**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

# BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Neplatnost rozvázání pracovního poměru

**Klára Kročáková**

Plzeň

2026

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2025/2026

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

| | |
|---|---|
| Jméno a příjmení: | **Klára KROČÁKOVÁ** |
| Osobní číslo: | **R23B0087P** |
| Studijní program: | **B0421A220009 Právní specializace** |
| Téma práce: | **Neplatnost rozvázání pracovního poměru** |
| Zadávající katedra: | **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení** |

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Rozvázání pracovního poměru
3. Neplatnost a zdánlivost rozvázání pracovního poměru
4. Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru
5. Závěr
6. Resumé
7. Seznam literatury a použitých pramenů

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2025**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2026**

Západočeská univerzita v Plzni * Fakulta právnická *
L.S.

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**
děkan

**doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**
vedoucí katedry

V Plzni dne 29. srpna 2025

*„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma Neplatné rozvázání pracovního poměru zpracovala samostatně. Veškeré použité prameny a zdroje byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.“*

V Plzni dne 30. 3. 2026

Klára Kročáková

**Prohlášení o využívání generativní AI při psaní kvalifikační práce**

„Prohlašuji tímto, že jsem během přípravy této práce použila generativní AI, konkrétně nástroj Gemini, a to výhradně za účelem jazykové korektury, stylistické úpravy textu a kontroly gramatické správnosti. Po použití tohoto nástroje jsem veškerý obsah pečlivě zkontrolovala, upravila podle potřeby a přebírám plnou odpovědnost za výsledný obsah práce“.

V Plzni dne 30. 3. 2026

Klára Kročáková

**Poděkování**

Mé upřímné poděkování patří mému vedoucímu práce, panu Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D., za odborné vedení, lidský přístup a cenné rady při jejím zpracování. Rovněž bych chtěla touto cestou poděkovat své rodině a blízkým, kteří mi zůstali napříč celým studiem největší oporou a jejichž víra v mé schopnosti po celou dobu studia je otištěna v této práci.

**Úvod** **1**
**1. Rozvázání pracovního poměru** **3**
1.1. Pracovní poměr 3
1.2. Způsoby rozvázání pracovního poměru 4
1.2.1. Skončení pracovního poměru 4
1.3. Pracovněprávní skutečnosti subjektivní 5
1.3.1. Dohoda 5
1.3.2. Výpověď 7
1.3.3. Hromadné propuštění 11
**2. Neplatnost a zdánlivost rozvázání pracovního poměru** **13**
2.1. Pracovněprávní jednání 13
2.1.1. Doručování písemností 15
2.1.2. Neplatnost 18
2.1.2.1. Absolutní neplatnost 19
2.1.2.2. Relativní neplatnost 20
2.1.3. Zdánlivost 22
2.2. Specifika jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru 25
2.2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru 25
2.2.2. Výpověď z pracovního poměru 26
2.2.3. Okamžité zrušení pracovního poměru 27
2.2.4. Zrušení ve zk. době 28
**3. Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru** **29**
3.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem 29
3.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem 32
3.3. Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru 35
**Závěr** **36**
**Seznam použitých zdrojů** **39**

# Úvod

Rozvázání pracovního poměru lze považovat za nejkonfliktnější situaci pracovního práva, která může často vést k soudním sporům. Dynamika těchto sporů spočívá především ve střetu principů, kdy na jedné straně stojí právo zaměstnavatele na svobodný výběr zaměstnanců a na straně druhé ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany, pro kterého je často skončení pracovního poměru výrazným existenčním zásahem. Pro co největší ochranu stability zaměstnání podléhá celý proces rozvázání pracovního poměru přísné regulaci zákona, která se tak snaží dosáhnout co nejvyšší právní jistoty pro obě smluvní strany. Právě materiální či procesní pochybení může vést k vadám zapřičiňujícím neplatnost či dokonce zdánlivost. V aplikační praxi zůstává hranice mezi neplatností a zdánlivostí mnohdy nejasná a právě to může pro účastníky pracovněprávních vztahů představovat procesní riziko.

Tato bakalářská práce má za cíl provést komplexní rozbor všech institutů neplatnosti a zdánlivosti při skončení pracovního poměru. Práce se též zaměřuje na odlišení mezi jednotlivými pojmy a důsledky plynoucí pro obě smluvní strany při neplatném rozvázání.

Bakalářská práce je rozdělena na tři hlavní kapitoly. V první kapitole se práce zabývá definicí pracovního poměru a principem smluvní svobody, která se po vzniku pracovního poměru mění ve vztah spočívající v nadřízenosti a podřízenosti smluvních stran. Kapitola přibližuje termín závislé práce spolu se zvýšenou zákonnou ochranou postavení zaměstnance v pracovním právu jakožto slabší smluvní strany, který prostupuje i následujícími kapitolami. Další část první kapitoly přináší stěžejní rozdělení důvodů pro rozvázání pracovního poměru na objektivní a subjektivní skutečnosti a navazuje tak na konkrétní zákonné podmínky při každém typu rozvázání pracovního poměru.

Ve druhé kapitole se práce věnuje analýze celého procesu rozvázání pracovního poměru nejen z pohledu zákoníku práce, ale i subsidiárně dle občanského zákoníku. Značná část druhé kapitoly je věnována i doručování písemností, jakožto klíčové náležitosti v procesu rozvázání pracovního poměru, bez které nelze zamýšlených účinků projevu vůle dosáhnout. Zásadní sekcí druhé kapitoly je rozbor trojice vad pracovněprávních jednání rozvazujících pracovní poměr, rozlišující neplatnost absolutní, relativní a zdánlivost. Rozbor navazuje na zakončení druhé kapitoly aplikováním teoretických předpokladů pro neplatnost či

zdánlivost na situace v praxi u jednotlivých typů rozvázání pracovního poměru s důrazem na judikaturu Nejvyššího soudu.

Třetí závěrečná kapitola rozebírá zásadní procesní úkon v podobě oznámení jednou ze smluvních stran pro další pokračování pracovního poměru po určení rozvazujícího pracovněprávního jednání za neplatné. Spolu s tím kapitola pojednává o ekonomickém dopadu neplatného rozvázání pracovního poměru v podobě sankční a kompenzační funkce náhrady mzdy nebo škody. V návaznosti na to, kdo se neplatného rozvázání dovolává, je popsané i moderační právo, které smí u soudu oprávněná strana uplatnit. Třetí kapitolu uzavírá téma neplatné dohody s důrazem na specifickou právní situaci, kdy zaměstnavateli nevzniká nárok na náhradu škody zaměstnancem.

# 1. Rozvázání pracovního poměru

## 1.1. Pracovní poměr

Platná právní úprava pracovního práva definuje vznik pracovního poměru jako souhlas smluvních stran, které představují na straně jedné fyzická osoba, jakožto budoucí zaměstnanec, a na straně druhé zaměstnavatel. Rovné postavení těchto smluvních stran zaniká právě okamžikem uzavření pracovní smlouvy a vzniká mezi nimi vztah nadřízenosti a podřízenosti, který představuje stěžejní prvek závislé práce. Slabší postavení zaměstnance vycházející z definice závislé práce vyvažuje pak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce"), a jiné pracovněprávní předpisy jeho zvýšenou právní ochranou.[1] Závislá práce je dle § 2 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, taková práce, která se vyznačuje vztahem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a zároveň je vykonávána jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji vykonává osobně. Je konaná za mzdu, plat či odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v rámci pracovní doby v místě pracoviště zaměstnavatele, případně na jiném smluveném místě.[2] Kromě vzniku pracovního poměru uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem připouští zákoník práce i způsob jmenování. Konkrétně je tomu tak v ustanovení § 33 odst. 3, z čehož je zřejmé, že kromě těchto dvou zmíněných způsobů vzniku pracovního poměru je jakýkoliv jiný způsob zcela nepřípustný. Jmenování jako forma vzniku pracovního poměru s sebou přináší zvláštní typ jednostranného právního jednání. U běžného jednostranného právního jednání je vůle subjektu, vůči němuž směřuje, irelevantní pro jeho platnost. Avšak v případě vzniku pracovního poměru jmenováním je vůle druhého subjektu, projevená souhlasem s takovým jednáním, klíčová pro platnost takového právního jednání.[3] Pokud by takový projev souhlasu pro platnost vzniku pracovního poměru důležitý nebyl, šlo by o rozpor s čl. 26 Listiny základních práv a svobod, který naznačuje, že by se jinak jednalo o známku nucené práce.[4]

---

[1] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 102

[2] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2026-02-17]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

[3] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8., str.:212

[4] Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních lidských práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, čl. 26

## 1.2. Způsoby rozvázání pracovního poměru

### 1.2.1. Skončení pracovního poměru

Výše zmiňovaný pracovní poměr je právní vztah vznikající pracovní smlouvou, jehož objektem je výkon závislé práce. Pracovní smlouva se uzavírá podle zákoníku práce mezi smluvními stranami, tedy zaměstnavatelem a zaměstnancem. Kromě vzniku pracovního poměru je třeba věnovat pozornost i jeho zániku. Pracovní poměr zaniká na základě pracovněprávních skutečností, které lze dělit na objektivní (právní události) a subjektivní (právní jednání).[5] Pracovněprávní skutečnosti lze souhrnně nazvat jako právní tituly a jedná se o důvody, se kterými spojujeme následek v podobě skončení pracovněprávního vztahu. Jsou to zákonem stanovené právní skutečnosti, právo vyjadřuje jejich závažnost právě tím, že mají moc pracovní poměr ukončit. Na právní jednání a právní události lze právní skutečnosti členit v návaznosti jejich míry závislosti na vůli subjektu, který je činí v daném pracovním poměru.

Objektivní skutečnosti představují pracovněprávní události. Ty se vyznačují tím, že se v těchto skutečnostech vůle subjektů nepodílí na jejich vzniku a následném zapříčinění skončení pracovního poměru. Jejich ovlivnění není v moci subjektu. Mezi takové právní události patří uplynutí doby, dosažení určitého věku, smrt zaměstnance či zaměstnavatele jakožto fyzické osoby nebo soudní rozhodnutí ve věci trestu vyhoštění nebo zákazu pobytu.[6] Kromě těchto typů událostí do nich spadá i například vznik manželství či registrovaného partnerství, neboť podle § 318 zákoníku práce zanikne pracovní poměr vznikem manželství či registrovaného partnerství. Pracovní poměr může skončit i fikcí rozvázání pracovního poměru dohodou, ke které dochází, když je jednostranně a neplatně rozvázán pracovní poměr, ale druhá smluvní strana nemá zájem na dalším pokračování pracovního poměru. O fikci skončení pracovního poměru pojednává ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce.[7]

Subjektivní skutečnosti se projevují jako právní jednání. V důsledku právních jednání nastávají následky, které závisí na vůli subjektu. Úmyslem subjektu je skončit pracovní poměr, a proto jej činí. Právní jednání svojí vůlí projeví zaměstnanec, zaměstnavatel nebo oba současně prostřednictvím dohody.

