

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Neplatnost rozvázání pracovního poměru**

**Karel Edl**

© 2014 ČZU v Praze

**Na toto místo patří zadání bakalářské práce**

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Neplatnost rozvázání pracovního poměru" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.11.2014

---

## Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval paní JUDr. Evě Kadlecové za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Zvláště děkuji za její trpělivost a lidský přístup během konzultací.

# Neplatnost rozvázání pracovního poměru

---

## Invalidity severance of the labor relation

### Souhrn

Tato bakalářská práce se věnuje neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. První kapitolou této práce je úvod, který obsahuje základní informace o problematice. Druhá kapitola stanoví cíl práce a metodiku. Ve třetí kapitole je pojednáno o pracovním poměru, jeho rozvázání a neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Čtvrtá kapitola pak podrobně analyzuje právní úpravu neplatného skončení pracovního poměru, včetně možných nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru a prostředků, jak se domoci určení, že pracovní poměr byl neplatný a rovněž nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru. Pátá kapitola představuje praktickou část této práce a věnuje se dvěma případovým studiím z judikatury Nejvyššího soudu ČR. První případová studie se věnuje otázce dovolání se neplatnosti pracovního poměru v praxi a druhá případová studie se věnuje neplatnému rozvázání pracovního poměru v souvislosti s přechodem zaměstnanců k jinému zaměstnavateli (z důvodu prodeje části podniku).

**Klíčová slova:** Neplatnost, pracovní poměr, rozvázání pracovního poměru, výpověď, zaměstnanec, zaměstnavatel, žaloba.

## **Summary**

This thesis is dedicated to the nullity of employment termination. The thesis is divided into theoretical part and practical part. The first chapter of this work is the introduction, which contains basic information about the issue. The second chapter sets out the objective of the thesis and methodology. The third chapter discusses the employment relationship, its dissolution and nullity of dismissal. The fourth chapter analyzes in detail the Czech legislation, including potential claims from invalid termination of employment and the options, how to get a compensation. The five chapter forms a practical part of this thesis and is devoted to two case studies from the case law of the Supreme Court of Czech Republic. The first case study deals with the issue of reliance of the nullity of the employment termination. The second case study is dedicated to an invalid termination of employment in connection with the transfer of employees to another employer (because of the sale of the business).

**Keywords:** Nullity, employment, termination of employment, dismissal, employee, employer, action.

# Obsah

<b>1 ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>2 CÍL PRÁCE A METODIKA</b> .....	<b>10</b>
<b>3 PŘEHLED PRÁVNÍ ÚPRAVY NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</b> .....	<b>11</b>
3.1 Pracovní poměr a jeho vznik.....	11
3.2 Rozvázání pracovního poměru v zákoníku práce .....	12
3.2.1 Rozvázání pracovního poměru dohodou.....	13
3.2.2 Rozvázání pracovního poměru výpovědí.....	14
3.2.3 Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením .....	16
3.2.4 Rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době .....	17
3.3 Neplatnost rozvázání pracovního poměru.....	18
<b>4 ROZBOR PRÁVNÍ ÚPRAVY NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</b> .....	<b>21</b>
4.1 Rozbor jednotlivých ustanovení zákoníku práce .....	21
4.1.1 Obecná úprava neplatnosti právního jednání v zákoníku práce .....	21
4.1.2 Ustanovení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru .....	22
4.1.3 Neplatnost z důvodu nedodržení právní formy jednání .....	24
4.1.4 Neplatnost rozvázání pracovního poměru z jiných důvodů.....	25
4.2 Žaloba na určení neplatnosti výpovědi.....	27
4.3 Nároky plynoucí z neplatného rozvázání pracovního poměru.....	30
4.3.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....	31
4.3.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance .....	32
<b>5 APLIKACE PRÁVNÍ ÚPRAVY V PRAXI</b> .....	<b>34</b>
5.1 Nutnost dovolat se neplatnosti rozvázání pracovního poměru v praxi .....	34
5.1.1 Skutkový stav.....	34
5.1.2 Podstata sporu .....	35

5.1.3 Argumenty stran sporu .....	35
5.1.4 Průběh řízení .....	37
5.1.5 Rozhodnutí Nejvyššího soudu a jeho odůvodnění .....	37
5.2 Přejít zaměstnanců k jinému zaměstnavateli a neplatnost rozvázání pracovního poměru .....	38
5.2.1 Skutkový stav .....	39
5.2.2 Podstata sporu .....	40
5.2.3 Argumenty stran sporu .....	40
5.2.4 Průběh řízení .....	41
5.2.5 Rozhodnutí Nejvyššího soudu a jeho odůvodnění .....	42
<b>6 ZÁVĚR .....</b>	<b>44</b>
<b>7 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>47</b>
<b>8 SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>49</b>



# 1 ÚVOD

Tématem mojí bakalářské práce je neplatnost rozvázání pracovního poměru. Toto téma bylo zvoleno vzhledem k tomu, že pracovní poměr během svého života uzavře naprostá většina z nás. Většina z nás se také ve svém životě dostane do situace, kdy dojde k ukončení pracovního poměru. Zejména poslední dobou se přitom velmi často hovoří o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která má pak celou řadu praktických důsledků, jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Lze se tak setkat i s případy, kdy se lidé domáhají u soudu určení, že jejich pracovní poměr byl rozvázán neplatně, což patří mezi nejčastější problémy, se kterými se advokáti v pracovněprávní praxi své agendy setkávají. Pokud soud rozhodne o tom, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, plyne z toho pak pro žalobce celá řada nároků. V této souvislosti se hovoří hlavně o neplatnosti pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, neplatnost pracovního poměru rozvazaného ze strany zaměstnance obvykle zaměstnavatel neuplatňuje, popř. se jedná spíše o velmi výjimečný stav.

V této bakalářské práci se tudíž budu věnovat otázce neplatnosti rozvázání pracovního poměru a především souvisejícím nárokům, které jsou s případným neplatným rozvázáním pracovního poměru spojeny, stejně jako důsledkům, které neplatné rozvázání pracovního poměru v praxi má.

Tato práce je rozdělena na část teoretickou a část analytickou. Po úvodu následuje stručná kapitola, která se zaměří na cíl práce a její metodologická východiska. V teoretické části, která na ni navazuje, je nejprve uveden přehled právní úpravy, který se vztahuje jednak obecně ke skončení pracovního poměru a náležitostem, které jsou s ním spojeny, v další kapitole je uveden podrobný rozbor právní úpravy, která se vztahuje k neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Následující kapitola tvoří již součást analytické části a zaměřuje se na aplikaci právní úpravy v praxi, tudíž je zde proveden rozbor dvou konkrétních případových studií z reálného života. V závěru této práce pak jsou formulována doporučení, která mají zajistit, aby rozvázání pracovního poměru nebylo neplatné.

## **2 CÍL PRÁCE A METODIKA**

Cílem této práce je analyzovat důsledky a nároky, které lze v praxi uplatnit v případě neplatného rozvázání pracovního poměru. Dílčím cílem této práce pak je poukázat na nejčastější důvody neplatnosti rozvázání pracovního poměru a též upozornit na to, na co by si měl při rozvázání pracovního poměru dát zaměstnavatel, ale i zaměstnanec zejména pozor, aby pracovní poměr byl vždy rozvázán platně.

Tato práce bude zpracována za použití metody analýzy a metody dedukce, kdy bude postupováno od obecných informací o aktuální právní úpravě, přes konkrétní podrobný rozbor právní úpravy až po konkrétní případovou studii, která bude analyzována, a budou z ní vyvozeny určité závěry, na jejichž základě pak budou formulována doporučení pro praxi. Ačkoli se pokusím, aby práce nebyla pouhou deskripcí, je zřejmé, že zejména v teoretické části, která bude zaměřena na rozbor právní úpravy, se nelze metodě deskriptivní zcela vyhnout.

## 3 PŘEHLED PRÁVNÍ ÚPRAVY NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

### 3.1 Pracovní poměr a jeho vznik

Pod pojmem **pracovní poměr** se rozumí základní pracovněprávní vztah mezi **zaměstnancem** a **zaměstnavatelem**. Jeho charakteristickým znakem je skutečnost, že zaměstnanec v pracovním poměru vykonává závislou práci podle pokynů **zaměstnavatele**, přičemž s výsledky práce zaměstnance je oprávněn disponovat přímo zaměstnavatel.<sup>1</sup> Vzniká na základě právního jednání – **smlouvy**.

**Subjekty pracovního poměru** jsou tedy **zaměstnanec** a **zaměstnavatel**. Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou tak **stranami pracovní smlouvy**. Zákoník práce stanoví, že *způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku.*<sup>2</sup>

**Zaměstnavatelem** pak zákoník práce rozumí **fyzickou nebo právnickou osobu**, „*kteřá zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.*“<sup>3</sup> Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v postavení zaměstnavatele vzniká již narozením fyzické osoby. Nabývat vlastními úkony tato práva a povinnosti však fyzická osoba v postavení zaměstnavatele může až dosažením 18 let věku.<sup>4</sup>

**Objektem** zaměstnaneckého poměru je **osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu**. Obsah pracovního poměru tvoří vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele (povinnost zaměstnavatele přidělovat práci, poskytovat mzdu za práci nebo povinnost zaměstnance konat práci osobně). Pracovní poměr vzniká

---

<sup>1</sup> HENDRYCH, Dušan. Právní slovník, 3. vyd. Praha: C.H.Beck, 2009, s. 1456.

<sup>2</sup> § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>3</sup> § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>4</sup> § 10 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

nejčastěji na základě pracovní smlouvy, případně v některých případech volbou či jmenováním do určité funkce.<sup>5</sup>

Pracovní smlouva je **dvoustranným právním jednáním**, které musí splňovat určité **formální a obsahové náležitosti**. Pracovní smlouva **musí být především uzavřena v písemné podobě**. Aby byla pracovní smlouva **platně uzavřena**, musí být **vyhotovena a podepsána nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce**. Pracovní poměr tak vzniká ke dni nástupu do práce. Případné pozdější písemné vyhotovení pracovní smlouvy není již písemnou pracovní smlouvou zakládající pracovní poměr, ale pouze písemným potvrzením o obsahu pracovní smlouvy jinak sjednané, tj. sjednané např. ústně, popř. i konkludentně. Pro případné nedodržení písemné formy pracovní smlouvy však zákoník práce nestanoví sankci ve formě neplatnosti smlouvy, což znamená, že pracovní smlouva je sice i pokud je uzavřena ústně, popř. konkludentním jednáním, nicméně zaměstnavatel nedodržetím této povinnosti porušuje pracovněprávní předpis, za což může být např. ze strany Inspektorátu práce postižen uložením pokuty. Dle doprovodné novely zákona o inspekci práce může být neuzavření pracovní smlouvy v písemné formě sankcionováno vysokou pokutou (až do výše 10 milionů Kč).<sup>6</sup>

**Pracovní smlouva musí obsahovat následující náležitosti:**<sup>7</sup>

- **Druh práce,**
- **místo nebo místa výkonu práce,**
- **den nástupu do práce.**

### **3.2 Rozvázání pracovního poměru v zákoníku práce**

**Rozvázáním pracovního poměru se zabývá hlava čtvrtá zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.** Jak vyplývá ze zákona, je možné pracovní poměr **rozvázat pouze způsoby v zákoně výslovně uvedenými**. Jakým způsobem může být pracovní poměr

---

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C.H.Beck, 2013. s. 171-173.

