologická (tedy nezáleží pouze v tom, že se nahrazuje dosavadní termín „právní úkon“ právě termínem „právní jednání“), byť to je záležitost, která je samozřejmě nejvíce

patrná. Autoři nového občanského zákoníku pojem právního úkonu často kritizovali, především pro přílišné zjednodušení, které vede ke scholastickým závěrům, a postavili návrh nového občanského zákoníku na návratu k tradiční české právní terminologii.[8] Tento přístup byl proklamován již od začátku rekodifikačních prací. „*Hlavní (myšlenkový základ rekodifikace) lze charakterizovat jako integraci soukromého práva ukotvením základních institutů a úprav v civilním kodexu, jako konvenci vůči řešením běžným v právních rádech demokratických států kontinentální oblasti, a důsledkem toho i jako diskontinuitu ke vzorům socialistických kodexů zavedených u nás v 60. letech.*“ [9]

Namísto dosavadní zákonné definice právního úkonu nový občanský zákoník stanoví, že právní jednání vyvolává právní následky v něm vyjádřené, případně plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran (§ 545 [13]) a jakým způsobem lze právně jednat, zda konáním, opomenutím, výslovně či jiným pochybnost nevyvolávajícím způsobem (§ 546 [13]). [8] Tím v zásadě dochází k návratu ke koncepci dané všeobecným zákoníkem občanským z roku 1811, která se na našem území uplatňovala do roku 1950. [7]

Právní úprava nového občanského zákoníku je vystavěna významným způsobem na autonomii vůle. To lze vysledovat zejména z § 574 [13], který stanoví, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné, než jako na neplatné, příp. i z omezení důvodů způsobujících absolutní neplatnost právního jednání a upřednostnění neplatnosti relativní. Lze jen doufat, že právní úprava neplatnosti právních jednání zůstane stabilní a nebude procházet dalšími (mnohdy turbulentními) změnami, jako se stalo opakovaně právní úpravě právního jednání (resp. právních úkonů) v pracovním právu, naposledy před rekodifikací k 1. 1. 2012. [2] Současně se také stanoví poměrně široká možnost ujednání práv a povinností odchýlně od zákona (§ 1 odst. 2 [13]) a požadavek poctivého jednání v právním styku s tím, že se předpokládá, že kdo jednal určitým způsobem, jednal poctivě a v dobré víře (§ 6-7 [13]).

Lze tedy shrnout, že nový občanský zákoník stojí na respektování soukromého života, na svobodě vůle jednotlivce a v této souvislosti i na zásadě dispozitivity ustanovení zákona tam, kde je to možné. [8]

## **1.2 Zdánlivost a neplatnost právních jednání**

V návaznosti na to nově vymezují také důvody zdánlivosti a neplatnosti právního jednání.

Zdánlivé právní jednání je takové, ke kterému se nepřihlíží. Tedy hledí se na něj tak, jako kdyby vůbec neexistovalo. Tato kategorie právních jednání je právní teorii známá [6], nebyla nicméně doposavad vymezená v právních předpisech. Jedná se o taková právní jednání, která nesplňují nejzákladnější definiční znaky (např. chybí vážná vůle jednající osoby, projev vůle je natolik neurčitý nebo nesrozumitelný, že nelze zjistit jeho obsah).

Pokud jde o platnost, jak již bylo zmíněno výše, je stanovena domněnka platnosti právních jednání; není-li zde zřejmý důvod neplatnosti, na jednání by se mělo hledět spíše jako na platné. Důvodem pro neplatnost právního jednání je především (§ 580-585 [13]): rozpor s dobrými mravy, nemožné plnění, nezpůsobilost k danému právnímu jednání, omyl či právě nedodržení formy, o němž bude podrobněji pojednáno níže.

Neplatnost je pojata především relativně, tj. v tom smyslu, že k dosažení neplatnosti právního jednání je třeba, aby neplatnost namítla osoba, v jejímž zájmu je neplatnost zákonem stanovena. Absolutní neplatnost (ke které soud přihlédne i bez návrhu) je

stanovena jen ve výjimečných případech (např. zjevný rozpor s dobrými mravy nebo rozpor se zákonem, který zjevně narušuje veřejný pořádek).