---

[5] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str.: 1

[6] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 147-148

[7] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str.: 3

Od toho, jak subjekty právní jednání činí, je dělíme na dvoustranná a jednostranná. Příkladem dvoustranného právního jednání je dohoda o rozvázání pracovního poměru a u jednostranného se potom jedná zejména o zrušení ve zkušební době, výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru.[8] Pro jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru jednostrannými projevy vůle, však zákon ukládá podmínky, které musí být pro realizaci daného typu dodrženy. V práci bylo výše zmíněno, že zaměstnanec vůči zaměstnavateli požívá zvláštní zákonné ochrany, a to se projevuje především pak v těchto podmínkách, které jsou ze strany zaměstnavatele přísnější a představují různá omezení pro jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Ze subjektivních skutečností připouští dohoda mezi stranami, aby si strany v dohodě dle vlastního uvážení upravily okolnosti týkající se skončení pracovního poměru. Kupříkladu den skončení pracovního poměru nebo finanční podmínky, což poskytuje smluvním stranám jistou míru flexibility, a právě to ji činí v praxi preferovanější. Všechny typy právních jednání cílící na rozvázání pracovního poměru mají společné to, že proti každému z nich je možné podat žalobu o neplatnosti takového jednání.[9] Na to se vztahuje ustanovení § 72 zákoníku práce a ukládá, že takovou žalobu je možné podat do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr podle daného typu rozvázání skončit.[10]

## 1.3. Pracovněprávní skutečnosti subjektivní

### 1.3.1. Dohoda

Jediným zástupcem možnosti dvoustranného rozvázání pracovního poměru je dohoda. Konsens smluvních stran je z pohledu soukromého práva základním pilířem ideálního způsobu ukončení pracovního poměru.[11] V praxi je dohoda o rozvázání pracovního poměru zaměstnavateli nejčastěji volena v situaci, v níž pro ně vznikají důvodné obavy z toho, že by jimi uplatněný důvod v jednostranné formě rozvázání pracovního poměru neuspěl v případném sporu o jeho platnosti před soudem. Zaměstnancem bývá tato varianta v praxi navrhována zaměstnavateli ve snaze dosáhnout dřívějšího skončení pracovního poměru, než

---

[8] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 147,148

[9] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str.: 1

[10] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2026-02-17]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

[11] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 150

by tomu bylo například v případě podání výpovědi a následného běhu výpovědní doby. Nedodržení písemné formy dohody, kterou zákon vyžaduje, by vedlo k její relativní neplatnosti. Co se jejích náležitostí týče, ponechává zákonodárce dohodě o rozvázání pracovního poměru jistou volnost. Nezbytnou náležitostí je však vymezení dne, kterým má pracovní poměr skončit. Tím může být den, který dosud zcela neuplynul. Uvedení důvodů, pro které byla dohoda mezi smluvními stranami sjednána, není zákonem vyžadováno.[12] Dohoda bude důvody pro rozvázání pracovního poměru obsahovat jen tehdy, pokud se na tom obě její strany shodnou. Shoda obou smluvních stran musí pak projít nejen v otázce, zda důvody v dohodě uvést, ale zda se shodují i na důvodech jako takových. V případě, že by s uvedením důvodů nesouhlasila jedna nebo obě smluvní strany, se důvody uvádět nebudou.[13] Pro zaměstnance však může být jejich uvedení žádoucí, obzvláště pokud se jedná o důvody, které mohou následně sloužit k poskytnutí odstupného, zejména u důvodů organizačních.[14] O zaměstnancově právu na odstupné pojednává ustanovení § 67 odst. 1 až 3 zákoníku práce.[15] Pokud by důvody uvedené v dohodě nebyly v souladu se skutečnými důvody, kvůli kterým k podpisu dohody došlo, a smluvní strany tak učinily vědomě, nezpůsobuje to neplatnost dohody ani obsaženého údaje v dohodě. Na odstupné zaměstnance má totiž rozhodující vliv pouze to, co bylo skutečným důvodem k rozvázání pracovního poměru.[16] Flexinovela zákoníku práce s účinností od 1. června 2025 učinila v ustanovení § 271ca zákoníku práce změnu v oblasti nároku na odstupné pro zaměstnance, kteří ukončí pracovní poměr z důvodu pozbytí pracovní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nově se takovým zaměstnancům poskytuje místo odstupného jednorázová náhrada, která je nově hrazena, na rozdíl od zaměstnavatele, ze zákonného pojištění zaměstnavatele a její výše činí dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.[17]

---

[12] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str: 23-30

[13] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str.:307

[14] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 150

[15] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2026-02-17]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

[16] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str.:307

[17] Ustanovení § 271ca odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### 1.3.2. Výpověď

První jednostranné jednání rozvazující pracovní poměr je výpověď. Ke skončení pracovního poměru jako takového však dochází uplynutím výpovědní doby. Ze soukromoprávní povahy pracovního poměru, jakožto závazkového vztahu vychází možnost jeho skončení rozhodnutím jedné ze smluvních stran. Při podávání výpovědi je třeba rozlišit smluvní strany, tedy zaměstnavatele a zaměstnance.[18] Výpověď může být podána jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance, a jejich pravidla pro takové rozvázání pracovněprávního vztahu jsou do jisté míry stejná, výjimku tvoří důvody, pro které tak smějí učinit. Zaměstnanec má možnost zvolit formu výpovědi pro skončení pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu, který ani ve výpovědi uvádět nemusí, naproti tomu je zaměstnavatel limitovaný při volbě výpovědi nejen taxativním výčtem důvodů, ale i zákonem stanovenými případy označovanými jako ochranná doba zaměstnance.[19] Jelikož pracovní poměr stojí na hlubokém, dlouhodobém, a hlavně vzájemném charakteru, bylo by možné ho bez vůle obou smluvních stran jen těžko realizovat, natož v něm setrvávat. Proto by ho měl mít zaměstnavatel v momentě, kdy ho nelze realizovat úspěšně, možnost jednostranně ukončit. Zde je ale třeba mít na paměti ochranu stability zaměstnání zaměstnance jakožto slabší smluvní strany. Proto se celá koncepce takové ochrany promítá do právních předpisů a znemožňuje zaměstnavateli jednostranně ukončit pracovní poměr, pokud se ho úspěšně daří realizovat. Koncepce ochrany zaměstnance, jakožto slabší strany, se rozšiřuje i na případy, kdy se pracovní poměr úspěšně realizovat nedaří. A to pravděpodobně z důvodu, že se zaměstnanec ocitá v obtížné sociální situaci nebo by se v ní během výpovědní doby ocitnout mohl. Ochrana zaměstnance jako fyzické osoby by obecně měla sloužit nejen jako podpora od zaměstnavatele, třeba formou odstupného, ale i ze strany státu rekvalifikacemi, dalším vzděláváním nebo vyplácením podpory v nezaměstnanosti. Struktura výpovědní doby je také ochranným prvkem, zaměstnanci ve své podstatě garantuje stejné postavení jako to dosavadní a společně s tím příjem, kterým uspokojuje životní potřeby nejen sobě, ale i svým blízkým, a pomáhá mu tak při změně zaměstnání.[20] Počátek výpovědní doby a její účinky spočívají v doručení

---

[18] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 150

[19] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str.: 39

[20] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 150

výpovědi druhé straně do vlastních rukou.[21] Zde došlo v rámci flexinovely zákoníku práce také ke změně. Nová právní úprava ukládá, že podle ustanovení § 51 odst. 1 začíná namísto původního prvního dne následujícího měsíce od doručení výpovědi druhé straně výpovědní doba běžet již dnem doručení, což umožňuje zaměstnanci rychlý přechod do nového zaměstnání a zaměstnavateli rychlejší obsazení uvolněné pozice.[22] Význam výpovědní doby spočívá mimo jiné i v prostoru pro reakci zaměstnavatele na organizační a administrativní otázky související s ukončením spolupráce se zaměstnancem, včetně hledání nového zaměstnance a jeho školení. Délka výpovědní doby je minimálně dva měsíce, výjimky z tohoto časového ohraničení jsou stanoveny v ustanovení § 51 odst. 2 písm. a) a b), a její konec je dnem, který je shodný s číslem příslušného měsíce, a pokud takový den není v posledním měsíci, pak připadne na poslední den měsíce.[23] Smluvní strany si mohou v souladu s ustanovením § 51 odst. 3 sjednat písemnou dohodou delší časové rozpětí výpovědní doby, avšak musí být pro obě smluvní strany stejná.

Ve většině případů je součástí pracovního poměru zkušební doba. Ta může být nově podle ustanovení § 35 odst. 2 a 3 zákoníku práce sjednána na dobu 4 až 8 měsíců podle toho, zda se jedná o pozici řadového či vedoucího zaměstnance.[24] Dříve šlo o dobu 3 a 6 měsíců podle předchozí úpravy před 1. červnem roku 2025. Zkušební dobu je možné písemnou dohodou mezi smluvními stranami prodloužit, ale pouze v případě, že její výsledné prodloužení nebude delší než doba trvání pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou.[25] Během zkušební doby je možné pracovní poměr ukončit jednostranným právním jednáním nazývaným „zrušení ve zkušební době". V průběhu zkušební doby zkouší vzájemně zaměstnanec a zaměstnavatel, zda jim pracovní poměr vyhovuje, a tímto typem právního jednání smějí pracovněprávní vztah ukončit obě smluvní strany. Z hlediska omezujících podmínek, za kterých lze tímto způsobem pracovní poměr ukončit existuje pouze jedna, a to ze strany zaměstnavatele. Tou je, že zaměstnavatel nemůže ve zkušební době jednostranně poměr ukončit během

---

[21] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str.: 40
[22] Ustanovení § 51 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[23] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str.: 40-41
[24] Ustanovení § 35 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[25] Ustanovení § 35 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Vyjma této podmínky mohou obě smluvní strany pracovní poměr ve zkušební době ukončit bez uvedení důvodu, bez souhlasu druhé strany a ke dni, který je v právním jednání uvedený, nejdříve však dnem doručení zrušení ve zkušební době druhé straně. Z těchto podmínek skončení vyplývá, že právní jednání musí mít písemnou formu, bez které by bylo nicotné. V případě, že by jednostranné právní jednání obsahovalo datum skončení pracovního poměru ještě před jeho doručením druhé straně, nebude se k němu přihlížet a pracovní poměr skončí dnem doručení. Stejně by tomu tak bylo, pokud by byl jako den skončení uvedený den, který by nastal až po uplynutí zkušební doby.

Mezi výše zmiňovaná jednostranná právní jednání patří též okamžité zrušení pracovního poměru. Tento jednostranný úkon smí učinit strana zaměstnavatele i zaměstnance. Během takového projevu vůle přicházejí účinky právního jednání ihned, respektive doručením druhé straně do vlastních rukou, nikoli uběhnutím jisté doby, jako tomu je například u výpovědi. Okamžité zrušení je charakteristické tím, že se jedná o výrazný zásah do pracovního poměru, a v souvislosti s tím stanoví zákoník práce podmínky, za kterých lze takové rozvázání pracovního poměru zvolit.[26] Tento typ rozvázání pracovního poměru je třeba zvolit zejména v momentě, kdy pracovní poměr není možné nadále realizovat nebo jeho pokračování není možné spravedlivě požadovat po jedné ze smluvních stran.[27] Důvod okamžitého zrušení je třeba vnímat jako natolik závažné porušení povinností zapříčiňující neobnovitelné narušení vzájemné důvěry mezi smluvními stranami.[28] Toto právní jednání lze vnímat jako jeden z prvků flexibility ukončení zaměstnání, neboť ho lze okamžitě ukončit, pokud vzniknou takové právní skutečnosti, které by znamenaly rozpor pro řádné pokračování pracovního poměru. Avšak i u tohoto právního úkonu je třeba myslet na pohled stability zaměstnání a jistou ochranu zaměstnance. Zákoník práce v tomto směru proto stanoví konkrétní případy, ve kterých lze na tento typ rozvázání pracovního poměru přistoupit.[29] Dle ustanovení § 55 zákoníku práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr ze dvou, taxativně určených důvodů. Těmi jsou

---

[26] Bernard, František a Pavlátová, Jarmila. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2., dopl. vyd. Praha: Práce, 1984. 372 s. Příruční knihovna ROH. Příručky Práce. str: 256