<sup>6</sup> Pracovní smlouva a její obsah. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2014-04-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB011>.

<sup>7</sup> § 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

rozvázán, upravuje ustanovení § 48 zákoníku práce, který zde taxativně vymezuje právní jednání, akty úředního rozhodnutí a právní události, které vedou k rozvázání pracovního poměru.

### **Pracovní poměr lze tedy rozvázat prostřednictvím:**

- a) **Dohody,**
- b) **výpovědi,**
- c) **okamžitým zrušením,**
- d) **zrušením ve zkušební době.**<sup>8</sup>

Vedle toho zákon uvádí rovněž další způsoby, jakými může pracovní poměr skončit, mezi které patří **uplynutí sjednané doby** (v případě pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou), v případě pracovního poměru cizince může pracovní poměr skončit také ke dni, kdy má „skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,“<sup>9</sup> dnem, k němuž je cizinec vyhoštěn z ČR, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Zákon dále stanoví, že pracovní poměr může zaniknout rovněž smrtí zaměstnance.<sup>10</sup>

#### **3.2.1 Rozvázání pracovního poměru dohodou**

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v ustanovení § 49 zákoníku práce. Dohoda patří k **nejčastějším** způsobům rozvázání pracovního poměru, může být iniciována jak ze strany **zaměstnance**, tak ze strany **zaměstnavatele**.<sup>11</sup>

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je **jediným dvoustranným pracovněprávním jednáním, jímž zaniká pracovní poměr**. Všechny ostatní způsoby jsou **jednostranným jednáním**.

---

<sup>8</sup> § 48 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>9</sup> § 48 odst. 3 písm. a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>10</sup> § 48 odst. 3, 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>11</sup> JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2007, 7-8. s. 48.

**Podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru tvoří ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr zaniká (rozvazuje se) a kterým dnem končí.** O ujednání o rozvázání pracovního poměru jde vždy, jestliže z něho určitě a srozumitelně vyplývá, že na základě shodné vůle zaměstnavatele a zaměstnance nemá nadále pokračovat. V dohodě je nutné **sjednat den**, ke kterému pracovní poměr **skončí**, přičemž tento den lze sjednat buď konkrétním datem, nebo i jiným způsobem tak, aby bylo jasné, kdy pracovní poměr skončí.. Zákoník práce dále také předpokládá, že v dohodě budou **uvedeny důvody**, pro které byl pracovní poměr účastníků opravdu rozvázán. Účastníci dohody nebo alespoň jeden z nich však mohou mít z různých důvodů v konkrétním případě zájem, aby místo skutečného důvodu rozvázání pracovního poměru byl v dohodě vyjádřen jiný, např. takový, s nímž zákon spojuje (nebo naopak nespojuje) právo na odstupné. Dohoda musí být uzavřena v **písemné formě**, v opačném případě je **neplatná**.<sup>12</sup>

### 3.2.2 Rozvázání pracovního poměru výpovědí

Výpověď v obecné rovině představuje jednostranné právní jednání, na jehož základě dochází k derogaci určitého normového souboru (právního vztahu).<sup>13</sup> Výpověď z pracovního poměru je upravena v ustanovení § 50-54 zákoníku práce. Charakteristická pro výpověď je skutečnost, že pracovní poměr na základě tohoto právního jednání **končí až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby**. Výpověď musí být vždy dána **písemně** a musí být zaměstnanci vždy doručena do **vlastních rukou**. V praxi se doručuje nejčastěji přímo na pracovišti, popřípadě v bydlíšti zaměstnance nebo kdekoliv, kde bude doručení zajištěno, popř. i prostřednictvím elektronické sítě nebo služby elektronických komunikací, pokud to není možné, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.<sup>14</sup>

Platí, že **zaměstnanec** může dát výpověď z libovolného **důvodu**, nebo i bez **důvodu**, zatímco pro **zaměstnavatele** platí výpovědní důvody, které jsou uvedeny v

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 192.

<sup>13</sup> DVOŘÁK, Bohumil. O žalobách na určení neplatnosti výpovědi. *Právní rozhledy*. 2012, č. 18. s. 632.

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C.H.Beck, 2013. s. 245.

ustanovení § 52 zákoníku práce. „Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem výpovědi. Nesplnění této náležitosti má za následek neplatnost výpovědi. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.“<sup>15</sup>

**Důvody, ze kterých zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, lze členit do následujících skupin:**

- **Organizační důvody**, tedy např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance, vzhledem k organizačním změnám (ustanovení § 52 písm. a) – c) zákoníku práce),
- **dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance** (ustanovení § 52 písm. d) – e) zákoníku práce),
- **nesplňování** stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance (ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce),
- **důvody** pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné nebo také soustavné méně závažné porušování povinností, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (zvláště hrubým způsobem povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce (ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce).<sup>16</sup>

Podle judikatury je možné dát výpověď i z více než jednoho důvodu, což obdobně platí i pro rozvázání pracovního poměru dohodou.<sup>17</sup>

Existují však i situace, kdy zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát výpověď. Jedná se o následující situace, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, při povolání k výkonu vojenského cvičení, v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn za účelem výkonu veřejné funkce, dále v době, těhotenství zaměstnankyně, stejně jako v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené a rovněž

---

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C.H.Beck, 2013. s. 247.

<sup>16</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C.H.Beck, 2013. s. 247.

<sup>17</sup> PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2012, č. 11. s. 409.

v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilý pro noční práci.<sup>18</sup> Pokud by zaměstnavatel v těchto ochranných dobách dal zaměstnanci výpověď, **šlo by o jednání neplatné.**

### 3.2.3 Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

Tento způsob skončení pracovního poměru označuje zákoník práce jako **výjimečný**, a je upraven v ustanovení § 55 a 56 zákoníku práce. K okamžitému zrušení pracovního poměru může ze zákonem stanovených důvodů dojít jak ze strany **zaměstnavatele**, tak i ze strany **zaměstnance**. Okamžité zrušení pracovního poměru musí mít **vždy písemnou formu.**<sup>19</sup>

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže jeho zaměstnanec byl pravomocně (tj. rozsudek je konečný) odsouzen pro úmyslný trestný čin a byl mu vyměřen nepodmíněný trest odnětí svobody delší než jeden rok. Tento trestný čin nemusí být v souvislosti s výkonem práce. Jestliže zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin, spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak k okamžitému zrušení postačuje, byl-li uložen nepodmíněný trest odnětí svobody minimálně šest měsíců. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr také tehdy, jestliže zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem své pracovní povinnosti. Intenzitu porušení posuzuje zaměstnavatel. Za určitých okolností může být důvodem pro okamžité zrušení i porušení obchodního tajemství zaměstnancem. Míru intenzity v tomto případě nesnižuje skutečnost, že informace, které bylo možno zjistit z příslušných podkladů, jsou obecného charakteru a nejsou vztaženy ke konkrétním osobám. Pracovní poměr však může **zaměstnavatel zrušit pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o porušení dozvěděl.** Nejpozději však může z uvedeného důvodu okamžitě zrušit pracovní poměr **do roka ode dne, kdy důvod vznikl.**<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C.H.Beck, 2013. s. 249.

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 192.

<sup>20</sup> JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2007, 7-8. s. 48.



**Zaměstnanec** může pracovní poměr okamžitě zrušit jen ve **dvou případech**, a to pokud podle **lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu**, který lékařský posudek přezkoumává, **nemůže dále pokračovat ve vykonávání práce** bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu zároveň neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro zaměstnance vhodné práce. Okamžité zrušení ze strany zaměstnance je možné také tehdy, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období doby splatnosti.<sup>21</sup> Stejně jako **zaměstnavatel** může i **zaměstnanec** zrušit pracovní poměr pouze **do dvou měsíců ode dne**, kdy se o výše uvedené situaci **dozvěděl**, nejdéle však do **jednoho roku** ode dne, kdy tato situace **vznikla**.<sup>22</sup>

Posledním případem, kdy může dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru je případ, kdy k okamžitému zrušení dochází ze strany zákonného zástupce nezletilého zaměstnance. Tato možnost byla do zákoníku práce zavedena od 1. 1. 2014 a je zakotvena v ustanovení § 56 a, který stanoví, že *„zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.“*<sup>23</sup> Zákonný zástupce má pak povinnost doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a rovněž stejnopis přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.<sup>24</sup>

### 3.2.4 Rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době

Zkušební doba i nadále slouží k ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, dále k ověření pracovních schopností zaměstnance stejně jako k ověření existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. Za účelem zajištění právní jistoty zaměstnavatele i zaměstnance zákoník práce stanoví, že zkušební dobu je nezbytné pod sankcí neplatnosti **sjednat písemně**, a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, případně také v den, který

<sup>21</sup> § 56 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>22</sup> § 59 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>23</sup> § 56 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>24</sup> § 56 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance a takto sjednaná zkušební doba již nemůže být žádným způsobem dodatečně prodlužována.<sup>25</sup>

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou podle ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce zrušit pracovní poměr ve zkušební době, pokud byla zkušební doba řádně sjednána. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době je možné z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel podle ustanovení § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti zaměstnance či karantény. Zrušení musí mít **vždy písemnou formu, jinak by bylo neplatné.**<sup>26</sup> Podstatnou náležitostí zrušení pracovního poměru ve zkušební době je projev vůle, z něhož je nepochybné, že se jím sleduje (okamžitě) skončení pracovního poměru z důvodu sjednání zkušební doby a ve zkušební době. Svůj zrušovací projev mohou zaměstnanec i zaměstnavatel učinit nejdříve v den, který následuje po dni, kterým byl sjednán jako den nástupu do práce (stanoven jako den jmenování na vedoucí pracovní místo), a nejpozději v poslední den jejího trvání. V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době pracovní poměr zaniká dnem, který zaměstnavatel nebo zaměstnanec označil ve svém zrušovacím projevu.<sup>27</sup>

### 3.3 Neplatnost rozvázání pracovního poměru

Institut neplatnosti právního jednání v pracovním právu je předmětem častých legislativních změn, jež neprospívají stabilitě pracovněprávních vztahů. Je vhodné zmínit, že za účinnosti předchozího zákoníku práce, kterým byl zákon č. 65/1965 Sb. bylo preferováno pojetí, které vadné právní jednání stíhalo v drtivé většině případů **absolutní neplatností.**<sup>28</sup> **Relativní neplatnost**<sup>29</sup> byla výjimkou, přesto se uplatnila v případě

<sup>25</sup> JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2007, 7-8. s. 48.