Důvody neplatnosti jsou tedy proti původní právní úpravě omezeny. „...*ve shodě se standardními civilistickými přístupy evropské právní kultury preferuje hledisko relativní neplatnosti před neplatností absolutní.*“ [8]

### **1.3 Požadavek písemné formy**

Jako jeden z důvodů neplatnosti právního jednání je tedy novým občanským zákoníkem stanoveno i nedodržení požadavku písemné formy. Zde dochází k posunu k většímu respektu k autonomii vůle jednajících osob. Byť jednání, které není učiněno v požadované formě, je neplatné, tuto neplatnost je možné zhojit a nedostatek písemné formy napravit dodatečně. Stejně tak platí, že strany nemají možnost namítnout neplatnost právního jednání v případě, že mezi stranami již bylo započato s plněním, a to i v případě, že písemnou formu u daného smluvního závazku výslovně vyžaduje zákon (§ 582 [13]).

## **2 Změny právní úpravy v zákoníku práce po přijetí nového občanského zákoníku**

### **2.1 Obecné shrnutí změn**

Přijetí nového občanského zákoníku (a zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích) je pouze částí procesu rekodifikace soukromého práva jako takového. Současně dochází k řadě změn v dalších předpisech (včetně zákoníku práce), mění se také procesní i veřejnoprávní předpisy.

Pokud jde o zákoník práce, dochází v první řadě k terminologickému sjednocení s novým občanským zákoníkem. Nejvýraznějším projevem je zavedení termínu právní jednání, resp. návrat k tomuto termínu, namísto výrazu právní úkon, který byl do českého (československého) právního řádu zaveden v roce 1950. [7] To se konkrétně projeví nejvíce v Části první, Hlavě V zákoníku práce, jejíž název se mění z „Právní úkony“ na „Některá ustanovení o právním jednání“. Obsahově se část této hlavy vypouští, aby se odstranila duplicita úpravy; zdůrazňuje se tak subsidiárnost občanského zákoníku a jeho role „ohniska“ soukromého práva. Dalším pojmem nového občanského zákoníku, jež bylo třeba zapracovat do zákoníku práce, je potom např. svéprávnost.

Dále jsou zestručněna ustanovení o smluvních stranách základních pracovněprávních vztahů (§ 6 a 7 [12]). Některé statusové věci vymezující možnost osob zavázat se k závislé práci se přesunuly do nového občanského zákoníku, konkrétně do § 34 a 35 [13]). Nově je zde dána možnost zákonného zástupce zaměstnance mladšího 15 let zrušit jeho pracovní poměr (se souhlasem soudu).

Další změnou je změna formulace §1a zákoníku práce, definujícího základní zásady pracovněprávních vztahů. Nově se zde objevuje, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. [12] Tato změna je motivována novým (užším) vymezením absolutní neplatnosti v novém občanském zákoníku, kdy rozpor se zákonem bude způsobovat absolutní neplatnost jen tehdy, pokud zjevně narušuje veřejný pořádek.

Poslední zásadní změnou zákoníku práce, která zde bude zmíněna, je nové vymezení požadavku písemné formy. Příslušný § 20 zákoníku práce od 1. 1. 2014 zní: „Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato

s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“ [12] Mizí tedy dosavadní pravidlo vyjádřené v § 20 odst. 3, že jednostranné právní úkony jsou pro nedodržení formy vždy neplatné.

## **2.2 Požadavek písemné formy u vybraných právních jednání**

Tato změna se dotýká jednostranných právních jednání s poměrně závažnými následky, tedy především takových, která vyvolávají zánik pracovního poměru. Z toho důvodu zákonodárce usoudil, že není možné, aby tato jednání při nedodržené formě byla platná (resp. neplatná pouze v případě, kdy by se dotčená strana neplatnosti dovolala).