[27] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 160

[28] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str: 128

[29] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 160-161

spáchání trestného činu zaměstnancem a porušení povinností zvlášť hrubým způsobem.[30] První důvod, trestný čin, musí co do skutkové podstaty vykazovat znak úmyslu zaměstnance. Nezbytné je u něho též pravomocné rozhodnutí soudu a trest odnětí svobody. Trest odnětí svobody musí být delší než 1 rok, pokud nebyl spáchán při výkonu práce nebo v souvislosti s ním, pokud však byl, musí být trest odnětí svobody alespoň na 6 měsíců. Při porušení povinností zvlášť hrubým způsobem se musí jednat o nejvyšší, tedy třetí, stupeň intenzity porušení. Porušeny mohou být povinnosti, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k výkonu práce zaměstnance, ale může jít i o povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, bezpečnostních předpisů, interních předpisů zaměstnavatele nebo písemných či ústních pokynů vedoucího zaměstnance. Jelikož se okamžité zrušení považuje za přísný zásah ze strany zaměstnavatele, nedovoluje mu zákoník práce zvolit takové opatření vůči zaměstnancům plnícím rodičovské povinnosti. Tedy vůči těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním na mateřské dovolené, zaměstnancům na otcovské dovolené nebo zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou. Závažnost takového opatření v podobě okamžitého zrušení se promítá i do zaměstnancových možností, kdy jej smí učinit.[31] O zaměstnancových možnostech pojednává ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce a jedná se opět o dva taxativně stanovené případy. Prvním z nich je zaměstnancova neschopnost vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, podložená lékařským posudkem, který vydal poskytovatel pracovnělékařských služeb nebo na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, který takový lékařský posudek přezkoumával. Zaměstnanec může zvolit okamžité zrušení, pokud mu zaměstnavatel na základě předloženého posudku v době 15 dnů od předložení neumožní výkon jiné vhodné práce. Druhým případem je zaměstnavatelem nevyplacená mzda, plat, náhrada mzdy či platu nebo jakákoliv jejich část do 15 dnů od období splatnosti.[32] Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnanec, podle ustanovení § 59 zákoníku práce, učinit v obou výše zmíněných případech do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu pro okamžité zrušení dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne vzniku takového důvodu.[33]

---

[30] Ustanovení § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[31] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str: 160-161
[32] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str: 160-161
[33] Ustanovení § 59 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### 1.3.3. Hromadné propuštění

Prvkem zákonné ochrany při propouštění většího počtu zaměstnanců je hromadné propouštění. Jedná se o situaci, ve které zaměstnavatel rozváže pracovní poměr s vyšším počtem zaměstnanců formou výpovědi v kratším časovém úseku. Během hromadného propuštění je třeba se snažit docílit co nejoptimálnějšího provedení skončení pracovních poměrů za pomoci zástupců zaměstnanců a státních orgánů spravujících zaměstnanost.[34] Při hromadném propuštění se zaměstnavatel pohybuje ve výpovědních důvodech podle ustanovení § 52 písm. a) až c), jedná se především o organizační důvody ze strany zaměstnavatele. Kromě těchto výpovědních důvodů se zaměstnavatel musí pohybovat v rámci povinností ustanovení § 62 až § 64 zákoníku práce, které reflektují začlenění směrnice Rady 98/59/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Pro hromadné propouštění je rozhodující období po sobě jdoucích 30 kalendářních dnů, během kterých musí zaměstnavatel formou výpovědi rozvázat pracovní poměr s určitým počtem zaměstnanců z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c). To, o jaký počet zaměstnanců musí jít, se odvíjí od počtů zaměstnanců daného zaměstnavatele. Pokud je daných výpovědí aspoň 5, budou do počtu propuštěných zaměstnanců započteni i ti, se kterými byl pracovní poměr rozvázán ve formě dohody ze stejných důvodů jako výpovědi. Rozhodující hranice propouštěných zaměstnanců zaměstnavatele je stanovena v § 62 písm. a) až c) a jde o počet minimálně 10 zaměstnanců u zaměstnavatele s počtem od 20 do 100 zaměstnanců, minimálně 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců a minimálně 30 zaměstnanců u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci. Pravidla hromadného propouštění se na zaměstnavatele s méně, než dvaceti zaměstnanci uplatňovat nikdy nebudou. Zaměstnavatel, který dosáhne minimálního počtu propuštěných zaměstnanců, podléhá specifickému procesu, který se skládá z několika fází a který zahrnuje do jisté míry spolupráci se zástupci zaměstnanců a minimálně s jednou krajskou pobočkou Úřadu práce. V první fázi je zaměstnavatel alespoň 30 dnů před dáním výpovědí povinen informovat všechny zástupce působící u zaměstnavatele, nejčastěji jimi bývají odborová organizace a rada zaměstnanců. Těmto zástupcům zaměstnanců musí zaměstnavatel sdělit svůj záměr a doplnit ho o podrobnější informace o jeho

[34] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 161

důvodech a dopadech na zaměstnance. Následovat by mělo projednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců s cílem propouštění předejít nebo jeho dopady zmírnit. Zaměstnavatel musí veškeré povinnosti spojené s hromadným propuštěním plnit individuálně vůči každému propouštěnému zaměstnanci zvlášť, pokud u něho žádní zástupci zaměstnanců nepůsobí.[35] Druhou fází je první písemné obeznámení místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce v místě činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v § 62 odst. 2 a 3, např. o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců apod.[36] Více krajských poboček Úřadu práce je třeba informovat v případě, že se hromadné propouštění týká více zaměstnavatelových provozoven rozmístěných po České republice. Zaměstnavatelovo opomenutí informační povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců či Úřadu práce může vést k uložení sankce kontrolními orgány. Skrze druhou a povinnou písemnou zprávu zaměstnavatel zahajuje třetí fázi procesu, v níž zasílá rozhodnutí o hromadném propuštění a výsledky jeho jednání se zástupci zaměstnanců příslušné krajské pobočce či pobočkám Úřadu práce. Vyhotovení jak prvního informování, tak rozhodnutí zasílaného krajské pobočce Úřadu práce je zaměstnavatel povinen zasílat v písemném vyhotovení i zástupcům zaměstnanců, kteří mají možnost se k nim samostatně vyjádřit. O datu doručení rozhodnutí Úřadu práce je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance. Zaměstnavatel musí zprávu zaslat způsobem, při kterém je schopen si sám její datum doručení zjistit, tudíž doporučenou poštou, datovou schránkou nebo osobním doručením. Druhá informační povinnost zaměstnavatele je rozhodující pro den skončení pracovního poměru, neboť pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance neskončí dříve než uplynutím 30 dnů od doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce. Nebylo by tomu tak jedině v případě, že by zaměstnanec sám prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. K tomuto prodloužení dojde jen u zaměstnanců, u nichž došlo k ukončení pracovního poměru na základě výpovědi.[37]

---

[35] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str: 174-176

[36] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.st.r: 427

[37] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str.: 176-178

# 2. Neplatnost a zdánlivost rozvázání pracovního poměru

## 2.1. Pracovněprávní jednání

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, o čemž pojednává jeho samotné ustanovení § 4. Kromě zákoníku práce ale toto ustanovení zmiňuje pro pracovněprávní vztahy a právní jednání v nich i subsidiární použití občanského zákoníku. Jeho použití však musí být vždy v rámci základních zásad pracovněprávních vztahů, v případech, kdy zákoník práce nelze použít.[38] Subsidiární uplatnění spočívá v použití ustanovení občanského zákoníku jakožto obecného předpisu práva k řešení soukromoprávní otázky neupravené v příslušném speciálním právním předpisu. Dochází k němu, když speciální předpis, v tomto případě zákoník práce, o některé z otázek záměrně nepojednává nebo se v něm vyskytují stejně jako v jiných speciálních úpravách nezamýšlené mezery. Vztah obecnosti občanského zákoníku k jiným soukromoprávním předpisům je možné pozorovat zejména pak při potřebném výkladu ustanovení soukromoprávního předpisu s pochybnostmi, a to právě podle ustanovení občanského zákoníku.[39]

Subsidiarita občanského zákoníku se promítá již při otázce právní úpravy pracovněprávních jednání v zákoníku práce, neboť je zákoník práce nijak neupravuje. Proto je třeba se v ohledu na pracovněprávní jednání obrátit na ustanovení § 545 až 564 a § 570 až 595 občanského zákoníku. Jelikož ani občanský zákoník neuvádí definici právního jednání, kterou by bylo možné na ta pracovněprávní aplikovat, je třeba při snaze o jeho definici vycházet především z toho, jaké následky právní jednání podle občanského zákoníku vyvolává. Z předešlých kapitol je zřejmé, že právní jednání je subjektivní právní skutečností, která obsahuje vůli smluvních stran. V právních vztazích obecně má vůle osoby význam jen tehdy, pokud je možné ji rozpoznat. Z toho lze vyvodit, že právní jednání v pracovněprávních vztazích vystupuje jako projev vůle s vizí jistých právních následků vyjádřených v něm nebo plynoucích ze zákona, dobrých mravů či zvyklostí. Kromě toho, že je pracovněprávní jednání jistý projev vůle smluvních stran, je zároveň i znakem nezávislosti chování zaměstnanců, zaměstnavatelů, ale i jiných subjektů v pracovněprávních vztazích.

---

[38] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str.: 116

[39] Štefko, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7., str.: 114

Pracovněprávní jednání smějí činit pouze způsobilí představitelé smluvních stran základních pracovněprávních vztahů nebo jiné způsobilé subjekty. Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů jsou ve smyslu zákoníku práce a jeho ustanovení § 6 a 7 zaměstnanec a zaměstnavatel. Dalšími subjekty pak mohou být odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, popřípadě rada zaměstnanců apod. Za vadné se tudíž bude považovat takové právní jednání, které bylo učiněno osobou bez způsobilosti mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích.[40]

Navzdory tomu, že zákoník práce ani občanský zákoník nezmiňují doslovně, jaké náležitosti by mělo pracovněprávní jednání obsahovat, lze usuzovat z vymezených vad právních jednání, že jde o vůli, projev vůle, obsah a formu. Pracovněprávní jednání, které je pro nedostatek náležitostí neplatné, může konverzí dosáhnout platnosti v případě, že bude obsahovat náležitosti jiného právního jednání, ze kterého bude evidentní, že vyjadřuje vůli jednajícího.[41]

Vůle je nezbytnou součástí právních jednání a bez její přítomnosti by se o ně nejednalo. Samostatně vůli nelze považovat za právní skutečnost, neboť ji není možné objektivně poznat, proto je tato psychická kategorie úzce spjata s jejím projevem.

Projev vůle navenek je to, co vůli jako takovou činí právně významnou. Její projev je možný komisivním či omisivním způsobem, přičemž je možné oba z nich provést výslovně či konkludentně. Výslovný projev je pak vyjádřen slovy, ať už ve formě ústní či písemné, a projev konkludentní je vyjádřen jinak než za pomoci slov s nutností zřetelného způsobu nevyvolávajícího pochybnosti o tom, co chtěl jednající projevit.

Aby v rámci pracovněprávních vztahů měla účastníkova vůle význam, je třeba, aby její obsah obrysově nastiňoval právní následky, které běžně pracovněprávní předpisy s takovým projevem vůle spojují. Těmito následky je zamýšlen vznik, změna či zánik práv a povinností v rámci pracovněprávního vztahu. Projev vůle, který nesleduje takové právní účinky, nemůže mít na pracovněprávní vztahy vliv a mohlo by se jednat o tzv. faktická jednání. V případném posuzování projevu vůle je tak třeba postupovat podle jeho obsahu, ve

---

[40] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str.: 116

[41] Pichrt, Jan a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2025. xvii, 1381 stran. Praktický komentář. ISBN 978-80-286-0406-6., str.:53

kterém je rozhodující úmysl jednajícího vůči druhé straně, která o úmyslu věděla nebo ho byla schopna poznat.

Co se formy pracovněprávních jednání rozvazujících pracovní poměr týče, požaduje zákoník práce u každého z nich písemnou formu. Jako součást písemné formy ukládá ustanovení § 561 odst. 1 občanského zákoníku podpis jednající osoby a v následujícím § 562 odst. 1 se občanský zákoník zabývá i případnou elektronickou písemnou formou a potřebou jejího podepsání prostřednictvím elektronického podpisu.