<sup>26</sup> FETTER, Richard W. Jak správně zrušit pracovní poměr ve zkušební době po 1. 1. 2012. *Měsíc* [online]. 2012 [cit. 2014-03-28]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/jak-spravne-zrusit-pracovni-pomer-ve-zkusebni-dobe/>.

<sup>27</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. s. 271.

<sup>28</sup> Absolutně neplatné právní jednání se považuje za existující, ale neplatné, takže pro vady, se kterými zákon takovou neplatnost spojuje, z něj pro účastníky, ani pro třetí osoby nevznikají právní následky, jež by nastaly v důsledku bezvadného právního jednání. Absolutní neplatnost nastává přímo ze zákona, není potřeba se jí dovolávat.

speciální právní úpravy neplatnosti skončení pracovního poměru. Současný zákoník práce však preferuje pojetí relativní neplatnosti, které je tedy nutné se vždy dovolat, pokud se jí ani jedna ze stran nedovolá, má se za to, že je rozvázání pracovního poměru platné. Neplatnost absolutní byla však v zákoně ponechána pro případy vad (formálních i obsahových), kterými dochází ke vzniku, změně nebo skončení pracovněprávního vztahu. Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012 pak zvolila cestu respektující moderní soukromoprávní pojetí individuální vůle jednotlivce a vychází vstřícně úpravě nového občanského zákoníku. Zákoník práce podle této novely i nadále zůstává u preference relativní neplatnosti na úkor neplatnosti absolutní.<sup>30</sup>

Podle zjištění Vrchního soudu v Praze je však v současné době každá druhá výpověď z pracovního poměru, kterou podává zaměstnavatel, nesprávně formulovaná a ve většině případů pak neplatná. Taková situace nepřispívá k právní jistotě a ohrožuje ekonomickou situaci zaměstnavatelů (firem), kteří často musí poskytovat náhradu mzdy neoprávněně propuštěným zaměstnancům.<sup>31</sup> Důvodem neplatnosti rozvázání pracovního poměru může být jak porušení zákona, tak například nedostatek formy, tj. rozvázání pracovního poměru např. nemělo písemnou formu, i když ji mít mělo, popř. nedostatek v náležitostech rozvázání pracovního poměru, stejně jako celá řada dalších skutečností, které budou analyzovány především v následující kapitole této práce.

V zákoníku práce je neplatné rozvázání pracovního poměru upraveno v ustanovení § 69-72. Neplatná může být jak dohoda o rozvázání pracovního poměru, tak výpověď z pracovního poměru, stejně tak může být neplatné i okamžité zrušení pracovního poměru a je možné se setkat i neplatným zrušením ve zkušební době. Ustanovení § 69 – 72 jsou současně ve vztahu k ostatním pracovněprávním předpisům zvláštními ustanoveními, která vylučují, aby zaměstnavatel a zaměstnanec měli v období, v němž jsou jejich právní vztahy

---

<sup>29</sup> Relativně neplatné právní jednání se považuje za platné, vyvolává právní následky a je platné až do té doby, než se oprávněný subjekt neplatnosti dovolá. Účinky neplatnosti nastávají tím okamžikem, kdy projev oprávněného dojde druhému účastníkovi nebo všem účastníkům právního úkonu.

<sup>30</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy* 2012, č. 6, s. 191.

<sup>31</sup> JOUZA, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?. *Bulletin advokacie*. 2013, č. 4. S. 25.

sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, jiná práva a povinnosti, než která jim podle těchto ustanovení **náleží**.<sup>32</sup>

Pro všechny případy neplatnosti rozvázání pracovního poměru však platí, že o jeho neplatnosti může závazně rozhodnout jedině soud. V případě, že se zaměstnanec domnívá, že s ním zaměstnavatel skončil pracovní poměr neplatně, musí se rozhodnout, zda z tohoto důvodu povede soudní spor o to, aby soud určil, že rozvázání pracovního poměru je skutečně neplatné, stejně jako, zda bude trvat na dalším zaměstnávání ze strany zaměstnavatele.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 1 vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. s. 412

<sup>33</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. s. 107.

## 4 ROZBOR PRÁVNÍ ÚPRAVY NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Jak již bylo uvedeno výše, neplatnost rozvázání pracovního poměru najdeme zakotvenou v ustanovení § 69 -72 zákoníku práce.

### 4.1 Rozbor jednotlivých ustanovení zákoníku práce

#### 4.1.1 Obecná úprava neplatnosti právního jednání v zákoníku práce

Zákoník práce v ustanovení § 20 obsahuje zvláštní úpravu, která se odchyluje od obecné, zakotvené v občanském zákoníku: „*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, jimž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“<sup>34</sup> Pracovní právo tak jak již bylo uvedeno výše, preferuje namísto absolutní neplatnosti právního jednání neplatnost relativní, čímž naplňuje zásadu autonomie vůle, na níž má být soukromé právo vystavěno.

*„V nové pracovněprávní úpravě se navrhuje vycházet ve všech případech z relativní neplatnosti právního úkonu (§ 20) na rozdíl od dosavadní absolutní neplatnosti právního úkonu, která je generální.“*<sup>35</sup>

S ohledem na to, že neplatnost v případě rozvázání pracovního jednání **má za cíl** především **chránit zaměstnance** jako ekonomicky i právními znalostmi obvykle slabšího jedince, než je zaměstnavatel, nelze dovodit, že by rozvázání pracovního poměru bylo neplatné absolutně, ale je neplatné pouze relativně. K absolutní neplatnosti by byla nutná ochrana nějakého „vyššího zájmu“, důvodem pro absolutní neplatnost by tak byl například rozpor s dobrými mravy. Například dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená konkludentně tedy nebude absolutně neplatná, neboť stanovení písemné formy nesleduje

---

<sup>34</sup> § 20 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>35</sup> BEZOUŠKA, Petr. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2008, č. 18.

ochranu vyššího zájmu, ale „pouze“ ochranu jednoho ze subjektů pracovního poměru (bude na zaměstnanci, zda se neplatnosti dovolá).<sup>36</sup>

*„Dovolat se relativní neplatnosti může pouze ten, jenž je napadnutelným právním úkonem dotčen na svých subjektivních právech. Oprávněným může být subjekt právního úkonu, ale i jiná osoba, která se na právním úkonu přímo nepodílela, např. v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se na neplatnosti obvykle přímo nepodílí zaměstnanec. Zákon v souladu se zásadou, že nikdo nemůže těžit ze své vlastní nepoctivosti, stanoví, že neplatnosti se nemůže dovolat, kdo ji sám způsobil. Účelem tohoto pravidla rozhodně není odejmout právo dovolat se relativní neplatnosti všem subjektům, které se nějakým způsobem podílely na vzniku vadného právního úkonu.“<sup>37</sup>*

#### **4.1.2 Ustanovení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru**

**Problematika neplatnosti rozvázání pracovního poměru je v zákoníku práce upravena ze dvou pohledů. Jedním z nich je rozvázání pracovního poměru neplatně ze strany zaměstnavatele a druhým je neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.<sup>38</sup>**

**§ 69 zákoníku práce upravuje následky neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.** Zaměstnanec se může rozhodnout, zda oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, což musí učinit v písemné formě. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy, popř. náhradu platu ve výši průměrného výdělku, a tato náhrada náleží zaměstnanci ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Je-li doba, kdy je zaměstnavatel povinen vyplácet náhradu mzdy delší než šest měsíců, je soud oprávněn náhradu přiměřeně snížit, uplatní se zde tedy tzv. moderační právo soudu.

---

<sup>36</sup> BEZOUŠKA, Petr. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2008, č. 18.

<sup>37</sup> BEZOUŠKA, Petr. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2008, č. 18.

<sup>38</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: Grada, 2012, s. 175.

Netrvá-li zaměstnanec na dalším zaměstnávání, zákon zde stanoví nevyvratitelnou domněnku, že byl pracovní poměr ukončen dohodou.<sup>39</sup>

**Ustanovení § 70 zákoníku práce pak upravuje následky neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.** Podobně jako v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je v tomto případě naopak zaměstnavatel povinen oznámit písemně zaměstnanci, že trvá na tom, aby zaměstnanec i nadále vykonával práci. Pokud mu zaměstnanec nevyhoví, má zaměstnavatel právo požadovat náhradu vzniklé škody. Netrvá-li zaměstnavatel však na dalším zaměstnávání zaměstnance, platí opět, že pracovní poměr skončil dohodou a zaměstnavatel nemůže uplatňovat žádný nárok na náhradu škody vůči zaměstnanci.<sup>40</sup>

Ustanovení § 71 zákoníku práce upravuje následky neplatné dohody o skončení pracovního poměru. „*Při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu se postupuje obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem,*“<sup>41</sup> naopak zaměstnavatel nemá v takovém případě nárok uplatňovat právo na náhradu škody vůči zaměstnanci.

*„O neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se jedná v případech, kdy zaměstnavatel učiní právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru, jenž nemá všechny náležitosti předepsané právními předpisy (zákoníkem práce a občanským zákoníkem) nebo při kterém nebyly splněny podmínky stanovené právními předpisy pro platnost tohoto úkonu. Takovým právním úkonem bude nejčastěji výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, může jím být též zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ale i dohoda o rozvázání pracovního poměru. Neplatné je však jen takové rozvázání pracovního poměru,“<sup>42</sup> jehož neplatnost je pravomocně určena pravomocným rozhodnutím soudu na základě žaloby podané ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce.*

---

<sup>39</sup> § 69 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>40</sup> § 70 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>41</sup> § 71 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

<sup>42</sup> FETTER, Richard W. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. *E-pravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-03-28]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>.

### 4.1.3 Neplatnost z důvodu nedodržení právní formy jednání

Pokud se týká důsledků nedodržení formy právního jednání, snaží se nová právní úprava § 20 zákoníku práce rovněž vycházet z textu zákona č. 89/2012 Sb., nového občanského zákoníku. Oproti jeho znění, které více ctí vůli subjektů ohledně volby formy jejich právního jednání, zákoník práce však stále setrvává na požadavku písemné formy u většiny pojmenovaných právních jednání.<sup>43</sup> **Výpověď** z pracovního poměru, dohoda o skončení pracovního poměru stejně jako okamžité zrušení pracovního poměru **jsou neplatné vždy, pokud nemají písemnou formu, neboť zákoník práce tuto formu výslovně vyžaduje.**

V případě jednostranných právních jednání (výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době) lze tento postoj právní úpravy považovat za snahu o vyšší míru bezpečí právního styku (zřetelné je to především u jednostranných právních jednání vedoucích k rozvázání pracovního poměru). Dvoustranným právním jednáním, vedoucím k rozvázání pracovního poměru, u kterého je vyžadována písemná forma, je dohoda o skončení pracovního poměru. I v tomto případě je dohoda, která nemá písemnou formu, neplatná. U dvoustranných právních jednání na rozdíl od právních jednání jednostranných však zákoník práce umožňuje, aby strany neplatnost jednání dodatečně zhojily.<sup>44</sup> V případě skončení pracovního poměru však obvykle je zhojení vady dodatečným sepsáním dokumentu v zájmu pouze jedné ze stran, tudíž nelze očekávat, že by tato možnost byla v praxi často využívána.