Proto bylo zvoleno poměrně netradiční řešení, a to řešení prostřednictvím stanovení zdánlivosti takových právních jednání. Jde konkrétně o:

- Kolektivní smlouvu (§ 27 odst. 2) a možnost odstoupení od ní (§ 28 odst. 3),
- odstoupení od pracovní smlouvy (§ 34 odst. 4),
- výpověď (§ 50),
- okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60) a
- výpověď dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti (§ 77 odst. 4). [12]

Pro tato právní jednání nově platí, že musí být učiněna v písemné formě, jinak se k nim nepřihlíží. Pokud tedy po 1. 1. 2014 např. dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze ústní formou, taková výpověď nebude nově neplatná, ale taková výpověď nebude z právního pohledu vůbec existovat. V takovém případě vůbec nepůjde hovořit o právním jednání, a jako k takovému (neexistujícímu) se k němu vůbec nebude přihlížet (§ 554 [13]).

Je otázkou, jaké následky bude mít toto řešení v praxi, kdy právní jednání bude sice zdánlivé, ale obě dotčené strany se budou chovat podle něj. Problematičnost zvoleného řešení bude nastíněna v další kapitole, v návaznosti na stručný výklad o smluvní volnosti jako jedné ze základních zásad soukromého práva.

## **3 Konfrontace nové právní úpravy se zásadou smluvní volnosti**

### **3.1 Smluvní volnost jako zásada soukromého práva**

Jednou z vůdčích zásad soukromého práva, ještě zdůrazněnou rekonstrukcí, je zásada autonomie vůle a smluvní volnosti. Tu zdůrazňují jako jeden z vůdčích principů především sami autoři, když hovoří o tom, že tato zásada je významnější než zásada rovnosti, zdůrazňovaná naopak starým občanským zákoníkem. [8]

U autonomie vůle lze hovořit o čtyřech základních rovínách, kterými jsou: svoboda rozhodnutí, zda právně jednat; svoboda volby adresáta právního jednání; svoboda volby obsahu právního jednání; svoboda volby formy právního jednání. [4]

Jakožto soukromoprávní zásada se zásada autonomie vůle promítá i v pracovním právu, které přes širší míru regulace ze strany státu je nepochybně součástí soukromého práva. Právě státní zásahy (dané především ochranou zaměstnance) jsou důvodem pro určitá omezení této zásady v pracovním právu - např. povinnost či možnost zaměstnavatele převést zaměstnance v určitých případech na jinou než sjednanou práci. [3]

Jedním z hledisek autonomie vůle, u něhož se obojí střetává, je i požadavek dodržení písemné formy u některých právních jednání. Vyjádřením autonomie vůle je možnost

uzavřít právní jednání v libovolné formě; s tím, že neplatnosti je třeba se dovolat a není možné se jí dovolat v případě, že již bylo započato s plněním. Na druhé straně je zde veřejnoprávní zájem na ochraně zaměstnance a na jeho právní jistotě, ústící v požadavek písemné formy.

V jiném kontextu lze autonomii vůle chápat též jako vyjádření liberalizace a flexibility pracovního práva. Ta by měla být s ochranou zaměstnance v rovnováze, v literatuře se toto splynutí vyjadřuje jako flexikurita nebo též flexijistota. *„Princip flexijistoty je moderním modelem pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí. Samotný pojem tedy kombinuje volnost na straně jedné a ochranu na straně druhé. V rámci diskuzí bývá na tento koncept nahlíženo jako na spojení protichůdného, „pokus o kulatý čtverec“, kdy právo by se mělo najednou otevírat smluvní vůli stran a na druhé straně poskytovat ochranu a jistotu slabší straně.“* [5]

O flexijistotě se hovoří též v souvislosti s liberalizací pracovního práva, která byla proklamovaným záměrem jak při přijímání zákoníku práce v roce 2006, tak v rámci jeho novelizací k 1. 1. 2012, byť toto téma je do určité míry zpolitizováno. *„Snaha po větší flexibilitě pracovníprávních úprav je pak v posledních letech (i v celoevropském měřítku) stále častěji „vyvažována“ požadavkem na aplikaci koncepce „flexicurity“, která má být jakousi protiváhou snah těch, kteří by to s mírou flexibility (ve jménu podpory hospodářského růstu zaměstnavatelů) chtěli snad přehánět na úkor sociálních jistot zaměstnanců.“* [1]