### 2.1.1. Doručování písemností

Vady náležitostí právního jednání mohou vést k jeho zdánlivosti, neplatnosti nebo právní neúčinnosti. Mezi takové náležitosti patří požadavky na vůli smluvních stran, projev vůle a předmět či obsah právního jednání. Nesplnění náležitostí zapříčiňuje, že právní účinky, které byly v právním jednání vyjádřeny nebo plynou ze zákona, nenastanou.[42] Aby mohl být projev vůle jednající osoby správný, je potřeba, aby byl po svém vyjádření určitému adresátu také doručen. Ustanovení § 570 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“), nás utvrzuje v tom, že bez platného doručení nelze docílit zamýšleného účinku právního jednání. Za doručení právního jednání osobě, vůči níž je činěno, považujeme moment, kdy se písemnost ocitne v tzv. dispoziční sféře adresáta. Dispoziční sféra se vyznačuje tím, že je v ní adresátovi objektivně umožněno seznámit se s obsahem právního jednání, přičemž přítomnost písemnosti v ní lze považovat za dovršení procesu realizace jednostranného právního jednání. Skutečnost, že se adresát s obsahem právního jednání v jeho dispoziční sféře vědomě neseznámil, se považuje za jeho vlastní rozhodnutí a jeho důsledky se nekladou k tíži odesílatele.

Otázkou teorie dojití právního jednání do dispoziční sféry adresáta se v minulosti zabýval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 15. 1. 2004, sp. zn. 32 Odo 442/2003, ze kterého vyplývá, že k doručení písemnosti obsahující projev vůle dojde vůči adresátovi i bez toho, aniž by se nutně seznamoval s jejím obsahem, ale je naprosto dostačující, že se objevila v jeho dispoziční sféře.[43]

Nad rámec obecných požadavků pro doručování, má však zákoník práce svá zvláštní pravidla pro doručování písemností v pracovněprávních vztazích, která se uplatňují přednostně. Obzvláště pak v doručování ze strany

---

[42] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str: 129

[43] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.1.2004, sp. zn. 32 Odo 442/2003

zaměstnavatele zaměstnanci. Zde je nutno zmínit, že v pracovním právu je při doručování písemnosti zaměstnavatelem zaměstnanci poskytnuta 15denní úložní lhůta, při které se až jejím posledním dnem písemnost považuje za doručenou. Tento mechanismus se v pracovním právu opět projevuje jako ochranný prvek pro zaměstnance, který jej chrání před okamžitým nástupem právních účinků doručení, jako je například doručení výpovědi a následný počátek běhu výpovědní doby. Výpověď, která není řádně doručena, právně neexistuje.

Zaměstnanec se při doručování písemností řídí výhradně ustanovením § 337 zákoníku práce, podle něhož má zaměstnanec doručovat písemnosti zpravidla osobním předáním v místě sídla či provozovny zaměstnavatele. Kromě toho ale zaměstnanec smí písemnost osobně doručit i na jiné místo, např. sjednané ke schůzce se zaměstnavatelem či jeho zástupcem mimo pracoviště. Ačkoliv zákoník práce možnost zasílání písemnosti zaměstnancem skrze provozovatele poštovních služeb nezmiňuje, může ji zaměstnanec takto odeslat, a za doručenou se bude považovat v okamžiku převzetí zaměstnavatelem, konkrétněji, když písemnost vstoupí do výše zmiňované dispoziční sféry zaměstnavatele. Převzít písemnost mohou kromě zaměstnavatele i osoby k tomu zaměstnavatelem pověřené spolu s osobami zastupujícími zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích.[44] Postavení zaměstnanců značně zjednodušuje ustanovení § 337 ve svém 2. odstavci tím, že písemnosti zaměstnavatele, který je v místě svého zapsaného sídla či podnikání nepřebírá, se považují za doručené ode dne, kdy zaměstnavatel znemožnil jejich doručení, neposkytl součinnost nebo písemnost odmítl převzít. Kromě osobního doručení a odeslání skrze provozovatele poštovních služeb umožňuje zaměstnanci zákoník práce písemnost doručit prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, která mu byla zaměstnavatelem pro takový účel poskytnuta, nebo pomocí datové schránky.[45] Při doručování do datové schránky se považuje podle zákona č. 300/2008 Sb., zákon o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, písemnost za doručenou přihlášením patřičné osoby do datové schránky nebo fikcí doručení, tedy desátým dnem od dodání písemnosti do datové schránky bez jejího předchozího přihlášení.

Specifický režim doručování ze strany zaměstnavatele se týká všech taxativně vymezených druhů písemností uvedených v § 334 zákoníku práce, do

---

[44] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str: 195-196

[45] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

nichž spadá výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době a spolu s tím i písemnosti o zániku pracovního poměru nebo právních vztahů vzniklých dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. Kromě těchto právních jednání se specifickým režimem řídí i odvolání či vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo platové a mzdové výměry.[46] Podmínky režimu doručování pro výše uvedená právní jednání se nacházejí v § 334a až § 337 a řídit se jimi při doručování budou i takové písemnosti, o kterých by to stanovila kolektivní smlouva, interní předpis či jiná dohoda.

Výjimku z těchto doručovacích podmínek tvoří dohoda o rozvázání pracovního poměru, na kterou se uplatňuje teorie dojití podle ustanovení § 570 odst. 1 občanského zákoníku, podle kterého začne právní jednání vůči nepřítomné osobě působit v momentě, kdy jí řádně došlo. Jednající osoba může svůj písemný projev vůle odvolat jen tehdy, pokud dojde druhé straně odvolání současně s primárním projevem vůle. [47]

Na všechny taxativně vymezené písemnosti doručované zaměstnavatelem se vztahuje podmínka, že musí být doručeny do vlastních rukou zaměstnance. Zaměstnavatel může doručovat do vlastních rukou předáním písemnosti na pracovišti či na jakémkoliv jiném místě, kde bude zaměstnanec zastižen, prostřednictvím datové schránky, sítě nebo služby elektronických komunikací nebo pomocí provozovatele poštovních služeb. Zaměstnavatel se musí navzdory možnostem řídit podmínkami, ve kterých mu je daný způsob umožněno zvolit. Zaměstnanci se písemnost může zasílat skrze provozovatele poštovních služeb pouze tehdy, jen pokud mu ji není možné doručit na pracovišti. Zaměstnanci není možné písemnost doručit prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací, pokud nebyl zaměstnavatelem písemně informován o podmínkách takového způsobu doručování a neposkytl mu následně souhlas s takovým doručováním v samostatném písemném prohlášení.

Pokud zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnost osobně a zaměstnanec její převzetí odmítne, bude se podle fikce doručení považovat za doručenou. Na rozdíl od doručování písemnosti provozovatelem poštovních služeb nemusí být při osobním doručování zaměstnanec poučen o následcích odmítnutí přijetí písemnosti. Avšak zaměstnavatel musí být schopen v případě

---

[46] Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5., str: 203

[47] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str: 1507

potřeby prokázat, že písemnost zaměstnanci doručil, popřípadě že zaměstnanec písemnost odmítl přijmout. Důkazem doručení se tak stane zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, ve kterém zaměstnanec stvrdí podpisem převzetí písemnosti, nebo bude obsahovat potvrzení o tom, že zaměstnanec odmítl písemnost přijmout. Potvrzení o tom, že zaměstnanec písemnost odmítl přijmout, činí ten, kdo za zaměstnavatele doručení prováděl, popřípadě svědci doručení.[48] Pokud doručení písemnosti provozovatelem poštovních služeb zaměstnanec znemožní odmítnutím převzetí nebo neposkytnutím součinnosti nezbytné pro doručení, bude se písemnost považovat za doručenou okamžikem znemožnění doručení. V takovém případě je doručovatel písemnosti povinen zaměstnance poučit o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.[49]

### 2.1.2. Neplatnost

Právní jednání, které bylo řádně doručeno druhé straně, může obsahovat jisté vady, zapříčiňující jeho neplatnost. Vady mohou způsobovat neplatnost absolutní nebo relativní a oprávněná strana se neplatnosti takového jednání musí dovolat. Fakt, že právní jednání obsahuje vadu způsobující absolutní neplatnost, nebo námitka oprávněné strany o vadě směřující k relativní neplatnosti sama o sobě nepotvrzuje jeho neplatnost, neboť ta je určena až pravomocným soudním rozhodnutím. Bez pravomocného rozhodnutí soudu či uplatněné žaloby o neplatnosti se považuje takové právní jednání za platné a pracovní poměr, který jím byl ukončen, skončí bez ohledu na takové vady.[50] To, že je pracovněprávní jednání neplatné, znamená, že účinky, které byly jeho stranou či stranami zamýšleny, nemá, přestože vzniklo a nadále přetrvává. Zkrátka k jeho následkům, které by bez jeho vad nastaly, jako jsou vznik, změna či zánik práv a povinností, nedojde. Nelze však říci, že by takové pracovněprávní jednání nepůsobilo vůbec žádné právní následky. Ty se totiž mohou projevit například jako závazky z odpovědnosti za škodu. K neplatnosti pracovněprávního jednání může dojít, jen pokud takové jednání není zdánlivé. Pokud by splňovalo důvody pro zdánlivost i neplatnost zároveň, nebude k němu přihlíženo.[51]

---

[48] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str: 1508-1510

[49] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

[50] Pichrt, Jan a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2025. xvii, 1381 stran. Praktický komentář. ISBN 978-80-286-0406-6., str: 273

[51] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str: 128-130

#### 2.1.2.1. Absolutní neplatnost

Při absolutní neplatnosti pracovněprávní jednání vznikne, avšak bude pro své vady neplatné. Soud přihlédne z úřední povinnosti k absolutní neplatnosti i bez návrhu stran během sporu. Právní jednání, které svojí vadou vede k absolutní neplatnosti, se až do doby, kdy nebude zaměstnancem či zaměstnavatelem uplatněna žaloba na určení jeho neplatnosti, považuje za platné. Zákoník práce stanoví pro obě strany případného sporu lhůtu dvou měsíců pro podání žaloby ode dne, kdy jím měl pracovní poměr skončit.[52]

Mezi absolutně neplatná pracovněprávní jednání patří jednání, která se zjevně příčí dobrým mravům, odporují zákonu a zjevně narušují veřejný pořádek, nebo ta, o nichž stanoví zákon. Pracovněprávní jednání zjevně odporující dobrým mravům musí proto, aby bylo absolutně neplatné, splňovat jistou míru zjevnosti, neboť se bez ní také může jednat o neplatnost relativní. Zjevný rozpor s dobrými mravy u rozvázání pracovního poměru může představovat okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jako akt msty za zaměstnancem využité zákonné právo odmítnout práci přesčas nad zákonný limit. Na takové pracovněprávní jednání se vztahuje první věta ustanovení § 588 občanského zákoníku. Občanský zákoník v § 588 zmiňuje též ve své druhé větě případ absolutně neplatného pracovněprávního jednání, o kterém tak stanoví zákon, a jímž je jednání zavazující k plnění od počátku nemožnému.