Co se týká náležitostí formy, je bezpodmínečně nutné, aby právní jednání bylo podepsáno, v opačném případě je právní jednání neplatné pro nedostatek písemné formy. To potvrzuje i rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové, který uvedl, že „*nedostatek podpisu zaměstnavatele na listině obsahující okamžité zrušení pracovního poměru způsobuje neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru pro nedostatek písemné formy.*“<sup>45</sup>

<sup>43</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy* 2012, č. 6, s. 192.

<sup>44</sup> BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy* 2012, č. 6, s. 192.

<sup>45</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995 sp. zn. 14 Co 158/95.



#### 4.1.4 Neplatnost rozvázání pracovního poměru z jiných důvodů

Důvodem neplatnosti rozvázání pracovního poměru může být například skutečnost, že projev vůle, který obsahuje informace o skončení pracovního poměru je vágně formulovaný. Platí totiž, že právní jednání musí být přesné. Je tudíž nutné, aby právní jednání neobsahovalo nejasné vyličení skutkových okolností.<sup>46</sup>

V případě neplatného skončení pracovního poměru výpovědi bývá poměrně častým důvodem neplatnosti nesprávné určení a vypočtení výpovědní doby. Výpovědní doba činí dva měsíce a počíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena (např. výpovědní doba výpovědi doručené **25. 5.**, začíná plynout dne **1. 6.**, výpovědní doba výpovědi doručené **1. 10.** začíná plynout dnem **1. 11.**). Rovněž je možné si sjednat v pracovní smlouvě delší výpovědní dobu než dva měsíce, ale nikoli kratší. V případě, že tato pravidla nejsou dodržena, je výpověď opět neplatná. Výpovědní doba navíc může někdy skončit i později, zejména se jedná o případy, kdy poslední den výpovědní doby uplyne v tzv. ochranné lhůtě. Uplyne-li poslední den výpovědní doby v ochranné době, dochází ke stavení běhu výpovědní doby. Většinou se jedná o případy, kdy ještě v tento den trvá pracovní neschopnost zaměstnance. V takovém případě výpověď skončí až po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance.<sup>47</sup>

Velmi častým nedostatkem, který vede k neplatnosti výpovědi (popř. i okamžitého zrušení či zrušení ve zkušební době) je pak otázka doručování výpovědi. Při osobním doručování písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnance musí být zaměstnanci předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednající osoby. **Zaměstnanec však musí vždy obdržet originál výpovědi**, nikoli např. jen fotokopii, jinak výpověď nebyla řádně doručena.<sup>48</sup> Podobně může k neplatnosti výpovědi vést i rozpor s pravidly doručování uvedenými v kapitole 3.2.2.

---

<sup>46</sup> JOUZA, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?. *Bulletin advokacie*. 2013, č. 4. s. 25.

<sup>47</sup> JOUZA, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?. *Bulletin advokacie*. 2013, č. 4. s. 25.

<sup>48</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

Neplatnost výpovědi ze strany zaměstnavatele dále rovněž může přivodit nerespektování zákazu výpovědi v ochranné době, pokud se zákaz výpovědi na daný případ a výpovědní důvod vztahuje ve smyslu ustanovení § 53 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 54 zákoníku práce, kde jsou uvedeny případy, kdy není možné zaměstnanci výpověď dát.<sup>49</sup>

Při zrušení pracovního poměru ve zkušební době se pak jedná např. „o neplatnost z důvodu nesprávného stanovení posledního dne zkušební doby nebo pro nerespektování zákazu zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance“ v souladu s ustanovením § 66 odst. 1 zákoníku práce.<sup>50</sup>

Neplatnost může být dána i tím, že výpověď daná zaměstnavatelem se neopírá o výpovědní důvod, který je uveden v § 52 zákoníku práce. Výpověď, daná zaměstnavatelem, která se opírá o jakýkoliv jiný důvod, než stanoví zákoník práce, nebo není vůbec odůvodněna, je neplatná. **Také není možné u jedné a téže výpovědi výpovědní důvod dodatečně měnit.**<sup>51</sup>

Příkladem tohoto typu **neplatné výpovědi** je třeba neplatnost výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance (v souladu s ustanovením § 52 písm. f) zákoníku práce), kterou způsobí pochybení zaměstnavatele, které bude spočívat v tom, že zaměstnavatel v době posledních 12 měsíců před tím, než dal zaměstnanci výpověď, **písemně nevyzval zaměstnance k odstranění nedostatků v jeho práci.**<sup>52</sup>

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pak může velmi často docházet k neplatnosti například s ohledem na to, že porušení povinností ze strany zaměstnance nebylo, nemělo intenzitu porušení povinností zvláště hrubým způsobem, byť se o určité porušení jednalo, nicméně by toto porušení mohlo být např. důvodem pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

---

<sup>49</sup> FETTER, Richard W. Za chyby se platí, i při nesprávné výpovědi. *Měšec* [online]. 2010 [cit. 2014-04-17]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/za-chyby-se-plati-i-pri-nespravne-vypovedi/>.

<sup>50</sup> FETTER, Richard W. Za chyby se platí, i při nesprávné výpovědi. *Měšec* [online]. 2010 [cit. 2014-04-17]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/za-chyby-se-plati-i-pri-nespravne-vypovedi/>

<sup>51</sup> JOUZA, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?. *Bulletin advokacie*. 2013, č. 4. S. 25.

<sup>52</sup> FETTER, Richard W. Za chyby se platí, i při nesprávné výpovědi. *Měšec* [online]. 2010 [cit. 2014-04-17]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/za-chyby-se-plati-i-pri-nespravne-vypovedi/>

## 4.2 Žaloba na určení neplatnosti výpovědi

Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se především domáhá na určení právní skutečnosti. Určení neplatnosti právní skutečnosti (výpovědi) má ve vztahu, k určení, zda tu právní vztah je či není, povahu předběžné otázky. Žalobou je přitom navrhováno vydání konstitutivního soudního rozhodnutí, kterým se vyslovuje neplatnost výpovědi z příslušného právního vztahu, jedná se tedy o tzv. žalobu právotvornou.<sup>53</sup>

*„Zákonný původ této žaloby má význam ten, že žalobce je zbaven povinnosti prokazovat naléhavý právní zájem, který vyplývá ze zákona. Pokud soud shledá neplatnost rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel obvykle povinen dále přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a tato povinnost vyplývá z toho, že pracovní poměr dále existuje. Jinými slovy, soud i v tomto případě žádná práva a povinnosti nezakládá, pouze je autoritativně zjišťuje.“<sup>54</sup>*

**Zákon stanoví, že „neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.“<sup>55</sup>** Judikatura dovodila, že „začátek běhu lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou je shodný s tím dnem, který byl sjednán jako den skončení pracovního poměru.“<sup>56</sup> Jedná se o hmotněprávní lhůtu, žaloba je podána včas, jen jestliže před uplynutím lhůty dojde soudu, tedy, jinými slovy, jen jestliže byla v zákonem stanovené době soudu nejen odeslána, ale také doručena. **Lhůta pro uplatnění neplatnosti u soudu je prekluzivní, to znamená, že po marném uplynutí dvouměsíční lhůty právo na určení neplatnosti právního jednání o rozvázání pracovního poměru zanikne. V případě, že by byla neplatnost právního jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru, uplatněna až po uplynutí této prekluzivní lhůty, nemůže být toto právní jednání soudem prohlášeno za neplatné, i kdyby bylo mimo vší pochybnost, že trpí vadou, která způsobuje jeho neplatnost.<sup>57</sup>**

<sup>53</sup> DVORŮK, Bohumil. O žalobách na určení neplatnosti výpovědi. *Právní rozhledy*. 2012, č. 18. s. 634.

<sup>54</sup> KOSTLÍK, Radim. Zákonné žaloby určovacího charakteru. *Právní rozhledy*. 2008, č. 17. s. 637.

<sup>55</sup> § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>56</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. července 2003, sp. zn. 21 Cdo 258/2003.

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha: C.H.Beck, 2013, s. 253.

Žaloba o určení neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody musí mít náležitosti uvedené v § 42 odst. 4 a § 79 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu. Věcně příslušným k jejímu projednání je okresní (nebo jemu na roveň postavený) soud. Směřuje-li žaloba proti zaměstnanci, je místně příslušný soud, v jehož obvodu má bydliště, nebo, nemá-li bydliště, soud, v jehož obvodu se zdržuje (§ 85 odst. 1 občanského soudního řádu), nebo soud, v jehož obvodu má stálé pracoviště. Proti zaměstnavateli se žaloba podává u jeho obecného soudu, obecným soudem zaměstnavatele je:<sup>58</sup>

- **Fyzická osoba** - místně příslušný je okresní soud, v jehož obvodu má bydliště, nebo, nemá-li bydliště, soud, v jehož obvodu se zdržuje, popř. soud, v jehož obvodu je umístěna organizační složka podniku fyzické osoby, týká-li se spor této složky,
- **právnícká osoba** – místně příslušný je okresní soud, v jehož obvodu má sídlo, popř. soud, v jehož obvodu je umístěna organizační složka podniku právnícké osoby, týká-li se spor této složky,
- **stát (ČR)** – místně příslušný je soud, v jehož obvodu má sídlo jeho organizační složka, která za stát zaměstnance zaměstnává.<sup>59</sup>

Soud žalobě o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru z hlediska jejího věcného (meritorního) posouzení vyhoví, bylo-li za řízení zjištěno (prokázáno), že:

- Napadené rozvázání pracovního poměru (s výjimkou dohody o rozvázání pracovního poměru) bylo řádně doručeno druhé straně pracovního poměru,
- napadené rozvázání pracovního poměru je postiženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost,
- žaloba byla podána před uplynutím lhůty dvou měsíců, uvedené v § 72 zákoníku práce.

---

<sup>58</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 1 vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. s. 436.

<sup>59</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 1 vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. s. 438.