Lze tedy konstatovat, že určité zdůraznění smluvní volnosti v pracovním právu souvisí s požadavkem na liberalizaci pracovního práva, který se začal prosazovat již před schválením současné podoby rekodifikace soukromého práva. I tak je však přijetí nového občanského zákoníku pro autonomii vůle v celém soukromém právu včetně pracovního zásadní, byť pracovní právo zůstává samostatným právním odvětvím s relativně samostatnou kodexovou úpravou. [10]

### **3.2 Smluvní volnost v soukromém právu a zdánlivost vybraných právních jednání v pracovním právu**

Nabízí se tedy otázka, zda je v souladu s takto nastíněnou zásadou smluvní volnosti, když zákoník práce ve svém znění k 1. 1. 2014 reagoval na přijetí nového občanského zákoníku tak, že vybraná právní jednání, u nichž není dodržena forma, prohlašuje nově nikoli za neplatná, ale rovnou za zdánlivá.

Vzniká tak situace, kdy na jednu stranu je proklamována autonomie vůle a svoboda rozhodování subjektů o svých právech a povinnostech včetně významného zúžení důvodů pro neplatnost právního jednání a preference relativní neplatnosti, na druhou stranu se některá jednání pro (pouhé) nedodržení předepsané formy prohlašují za zdánlivá. Jednání, které podle dosavadní právní úpravy bylo absolutně neplatné (a mohlo být tedy prohlášeno za neplatné i bez návrhu), se podle nové právní úpravy nestává relativně neplatným (jak by vyplývalo z občanského zákoníku a celkové koncepce rekodifikace), ale zdánlivým, přičemž jako takové vůbec nemá (ani nemůže mít) právní následky, přestože je docela pravděpodobné, že strany pracovního poměru se podle něj budou v některých případech v praxi chovat (např. zaměstnanec přestane po ústní výpovědi docházet do zaměstnání). Z tohoto důvodu je zdánlivost právního jednání tradičně chápán jako nejvýznamnější následek nedodržení některé z nutných podmínek existence právního jednání (typicky případy, kdy chybí vůle jednající osoby, nebo je projev vůle natolik nesrozumitelný nebo neurčitý, že

jeho obsah nelze zjistit - viz § 553-555 [13]), nikoli v případě nedodržení zákonem předepsané (písemné) formy.

Motivem, který k této právní úpravě zákonodárce vedl, je ochrana zaměstnance a snaha o to, aby nemohl být například neplatně propuštěn ze zaměstnání. Na druhé straně zde ale dochází k významnému narušení právní jistoty (pro zaměstnavatele i zaměstnance), především z pohledu možného prosazení práv dotčené (poškozené) strany: soudní ochrana a možnosti žaloby jsou jiné u neplatnosti právního jednání a u zdánlivosti právního jednání, přičemž v případě neplatných pracovněprávních jednání - typicky neplatně rozvázaných pracovních poměrů - zde přeci jen existuje širší judikatura.

## Závěr

Cílem příspěvku bylo vymezit problémy spojené s požadavkem písemné formy v pracovním právu po 1. lednu 2014 a rozebrat, nakolik je změna právní úpravy v souladu se zásadou smluvní volnosti, jakožto jednou z vůdčích zásad rekodifikace soukromého práva.

Nový občanský zákoník opouští dosavadní pojetí právního úkonu a vrací se pojmu právní jednání, tedy k terminologii používané před rokem 1950. V souvislosti s tím se u právního jednání ve větší míře prosazuje autonomie vůle, především v tom, že právní jednání je při jeho výkladu třeba dle nové právní úpravy považovat spíše za platné než za neplatné (§ 574 [13]); vyvratitelnou právní domněnkou je také jednání poctivé a v dobré víře.