Pro účely této práce lze dělit tyto vady obsažené v pracovněprávních jednáních na materiální a formální. Zatímco tyto dva zmiňované typy absolutně neplatných pracovněprávních jednání mají vady povahy spíše materiální, v případě jednání absolutně neplatného, o němž to zákon stanoví v ustanovení § 19 odst. 1 zákoníku práce, jde o vadu povahy formální. Jednání obsažené v tomto ustanovení je totiž neplatné pro neudělený předepsaný souhlas patřičného orgánu, tudíž pro nedodržení administrativního postupu. Materiální povahy jsou i ta pracovněprávní jednání, která odporují zákonu a zjevně narušují veřejný pořádek. Veřejný pořádek lze v ohledu pracovněprávních jednání vnímat jako soubor zásad, kterými se pracovní právo řídí podle ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce. Mezi tyto zásady se řadí např. zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, rovné zacházení se

[52] Tomšej, Jakub. *Spory o skončení pracovního poměru*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2024. xii, 179 stran. Právní instituty. ISBN 978-80-7400-985-3., str.: 55

zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.[53] Pracovněprávní jednání, kterým by zaměstnavatel rozvazoval pracovní poměr navzdory zákonnému zákazu, například v ochranné době zaměstnance podle § 53 zákoníku práce, je vzorem absolutně neplatného pracovněprávního jednání pro rozpor se zákonem a porušení zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Tomšej ve své publikaci uvádí, že jednání rozvazující pracovní poměr jsou nejčastěji postižena absolutní neplatností, jelikož se v nich nejfrekventovaněji vyskytuje nenaplnění zákonem stanovených důvodů, což vede k přímému rozporu se zákonem.[54]

Zde je vhodná úvaha nad takovým názorem, neboť tradičně bývá nenaplnění zákonného důvodu pro rozvázání pracovního poměru považováno spíše za neplatnost relativní, a to z hlediska principu právní jistoty a související dvouměsíční lhůty pro podání žaloby podle § 72 zákoníku práce, pro neplatnost pracovněprávního jednání. A to zejména proto, že i v případech absolutní neplatnosti je s přihlédnutím k povaze vady možné občas takové jednání zhojit. V zájmu smluvních stran totiž je, aby vznikla po prekluzivní dvouměsíční lhůtě jistota v tom, zda byl pracovní poměr ukončen platně, nebo ne, a jejím uplynutím došlo ke zhojení vady pracovněprávního jednání. Tomšej se tak ve své publikaci snaží dle mého názoru spíše poukázat na závažnost ochrany postavení zaměstnance a vnímá její narušování veřejného pořádku ve smyslu ochrany slabší strany, kterou lze vnímat i jako jeden z primárních předmětů veřejného zájmu.

#### 2.1.2.2. Relativní neplatnost

V případě relativní neplatnosti se pracovněprávní jednání bude považovat za platné až do okamžiku, kdy se jeho neplatnosti nedovolá ten, kdo je k tomu oprávněný. Na rozdíl od absolutní neplatnosti, nemůže soud ani jiný správní úřad k relativní neplatnosti přihlížet z úřední povinnosti i kdyby byla vada bez pochyby v pracovněprávním jednání obsažena, soud musí vycházet z jeho platnosti, dokud se neplatnost neuplatní. Rozvazující pracovněprávní jednání, jehož neplatnosti se zaměstnanec nebo zaměstnavatel nedovolá žalobou v prekluzivní lhůtě dvou měsíců, se bude po jejím uplynutím považovat za platné a pracovní poměr bez dalšího skončí. Řádně uplatněná neplatnost bude jak u absolutně, tak relativně neplatného pracovněprávního jednání působit stejné účinky, a to od svého počátku

[53] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str: 1510

[54] Tomšej, Jakub. *Spory o skončení pracovního poměru*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2024. xii, 179 stran. Právní instituty. ISBN 978-80-7400-985-3., str.: 55

vůči každému, jehož práva a povinnosti mohou být takovým jednáním ovlivněny. V souladu s § 586 občanského zákoníku a § 19 odst. 3 zákoníku práce lze říci, že zákon ponechává osobě, která nezapříčinila neplatnost pracovněprávního jednání na ní samotné, aby zhodnotila, zda v ohledu na své individuální zájmy bude chtít postižené pracovněprávní jednání ponechat platným, nebo se dovolávat neplatnosti. K uplatněné neplatnosti osobou, která ji způsobila, se nepřihlíží a jednání se bude nadále považovat za platné. U relativní neplatnosti, kterou způsobily všechny smluvní strany, se lze domnívat, že ji může uplatnit každá z nich. Zhojení relativní neplatnosti spočívá v konvalidaci – tedy odpadnutí vady, nebo ratihabitaci – dodatečném schválení. Po zhojení vady se pracovněprávní jednání bude považovat od počátku za bezvadné. [55]

Podle občanskoprávní teorie je možné relativní neplatnost dělit na přímou a nepřímou a spočívá v krocích, které jedna ze smluvních stran podnikne vůči právnímu jednání a následnému způsobu rozhodnutí soudu. Přímá relativní neplatnost spočívá v jednostranném právním jednání učiněném jednou ze smluvních stran proti té, která jej učinila, čímž jej prohlásí za neplatné mimosoudně. Na základě tohoto jednostranného jednání se pak v případném sporu před soudem rozhodne o neplatnosti daného pracovněprávního jednání deklaratorně. Tento režim se řídí § 586 občanského zákoníku. Nepřímá relativní neplatnost tkví v žalobě o neplatnosti právního jednání, podle které pak o neplatnosti soud rozhoduje konstitutivně. U pracovněprávních jednání rozvazujících pracovní poměr jsou smluvní strany povinny podat žalobu na určení neplatnosti podle § 72 zákoníku práce, a tudíž pro ně není použití přímé (mimosoudní) relativní neplatnosti možností. Zaměstnanci doručenou neplatnou výpověď tedy není možné pouze písemně odmítnout nebo tak namítnout její neplatnost, jelikož v rámci právní jistoty je třeba, aby o neplatnosti konstitutivně rozhodl soud.[56]

Mezi relativně neplatná právní jednání patří ta, která se příčí dobrým mravům, odporují zákonu (pokud to jeho smysl a účel vyžaduje), byla učiněna nesvéprávným, nikoliv v předepsané formě či v omylu. Z hlediska formálních vad je jediným takovým jednáním to, které nebylo učiněno v předepsané formě podle obecné úpravy § 582 odst. 2 občanského zákoníku. U rozvázání pracovního

---

[55] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str: 134-135

[56] Tomšej, Jakub. *Spory o skončení pracovního poměru*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2024. xii, 179 stran. Právní instituty. ISBN 978-80-7400-985-3., str.: 56

poměru je třeba sledovat intenzitu vady předepsané formy takového pracovněprávního jednání. Například u výpovědi by dodržená písemná forma a chybějící podpis znamenaly relativní neplatnost, kterou by dodatečně bylo možné zhojit, ale zcela chybějící písemná forma by vedla až ke zdánlivosti pracovněprávního jednání.

### 2.1.3. Zdánlivost

Za zdánlivé lze považovat takové pracovněprávní jednání, které v sobě obsahuje vadu, o níž zákon ukládá, že nicotnost právního jednání způsobuje. Při zdánlivosti nastává fikce, že se jedná o bezúčinný volní akt, na který lze hledět, jako by nikdy nebyl. Avšak nelze od takové fikce odvozovat, že by takové právní jednání nezpůsobovalo žádné právní následky. Bezesporu nebude působit ty následky, které byl smluvními stranami primárně sledovány, ale nelze vyloučit jeho následné závazky z odpovědnosti za škodu nebo z bezdůvodného obohacení. Přičemž je třeba mít na paměti, že závazky z bezdůvodného obohacení mají subsidiární povahu a povinnost vydání bezdůvodného obohacení je dána jen ve chvíli, kdy nebudou splněny předpoklady pro vznik odpovědnosti za škodu.

Zdánlivá pracovněprávní jednání jsou ze své většiny založena na materiálních vadách, mezi které patří vady vůle, jejího projevu a obsahové vady odporující zákonu. Z vad formálních pak může jít především o nedostatky písemné formy v podobě chybějících podpisů, vad v doručení apod.

Zdánlivé je takové jednání, které neobsahuje zjevně projevenou vůli podle § 552 občanského zákoníku. Aby bylo pracovněprávní jednání z hlediska vůle platné, musí být smluvními stranami základního pracovněprávního vztahu svobodná a vážná, a její projev musí být srozumitelný a určitý. Než by byl případný projev vůle označen za nesrozumitelný, je třeba jej interpretovat podle § 555 a 556 občanského zákoníku. Za nesrozumitelný či neurčitý ho lze považovat, pokud by ani jeho případnou interpretací nebylo možné eliminovat všechny pochybnosti o jeho obsahu. Neboť pracovněprávní jednání s neurčitým či nesrozumitelným obsahem se za zdánlivé považuje podle § 553 občanského zákoníku též. Mezi obsahové vady způsobující neplatnost patří například zaměstnancovo vzdání se práv, která mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytují. Zdánlivé je podle § 144a odst. 1 až 3 pracovněprávní jednání, ve kterém došlo k použití práva na mzdu, plat, odměnu z dohody o provedení práce nebo z dohody o pracovní činnosti či jejich náhrady na zajištění

dluhu nebo jejich postoupení. Odchýlením se od kogentních ustanovení v § 346b, 346c a 346d dojde na základě ustanovení § 346e ke zdánlivosti. Kromě běžných jednostranných a dvoustranných jednání mohou být zdánlivé i vnitřní předpisy, kolektivní smlouvy, nebo jejich konkrétní ujednání. Příkladem jsou části, které zkracují práva zaměstnanců nebo jim ukládají povinnosti v rozporu s § 23 odst. 1 a § 305 odst. 1 zákoníku práce.

Vady, pro které se může pracovněprávní jednání stát nicotným, mohou ovlivnit jednání jako celek, nebo se mohou týkat pouze jeho části. Nicotnost pracovněprávního jednání jako celku, může způsobit vada zasahující do jeho samotné podstaty, jako např. projevu vážné vůle. Části nebo ujednání mohou být oddělitelná či nikoliv, neoddělitelná jsou ta, která představují náležitost natolik podstatnou, že by bez ní zbytek jednání nedával smysl. Na nicotnou část nebo ujednání se bude v jinak platném jednání hledět, jako by v něm od počátku nebyla, a jednání tak zůstane platné a pro smluvní strany závazné. Zdánlivost pracovněprávního jednání jako celku se týká skupiny ustanovení v zákoníku práce. Především se jedná o ustanovení § 27 odst. 3 až 77 odst. 6, která upravují například kolektivní smlouvu, odstoupení od pracovní smlouvy, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době či skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.[57]

V pracovním právu je velmi důležité rozlišovat neplatnost a zdánlivost pracovněprávních jednání. Neplatnost pracovněprávních jednání rozvazujících pracovní poměr je obsažena v ustanoveních § 69 až 72 zákoníku práce. Naproti tomu je zdánlivost natolik specifický právní režim, že lze říci, že zavedeným postupům v řízeních o neplatném rozvázání odporuje.[58] Tomu nasvědčuje logické východisko, ke kterému se v rozsudku ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019, přiklonil i Nejvyšší soud a vyjádřil jím, že z povahy věci nelze soudně určit neplatnost něčeho, co právně neexistuje. Ve sporu došlo k uzavření simulovaného jednání, které je typické pro fakt, že neobsahuje vážnou vůli. Bez vážné vůle je podle již výše zmiňovaného § 552 Občanského zákoníku takové pracovněprávní jednání samo o sobě zdánlivé. Pracovní poměr, který byl na základě takového jednání uzavřen, nikdy právně nevznikl. Žalobkyně se však i

[57] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str.: 130,131

[58] Tomšej, Jakub. *Spory o skončení pracovního poměru*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2024. xii, 179 stran. Právní instituty. ISBN 978-80-7400-985-3., str.: 80-83

přesto domáhala ve sporu o určení neplatnosti okamžitého zrušení takového pracovního poměru, načež se soud vyjádřil tak, že ono okamžité zrušení za neplatné nelze považovat, protože směřovalo k ukončení pracovního poměru, který nikdy neexistoval, a to činí zdánlivým i okamžité zrušení. Tento spor poukazuje také na fakt, že soud ke zdánlivosti pracovněprávních jednání přihlédl z úřední povinnosti přesto, že ji účastníci sami od sebe nenamítali.[59]