Otázku neplatnosti rozvázání pracovního poměru soud posuzuje k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v době, kdy došlo k výpovědi z pracovního poměru, k okamžitému zrušení pracovního poměru, ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo k dohodě o rozvázání pracovního poměru. To znamená, že na závěr soudu o neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení nemá vliv skutečnost, že bylo toto jednání později vzato zpět.<sup>60</sup>

Za předpokladu, že soud žalobu zamítne nebo odmítne anebo že o ní řízení zastaví, má to z hlediska určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru stejné právní následky, jako kdyby žaloba vůbec nebyla podána. Napadené rozvázání pracovního poměru je proto platným pracovněprávním jednáním a pracovní poměr, bylo-li řádně doručeno druhé straně pracovního poměru, na jeho základě skončil stejně (ve stejné době), jako kdyby nikdy nedošlo ke sporu o jeho platnost.<sup>61</sup>

Byla-li však neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným soudním rozhodnutím v důsledku žaloby dle § 72 zákoníku práce, je tím stav nejistoty mezi účastníky pracovněprávního vztahu odstraněn a jejich vztahy se po právní moci řídí opět jednak pracovní smlouvou, která byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena a především pracovněprávními předpisy.

Od žaloby podle ustanovení § 72 zákoníku práce je nutné odlišovat situaci, kdy pracovní poměr rozvázal někdo, kdo vůbec nebyl účastníkem konkrétního pracovněprávního vztahu. V takovém případě se může zaměstnanec stejně jako zaměstnavatel žalobou podle ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu domáhat, aby soud určil, že takové rozvázání pracovního poměru je neplatné, za předpokladu, že žalobce má na takovém určení naléhavý právní zájem. Podání této žaloby není na rozdíl od žaloby dle ustanovení § 72 zákoníku práce omezeno žádnou lhůtou. Pokud není taková žaloba podána, je pak možné se otázkou platnosti rozvazovacího jednání zabývat v jiném sporu jako otázkou předběžnou (např. ve sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o náhradu mzdy nebo o určení trvání pracovního poměru).<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 1 vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. s. 441.

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 1 vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. s. 441.

<sup>62</sup> KOSTLÍK, Radim. Zákonné žaloby určovacího charakteru. *Právní rozhledy*. 2008, č. 17. s. 637.

Lze tedy shrnout, že žalobu podle § 72 zákoníku práce v žádném případě nelze ztotožnit s obecnou určovací žalobou podle § 80 písm. c) občanského soudního řádu, neboť podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dle obou těchto ustanovení je vázáno na odlišný skutkový stav a jiné lhůty. „Podání obecné určovací žaloby zaměstnancem či zaměstnavatelem je vyloučeno i v případě, že žaloba podle § 72 zákoníku práce nebyla uplatněna těmito subjekty ve stanovené lhůtě.“<sup>63</sup>

### 4.3 Nároky plynoucí z neplatného rozvázání pracovního poměru

Zákoník práce poskytuje zaměstnanci i zaměstnavateli ochranu pro případ, kdy druhý z účastníků pracovněprávního vztahu rozváže jednostranným právním jednáním neplatně pracovní poměr a neplatnost bude u soudu včas uplatněna.<sup>64</sup> V případě, že soud shledá rozvázání pracovního poměru neplatným, má strana, která nárok uplatnila (ať již je to zaměstnanec nebo zaměstnavatel) určité nároky, které s neplatností rozvázání pracovního poměru bezprostředně souvisí.

V této souvislosti je v zásadě potřebné rozdělit nároky do dvou skupin, přičemž dělicím kritériem je skutečnost, zda zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, nebo nikoliv a dalším kritériem je pak skutečnost, zda pracovní poměr neplatně rozvázal zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Pokud zaměstnanec trvá na další existenci pracovního poměru, pracovní poměr neskončí a případná majetková škoda, ke které došlo v důsledku toho, že se přestaly realizovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru, musí být v podobě náhrady mzdy nebo ve formě náhrady škody odčiněna.<sup>65</sup>

Pokud se však naproti tomu účastník, vůči kterému došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, rozhodne, že nebude trvat na další existenci pracovního poměru, pak se zde uplatní právní fikce, že tento pracovní poměr skončil dohodou. **Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v ustanoveních § 69–71**

<sup>63</sup> KOSTLÍK, Radim. Zákonné žaloby určovacího charakteru. *Právní rozhledy*. 2008, č. 17. s. 637.

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha: C.H.Beck, 2013, s. 253.

<sup>65</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha: C.H.Beck, 2013, s. 254.

**zákoníku práce** rozdílně právě v návaznosti na to, který účastník neplatně rozvázal pracovní poměr, a zda postižený trvá na pokračování pracovního poměru či nikoliv.<sup>66</sup>

### **4.3.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo s ním zrušil neplatně pracovní poměr okamžitým zrušením nebo i ve zkušební době, a zároveň zaměstnanec oznámil zaměstnavateli bez zbytečného odkladu v písemné formě, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je tudíž povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Tato náhrada pak náleží zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec „oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru.“<sup>67</sup>

„Zákoník práce ve znění účinném v době od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011 neumožňoval soudu v případě, že celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy (platu), přesahovala šest měsíců, na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy (platu) za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy (platu) zaměstnanci vůbec nepřiznat.“<sup>68</sup> Novela realizovaná zákonem č. 365/2011 Sb. však opět od 1. 1. 2012 vložila do zákoníku práce tzv. moderační ustanovení, které bylo předtím novým zákoníkem práce zrušeno. Za předpokladu, že celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, přesahuje šest měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu přiměřeně snížit. Soud přitom přihlíží zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do pracovního procesu nezapojil. V případě, že však zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí za předpokladu, že si zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne písemně něco

<sup>66</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha: C.H.Beck, 2013, s. 254.

<sup>67</sup> FETTER, Richard W. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. *E-pravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>.

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1582/2012, ze dne 29. 5. 2013.

jiného, že jeho pracovní poměr skončil dohodou dnem, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru a okamžitého zrušení ve zkušební době má ovšem zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. V případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování nároků zaměstnance na náhradu ušlé mzdy podobně jako v případě neplatné výpovědi, která byla dána zaměstnanci ze strany zaměstnavatele.<sup>69</sup>

Zaměstnanec však může své rozhodnutí o tom, zda trvá na dalším zaměstnávání ze strany zaměstnavatele i změnit (např. v důsledku, že v mezidobí dostane nabídku jiného, pro něj výhodnějšího zaměstnání). Změní-li zaměstnanec případně své rozhodnutí o tom, zda bude trvat na dalším zaměstnávání, ztratí tím jeho dřívější oznámení své účinky a platí, že účinky každého nového oznámení vždy nastávají samostatně. Pokud tedy např. zaměstnanec nejprve oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, poté na něm přestane trvat a posléze např. znovu chce být zaměstnavatelem zaměstnáván, má právo na náhradu mzdy, ovšem nikoliv ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno původní (tedy v pořadí první) oznámení, ale teprve od toho dne, kdy zaměstnanec zaměstnavateli znovu oznámí své rozhodnutí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával.<sup>70</sup>

### **4.3.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Za předpokladu, že dal zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo pokud zaměstnanec zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel mu bez zbytečného odkladu písemně oznámil, že trvá na tom, aby zaměstnanec dál konal svoji práci, pracovní poměr i nadále trvá. Za předpokladu, že zaměstnanec nevyhoví výzvě zaměstnavatele, aby i nadále konal práci pro zaměstnavatele, může po něm zaměstnavatel vymáhat náhradu škody, která mu tímto vznikla, a to ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším výkonu práce. V případě, že zaměstnavatel

---

<sup>69</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha: C.H.Beck, 2013, s. 254.

<sup>70</sup> FETTER, Richard W. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. *E-pravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>.



naopak netrvá na tom, aby zaměstnanec pro něj i nadále pracoval, platí, že pokud se se zaměstnancem nedohodne odlišným způsobem, jeho pracovní poměr zanikl dohodou dnem, kterým měla uplynout výpovědní doba plynoucí z neplatné výpovědi, nebo dnem, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V takovém případě však zaměstnavatel nemá vůči zaměstnanci nárok na náhradu škody.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha: C.H.Beck, 2013, s. 254.

## 5 APLIKACE PRÁVNÍ ÚPRAVY V PRAXI

V této kapitole bude na dvou příkladech, kterými se v relativně nedávné době zabýval Nejvyšší soud ČR poukázáno na aplikaci právní úpravy neplatnosti v české právní praxi. Příklady z praxe byly zvoleny spíše ve vztahu k praktickému uplatňování neplatnosti rozvázání pracovního poměru, což je v praxi to, co stranu pracovněprávního vztahu, která se neplatnosti rozvázání pracovního poměru domáhá, zajímá nejvíce.

### 5.1 Nutnost dovolat se neplatnosti rozvázání pracovního poměru v praxi<sup>72</sup>

Jako případová studie pro otázku nutnosti dovolat se neplatnosti rozvázání pracovního poměru byl zvolen případ, kterým se v roce 2010 zabýval Nejvyšší soud ČR. Jedná se o Rozsudek ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

#### 5.1.1 Skutkový stav

Skutkový stav v tomto případě byl takový, že 4. 4. 2007 zaměstnavatel (žalovaná) dopisem sdělila zaměstnankyni (žalobkyni), že s ní v souladu s ustanovením § 55 zákoníku práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru byla podle zaměstnavatele skutečnost, že zaměstnankyně již opakovaně porušila pracovní kázeň, a podle názoru zaměstnavatele se jednalo o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, protože zaměstnankyně ačkoli neměla vedoucím pracovníkem schválenou dovolenou, dne 27. 3. 2007 nenastoupila do práce a až do 4. 4. 2007 se zaměstnankyně nedostavila do práce. Ze strany zaměstnavatele byla tato skutečnost vykládána jako absence a především jako poškozování zaměstnavatele jako organizace. 17. 4. 2007 zaslala zaměstnankyně zaměstnavateli dopis, kde uvedla, že nesouhlasí s okamžitým zrušením pracovního poměru.

Zaměstnankyně se žalobou ze dne 18. 5. 2007 začala u Okresního soudu v Benešově domáhat určení, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je neplatné. Zaměstnankyně přitom ve svém žalobním návrhu

---

<sup>72</sup> Rozsudek ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

argumentovala především tím, že jí byla udělena zaměstnavatelem ústně schválená dovolená, kterou z tohoto důvodu v termínu čerpala, tudíž její absence nebyla úmyslně neomluvená. Dovolenu měla čerpat ve dnech 27. 3. - 13.4. 2007, zaměstnavatel v řízení tvrdil, že zaměstnankyně měla celkově nárok na dovolenou ve výši čtyři a půl dne dovolené a k tomu na čtyři dny náhradního volna. Zaměstnankyně dále uváděla, že od roku 2005, kdy pro zaměstnavatele začala pracovat ani jednou neporušila pracovní kázeň a zaměstnavatele žádným způsobem nepoškodila. V této souvislosti je však nutné uvést, že dne 26. 3. 2007 byl zaměstnankyni doručen tzv. vytýkácí dopis, kterým byla upozorněna na možnost výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, ve které jí bylo údajně neoprávněně vytýkáno použití mobilního telefonu a nedostavení se na mimořádnou směnu.