Je-li pak právní jednání z nějakého důvodu vadné, jako základní následek je stanovena neplatnost relativní, které je třeba se dovolat. Neplatnost absolutní, kterou může soud vyslovit i bez návrhu a není třeba se jí dovolávat, nastupuje pouze z nejvážnějších důvodů.

V návaznosti na takto pojaté změny by bylo logické v rámci rekodifikace soukromého práva předpokládat obdobný vývoj i v navazujících soukromoprávních odvětvích, včetně práva pracovního. Tak, aby i v pracovním právu došlo k preferenci autonomie vůle subjektů a základní výklad právního jednání (tj. posouzení jeho neplatnosti, příp. zdánlivosti) bylo v obou (resp. všech) soukromoprávních odvětvích stejné, což byl ostatně jeden z cílů rekodifikace. [8]

Při novelizaci zákoníku práce v návaznosti na nový občanský zákoník s účinností od 1.1. 2014 bylo zvoleno řešení, které zásadě autonomie vůle odporuje. Místo širších možností smluvní volnosti a akceptování toho, že v soukromoprávních vztazích může nastat situace, kdy právní jednání je sice formálně neplatné, ale přesto ho obě strany akceptují a jednají podle něj (a neplatnost není nijak namítnuta), bylo naopak zvoleno řešení, stojící na větší přísnosti zákona: zákoník práce prohlašuje některá právní jednání při nedodržení formy za zdánlivá (např. kolektivní smlouvu, výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru).

Kromě rozporu se zásadou smluvní volnosti není toto řešení příliš vyhovující ani vzhledem k právní jistotě zúčastněných stran. I teoreticky lze považovat za žádoucí spíše vývoj opačným směrem, k menší rigiditě. „*Současná rigidní úprava výpovědi by měla být změněna způsobem, který odráží reálnou situaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a umožňuje realizovat vůli smluvní strany s adekvátní kompenzací pro zaměstnance.*“ [5]

Celkově lze tedy konstatovat, že změny v zákoníku práce provedené v rámci rekodifikace k 1. 1. 2014 nejsou z pohledu trvání na požadavku písemné formy pod hrozbou zdánlivosti vyhovující, v praxi mohou způsobit více problémů než užitku i pro dotčenou

stranu, která neplatnost nezpůsobila, a z tohoto důvodu by byla žádoucí brzká legislativní náprava, byť samozřejmě platí premisa, že časté změny právní úpravy nejsou z hlediska právní jistoty a použitelnosti práva vyhovující. [2]

## Reference

- [1] BĚLINA, M., PICHRT J. Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). In *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 17, s. 605. ISSN 1210-6410.
- [2] BEZOUŠKA, P., HŮRKA, P. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. In *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 6, s. 191. ISBN 1210-6410.
- [3] GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- [4] HURDÍK, J., LAVICKÝ, P. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 198 s. ISBN 978-80-210-5063-1.
- [5] HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- [6] KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995. 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
- [7] KUKLÍK, J. a kol. *Vývoj československého práva 1945-1989*. 1. vydání. Praha: Linde, 2008. 727 s. ISBN 978-80-7201-741-6.
- [8] ELIÁŠ, K., HAVEL, B. a kol. *Osnova občanského zákoníku. Osnova zákona o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 574 s. ISBN 978-80-7380-205-9.
- [9] ELIÁŠ, K. Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce. In *Právní rozhledy*, 2003, roč. 11, č. 9, s. 433. ISSN 1210-6410.
- [10] ŠTEFKO, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovníprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.
- [11] VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., TAUCHEN, J. a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 1027 s. ISBN 978-80-210-6005-0.
- [12] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [13] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

## Kontaktní adresa

### JUDr. Martin Šmíd

Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav správních a sociálních věd  
Studentská 84, 532 10 Pardubice, Česká republika  
E-mail: Martin.Smid@upce.cz  
Tel. číslo: +420 466 036 164

Received: 31. 12. 2013

Reviewed: 18. 03. 2014, 02. 10. 2014

Approved for publication: 19. 11. 2014