Přestože nelze určit neplatnost takového pracovněprávního jednání, které právně neexistuje, je třeba obrany proti němu v případech, kdy jedna ze smluvních stran pracovního poměru postupuje, jako by bylo takové pracovněprávní jednání platné. U neplatné výpovědi se zaměstnanec řídí prekluzivní dvouměsíční lhůtou pro podání žaloby, jelikož jinak se na ni po jejím uplynutí hledí jako na platnou. Pro zdánlivou výpověď však tato lhůta neplatí. Podle Hromady se obrana proti takovému jednání přesouvá z procesního hlediska do žalob na plnění, obvykle v podobě žaloby na náhradu mzdy, ve které se zdánlivost právního jednání posuzuje jako předběžná otázka se standardní promlčecí dobou. Právě z toho důvodu, že je v zákonné úpravě velmi tenká hranice mezi neplatností a zdánlivostí, doporučuje Hromada namísto spoléhání na zdánlivost, a s tím spojeným vyčkáváním s žalbou na plnění, využití eventuálního petitu. Tím je možné si zachovat procesní jistotu a vyvarovat se případného zmeškání prekluzivní lhůty podle § 72 zákoníku práce, v rámci něhož lze současně požadovat určení neplatnosti nebo zdánlivosti. Eventuálním petitem se tak může žalobce vyhnout nejen riziku nesprávného určení právního následku vady. ale i případnému neúspěchu v soudním sporu.[60]

Závěrem je na místě úvaha nad sjednocením těchto procesních postupů. Neplatné rozvázání pracovního poměru má v zákoníku práce své místo a má vyhrazená jednotlivá ustanovení pro proces obrany proti němu. Zdánlivé rozvázání pracovního poměru se však řídí v základu podle občanského zákoníku, což dle mého názoru vytváří poměrnou nerovnováhu. Z pohledu právní jistoty je třeba zmínit, že v praxi se lze velmi často setkat s tím, že ani jedna ze smluvních stran nemusí poznat rozdíl mezi neplatností a zdánlivostí. Výběr žaloby pro určení neplatnosti rozvazujícího pracovněprávního jednání, které je zdánlivé, pak může představovat pro jednu ze smluvních stran riziko, neboť jak bylo výše vysvětleno, soud takové žalobě nevyhoví a bude zamítnuta. Kromě toho má neplatnost v zákoníku práce stanovenou dvouměsíční lhůtu pro podání žaloby na určení

[59] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. března 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019.
[60] Hromada, Miroslav. Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru. In: *Soudní rozhledy*, 2015, **21**(2), s. 47-50. ISSN 1211-4405.

neplatnosti, což u zdánlivosti neplatí a pro obě smluvní strany může vznikat časová nejistota. Proto nejen z hlediska přehlednosti, by mohla být zákonem stanovena pro zdánlivá rozvazující pracovněprávní jednání určovací žaloba, stejně tak, jako tomu je u neplatnosti.

## 2.2. Specifika jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru

### 2.2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Pro dohodu jakožto jedinou dvoustrannou možnost rozvázání pracovního poměru může neplatnost spočívat ve vadách vůle, kterou dohoda obsahuje. Neplatnost zapříčiní vůle, která nebyla svobodná a byla v důsledku psychického donucení vyjádřena pod vlivem bezprávné výhrůžky osobou vyvíjející psychický nátlak. Takto projevená vůle pak není přáním jednajícího v pracovněprávním vztahu tak, jak by správně být měla. V případě takto nesvobodného vyjádření vůle se bude jednat ve smyslu ustanovení § 587 odst. 1 občanského zákoníku o neplatnost relativní. Od bezprávné výhrůžky je třeba odlišovat rozvazující pracovněprávní jednání, ke kterému došlo v tísni. Tísní se rozumí objektivně hospodářský, sociální či psychický stav jednající osoby, bez něhož by takové jednání neučinila. Nejde však o jednání učiněné nesvobodně, neboť vůle jednající osoby v tísni není ovlivňována fyzickým ani psychickým nátlakem druhé strany. O relativní neplatnost by se však jednat mohlo tehdy, kdy by došlo ke spojení tísně a lichvy ve smyslu § 1796 občanského zákoníku, a druhá smluvní strana by zmiňované tísně zneužila a uzavřela dohodu s nápadně nevýhodnými podmínkami. V případě nedodržení písemné formy dohody o rozvázání pracovního poměru se bude též jednat o relativní neplatnost. Jak již bylo v práci výše zmíněno, takovou vadu lze dodatečně zhojit. Relativní neplatnost v případě takové vady vychází opět z obecné úpravy podle § 582 odst. 1 občanského zákoníku. Na rozdíl od jednostranného rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, kde neuvedení výpovědního důvodu způsobuje neplatnost výpovědi, zákoník práce u dohody o rozvázání pracovního poměru uvedení důvodu obligatorně nevyžaduje.[61] Krajský soud v Ostravě v rozsudku ze dne 11. 5. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95, dovodil, že uvedení důvodu, pro který je dohoda uzavírána, nemá samo o sobě vliv ani na vznik nároku zaměstnance na zákonné

[61] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8. str.: 304-309

odstupné, ani na platnost pracovněprávního jednání. Rozhodující je v tomto případě důkazní břemeno zaměstnance, který musí v případě potřeby prokázat, že by pracovní poměr byl jinak ukončen, například výpovědí ze strany zaměstnavatele.[62]

### 2.2.2. Výpověď z pracovního poměru

Nedodržení písemné formy výpovědi, jak již z předchozích kapitol víme, nevede k její neplatnosti, nýbrž k její zdánlivosti. Tudíž lze říci, že jedinou formální náležitostí, pro kterou může být výpověď neplatná, je její neřádné doručení, bez kterého nenastanou její účinky. Výpověď je zaměstnancem či zaměstnavatelem třeba doručit primárně osobně na pracovišti. Až po neúspěšném osobním doručení v místě pracoviště je třeba vybírat ze zbylých způsobů doručení podle zákoníku práce. Mezi vady obsahu výpovědi vedoucí k její neplatnosti patří nejčastěji neurčitý či nesrozumitelný výpovědní důvod, který má zaměstnavatel ze zákona povinnost ve výpovědi uvést. Ten musí být na základě individuálních okolností popsán a vymezen. Pouhý opis či odkaz na jeden z uvedených důvodů v zákoníku práce nepostačí.[63] Z výpovědního důvodu musí být totiž zřejmé, pro jaký skutečný důvod došlo k rozvázání pracovního poměru. Vymezení výpovědního důvodu tak zahrnuje i konkretizaci skutečností, na základě kterých je spatřeno naplnění zákonného důvodu.[64] Neplatná je i taková výpověď, která byla zaměstnavatelem doručena zaměstnanci za trvání ochranné doby. Zákoník práce vymezenými případy v § 53 odst. 1 písm. a až f zákoníku práce poukazuje na sociální aspekt vůči zaměstnancům, přestože jsou jinak splněny hmotněprávní předpoklady pro dání výpovědi. O neplatnost výpovědi by nešlo za situace podle § 53 odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnanci byla výpověď doručena ještě před samotným vznikem ochranné doby a tato doba vznikla během doby výpovědní. V důsledku takové situace dojde k pozastavení běhu výpovědní doby, a ta začne běžet v okamžiku uběhnutí ochranné doby. Pracovní poměr skončí tedy až ve chvíli, kdy uplyne zbývající část výpovědní doby. [65] Pokud u zaměstnavatele

---

[62] Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 5. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95.

[63] Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1., str.: 151

[64] Pichrt, Jan a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2025. xvii, 1381 stran. Praktický komentář. ISBN 978-80-286-0406-6., str.: 199

[65] Šubrt, Bořivoj a Vrajík, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 1. vydání.

působí odborová organizace, je s ní povinen výpověď předem projednat. Bez předchozího projednání výpovědi s odborovou organizací je taková výpověď neplatná.[66]

### 2.2.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Proto, aby mohl zaměstnavatel zvolit možnost okamžitého zrušení, musí zaměstnanec podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce porušit své povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Onen zvlášť hrubý způsob není v zákoníku práce detailněji vymezen, tudíž se při jeho posuzování pracuje s abstraktní hypotézou. Proto je důležité se u každého jednotlivého případu zabývat jeho okolnostmi, právě proto, že zákon nestanoví pevně daný seznam situací zvlášť hrubého porušení. Proto je třeba při posuzování závažnosti zohledňovat řadu faktorů, mezi které spadá osoba zaměstnance jako taková, jeho funkce, dosavadní postoj k práci, doba, situace a míra zavinění spolu s případnými důsledky pro zaměstnavatele. Výlučnou roli má však při určování neplatnosti pouze soud, který jako jediný může podle okolností případu rozhodnout, zda byla zmiňovaná abstraktní hypotéza naplněna. V případě, že by soud shledal, že porušení povinností zaměstnance nedosahuje výše zvlášť hrubého porušení, bylo by okamžité zrušení prohlášeno za neplatné.[67]

Judikatura dovodila v rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, že porušení povinností lze za zvlášť hrubé považovat i tehdy, pokud k němu dojde mimo pracovní dobu a směřuje proti oprávněným zájmům zaměstnavatele. Z čehož lze vyvodit, že rozhodující je zde kromě porušování povinností při výkonu práce i souvislost jednání zaměstnance s pracovním poměrem jako takovým nebo případně negativní dopad na zaměstnavatele.[68] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002, zároveň zdůrazňuje stěžejní souvislost mezi porušením pracovních povinností zaměstnance a okolnostmi, při kterých k porušení došlo. Nejvyšší soud uvedl, že pro to, aby bylo možné dané jednání zaměstnance považovat za porušení pracovních povinností, musí být takové jednání ve věcné, místní nebo časové souvislosti s plněním pracovních úkolů, nebo alespoň přímé souvislosti s nimi.

---

Olomouc: ANAG, [2019], ©2019. 247 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2., str.:104-105

[66] Pichrt, Jan a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2025. xvii, 1381 stran. Praktický komentář. ISBN 978-80-286-0406-6., str.: 200

[67] Hromada, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxi, 192 stran. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7., str.: 127-128

[68] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

Pokud tedy dojde k dostatečnému propojení porušení zaměstnancových pracovních povinností s jeho jednáním mimo pracovní dobu, nelze vyloučit, že by se takové jednání dalo kvalifikovat jako porušení pracovních povinností.[69]

Zákoník práce vymezuje i subjektivní a objektivní lhůty, ve kterých mohou smluvní strany pracovní poměr okamžitým zrušením rozvázat. Konkrétně v ustanoveních § 58 odst. 1 a 59 zákoníku práce. Pro zaměstnavatele vychází z § 58 odst. 1 zákoníku práce, že může pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením v subjektivní lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o důvodu k tomuto typu rozvázání dozvěděl. V objektivní lhůtě pak může zaměstnavatel takto rozvázat pracovní poměr do 15 měsíců od dne, kdy takový důvod k okamžitému zrušení vznikl. U zaměstnance činí podle § 59 zákoníku práce subjektivní lhůta dva měsíce ode dne, kdy se o důvodu k takovému kroku dozvěděl a nejpozději v rámci objektivní lhůty do 1 roku od vzniku takového důvodu. Z čehož lze dovodit, že nedodržením lhůt jednou ze smluvních stran pro okamžité zrušení bude znamenat rozpor se zákonem a následnou relativní neplatnost ve smyslu § 580 občanského zákoníku.[70]

### 2.2.4. Zrušení ve zk. době

Neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době není až tak častým úkazem v praxi, lze se domnívat, že tomu tak je zejména proto, že zákoník práce po zaměstnanci ani zaměstnavateli nevyžaduje v tomto typu rozvázání pracovního poměru důvod, pro který je činěno. Navzdory tomu se může neplatnost zrušení ve zkušební době objevit, zejména pokud dojde k doručení neúčinného oznámení o zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem za doby trvání prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Zákoník práce tak stanovil v § 66 odst. 1 a v souvislosti s § 580 odst. 1 občanského zákoníku by šlo o neplatné pracovněprávní jednání pro rozpor se zákonem.[71] Neplatné by bylo zrušení pracovního poměru ve zkušební době také tehdy, pokud by jeho skutečným důvodem, přestože není třeba jej uvádět, byl důvod diskriminační ve smyslu § 16 zákoníku práce nebo jiný důvod odporující zákonu či příčící se dobrým mravům.