### **5.1.2 Podstata sporu**

Vedle na první pohled zřejmé podstaty sporu, kdy zaměstnankyně nesouhlasí s okamžitým zrušením pracovního poměru a domáhá se u soudu, aby dovedl, že její pracovní poměr nadále trvá, spočívá podstata sporu především v tom, zda, kdy a jakým způsobem byla ve sporu uplatněna námitka relativní neplatnosti. V této souvislosti připomeňme, že v případě relativní neplatnosti soud k neplatnosti přihlíží pouze na návrh.

### **5.1.3 Argumenty stran sporu**

Máme-li shrnout argumenty stran sporu, lze tak učinit následovně:

#### **Zaměstnavatel:**

- Zaměstnankyně nenastoupila do práce, aniž by měla „schválenou dovolenou vedoucím pracovníkem,“ nepřítomnost zaměstnankyně bylo tudíž nutné považovat za absenci, která mimo jiné vedla k poškození zaměstnavatele a která zaměstnavatele opravňovala k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.

- I kdyby bylo prokázáno, že zaměstnankyni byl dán „předběžný ústní souhlas“ k čerpání dovolené, nezbavovalo by ji to povinnosti požádat o určení čerpání dovolené stanoveným postupem; pokud tak zaměstnankyně neučinila a do práce nedocházela, nejedná se o nic jiného než o neomluvenou absenci.
- V písemnostech zaměstnankyně adresovaných v této souvislosti zaměstnavateli ani v žalobě na neplatnost zmíněného způsobu rozvázání pracovního poměru nebyla obsažena námitka relativní neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Z písemností lze zjistit pouze to, že zaměstnankyně nesouhlasí s okamžitým zrušením pracovního poměru, námitku relativní neplatnosti v nich však nevznesla.<sup>73</sup>

### **Zaměstnankyně:**

- Nejednalo se o úmyslnou absenci, ale o řádně naplánovanou a schválenou dovolenou, která byla nahlášena bezprostředně nadřízenému vedoucímu zaměstnanci; vylíčení skutkového děje zaměstnavatelem bylo označeno za nepravdivé.
- U zaměstnavatele byl sice stanoven interní postup, kterým zaměstnanci žádali o dovolenou, a zaměstnavatel ji schvaloval, avšak to nemůže bránit tomu, aby si zaměstnanec dohodl se zaměstnavatelem dobu čerpání dovolené jinak, tedy v ústní podobě.
- Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru napadla zaměstnankyně dle svého tvrzení nejprve dopisem, v němž zaměstnavateli oznámila, že „nesouhlasí s tímto způsobem rozvázání pracovního poměru a že trvá na svém dalším zaměstnávání“; následně se jednoznačně dovolala neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím žaloby u soudu na určení, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> BUKOVJAN, Petr. Jak se správně dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru. *Mzdová praxe* [online]. 2010, č. 11 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26912v35277-jak-se-spravne-dndovolatneplatnostipravniho-ukonu-o-rozvazan/?search\\_query=\\$source=3%20sortkey0min:20100101](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26912v35277-jak-se-spravne-dndovolatneplatnostipravniho-ukonu-o-rozvazan/?search_query=$source=3%20sortkey0min:20100101)

<sup>74</sup> BUKOVJAN, Petr. Jak se správně dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru. *Mzdová praxe* [online]. 2010, č. 11 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z:

#### 5.1.4 Průběh řízení

Žaloba na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru byla okresním soudem v Benešově v roce 2008 zamítnuta. Soud vzal především za prokázané, že žalobkyně čerpala dovolenou, aniž by jí tato dovolená byla zaměstnavatelem udělena. Okresní soud v Benešově vyšel z toho, že zaměstnankyně již dříve porušovala pracovní kázeň a její absenci označil za porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Z tohoto důvodu, bylo shledáno, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo zaměstnankyni dáno oprávněně. Krajský soud v Praze jako odvolací orgán následně potvrdil rozsudek okresního soudu v Benešově. Krajský soud dále uvedl, že dopis, v němž zaměstnankyně uvedla svůj nesouhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru, což později před soudem označovala za uplatnění námítky relativní neplatnosti, nebyl jednoznačný ani určitý a zaměstnankyně navíc námítku relativní neplatnosti neuvedla ani v žalobě. Krajský soud však dospěl k závěru, že tato námítka uplatněna nebyla, tudíž nebylo k neplatnosti přihlíženo. Následně zaměstnankyně podala dovolání k Nejvyššímu soudu ČR, zaměstnavatel navrhoval, aby Nejvyšší soud toto dovolání zamítl jako nedůvodné.

#### 5.1.5 Rozhodnutí Nejvyššího soudu a jeho odůvodnění

Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí zabýval především otázkou, zda a jakým způsobem byla v tomto pracovněprávním sporu uplatněna relativní neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. V této souvislosti Nejvyšší soud ČR dovodil, že „*K neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou je třeba, vedle podání žaloby podle § 72 zákoníku práce o určení, že tento právní úkon je neplatný, dovolat se jeho neplatnosti ve smyslu § 20 zákoníku práce.*“<sup>75</sup>

---

[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26912v35277-jak-se-spravne-dovolat-neplatnosti-pravniho-ukonurozvazan/?search\\_query=\\$source=3%20sortkey0min:20100101%20sortkey0max:20101231](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26912v35277-jak-se-spravne-dovolat-neplatnosti-pravniho-ukonurozvazan/?search_query=$source=3%20sortkey0min:20100101%20sortkey0max:20101231).

<sup>75</sup> Rozsudek ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

Nejvyšší soud dále uvedl, že: „*podstatnými náležitostmi dovolání se neplatnosti je označení právního úkonu, jehož relativní neplatnost je namítána, a vyličení vad, které měly způsobit jeho neplatnost; tyto náležitosti musí být vyjádřeny výslovně.*“<sup>76</sup>

K tomu Nejvyšší soud doplnil, že „*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.*“<sup>77</sup> To znamená, že podle Nejvyššího soudu je nutné výslovně uplatnit relativní neplatnost rozvázání pracovního poměru, tedy např. uvést větu: „Okamžité zrušení pracovního poměru je relativně neplatné.“ Tuto námitku však nebylo v analyzovaném případě nutné uplatnit hned v dopise zaměstnavateli ze 17. 4. 2007, ani v žalobě, stačilo by, pokud by ji zaměstnankyně vznesla kdykoli v průběhu řízení před okresním soudem v Benešově, tedy v první stupni, což však neučinila, čímž byl Nejvyšším soudem potvrzen odvolacího soudu.

## **5.2 Přejít zaměstnanců k jinému zaměstnavateli a neplatnost rozvázání pracovního poměru<sup>78</sup>**

Odlišení, zda se nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru lze domáhat dle ustanovení § 72 zákoníku práce anebo prostřednictvím žalobního nároku dle § 80 písm. c) občanského soudního řádu je v praxi podstatné především proto, že na rozdíl od dvouměsíční lhůty stanovené v § 72 zákoníku práce, v ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu není lhůta zavedena. Pro právního laika však v praxi není podstatné, označení žaloby, neboť soud každé podání musí posoudit podle jeho obsahu, nikoli podle toho, jak je nazváno či označeno. Znalost této problematiky je však vhodná zejména, pokud dochází k přechodu zaměstnanců pod jiného zaměstnavatele.

V této případové studii se zaměříme na neplatnost rozvázání pracovního poměru ve vztahu k přechodu zaměstnanců k jinému zaměstnavateli. Za účelem analýzy této problematiky byla opět zvolena případová studie z judikatury Nejvyššího soudu ČR,

---

<sup>76</sup> Rozsudek ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

<sup>77</sup> Rozsudek ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

příčemž se jedná konkrétně o rozsudek ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009. S tím pak z procesního hlediska souvisí i odlišení, zda se nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru lze domáhat dle ustanovení § 72 zákoníku práce anebo prostřednictvím žalobního nároku dle § 80 písm. c) občanského soudního řádu je v praxi podstatné především proto, že na rozdíl od dvouměsíční lhůty stanovené v § 72 zákoníku práce, v ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu není lhůta zavedena. Pro právního laika však v praxi není podstatné, označení žaloby, neboť soud každé podání musí posoudit podle jeho obsahu, nikoli podle toho, jak je nazváno či označeno. V této souvislosti je však nutné především správně určit vůči komu žalobu směřovat.

### 5.2.1 Skutkový stav

Žalobce (zaměstnanec) se domáhal na žalovaných P.K a Elektro Pavel Kladiva, s.r.o. jako na zaměstnavateli uhrazení částky 112.500,- Kč s 2% úrokem z prodlení od 15. 12. 2003 do zaplacení. Zaměstnanec, se kterým byl pracovní poměr ukončen okamžitým zrušením, byl od roku 2002 zaměstnancem podniku MAGNUM Trade, a. s., přičemž byl následně přejmenován na podnik MT partner, a. s, který se zaměstnancem dopisem ze dne 7. 3. 2003<sup>79</sup> okamžitě zrušil pracovní poměr. Zaměstnanec s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasil a „*dopisem ze dne 24. 3. 2003 oznámil firmě MT partner, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala. Firma MT partner mu dopisem ze dne 29. 8. 2003 dala výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.a) zákoníku práce, podle které uplynula výpovědní doba dnem 30.11.2003, a dopisem ze dne 21. 10. 2003 mu sdělila, že prodala žalovanému,*“<sup>80</sup> kterým nebyl podnik MT partner ani Magnum trade, ale podnikatel P.K., část svého podniku a že s tímto prodejem je spojen též přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců působících na prodejně. P.K. totiž převedl část podniku na druhého žalovaného Elektro Pavel Kladiva, s.r.o., což ovšem bylo učiněno až v roce 2004, tedy po skončení pracovního poměru zaměstnance výpovědí. O

---

<sup>78</sup> Rozsudek ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

<sup>79</sup> Pracovní poměr byl rozvázán podle předchozího zákoníku práce, nicméně s ohledem na to, že podstatou sporu je přechod zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, přičemž tyto závěry Nejvyššího soudu jsou i nadále platné.

<sup>80</sup> Rozsudek ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

této skutečnosti se zaměstnanec dozvěděl až v roce 2008 v rámci soudního řízení uhrazení výše uvedené náhrady mzdy.

Skutkový stav byl tedy takový, že MT partner, jako zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr nejprve okamžitým zrušením a následně pro jistotu i výpovědí, přičemž v průběhu výpovědní doby bylo zaměstnanci oznámeno, že zaměstnanci společnosti MT partner přecházejí pod podnikatele P.K. a následně na společnost Elektro Pavel Kladiva, s.r.o. Zaměstnanec se tudíž neplatnosti rozvázání pracovního poměru domáhal vůči P.K. a druhým žalovaným byla společnost Elektro Pavel Kladiva, s.r.o.

### **5.2.2 Podstata sporu**

Podstatou sporu byla otázka kdo je povinen uspokojit nárok zaměstnance na náhradu mzdy, poskytované při neplatném rozvázání pracovního poměru, měla-li práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zaměstnance přejít na jiného zaměstnavatele předtím, než soud rozhodl o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Podstata sporu spočívala rovněž v otázce, jestli může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr i ten, kdo již není jeho zaměstnavatelem, neboť práv a povinnosti z pracovněprávního vztahu přešla na zaměstnavatele.<sup>81</sup> Od toho se pak odvíjí, zda se nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru uplatňují podle zákoníku práce nebo podle občanského soudního řádu.

### **5.2.3 Argumenty stran sporu**

#### **Zaměstnanec**

- Okamžité zrušení ze strany MT partners bylo neplatné, což potvrdil soud v jiném sporu.

---

<sup>81</sup> MAULWURF, Adolf. Převod práv a povinností mezi zaměstnavateli a nároky zaměstnance z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru. *Ee-pravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prevod-prav-a-povinnosti-mezi-zamestnavateli-a-naroky-zamestnance-z-titulu-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-82229.html>.



- Zaměstnanec nesouhlasil s tím, že by P.K. a Elektro Pavel Kladiva, s.r.o. nebyli vázáni původním rozhodnutím o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.
- O prodeji části podniku společnosti Elektro Pavel Kladiva, s.r.o. se zaměstnanec dozvěděl až při soudním řízení v roce 2008.
- P.K. a Elektro Pavel Kladiva, s.r.o. jsou právními nástupci MT partner.

### **Zaměstnavatel P. K.**

- Neplatné okamžité zrušení bylo zaměstnanci dáno ze strany MT partner, nikoli ze strany P.K.
- Rovněž výpověď obdržel zaměstnanec 29. 8. 2003, tedy ještě před prodejem části podniku P.K.

### **Zaměstnavatel – Elektro Pavel Kladiva**

- Pracovní poměr zaměstnance byl v době, kdy společnost odkoupila část podniku (v roce 2004) již ukončen výpovědí, společnost není tudíž vázána rozhodnutím o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

### **5.2.4 Průběh řízení**

Rozsudkem okresního soudu ve Vyškově, který byl potvrzen rozsudkem krajského soudu v Brně, bylo okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 7. 3. 2003 prohlášeno za neplatné právní jednání. Pracovní poměr tudíž skončil až výpovědí ke dni 30. 11. 2003. Zaměstnanec tudíž požadoval zaplacení náhrady mzdy, kterou uplatnil u okresního soudu v Olomouci. V řízení navrhl, aby jako vedlejší účastník do řízení přistoupila i společnost Elektro Pavel Kladiva, s.r.o. Okresní soud v Olomouci rozsudkem uložil žalovanému P.K., aby zaplatil žalobci 112.500,- Kč s 2% úrokem z prodlení od 15. 12. 2003 do zaplacení, a zároveň zamítl žalobu, aby P.K. a Elektro Pavel Kladiva, s.r.o. *„byli povinni zaplatit žalobci společně a nerozdílně 112.500,- Kč s úrokem z prodlení 2% ročně z částky*

112.500,- Kč.<sup>82</sup> V odvolacím řízení pak Krajský soud v Ostravě rozsudkem změnil rozhodnutí tak, že zamítl žalobu, aby žalovaný P.K. partner zaplatil 112.500,- Kč s úrokem z prodlení 2% ročně z částky 112.500,- Kč a zároveň potvrdil původní zamítnutí povinnosti žalovaných společností zaplatit tuto částku společně a nerozdílně. Zaměstnanec jako žalobce podal proti tomuto rozsudku dovolání k Nejvyššímu soudu ČR.

### 5.2.5 Rozhodnutí Nejvyššího soudu a jeho odůvodnění

Nejvyšší soud ČR shledal rozsudek krajského soudu v Ostravě jako správný, vzhledem k tomu, že není možné uplatňovat nárok z neplatného rozvázání pracovního poměru vůči zaměstnavateli, pokud v době, kdy zaměstnanec obdržel výpověď, již ten, kdo mu výpověď dal, nebyl jeho zaměstnavatelem.

Závěr Nejvyššího soudu zněl tak, že v projednávané věci dala žalobci výpověď ze dne 29. 8. 2003 MT partner v době, kdy již nebyla jeho zaměstnavatelem, neboť část svého podniku, v níž žalobce pracoval, prodala žalovanému P. K. již dnem 12. 6. 2003. I když nebyla u soudu podána žaloba o určení neplatnosti této výpovědi, je zřejmé, že jde o neplatné právní jednání, že pro nárok na vyslovení neplatnosti této výpovědi se nepoužije ustanovení § 64 zákoníku práce z roku 1965 (v současnosti § 72 zákoníku práce) a že otázka platnosti tohoto právního jednání mohla být řešena v tomto řízení předběžně.

V této souvislosti je však nutné uvést, že *„skutečnost, že neplatnost rozvázání pracovního poměru provedeného někým jiným než účastníkem pracovního poměru nemůže zaměstnanec (zaměstnavatel) uplatnit u soudu žalobou podle ust. § 72 zákoníku práce, neznamená, že by účastník pracovního poměru, kterému bylo takové rozvázání pracovního poměru adresováno, neměl ve vztahu k tomuto právnímu úkonu právo na soudní ochranu.“*<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Rozsudek ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

<sup>83</sup> MAULWURF, Adolf. Převod práv a povinností mezi zaměstnavateli a nároky zaměstnance z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru. *Ee-pravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prevod-prav-a-povinnosti-mezi-zamestnavateli-a-naroky-zamestnance-z-titulu-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-82229.html>.

Nejvyšší soud ČR v této věci totiž dále dovodil, také že „rozvázal-li pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, může se zaměstnanec žalobou podle § 80 písm. c) občanského soudního řádu domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. Nejde o žalobu podle § 64 zákoníku práce z roku 1965 (nyní podle § 72 zákoníku práce), otázkou platnosti rozvazovacího právního úkonu se soud může zabývat též jako otázkou předběžnou.“<sup>84</sup>

Zaměstnanec v tomto případě měl tudíž uplatňovat žalobou podle ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu svůj nárok vůči tomu, kdo s ním rozvázal pracovní poměr, ačkoli již nebyl zaměstnavatelem, tj. proti společnosti MT partner, což ovšem zaměstnanec v tomto případě neučinil, neboť se svých nároků domáhal pouze vůči podnikateli P.K. a Elektro Pavel Kladiva, s.r.o.

---

<sup>84</sup> Rozsudek ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

## 6 ZÁVĚR

Cílem této práce zaměřené na neplatnost rozvázání pracovního poměru bylo analyzovat důsledky a nároky, které lze v praxi uplatnit v případě neplatného rozvázání pracovního poměru. Nejdůležitějším důsledkem, který je spojen s neplatností pracovního poměru, je skutečnost, že pokud se druhá strana neplatnosti pracovního poměru dovolá, pracovní poměr dále trvá, zaměstnanec má tudíž nárok na mzdu či plat a zaměstnavatel může požadovat, aby zaměstnanec i nadále konal pro zaměstnavatele práci. V případě, že se ani jedna ze stran neplatně rozvázaného pracovněprávního vztahu této neplatnosti nedovolá, platí, že tento pracovní poměr skončil dohodou ke dni, ke kterému měl skončit podle neplatného právního jednání, které směřovalo k jeho rozvázání.

Dalším zásadním důsledkem neplatného rozvázání pracovního poměru je skutečnost, že pokud došlo k neplatnému rozvázání ze strany zaměstnavatele, má zaměstnanec poté, co zaměstnavatele uvědomí, že považuje pracovní poměr za neplatný a trvá na dalším zaměstnávání, nárok požadovat, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával a má nárok na mzdu či plat. V případě, že zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání, má opět nárok na mzdu či plat až do doby, kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru, za předpokladu, že o neplatnosti informoval zaměstnavatele.

Rovněž v případě neplatného rozvázání ze strany zaměstnance, má určité nároky zaměstnavatel, za předpokladu, že zaměstnanci ve stanovené lhůtě oznámí, že trvá na tom, aby pro něj zaměstnanec dále pracoval. Zaměstnanec je tak povinen dále vykonávat práci pro zaměstnavatele. Za předpokladu, že tomuto požadavku zaměstnanec nevyhoví, má zaměstnavatel nárok na náhradu vzniklé škody. Pokud zaměstnavatel na dalším výkonu práce ze strany zaměstnance netrvá, předpokládá se, že pracovní poměr skončil ke dni stanoveném v neplatném právním jednání a zaměstnavatel tudíž nemá žádné nároky vůči zaměstnanci.

Dílním cílem této práce pak bylo také poukázat na nejčastější důvody neplatnosti rozvázání pracovního poměru a poukázat na to, na co by si měl při rozvázání pracovního poměru dát zaměstnavatel, ale i zaměstnanec zejména pozor, aby pracovní poměr byl vždy rozvázán platně. Tyto otázky jsou totiž velmi prakticky zaměřené, neboť mohou být významným přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Mezi důvody neplatnosti patří například nedostatek formy, tj. skutečnost, že právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru nebylo učiněno v písemné formě.

Dalším důvodem neplatnosti, který se v praxi často vyskytuje je skutečnost, že dokument je vágně formulovaný. Platí totiž, že právní jednání musí být přesné, určité, srozumitelné. Je tudíž nutné, aby právní jednání neobsahovalo nejasné vyličení skutkových okolností, je tudíž nutné formulovat exaktně.

Důvodem neplatnosti může být i špatný výpočet výpovědní doby, zejména v případech, kdy ke konci výpovědní doby je zaměstnanec v ochranné době. V této souvislosti je potřeba se především detailně seznámit s právní úpravou, popř. se v této oblasti v pochybnostech poradit s odborníkem, aby nedocházelo k chybnému výpočtu dne skončení pracovního poměru.

Neplatnost může být dána i tím, že výpověď daná zaměstnavatelem se neopírá o výpovědní důvod, který je uveden v § 52 zákoníku práce.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pak může velmi často docházet k neplatnosti například s ohledem na to, že porušení povinností ze strany zaměstnance nebylo, nemělo intenzitu porušení povinností zvláště hrubým způsobem. V této souvislosti lze doporučit, aby zaměstnavatel v pochybnostech zvážil spíše výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, popř. využil tento výpovědní důvod spolu s okamžitým zrušením, aby měl jistotu, že pokud okamžité zrušení nebude platné, skončí pracovní poměr později výpovědí, tudíž nebude nutné hradit zaměstnanci náhradu mzdy za příliš dlouhou dobu (pouze po dobu výpovědní doby).

Nejméně problematická bude patrně neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, neboť zde mají na rozvázání obvykle zájem obě strany, tudíž ani jedna patrně neplatnost neuplatní, a uplatní se tudíž zákonná domněnka, že pracovní poměr také dohodou skončil, i když samotný právní úkon by byl neplatný. Pokud se týká náhrady mzdy či platu, postupuje se při posuzování nároků zaměstnance na náhradu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.

Z pohledu zajištění platných rozvázání pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele lze zejména doporučit zřízení vlastního právního oddělení, které by se

každým případem zabývalo a zajistilo, že rozvázání pracovního poměru nebude neplatné. V případě menších pracovišť lze doporučit, aby byly zejména případy, kdy by rozvázání pracovního poměru mohlo být sporné, konzultovat situaci s odborníkem. Rovněž zaměstnancům lze doporučit, aby si při sepisování právního jednání, kterým má dojít ke skončení pracovního poměru nechali, pokud si nejsou něčím jisti poradit od odborníka, byť například výpověď ze strany zaměstnance nebývá neplatná zdaleka tak často, jako výpověď ze strany zaměstnavatele.

V souvislosti s tím, že soudy ČR velmi často judikují neplatnost rozvázání pracovního poměru, lze rovněž zejména zaměstnavatelům doporučit sledovat alespoň nejzajímavější případy z judikatury Nejvyššího soudu ČR v této oblasti, aby se pokud možno podařilo neplatnosti rozvázání pracovního poměru předejít a nebylo nutné řešit případné problémy, které jsou obvykle s neplatným rozvázáním pracovního poměru v praxi spojeny.

**V zákoníku práce daleko více nachází uplatnění ochrana slabší smluvní strany, a to zaměstnance.** Pracovní právo především vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance – například při uzavírání pracovního poměru může být ekonomicky, ale i sociálně determinována tlakem získat práci. V pracovněprávním vztahu koná zaměstnanec pro zaměstnavatele práci v organizační podřízenosti, proto je zaměstnancovo postavení poskytována zvláštní ochrana, jak v pracovních podmínkách, tak do zvýšené stability zaměstnání.

O problematice neplatného rozvázání pracovního poměru by bylo možné zpracovat i významně delší studii, než je tato bakalářská práce. Jen zajímavých případů z judikatury Nejvyššího soudu, které by bylo možno podrobit důkladnému zkoumání, je velké množství.

## 7 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### **Bibliografické zdroje:**

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5.vyd. Praha: C.H.Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-317-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 1 vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2.

HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*, 3. vvd. Praha: C.H.Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-059-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-2113-2.

### **Periodika:**

BEZOUŠKA, Petr. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2008, č.18. ISSN 1210-6410.

BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Právní rozhledy* 2012, č. 6. ISSN 1210-6410.

DVOŘÁK, Bohumil. O žalobách na určení neplatnosti výpovědi. *Právní rozhledy*. 2012, č. 18. ISSN 1210-6410.

JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2007, 7-8. ISSN 1210-6348.

JOUZA, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?. *Bulletin advokacie*. 2013, č. 4. ISSN 1210-6348.

KOSTLÍK, Radim. Zákoné žaloby určovacího charakteru. *Právní rozhledy*. 2008, č. 17. ISSN 1210-6410.

PROKEŠ, Martin. Otazníky nad odstupným po novele zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2012, č. 11. ISSN 1210-6410.

### **Internetové zdroje:**

BUKOVJAN, Petr. Jak se správně dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru. *Mzdová praxe* [online]. 2010, č. 11 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26912v35277-jak-se-spravne-dovolat-neplatnosti-pravniho-ukonu-o-rozvazan/?search\\_query=\\$source=3%20sortkey0min:20100101%20sortkey0max:20101231](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26912v35277-jak-se-spravne-dovolat-neplatnosti-pravniho-ukonu-o-rozvazan/?search_query=$source=3%20sortkey0min:20100101%20sortkey0max:20101231).

FETTER, Richard W. Jak správně zrušit pracovní poměr ve zkušební době po 1. 1. 2012. *Měšec* [online]. 2012 [cit. 2014-03-28]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/jak-spravne-zrusit-pracovni-pomer-ve-zkusebni-dobe/>.

FETTER, Richard W. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. *E-pravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html>.

FETTER, Richard W. Za chyby se platí, i při nesprávné výpovědi. *Měšec* [online]. 2010 [cit. 2014-04-17]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/za-chyby-se-plati-i-pri-nespravne-vypovedi/>

MAULWURF, Adolf. Převod práv a povinností mezi zaměstnavateli a nároky zaměstnance z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru. *Ee-pravo.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prevod-prav-a-povinnosti-mezi-zamestnavateli-a-naroky-zamestnance-z-titulu-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-82229.html>.

Pracovní smlouva a její obsah. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2014-04-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB011>.

### **Právní předpisy:**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

### **Judikatura:**

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995 sp. zn. 14 Co 158/95.

Rozsudek ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

Rozsudek ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1582/2012, ze dne 29. 5. 2013.

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. července 2003, sp. zn. 21 Cdo 258/2003.



## **8 SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha A - Pracovní smlouva.....I**

**Příloha B - Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem.....V**

**Příloha C - Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem.....VI**

## Příloha A - Pracovní smlouva

### Pracovní smlouva

Společnost: ..... se sídlem  
....., IČ: ....., zastoupená/ý  
..... (dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan/í ....., rodné číslo ....., bydliště  
..... (dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto **pracovní smlouvu**:

#### I.

#### Základní podmínky

1. Druh práce:  
Zaměstnanec bude vykonávat práci .....
2. Místo výkonu práce:  
Místem výkonu práce je .....
3. Den nástupu do práce:  
Zaměstnanec nastoupí do práce dne .....
4. Doba trvání pracovního poměru:  
Pracovní poměr se uzavírá na dobu.....(*určitou/neurčitou*).
5. Smluvní strany si sjednávají zkušební dobu v délce trvání tří měsíců počínaje dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.

## II.

### Mzdové podmínky

1. Způsob odměňování:  
Za vykonanou práci zaměstnanci přísluší měsíční mzda, která činí .....Kč.
2. Splatnost mzdy:  
Mzda je splatná v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok.
3. Termín výplaty:  
Pravidelným termínem výplaty je ..... den v kalendářním měsíci, v němž je mzda splatná. Případně-li tento termín na sobotu, neděli nebo svátek, mzda bude vyplacena nejbližší následující pracovní den.
4. Místo a způsob výplaty mzdy:  
Splatná mzda bude zaměstnanci vyplácena převodem na účet zaměstnance.
5. Mzda v případě práce přesčas:  
Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že při výkonu práce přesčas nařízené zaměstnavatelem zaměstnanci za každou hodinu takové práce přesčas náleží příplatek ve výši ..... Kč (*minimálně ve výši .....% průměrného hodinového výdělku*), nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.

## III.

### Údaje o nároku na délku dovolené, výpovědních dobách a stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby

1. Údaje o nároku na délku:  
Nárok na délku dovolené na zotavenou se řídí ustanoveními § 211 a násl. zákoníku práce.
2. Údaje o výpovědních dobách:  
Výpovědní doby jsou upraveny v ustanovení § 51 a násl. zákoníku práce.

3. Údaje o stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby:  
Délka pracovní doby činí 40 hodin týdně. Týdenní pracovní doba je rozvržena rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne, tj. na pět pracovních dnů v kalendářním týdnu, kterými jsou pondělí až pátek kalendářního týdne.

#### **IV.**

##### **Povinnosti zaměstnavatele**

1. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními a ostatními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele a pracovní smlouvou.

#### **V.**

##### **Povinnosti zaměstnance**

1. Zaměstnanec je zejména povinen:
2. pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci;
3. plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání pracovních úkolů, plnit tyto úkoly kvalitně, hospodárně a včas;
4. dodržovat právní a ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, včetně vnitřních předpisů zaměstnavatele;
5. řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele; je povinen upozornit svého nadřízeného na škodu hrozící zdraví nebo majetku a zakročit k odvrácení škody, je-li toho neodkladně třeba a nebrání-li v tom zaměstnanci důležitá okolnost;
6. zachovávat mlčenlivost o skutečnostech o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám.
7. Zaměstnanec nesmí vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli vykonávat bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.

## VI.

### Závěrečná ujednání

1. Zaměstnanec prohlašuje, že jej zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy seznámil s právy a povinnostmi, které pro něj z této pracovní smlouvy vyplývají, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má sjednanou práci konat.
2. Není-li v pracovní smlouvě stanoveno jinak, řídí se práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele zákoníkem práce a souvisejícími právními předpisy.
3. Pracovní smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

V ..... dne .....

.....  
zaměstnavatel

*(razítko a podpis)*

V ..... dne .....

.....  
zaměstnanec

*(podpis)*<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> JASANSKÁ, Právní rádce: Pracovní smlouva. [online]. 1996 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/pracovni-smlouva-vzor/>

## **Příloha B - Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem**

### **Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem**

*Název a sídlo zaměstnavatele*

#### **Výpověď z pracovního poměru**

Vážený,

u Vaší společnosti jsem na základě pracovní smlouvy ze dne ..... zaměstnán/a jako .....

Tímto v souladu s ustanovením § 50 odst. 3 zákoníku práce dávám výpověď z pracovního poměru. Pracovní poměr skončí uplynutím zákonné dvouměsíční výpovědní doby dnem .....

V ..... dne .....

.....

*podpis zaměstnance,*

*datum narození,*

*adresa trvalého bydliště*

Převzal/a: *datum, jméno, funkce a podpis zástupce zaměstnavatele*<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> JASANSKÁ. Právní rádce: Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem. [online]. 1996 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/vypoved-z-pracovniho-pomeru-dana-zamestnancem-vzor/>

## Příloha C - Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem

### Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem

(podle § 52 písm. ... zákoníku práce)

Zaměstnanec: *jméno a příjmení, adresa*

### Výpověď z pracovního poměru

Vážený/á pane/í,

sdělujeme Vám, že v souladu s ust. § 52 písm. ... zákoníku práce **rozvazujeme** Váš pracovní poměr v ....., a to formou výpovědi z důvodu .....

Dvoutměsíční výpovědní lhůta a začne běžet první den měsíce následujícího po doručení této výpovědi.

*(V případě nejčastějším – tedy výpovědi z důvodu nadbytečnosti podle písm. c) zákoníku práce, doplníme větu o nároku na odstupné).*

S pozdravem

V ..... dne .....

.....

*podpis zaměstnavatele*

Výpověď převzal: *podpis zaměstnance* Dne .....

nebo

Zaměstnanec odmítl převzít výpověď dne .....

Podpis svědka odmítnutí .....<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> JASANSKÁ. Právní rádce: Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem. [online]. 1996 [cit. 2014-04-20]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/vypoved-z-pracovniho-pomeru-dana-zamestnavatelem-vzor/>