---

[69] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.
[70] Ustanovení § 58 a 59 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[71] Hromada, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxi, 192 stran. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7., str.: 123-124

# 3. Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru

## 3.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Rozhodnutí o určení neplatnosti rozvazujícího pracovněprávního jednání má za následek eliminaci nejistoty, zda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existoval pracovní poměr mezi dnem, kdy měl skončit, a dnem pravomocného rozhodnutí o neplatnosti. Zaměstnanec v tomto mezidobí mohl pro zaměstnavatele buďto dále vykonávat práci, v průběhu prolongace pracovního poměru, nebo ve výkonu práce nepokračoval. Avšak období sporu o neplatnosti rozvazujícího pracovněprávního jednání není ve smyslu § 208 zákoníku práce považováno za překážku v práci na straně zaměstnavatele, nýbrž je třeba ji považovat za situaci svého druhu, upravenou ustanoveními § 69 až 72 zákoníku práce. Po skončení sporu mezi smluvními stranami by měl zaměstnanec opětovně nastoupit do zaměstnání. Z ustanovení § 69 odst. 1 totiž plyne, že pokud zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámil, že na dalším zaměstnávání trvá, je zaměstnavatel povinen započít s opětovným přidělování práce zaměstnanci. [72]

K prolongaci pracovního poměru dochází právě na základě písemného oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Toto oznámení je jednostranným právním jednáním, od něhož je též v rámci ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce vyžadováno, aby bylo učiněno v písemné formě. Toto oznámení může zaměstnanec učinit bezprostředně poté, co mu bylo pracovněprávní jednání rozvazující pracovní poměr řádně doručeno. Účinky oznámení zaměstnance směřující vůči zaměstnavateli nastupují dnem jeho doručení, na jehož základě pracovní poměr nadále pokračuje a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci umožnit výkon práce dle pracovní smlouvy. Neumožněním pokračování ve výkonu práce vzniká zaměstnanci právo na náhradu mzdy či platu a na dovolenou až do doby, kdy mu bude pokračování v práci umožněno, nebo dojde k platnému skončení pracovního poměru.[73] Bez zaměstnancova oznámení o trvání na dalším zaměstnávání bude pracovní poměr i navzdory neplatnému rozvázání považován za skončený a nadále trvat nebude. Tato skutečnost je tzv. fikcí dohody o rozvázání pracovního poměru a pracovní poměr skončí ke dni uplynutí výpovědní doby, nebo ke dni, podle kterého měl pracovní poměr skončit na základě

[72] Tomšej, Jakub. *Spory o skončení pracovního poměru*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2024. xii, 179 stran. Právní instituty. ISBN 978-80-7400-985-3., str.: 73

[73] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8. str.: 460

okamžitého zrušení či zrušení ve zkušební době. Pracovní poměr skončí jiným dnem pouze tehdy, pokud se smluvní strany písemně dohodnou na jiném dni.[74]

To, že zákoník práce požaduje od zaměstnancova oznámení písemnou formu, má své opodstatnění především v tom, aby byla mezi smluvními stranami zajištěna právní jistota a zároveň aby mohl zaměstnanec v případě potřeby jednoznačně prokázat, že měl o pokračování zaměstnání skutečně zájem a projevil tak i vůli v pracovním poměru setrvat. Oznámení, které by pozbývalo písemnou formu by bylo pro takovou vadu absolutně neplatné. Absolutní neplatnost by nezakládalo pouze opomenutí písemné formy ve smyslu § 582 odst. 2 občanského zákoníku, kdy nelze zhojit formu jednostranného právního jednání ale spolu s ním i fakt, že by tím došlo k narušení veřejného pořádku. Toto oznámení má smysl především v ochraně zaměstnance před neplatným rozvázáním pracovního poměru, ústní forma takového oznámení by byla v rozporu s principem obsaženým v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce a zapříčiňovala právní nejistotu.

K tomu, aby mohl pracovní poměr po sporu pokračovat je třeba, aby zaměstnavatel po tom, co ho zaměstnanec písemně vyrozuměl o skutečnosti, že na dalším zaměstnávání trvá, aktivně zaměstnance vyzval k opakovanému nástupu do práce. Je na zaměstnanci, zda si zvolí setrvání v období nejistoty a zůstane nečinným až do okamžiku, kdy se mu zaměstnavatel rozhodne výzvu k nástupu doručit. Pokud by se však chtěl takovému období vyhnout, může i z vlastní iniciativy položit zaměstnavateli písemně dotaz ohledně sdělení o tom, kdy plánuje zaměstnancův nástup do práce. Výzvu k opětovnému nástupu do práce může zaměstnavatel zaslat jakýmkoliv způsobem, kterým se podaří ji dostat do dispoziční sféry zaměstnance. Za doručenou se bude považovat i přesto, že byla zaslána prostřednictvím telefonu či e-mailu a jednalo by se o prokazatelně poslední známý kontakt. Volil-li by zaměstnavatel doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, bude se jevit jako nejefektivnější volba forma doporučeného psaní, neboť zaměstnavatel obdrží doklad o jejím odeslání a zároveň mu bude umožněno dohledat informace o jejím doručení.[75] Obtížnější

---

[74] Šubrt, Bořivoj a Vrajík, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, [2019], ©2019. 247 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2., str.:183

[75] Tomšej, Jakub. *Spory o skončení pracovního poměru*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2024. xii, 179 stran. Právní instituty. ISBN 978-80-7400-985-3., str.: 73-78

postup doručení by obnášel způsob doručení do vlastních rukou. To vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022, na jehož základě, je třeba mít na paměti, že pokud si zaměstnavatel zvolí doručení výzvy do vlastních rukou zaměstnance, je třeba počítat s procesními důsledky takového způsobu doručení. Rozsudek dovodil, že se výzva nedá považovat za právní ani faktické jednání směřující ke vzniku, změně nebo skončení pracovního poměru nebo týkající se vzniku, změn nebo skončení pracovního poměru. Zejména proto, že se taková písemnost nedá kvalifikovat jako taková, která by vyžadovala tento způsob doručení podle § 334 zákoníku práce nebo by tak stanovila ani smlouva či vnitřní předpis, se bude její doručování řídit režimem doručení podle § 336 odst. 4 zákoníku práce, a nikoliv obecnou úpravou dojití občanského zákoníku. K doručení dojde v okamžiku, kdy ji její adresát nepřevezme nebo uplynutím 15denní úložní lhůty, nikoli vhozením do schránky zaměstnance. Pokud by došlo k opačnému výkladu doručení než podle § 334 zákoníku práce, jednalo by se též o rozpor se základní zásadou pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance.[76]

Právo zaměstnance na náhradu mzdy, platu a dovolené, obsažené v § 69 odst. 1 zákoníku práce, vzniká, pokud bylo o neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně rozhodnuto. Pro to, aby nárok na náhradu mzdy, platu a dovolené vznikl je třeba hmotněprávní podmínky ve formě písemného oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy či platu plní ve své podstatě jak sankční, tak kompenzační funkci a náleží zaměstnanci od písemného oznámení až do okamžiku, kdy zaměstnavatel zaměstnanci umožní v práci pokračovat, nebo dokud nedojde k platnému skončení pracovního poměru.[77] Zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného hrubého výdělku podle § 352 a 356 zákoníku práce a je rovnocenné povahy jako mzda či plat, které si zaměstnanec nemohl, v důsledku zaměstnavatelovy porušené povinnosti dle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vydělat. Ke ztrátě možného výdělku však může dojít pouze v situaci, kdy zaměstnanec byl sám připraven, ochoten a schopen práci dle pracovní smlouvy konat. Právo na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce totiž zaměstnanci nepřísluší, pokud nebyl schopen v té době práci konat z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, mateřské

[76] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022.
[77] Hromada, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxi, 192 stran. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7., str.: 129

či rodičovské dovolené či jiných překážek v práci na jeho straně. Právo by zaniklo i v tom případě, že by byl zaměstnanci po neplatném rozvázání pracovního poměru přiznán invalidní důchod nebo vyhověno jeho žádosti o starobní důchod. Kromě náhrady mzdy či platu má zaměstnanec též právo podle ustanovení § 256 odst. 2 zákoníku práce na náhradu škody, ke které vedlo též v důsledku porušení zákonné povinnosti zaměstnavatelem. Jako vzniklou škodu lze vnímat jakoukoliv majetkovou újmu, kterou neplatné rozvázání pracovního poměru způsobilo a nelze ji pokrýt ze samotné náhrady mzdy. Mezi takové újmy lze zařadit např. náklady na právní zastoupení nebo benefity peněžité hodnoty, o které zaměstnanec neplatným skončením přišel.[78]

Pokud se zaměstnanec rozhodne žalobou domáhat zaplacení náhrady mzdy, má zaměstnavatel možnost v rámci procesní obrany návrhem žádat o její snížení. Nad snížením bude soud uvažovat za splnění dvou kumulativních podmínek. První podmínkou je časové hledisko, kdy musí celková doba, za kterou zaměstnanci náhrada náleží přesáhnout 6 měsíců. Druhou podmínkou je existence konkrétních skutečností, které dostatečně požadavek na snížení odůvodní. Mezi takové skutečnosti mohou patřit situace, kdy si zaměstnanec najde jiné zaměstnání nebo si výdělek bez vážného důvodu neopatří. Ve svém stanovisku ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004 (Rc 85/2004), vyjádřil Nejvyšší soud, že soud není povinen se řídit návrhem zaměstnavatele a může zaměstnancovu náhradu snížit více, než sám zaměstnavatel navrhoval. Důkazní břemeno o tom, proč by se mělo moderační právo uplatnit, leží na zaměstnavateli, který je při uplatnění omezen koncentrací řízení, jejíž opomenutí může vést k neúčinnosti zaměstnavatelova návrhu na snížení náhrady.[79]

## 3.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Po neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance se bude právní vztah řídit ustanovením § 70 zákoníku práce. Situace se bude vyvíjet na základě toho, zda zaměstnavatel trvá na dalším výkonu práce zaměstnancem. Pokud by zaměstnavatel na dalším výkonu práce netrval a zároveň neučinil písemné oznámení o takové skutečnosti vůči zaměstnanci, bude se na pracovní

[78] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.str.: 462-464

[79] Hromada, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxi, 192 stran. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7., str.: 129

poměr na základě § 70 odst. 2 písm. a) a b) zákoníku práce hledět, jako by skončil dohodou. Nehledě na to, zda byl rozvázán neplatnou výpovědí, okamžitým zrušením, nebo zrušením ve zkušební době. Fikcí dohody skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, pokud byl ukončen neplatnou výpovědí, nebo ke dni, kdy měl skončit podle okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době.

Pokud na dalším výkonu práce zaměstnavatel trvá, je třeba, aby to zaměstnanci písemně oznámil. Takové oznámení může zaměstnavatel učinit nejdříve v den, kdy bylo zaměstnavateli doručeno rozvazující pracovněprávní jednání, a nejpozději do vyhlášení soudního rozhodnutí o neplatnosti. Účinné bude vůči zaměstnanci jeho doručením a zaměstnavatel jej může učinit i v žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud v žalobě obsaženo není, může být doručeno zaměstnanci samostatně. Takové jednostranné právní jednání musí být učiněno v písemné formě, bez níž by se považovalo za absolutně neplatné. V tomto oznámení je třeba dodržet požadavky určitosti právních jednání, aby byl smysl a účel písemnosti zjevný. Mezi tyto požadavky patří řádné označení zaměstnavatele, zaměstnance a nezpochybnitelné uvedení toho, že zaměstnavatel trvá na zaměstnancově dalším výkonu své práce.

Pakliže bude zaměstnancovou reakcí na zaměstnavatelovo oznámení o trvání na dalším výkonu práce skutečnost, že do zaměstnání nastoupí, čímž se pracovní poměr zákonně prodlouží až do doby pravomocného rozsudku soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec je v rámci pokračujícího pracovního poměru povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy a zaměstnavatel musí zaměstnanci přidělovat práci a vyplácet mzdu či plat. Stav pokračujícího pracovního poměru v době sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru skončí právní mocí rozsudku. Pokud bude rozvázání pracovního poměru prohlášeno za platné, bude to znamenat jeho skončení zpětně k původnímu datu a výkon práce, který probíhal v mezidobí, se bude považovat za vztah faktický. V případě prohlášení za neplatné bude pracovní poměr pokračovat podle původní pracovní smlouvy.

Jestliže zaměstnavatel na dalším výkonu práce zaměstnance trvá, ale zaměstnanec do práce nenastoupí, má zaměstnavatel právo na náhradu škody, která mu eventuálně vznikla.[80] Zaměstnanec je zaměstnavateli povinen nahradit škodu,

[80] Šubrt, Bořivoj a Vrajík, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání*

která vznikla ode dne písemného doručení oznámení zaměstnavatele. Náhradu škody je třeba vnímat jako reparaci majetkové újmy z důvodu protiprávního jednání zaměstnance. Protiprávním jednáním se v tomto smyslu rozumí porušení pracovní povinnosti podle § 38 odst. 1 písm b) zákoníku práce, neboť jak bylo výše uvedeno po zaměstnavatelovu písemném oznámení trvá pracovní poměr dále podle původní pracovní smlouvy. Zaměstnavatel má možnost měnit své rozhodnutí o tom, zda na dalším výkonu práce zaměstnance trvá či nikoliv. Je však třeba mít na paměti, že při každé změně ztratí své dřívější oznámení účinky od počátku. Zaměstnanec při takových změnách bude povinen nahradit škodu od posledního oznámení o trvání na dalším výkonu práce. Aby mohl zaměstnavatel náhradu škody po zaměstnanci požadovat, je zapotřebí, aby byly splněny podmínky odpovědnosti podle § 250 zákoníku práce. Těmito podmínkami jsou zaměstnancovo porušení povinnosti, vznik škody, příčinná souvislost a zavinění. Mezi škodou a porušením povinnosti zaměstnance musí existovat příčinná souvislost, kterou musí podle § 250 odst. 3 zaměstnavatel prokázat. Zaměstnanec musí uhradit zaměstnavateli skutečnou škodu nebo škodu způsobenou úmyslně, aby zaměstnanec musel uhradit skutečnou škodu stačí i jeho zavinění z nevědomé nedbalosti. Skutečnou škodu tvoří příplatky, které musel zaměstnavatel vynaložit na práci jiných zaměstnanců, kteří ji vykonávali namísto původního zaměstnance v přesčasových hodinách nebo při noční práci, a to až do výše čtyř a půl násobku jeho průměrného výdělku. Nahradit bude povinen zaměstnanec i ušlý zisk zaměstnavatele, pokud se jednalo o škodu, která byla zaměstnavateli způsobena úmyslně jako např. ušlá zakázka v důsledku zaměstnancova nenastoupení do práce po obdržení písemného oznámení od zaměstnavatele. Stejně jako má soud možnost zaměstnavateli formou moderačního práva snížit výši náhrady mzdy, má i zaměstnanec možnost podle § 264 zákoníku práce, může soud snížit zaměstnancovu výši náhrady škody z důvodů zvláštního zřetele.[81]

---

*pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, [2019], ©2019. 247 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2., str.: 192-194

[81] Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8. str.: 478-479

## 3.3. Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru

Kromě jednostranných pracovněprávních jednání rozvazujících pracovní poměr může být relativně či absolutně neplatnou i dohoda o rozvázání pracovního poměru. Neplatnosti se domáhá strana dohody přesvědčená o její neplatnosti a trvající na jeho dalším pokračování. Pro určení relativní neplatnosti bude jedna ze stran dohody podnikat stejné kroky, potřebné k určení neplatnosti jako u výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době, tedy žalobou na určení neplatnosti.

Zaměstnanec domáhající se neplatnosti dohody musí, stejně jako u neplatné výpovědi, zaměstnavateli zaslat písemné oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání podle § 69 odst. 1 zákoníku práce. Náhrada mzdy a platu bude zaměstnanci náležet podle § 71 zákoníku práce ve výši jeho průměrného výdělku, společně s nárokem na dovolenou, a to ode dne doručení písemného oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání zaměstnavateli. Náhrada bude zaměstnanci náležet až do dne, než mu bude zaměstnavatelem umožněno pokračovat v práci, skončí pracovní poměr platným rozvázáním, nebo do pravomocného rozhodnutí o neplatnosti dohody rozvazující pracovní poměr.

Při zaměstnavatelově domáhání se neplatnosti dohody je též zapotřebí stejného postupu jako u domáhání se neplatnosti výpovědi ze strany zaměstnance, obsaženého v § 70 zákoníku práce. Na rozdíl od zaměstnance zaměstnavateli nevzniká nárok na náhradu škody zaměstnancem. A to i navzdory tomu, že zaměstnavatel zaměstnanci písemně oznámil, že na dalším výkonu práce trvá a zaměstnanec odmítl konat práce, které mu zaměstnavatel smí podle § 38 odst. 1 písm. b) přidělovat a také navzdory tomu, že by zaměstnanec splnil předpoklady pro povinnost škodu nahradit podle § 250 zákoníku práce.

K fikci rozvázání pracovního poměru dohodou dojde, když zaměstnanec ani zaměstnavatel nevyjádří písemně vůči druhé straně, že na dalším pokračování pracovního poměru trvají a soud o neplatnosti dohody pravomocně rozhodne. Obdobně jako u pravomocného rozhodnutí o neplatné výpovědi skončí neplatná dohoda rozvazující pracovní poměr ke dni, sjednanému v neplatném rozvázání. Pokud by se smluvní strany dohodly na jiném dni skončení pracovního poměru, k fikci rozvázání pracovního poměru dohodou nedojde.[82]

---

[82] Pichrt, Jan a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2025. xvii, 1381 stran. Praktický komentář. ISBN 978-80-286-0406-6., str.: 283-285

## Závěr

Bakalářská práce měla za cíl komplexně představit problematiku neplatného rozvázání pracovního poměru za pomoci právní úpravy s důrazem na jednotlivé typy a příčiny neplatnosti či zdánlivosti. V souladu s cílem práce, jsou kromě teoretických východisek v práci obsaženy i praktické důsledky plynoucí z neplatného rozvázání pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Úvodní část práce se věnovala pracovnímu poměru, jeho specifikům, které z něj dělají vztah založený na principu nadřízenosti a podřízenosti a objasnila tak i zvýšenou zákonnou ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Na vymezení pracovního poměru navázala systematika způsobu zániku pracovního poměru, ve které je třeba rozlišovat mezi objektivními a subjektivními skutečnostmi v závislosti na podílu vůle účastníka pracovněprávního vztahu. U projevů vůle rozvazujících pracovní poměr kladla práce důraz na na odlišnosti mezi dvoustrannou dohodou, založenou na konsenzu a jednostrannými úkony jako výpověď, okamžité zrušení či zrušení ve zkušební době, které pro svoji realizaci obnášejí daleko složitější formální i materiální podmínky.

Druhá kapitola obsahovala podrobný rozbor trojice absolutní neplatnosti, relativní neplatnosti a zdánlivosti a zařadila je do rámce subsidiárního použití občanského zákoníku. Kapitola se také zaměřovala na náležitosti rozvazujícího pracovněprávního jednání jako je vůle, její srozumitelný projev ale i jeho řádné doručení bez něhož nelze očekávat nástup zamýšlených právních účinků. Rozbor potvrdil, že zásadními rozdíly mezi neplatností a zdánlivostí nejsou pouze otázky teoretické ale i procesní dopady. V případě namítnutí neplatnosti je jedna ze stran pracovněprávního vztahu vázána dvouměsíční prekluzivní lhůtou pro podání žaloby, kdežto u zdánlivého pracovněprávního jednání se k úkonu od počátku nepřihlíží. V souvislosti s tím, považuje autorka nejednotnost procesních postupů za problematickou, neboť tak může v praxi znamenat právní nejistotu.

Závěrečná kapitola pojednávala o nárocích, plynoucích pro zaměstnance i zaměstnavatele z neplatného rozvázání. Důraz byl kladen v této části práce zejména na to, jak zásadní součástí neplatného rozvázání pracovního poměru je písemné oznámení o trvání na dalším zaměstnávání nebo trvání na dalším výkonu práce zejména pro vznik nároku na případné náhrady smluvních stran.cZávěrečná část práce tak poukázala na sankční a kompenzační funkci náhrad a poukázala i na moderační právo soudu jakožto nástroje, kterým lze upravovat nepřiměřený ekonomický dopad v dlouhodobých sporech.

Zpracování bakalářské práce na toto téma poukazuje na fakt, že problematika neplatného rozvázání pracovního poměru je dynamickou součástí pracovního práva, v níž je často nedílným prvkem judikatura Nejvyššího soudu. Práce tak poskytuje jednotný pohled na celý proces rozvázání pracovního poměru od formálních náležitostí až po případné majetkové vypořádání.

## Cizojazyčné resumé

This bachelor thesis focuses on the fundamental legal concepts of invalidity and nullity within Czech labor law. Distinguishing between these two institutes is a crucial issue for both legal theory and practice, as it directly affects the legal certainty of parties in employment relationships.

The aim of the thesis is to analyse how the validity of legal acts is assessed, with regard to the decisions of the Supreme Court of the Czech Republic. The work outlines the theoretical differences between invalidity and nullity and examines their specific impacts on employment contracts, termination notices, and other key legal acts aimed at terminating employment.

Special attention is paid to selected landmark decisions of the Supreme Court, which have often significantly shaped the interpretation of these concepts. These decisions demonstrate that while the boundary between invalidity and nullity is clearly defined, it remains very thin in application, often leading to complex interpretive challenges.

The thesis concludes that it is precisely the inconsistency of procedural implications that makes this issue a dynamic and complex part of law. Consequently, the final part mentions the role of case law and the court's power of moderation as essential tools for adjusting potential disproportionate economic impacts in labor disputes.

## Keywords

Labor law, invalidity, nullity, employment relationship, termination of employment

# Seznam použitých zdrojů

## Seznam literatury


Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. xxii, 1660 stran. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.

Hůrka, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2023. 586 stran. ISBN 978-80-7380-933-1.

Mlýnková, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. xiv, 244 stran. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5.

Štefko, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.

Pichrt, Jan a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2025. xvii, 1381 stran. Praktický komentář. ISBN 978-80-286-0406-6.

Tomšej, Jakub. *Spory o skončení pracovního poměru*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2024. xii, 179 stran. Právní instituty. ISBN 978-80-7400-985-3.

Šubrt, Bořivoj a Vrajík, Michal. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, [2019], ©2019. 247 stran. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2.

Hromada, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. xxi, 192 stran. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.

Bernard, František a Pavlátová, Jarmila. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2., dopl. vyd. Praha: Práce, 1984. 372 s. Příruční knihovna ROH. Příručky Práce. str: 256

## Seznam internetových zdrojů a odborných článků

Hromada, Miroslav. Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru. In: *Soudní rozhledy*, 2015, 21(2), s. 47-50. ISSN 1211-4405.

## Seznam judikatury a stanovisek

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. května 1995, sp. zn. 16 Co 44/95.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. dubna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. ledna 2004, sp. zn. 32 Odo 442/2003.

Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004 (Rc 85/2004).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. prosince 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. března 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. září 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022.

## Seznam právních předpisů a důvodových zpráv

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů.